

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 1.2 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Contrats, attestations et questions du personnel

CO 330a · LPD 6 Attestations, premiers jets de certificats de travail, réponses aux questions courantes du personnel, mise à jour de règlements : l'administration RH regorge de textes répétitifs. L'IA y fait gagner beaucoup de temps, à condition de protéger les données et de relire.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Gains rapides : **modèles de lettres**, attestations, réponses aux questions fréquentes, résumés de règlements.
- Le **certificat de travail** doit rester vrai et bienveillant : l'IA propose une formulation, la personne qui connaît le collaborateur la valide.
- Un **assistant interne** qui répond au personnel doit s'appuyer sur les règlements de l'entreprise, à jour.
- Jamais de dossier complet dans un outil non autorisé : on **anonymise** ou on utilise l'outil de l'entreprise.

CO 330a	LPD 9	LPD 25	0
certificat	sous-traitance	droit d'accès	donnée de santé dans un outil non autorisé

2 La base légale, article par article

- Le certificat de travail porte sur la nature et la durée des rapports de travail, la qualité du travail et la conduite ; il doit être véridique et bienveillant (CO 330a).
- Données du personnel : seulement ce qui est utile pour l'emploi ou le contrat (CO 328b) ; principes de proportionnalité et de finalité (LPD 6).
- Confier des données à un fournisseur d'IA est une sous-traitance : contrat et sécurité (LPD 9).
- Le collaborateur a un droit d'accès à ses données (LPD 25), y compris celles produites avec une IA.

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Premier jet de certificat de travail	Oui, à partir de notes anonymisées, relu par le supérieur	CO 330a
Attestation de travail	Modèle préparé une fois avec l'IA, rempli par le logiciel RH	CO 330a al. 2
Réponse à une question sur les vacances	Assistant appuyé sur le règlement interne à jour, renvoi aux RH	CO 329a
Résumé d'un dossier disciplinaire	À éviter dans un outil non autorisé : données sensibles	LPD 5 let. c
Traduction d'un règlement	Oui ; la version qui fait foi est désignée	Bonne pratique

4 La méthode, dans l'ordre

1. Anonymiser avant.
2. Outil de l'entreprise.
3. Relire chaque phrase.
4. Désigner la version qui fait foi.
5. Limiter les historiques.

> **« Un certificat se signe, il ne se génère pas. »**

6 Les pièges

Les formules toutes faites des modèles d'IA peuvent ressembler à des codes cachés : relisez chaque phrase comme le ferait un futur employeur.

Côté RH et paie : Par où commencer

- Faire la liste des dix textes les plus fréquents du service (attestations, confirmations, réponses) et préparer un modèle relu par les RH.
- Mettre les règlements à jour avant de brancher un assistant dessus : un assistant répète fidèlement un règlement périmé.
- Voir les chartes et règlements et les modèles.

7 Le cas type du chapitre

Le certificat express. Un chef d'équipe colle dans un assistant gratuit l'évaluation annuelle complète d'une collaboratrice (nom, absences maladie, remarques) et demande un certificat de travail.

a. Quelles erreurs ?

b. Comment faire autrement ?

c. Que contrôler dans le texte obtenu ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Un assistant interne qui répond au personnel est un traitement de données : informer le personnel, limiter les historiques et prévoir le renvoi vers une personne.
- Pour les textes juridiques internes (règlement du personnel), désigner la version qui fait foi en cas de divergence entre langues.
- Les journaux de conversation d'un assistant RH peuvent contenir des données sensibles : durée de conservation courte et accès restreint.

9 La jurisprudence à connaître

Arrêt	Ce qui a été jugé	Article
4A_493/2024	Une référence donnée par l'ancien employeur est un traitement de données soumis à l'art. 328b CO et à la LPD : le consentement du travailleur est en principe nécessaire ; une fois qu'il y a renoncé, l'employeur n'en donne plus.	CO 328b · LPD 31

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Un certificat de travail doit être véridique et bienveillant.
2. Vrai ou faux ? On peut coller l'évaluation complète d'un collaborateur dans un assistant gratuit.
3. Vrai ou faux ? Confier des données à un fournisseur d'IA est une sous-traitance.
4. Vrai ou faux ? Le collaborateur peut demander l'accès aux données produites avec une IA.
5. Vrai ou faux ? Un assistant interne peut répondre sans jamais renvoyer vers les RH.
6. Vrai ou faux ? La traduction d'un règlement doit indiquer la version qui fait foi.
7. Cas express : Peut-on rédiger un certificat avec l'IA ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « Le certificat express », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : CO 330a.

2. Faux : Outil non autorisé et données sensibles.

3. Vrai : LPD art. 9.

4. Vrai : LPD art. 25.

5. Faux : Prévoir le renvoi vers une personne.

6. Vrai : Bonne pratique.

7. Oui, en premier jet. À partir de notes anonymisées, relu et signé par le supérieur.

8.

1. Données personnelles et de santé dans un outil non autorisé (LPD 6, 9) ; les absences maladie n'ont rien à faire dans un certificat sauf si elles sont essentielles pour juger de l'ensemble.

2. Utiliser l'outil de l'entreprise, à partir de quelques notes sans nom ni santé, ou l'anonymiseur.

3. La véracité et la bienveillance (CO 330a), l'absence de formules codées, et la cohérence avec l'évaluation ; voir le certificat de travail.

9. 1) Anonymiser avant. ; 2) Outil de l'entreprise. ; 3) Relire chaque phrase. ; 4) Désigner la version qui fait foi. ; 5) Limiter les historiques. Base : CO 328b, 330a ; LPD 5, 6, 9, 25.