

# Afficher les performances des salariés : quels risques juridiques ?

## Réponse courte

Afficher les **performances individuelles** des salariés dans l'entreprise expose l'employeur à plusieurs risques juridiques. Cette pratique constitue un **traitement de données personnelles** au sens du RGPD, avec une **finalité** qui doit être précise et légitime, et un **consentement** en principe requis. Elle porte atteinte au principe de **confidentialité** (art. 5 RGPD) et à la **vie privée** protégée par l'article **L.121-2 du Code du travail**.

Dans la plupart des cas, la CNPD considère que l'affichage nominatif des résultats est **disproportionné**. Les alternatives acceptables consistent à publier des **classements anonymisés**, des **indicateurs collectifs** ou des **résultats agrégés**. L'affichage nominatif peut également constituer un **harcèlement moral** et une source de **discrimination** en cas d'usage détourné.

## Définition

L'**affichage des performances** consiste à rendre visibles, publiquement ou en interne, les résultats individuels des salariés dans le cadre de tableaux de bord, de classements ou de publications sur intranet. Cette pratique, parfois utilisée pour motiver les équipes, pose de sérieuses questions de protection des données, de dignité au travail et de risque psychosocial. Les informations affichées constituent des données personnelles relatives à la vie professionnelle, traitées sans nécessairement reposer sur une base légale solide.

## Conditions d'exercice

L'affichage nominatif suppose une finalité précise, une base légale (consentement ou intérêt légitime démontré), une proportionnalité stricte, le respect de la vie privée (art. **L.121-2**) et une évaluation des risques psychosociaux et d'atteinte à la dignité.

Condition	Détail
<b>Finalité précise</b>	Motivation, transparence, pilotage
<b>Base légale</b>	Consentement exprès ou intérêt légitime à démontrer
<b>Proportionnalité</b>	Mesure la moins intrusive possible
<b>Vie privée</b>	Art. <b>L.121-2</b> : respect de la vie privée au travail
<b>Dignité</b>	Pas de pratique humiliante ou stigmatisante
<b>Risque psychosocial</b>	Évaluation des impacts sur la santé mentale

## Modalités pratiques

La publication s'organise en priorité sous forme agrégée ou anonymisée, après analyse de risque, concertation avec la délégation du personnel, consentement exprès si nominative, durée d'affichage limitée et droit de retrait ouvert au salarié.

Étape	Détail
Analyse de risque	Évaluation de la licéité et de la nécessité
Anonymisation	Publication sous forme agrégée ou anonymisée
Consentement	Recueilli si affichage nominatif envisagé
Concertation	Dialogue avec la délégation du personnel
Limite dans le temps	Publication courte et justifiée
Droit de retrait	Possibilité pour le salarié de demander le retrait

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** des indicateurs collectifs ou anonymisés plutôt que des classements nominatifs, afin de respecter la vie privée et d'éviter les effets négatifs sur la cohésion d'équipe.

**Recueillir** un consentement explicite et documenté pour toute publication nominative de résultats, en garantissant la possibilité pour le salarié de refuser sans conséquence.

**Consulter** la délégation du personnel avant la mise en place d'un tel dispositif, pour recueillir les points de vue et les risques identifiés par les représentants.

**Éviter** les classements publics comparatifs qui peuvent générer du stress, des conflits internes ou un sentiment d'humiliation, et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement.

**Limiter** la durée d'affichage au strict nécessaire et supprimer les publications anciennes, pour éviter toute conservation indue des données.

## Cadre juridique

Les textes applicables couvrent droit du travail et RGPD.

Référence	Objet
<b>Art. 5 RGPD</b>	Minimisation, finalité, loyauté
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. <u>L.121-2</u> Code du travail</b>	Respect de la vie privée
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Surveillance des salariés
<b>Loi du 29 mars 2009</b>	Harcèlement moral au travail
<b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>	Non-discrimination
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Régime national et CNPD

L'affichage des performances peut être qualifié de harcèlement moral lorsqu'il provoque chez le salarié une dégradation de ses conditions de travail ou une atteinte à sa dignité. La jurisprudence luxembourgeoise a déjà condamné des pratiques managériales de ce type.

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.