

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 4.6 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Le règlement européen et la Convention du Conseil de l'Europe

RIA 2, 5, 6, 26, 50 La Suisse n'a pas de loi sur l'IA, mais deux textes la concernent déjà : le règlement européen, qui touche les entreprises suisses dont les résultats sont utilisés dans l'Union, et la Convention du Conseil de l'Europe, que la Suisse a signée et prévoit de ratifier.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Le règlement européen classe les usages par **risque** : interdit, haut risque, transparence, minimal.
- **Emploi** : recrutement, évaluation, promotion, licenciement, attribution des tâches sont à **haut risque** (annexe III, point 4), dès le **2 décembre 2027**.
- Il peut toucher une entreprise suisse si ses outils ou leurs **résultats** concernent des personnes dans l'Union (candidats, frontaliers, filiales).
- La Suisse a signé la **Convention du Conseil de l'Europe** le 27 mars 2025 ; un projet de consultation est attendu d'ici fin 2026.

2.2.2025
interdictions

2.8.2026
transparence

2.12.2027
haut risque emploi

27.3.2025
signature suisse de la Convention

2 La base légale, article par article

- Règlement (UE) 2024/1689 (RIA), modifié par le règlement (UE) 2026/1744 du 8 juillet 2026, en vigueur depuis le 27 juillet 2026.
- Interdictions depuis le 2 février 2025, dont la reconnaissance des émotions au travail (art. 5) ; obligations de transparence depuis le 2 août 2026 (art. 50).
- Haut risque de l'annexe III (dont l'emploi) dès le 2 décembre 2027 ; produits réglementés de l'annexe I dès le 2 août 2028.
- Le déployeur (l'entreprise qui utilise le système) suit la notice, assure une surveillance humaine compétente, conserve les journaux et informe les travailleurs et leurs représentants avant la mise en service sur le lieu de travail (art. 26).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Reconnaissance des émotions au travail	Interdite (sauf médical ou sécurité)	RIA 5
Tri de candidatures, évaluation, licenciement	Haut risque dès le 2.12.2027	RIA 6 · ann. III
Assistant conversationnel	Dire que c'est une machine	RIA 50
Lecture de factures, résumés internes	Risque minimal ; maîtrise de l'IA	RIA 4
Entreprise suisse dont les résultats servent dans l'UE	Peut être concernée	RIA 2

4 La méthode, dans l'ordre

1. Inventorier les outils.
2. Vérifier le lien avec l'UE.
3. Classer par risque.
4. Exclure les usages interdits.
5. Préparer le haut risque pour décembre 2027.

« Interdit, haut risque, transparent, minimal : rangez chaque usage. »

6 Les pièges

Penser qu'une entreprise suisse est hors du champ du règlement européen par principe.

7 Le cas type du chapitre

La PME frontalière. Une PME vaudoise recrute aussi en France voisine avec un outil qui classe automatiquement les candidatures.

a. Le règlement européen la concerne-t-il ?

b. Que devra-t-elle faire ?

c. Et en Suisse ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Le règlement distingue le fournisseur (qui développe ou met sur le marché) et le déployeur (qui utilise) : une PME est presque toujours déployeur, mais devient fournisseur si elle modifie substantiellement un système à haut risque ou le met sur le marché sous son nom.
- L'art. 4 a été reformulé en 2026 : les fournisseurs et déployeurs « prennent des mesures pour favoriser » la maîtrise de l'IA de leur personnel, en tenant compte de leurs connaissances, de leur formation et du contexte d'utilisation.
- La Convention du Conseil de l'Europe (STCE 225) n'est pas encore du droit applicable en Suisse : elle oriente la future législation (transparence, non-discrimination, droit de contester).

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Le règlement européen ne peut jamais toucher une entreprise suisse.
2. Vrai ou faux ? Le recrutement par IA est à haut risque dès le 2 décembre 2027.
3. Vrai ou faux ? La reconnaissance des émotions au travail est interdite depuis 2025.
4. Vrai ou faux ? La Convention du Conseil de l'Europe s'applique déjà en Suisse.
5. Vrai ou faux ? Un assistant conversationnel doit dire qu'il est une machine.
6. Vrai ou faux ? Une PME qui utilise un outil est le plus souvent « déployeur ».
7. Cas express : Une PME vaudoise trie des candidats français par IA : concernée ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « La PME frontalière », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Faux : RIA art. 2.

2. Vrai : Règlement 2026/1744.

3. Vrai : RIA art. 5.

4. Faux : Signée, pas encore ratifiée.

5. Vrai : RIA art. 50.

6. Vrai : Elle ne le développe pas.

7. Probablement. Résultats utilisés dans l'Union (RIA art. 2), haut risque.

8.

1. Probablement : l'outil traite des candidats dans l'Union et ses résultats y sont utilisés (RIA art. 2) ; classement à haut risque (annexe III, point 4).

2. Dès le 2 décembre 2027, comme déployeur : suivre la notice, surveillance humaine compétente, journaux, information des personnes (art. 26) ; dès maintenant, maîtrise de l'IA par les recruteurs (art. 4).

3. La LPD s'applique déjà : information (19), décision automatisée (21), analyse d'impact (22), et l'interdiction de discriminer (LEg 3).

9. 1) Inventorier les outils. ; 2) Vérifier le lien avec l'UE. ; 3) Classer par risque. ; 4) Exclure les usages interdits. ; 5) Préparer le haut risque pour décembre 2027. Base : Règlement (UE) 2024/1689 art. 2, 4, 5, 6, 26, 50, annexe III ; règlement (UE) 2026/1744 ; STCE 225.