

# Qu'est-ce que le scoring social appliqué aux salariés et pourquoi est-il interdit par l'AI Act ?

## Réponse courte

Le scoring social appliqué aux salariés consiste à attribuer un **score de fiabilité** ou de **réputation** basé sur le comportement social, les interactions, les habitudes ou les caractéristiques personnelles des travailleurs. L'AI Act l'interdit explicitement (article 5) car il porte atteinte à la **dignité humaine** et produit des effets disproportionnés sur les droits fondamentaux.

Cette interdiction vise à empêcher la transposition en entreprise de systèmes de **crédit social** qui réduisent les individus à un score global. Depuis le **2 février 2025**, tout employeur luxembourgeois utilisant 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 cette pratique devant le tribunal du travail et saisir la CNPD.

## Définition

Le **scoring social** en entreprise désigne un système algorithmique qui agrège des données comportementales, relationnelles et personnelles d'un salarié pour produire un score global influençant ses conditions de travail. Ce score peut combiner ponctualité, engagement numérique, évaluations par les pairs, activité sur les réseaux internes ou toute autre métrique comportementale.

Le concept est directement inspiré des systèmes de **crédit social** expérimentés dans certains pays. L'AI Act le prohibe car il crée un environnement de surveillance permanente incompatible avec la **dignité au travail** et les principes de proportionnalité du droit européen. La distinction avec l'évaluation professionnelle réside dans le caractère global, agrégé et potentiellement arbitraire du scoring social.

## Conditions d'exercice

L'interdiction du scoring social couvre des pratiques variées qui peuvent exister sous des formes déguisées en entreprise.

Critère	Détail
<b>Mécanisme interdit</b>	Attribution d'un score basé sur le comportement social ou des caractéristiques personnelles, entraînant un traitement défavorable dans un contexte sans lien avec celui de la collecte
<b>Données agrégées typiques</b>	Ponctualité, nombre de pauses, interactions sociales, réactivité aux emails, participation aux événements, évaluations par les pairs, activité sur les outils collaboratifs
<b>Conséquences interdites</b>	Traitement défavorable disproportionné : refus de promotion, réduction de responsabilités, exclusion de projets, impact sur la rémunération variable
<b>Formes déguisées</b>	Systèmes de réputation interne, classements gamifiés avec conséquences professionnelles, algorithmes de "fiabilité" ou d'"engagement"
<b>Évaluation légitime</b>	Critères objectifs liés aux missions, entretien individuel, supervision humaine, droit de réponse, proportionnalité
<b>Champ d'application</b>	Toute entreprise, indépendamment de la taille ou du secteur, utilisant un système d'IA au Luxembourg
<b>Entrée en vigueur</b>	2 février 2025 : application immédiate, sans période de transition

## Modalités pratiques

L'identification et la suppression du scoring social nécessitent un examen approfondi des outils RH.

Étape	Détail
<b>Identification</b>	Examiner tous les outils produisant des scores, classements ou indicateurs agrégés sur les salariés ; vérifier les fonctionnalités cachées des logiciels RH
<b>Analyse fonctionnelle</b>	Déterminer si un outil combine des données comportementales hétérogènes en un indicateur unique influençant les décisions RH
<b>Exemples à vérifier</b>	Plateformes de reconnaissance entre pairs avec score agrégé, outils de mesure de l'engagement numérique, dashboards de productivité avec classement
<b>Suppression</b>	Désactiver immédiatement tout système identifié comme du scoring social ; documenter la suppression
<b>Remplacement</b>	Mettre en place des processus d'évaluation conformes : objectifs individuels, entretiens structurés, feedback encadré
<b>Consultation sociale</b>	Informer la délégation du personnel des mesures prises et des alternatives mises en place

## Pratiques et recommandations

**Examiner** attentivement les fonctionnalités des outils RH et collaboratifs en usage, car le scoring social peut se cacher derrière des fonctions de gamification, de reconnaissance entre pairs ou de mesure de l'engagement.

**Sensibiliser** les managers et les équipes RH à la distinction entre évaluation professionnelle légitime et scoring social interdit, en insistant sur les critères de proportionnalité et d'objectivité.

**Documenter** les processus d'évaluation pour démontrer qu'ils reposent sur des critères objectifs, mesurables et directement liés aux missions professionnelles du salarié.

**Veiller** à ce que les données collectées à des fins professionnelles ne soient pas réutilisées dans un contexte différent pour produire un score global, ce qui constitue un détournement de finalité interdit tant par l'AI Act que par le RGPD (voir les [sanctions AI Act](#)).

**Mettre en place** une procédure de signalement permettant aux salariés de signaler anonymement un système suspecté de scoring social.

## Cadre juridique

Référence	Objet
AI Act (UE 2024/1689) - Article 5(1)(c)	Interdiction du scoring social produisant un traitement défavorable disproportionné
AI Act - Considérants 31-32	Justification de l'interdiction et protection de la dignité humaine
AI Act - Article 99	Sanctions pour utilisation de systèmes interdits
RGPD - Article 5(1)(b)	Principe de limitation des finalités
RGPD - Article 22	Interdiction des décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé
Charte des droits fondamentaux de l'UE - Article 1	Dignité humaine inviolable
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Encadrement de la surveillance des salariés

Le scoring social représente l'une des pratiques d'IA les plus sévèrement sanctionnées par l'AI Act. Les entreprises doivent être particulièrement vigilantes avec les outils de gamification et de mesure de l'engagement qui, sans être conçus comme du scoring social, peuvent en produire les effets lorsque les scores influencent les décisions de carrière.

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.