

L'IA peut-elle noter ou classer les salariés selon un score comportemental ?

Réponse courte

L'IA ne peut pas noter ni classer les salariés selon un **score comportemental** global au Luxembourg. L'AI Act (article 5) interdit explicitement les systèmes de **scoring social** qui évaluent les personnes sur la base de leur comportement social ou de caractéristiques personnelles, lorsque ce score conduit à un traitement **défavorable et disproportionné**. Cette interdiction est en vigueur depuis le **2 février 2025**.

L'évaluation des performances professionnelles reste autorisée dans un **cadre objectif et proportionné**, mais elle ne doit pas se transformer en un système de notation comportementale globale. L'employeur qui utilise un tel système s'expose à des amendes pouvant atteindre **35 millions d'euros** ou 7 % du chiffre d'affaires mondial. Le salarié peut contester le scoring devant le **tribunal du travail** et saisir la CNPD.

Définition

Le **scoring comportemental** (ou crédit social appliqué au travail) consiste à attribuer un score global à un salarié en agrégeant des données sur son comportement : ponctualité, interactions avec les collègues, activité numérique, pauses, ton des communications ou toute autre donnée personnelle ou professionnelle.

Ce système se distingue de l'**évaluation professionnelle légitime** qui porte sur des critères objectifs, mesurables et directement liés à la prestation de travail. Le scoring comportemental pose un problème de proportionnalité et de dignité car il réduit la personne à un chiffre basé sur des comportements parfois sans lien avec le travail.

Questions fréquentes

Comment évaluer légalement la performance d'un salarié sans scoring ?

Par des entretiens individuels structurés, des objectifs SMART mesurables, des évaluations par compétences avec supervision humaine et critères objectifs directement liés aux missions. La transparence des critères, le droit de réponse et l'absence de score global comparatif sont essentiels à la conformité.

L'IA peut-elle noter ou classer les salariés selon un score comportemental ?

Non. L'AI Act (article 5.1.c) interdit explicitement les systèmes de scoring social qui évaluent les personnes sur leur comportement social ou caractéristiques personnelles, lorsque ce score conduit à un traitement défavorable et disproportionné. Cette interdiction est en vigueur depuis le 2 février 2025.

Les outils de gamification peuvent-ils constituer un scoring interdit ?

Oui, potentiellement. Les systèmes de points, badges ou classements entre salariés peuvent constituer un scoring comportemental interdit s'ils produisent des conséquences professionnelles (rémunération, promotion, sanction). Un audit des outils de gamification est nécessaire pour vérifier leur conformité.

Quelle différence entre évaluation professionnelle et scoring comportemental ?

L'évaluation professionnelle légitime repose sur des critères objectifs, mesurables et directement liés aux missions, avec entretien individuel et droit de réponse. Le scoring comportemental agrège des données hétérogènes (pauses, interactions, navigation) en un score global déterminant les conséquences professionnelles.

Quelles sanctions risque l'employeur utilisant un scoring comportemental ?

Jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial selon l'AI Act. Le salarié peut aussi contester le scoring devant le tribunal du travail et saisir la CNPD. Les conséquences discriminatoires éventuelles relèvent en outre de l'article L.251-1 du Code du travail.

Quels signaux d'alerte identifier dans un outil RH potentiellement non conforme ?

Score unique combinant des données hétérogènes, classement comparatif des salariés par score, conséquences automatiques sur la rémunération ou la carrière, agrégation de données comportementales sans lien direct avec la performance professionnelle. Ces caractéristiques évoquent un scoring interdit.

Conditions d'exercice

La frontière entre évaluation professionnelle légitime et scoring comportemental interdit repose sur plusieurs critères.

Critère	Détail
Scoring social interdit	Attribution d'un score global basé sur le comportement social ou des caractéristiques personnelles ; traitement défavorable disproportionné en conséquence
Évaluation professionnelle légitime	Critères objectifs, mesurables, directement liés aux missions ; entretien individuel avec supervision humaine ; droit de réponse du salarié
Agrégation de données	Interdiction de combiner des données comportementales variées (pauses, interactions, navigation, communications) en un score unique déterminant
Conséquences discriminatoires	Un scoring qui pénalise indirectement certaines catégories (seniors, parents, personnes handicapées) constitue une discrimination interdite
Transparence	Obligation d'informer le salarié de tout système d'évaluation automatisé utilisé
Proportionnalité	Les données collectées doivent être strictement nécessaires et proportionnées à la finalité poursuivie
Sanctions	Jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial pour utilisation d'un système interdit

Modalités pratiques

L'employeur doit distinguer clairement les outils d'évaluation légitimes des systèmes de scoring interdit.

Étape	Détail
Audit des outils	Vérifier si un logiciel RH agrège des données comportementales en un score global ; examiner les dashboards de productivité et les outils de gamification
Critères d'alerte	Score unique combinant des données hétérogènes, classement comparatif des salariés par score, conséquences automatiques sur la rémunération ou la carrière
Gamification	Les systèmes de points, badges ou classements entre salariés peuvent constituer un scoring comportemental s'ils produisent des conséquences professionnelles
Revue des contrats fournisseurs	Vérifier les fonctionnalités des outils RH et désactiver toute fonction de scoring comportemental
Alternative conforme	Privilégier des entretiens individuels structurés, des objectifs SMART mesurables et des évaluations par compétences avec supervision humaine
Documentation	Conserver la preuve de la suppression de tout système de scoring et des mesures correctives

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement l'évaluation professionnelle basée sur des critères objectifs et mesurables du scoring comportemental qui agrège des données personnelles en un score global.

Auditer les outils RH existants, y compris les fonctionnalités de gamification, de classement et de productivité, pour identifier tout mécanisme de scoring comportemental.

Garantir que toute évaluation repose sur une décision automatisée encadrée, avec des critères connus du salarié, proportionnés et directement liés à ses missions professionnelles.

Former les managers à conduire des évaluations objectives et à ne pas se reposer sur des scores algorithmiques pour prendre des décisions d'évolution de carrière ou de rémunération.

Consulter la délégation du personnel sur les outils d'évaluation utilisés et assurer la transparence totale des critères retenus.

Cadre juridique

Référence	Objet
AI Act (UE 2024/1689) - Article 5(1)(c)	Interdiction du scoring social conduisant à un traitement défavorable disproportionné
AI Act - Article 99	Sanctions pour utilisation de systèmes interdits
RGPD - Article 22	Interdiction des décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé
RGPD - Article 5	Principes de proportionnalité, minimisation et limitation de la finalité
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
Art. <u>L.261-1</u>	Encadrement de la surveillance des salariés par traitement de données
Art. <u>L.414-3 et suivants</u>	Consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies

La frontière entre évaluation professionnelle légitime et scoring comportemental interdit peut être subtile, notamment avec les outils de gamification ou de productivité qui agrègent des données en scores comparatifs. En cas de doute, l'employeur doit privilégier la prudence et solliciter un avis de la CNPD avant le déploiement.

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.