



JURIDIQUE

Evaluation des salariés et appréciation des compétences comportementales

Rappel des règles : l'employeur dispose du droit d'évaluer le travail de ses salariés (pouvoir de direction), mais ce pouvoir est encadré par des méthodes d'évaluation.

Lors de l'évaluation, les informations recueillies par l'employeur ne peuvent avoir de finalité que l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié (il y a des gardes fous, notamment la consultation du CSE mais uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Il faut également respecter certaines règles quant à la pertinence des critères : ils doivent être précis, objectifs et pertinents au regard de l'appréciation des aptitudes professionnelles des salariés, ils doivent être en lien avec le travail à accomplir et permettant d'apprécier la qualité du travail effectué.

Il est interdit d'utiliser des critères en lien avec la personnalité ou la vie privée du salarié.

Dans les faits, un syndicat a saisi le juge car il considérait un dispositif d'entretiens de développement individuel illicite, et notamment, pour la partie relative à l'évaluation des compétences comportementales des salariés.

Le Tribunal grande instance et la Cour d'appel ont jugé ce dispositif illicite et interdit à l'employeur de l'utiliser.

L'employeur se pourvoit en cassation au motif que la capacité professionnelle d'un salarié s'étend non seulement à ses compétences et à ses connaissances techniques, mais également à ses facultés d'adaptation, son aptitude à s'intégrer dans une équipe ou à l'animer, ainsi qu'à son potentiel d'évolution vers d'autres emplois dans l'entreprise.

La Cour de cassation rejette son pourvoi et rappelle que la méthode d'évaluation des salariés doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de l'appréciation des aptitudes professionnelles des salariés.

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur a la possibilité d'utiliser des critères comportementaux mais sous conditions strictes, ils doivent présenter un caractère purement professionnel et être suffisamment précis au regard de la nature des emplois occupés dans l'entreprise.



FLASH INFO

FNAIM GRAND PARIS

Les résultats de cette évaluation sont confidentiels et l'employeur doit respecter la loi informatique et libertés et le RGPD.

Le principe de non-discrimination s'applique expressément à l'évaluation.
De plus, il est interdit de prendre en considération l'activité syndicale.

➤ *Cass, soc, 15 octobre 2025 n°22-20.716*