

# Le salarié peut-il demander à ne pas être évalué par un outil automatisé ?

## Réponse courte

**Oui.** L'article 22 du RGPD garantit au salarié le droit de **ne pas faire l'objet** d'une décision fondée exclusivement sur un **traitement automatisé** produisant des effets juridiques ou l'affectant de manière significative. Une évaluation purement algorithmique, dont les conclusions influencent une promotion, une prime ou un licenciement, entre dans ce champ.

Le salarié peut donc demander à bénéficier d'une **intervention humaine**, à **exprimer son point de vue** et à **contester** le résultat. L'employeur doit en outre l'**informer** de l'existence d'un tel traitement, de sa **logique** et de ses conséquences. L'absence d'alternative humaine ou d'information préalable constitue un manquement sanctionnable par la CNPD.

## Définition

L'**évaluation automatisée** désigne tout dispositif utilisant un algorithme, un modèle statistique ou une intelligence artificielle pour mesurer, comparer ou noter la performance, les compétences ou le comportement d'un salarié. Elle peut prendre la forme d'un scoring de productivité, d'une analyse des interactions numériques, d'une évaluation linguistique ou d'un outil d'analyse prédictive. Dans le cadre RH, ces dispositifs posent des questions particulières d'équité, de transparence et de respect des droits fondamentaux.

## Questions fréquentes

### Comment exercer son droit d'opposition à une évaluation automatisée ?

Le salarié adresse une demande écrite au service RH ou au DPO. L'employeur doit organiser une évaluation humaine alternative et répondre dans un délai d'un mois conformément à l'article 12 du RGPD. Aucune repréaillles ne sont admises.

### Comment privilégier les outils d'aide à la décision ?

Il est recommandé de proposer en priorité des outils d'aide à la décision plutôt que des outils de décision autonome, afin d'éviter le champ d'application strict de l'article 22 du RGPD. Cette approche limite les obligations procédurales.

### L'employeur peut-il sanctionner un refus d'évaluation automatisée ?

Non, aucune conséquence ne peut être imposée au salarié exerçant son droit prévu à l'article 22 du RGPD. L'absence d'alternative humaine ou d'information préalable constitue un manquement sanctionnable par la CNPD.

### Quelles exceptions au droit de refuser une décision automatisée ?

L'article 22 admet quelques exceptions : décision nécessaire à l'exécution d'un contrat ou autorisée par le droit national avec garanties suffisantes. Dans tous les cas, le droit à l'intervention humaine et à l'expression doit être préservé.

### Quelles informations fournir avant une évaluation automatisée ?

L'employeur doit informer le salarié de l'existence du traitement automatisé, de sa logique de fonctionnement et de ses conséquences, conformément à l'article 13 du RGPD. La notice doit être remise lors du déploiement ou de l'arrivée dans l'entreprise.

## Un salarié peut-il refuser une évaluation par un algorithme ?

Oui, l'article 22 du RGPD garantit au salarié le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé produisant des effets significatifs. Il peut exiger une intervention humaine et exprimer son point de vue.

## Conditions d'exercice

L'article 22 du RGPD reconnaît au salarié un droit d'opposition à toute décision entièrement automatisée et lui garantit une intervention humaine, sans représailles possibles.

Condition	Détail
<b>Droit d'opposition</b>	Art. 22 RGPD : refus de décision totalement automatisée
<b>Intervention humaine</b>	Obligatoire en cas de demande
<b>Information préalable</b>	Art. 13 RGPD : logique et conséquences
<b>Contestation</b>	Droit d'exprimer son point de vue
<b>Alternatives</b>	Évaluation humaine traditionnelle disponible
<b>Non-représailles</b>	Aucune conséquence pour le salarié qui exerce ce droit

## Modalités pratiques

Le salarié adresse une demande écrite au service RH, qui doit organiser une évaluation humaine alternative et répondre dans un délai d'un mois (art. 12 RGPD).

Étape	Détail
<b>Information</b>	Notice remise au salarié sur l'existence de l'outil
<b>Demande écrite</b>	Le salarié adresse une demande au RH
<b>Traitement</b>	Mise en place d'une évaluation humaine alternative
<b>Réponse</b>	Dans un délai d'un mois (art. 12 RGPD)
<b>Documentation</b>	Traçabilité des demandes et des réponses
<b>Recours</b>	Réclamation CNPD en cas de refus

## Pratiques et recommandations

**Prévoir** systématiquement une procédure de demande de réexamen humain, documentée et accessible, pour tout dispositif d'évaluation automatisée déployé dans l'entreprise.

**Inform** clairement les salariés de l'existence de l'outil, de la logique qui sous-tend son fonctionnement et de leurs droits, par une notice écrite remise lors du déploiement ou de l'arrivée dans l'entreprise.

**Former** les managers et les RH à gérer les demandes d'opposition sans mettre le salarié en difficulté, en traitant ces demandes comme une expression légitime d'un droit fondamental.

**Conserver** la trace des demandes et des décisions prises à la suite de celles-ci, pour pouvoir démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

**Proposer** en priorité des outils d'aide à la décision plutôt que des outils de décision autonome, afin d'éviter le champ d'application strict de l'article 22 du RGPD.

## Cadre juridique

Les règles applicables reposent essentiellement sur le RGPD.

Référence	Objet
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée et droit d'opposition
Art. 13 et 14 RGPD	Information sur les traitements
Art. 12 RGPD	Modalités d'exercice des droits
Art. 5 RGPD	Licéité, loyauté, transparence
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA
Art. L.261-1 Code du travail	Surveillance des salariés et information préalable
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

L'article 22 admet quelques exceptions, notamment lorsque la décision est nécessaire à l'exécution d'un contrat ou est autorisée par le droit national avec des garanties suffisantes. Dans tous les cas, le droit à l'intervention humaine et à l'expression du point de vue doit être préservé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.