



Evaluation professionnelle

L'employeur peut évaluer le travail des salariés¹. A cette fin, il peut mettre en place des dispositifs d'évaluation (entretiens annuels notamment) lui permettant de disposer d'éléments objectifs pour justifier ses décisions notamment en matière de promotion et de rémunération, et le cas échéant des différences de traitement entre salariés.

L'employeur peut demander aux salariés des renseignements les concernant personnellement dès lors que ceux-ci ont un lien direct et nécessaire avec le travail. Les salariés sont tenus de fournir ces informations de bonne foi.

Les dispositifs d'évaluation doivent reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie². Est licite par exemple le critère fondé sur l'appréciation de l'imagination et de la clairvoyance du salarié³, mais pas celui fondé sur l'appréciation de son courage⁴.

Un système d'évaluation reposant sur un classement des salariés en fonction de quotas préétablis impératifs (« *forced ranking* ») est illicite⁵. Si le « *benchmark* », outil de management basé sur la performance des salariés, est licite, ses modalités d'application dans l'entreprise ne doivent pas être source de souffrance au travail mettant les salariés en concurrence perpétuelle⁶. De même, est licite le dispositif comportant une autoévaluation par le salarié de ses propres performances professionnelles⁷.

Avant de mettre en œuvre un dispositif d'évaluation, l'employeur doit consulter le CHSCT⁸ puis le comité d'entreprise. Le défaut de consultation constitue un trouble manifestement illicite justifiant la suspension du dispositif⁹.

Les méthodes et techniques utilisées pour l'évaluation ou le recueil des informations doivent être portées préalablement à la connaissance des salariés. Les fichiers informatisés constitués à cette occasion doivent être déclarés à la Cnil.

Seuls les salariés peuvent réclamer la destruction d'évaluations illicites¹⁰.

Le salarié a le droit de consulter les résultats de son évaluation et d'en demander une copie¹¹. Ces résultats sont confidentiels à l'égard des tiers.

Le refus par un salarié de signer le compte-rendu de son entretien annuel d'évaluation et la manifestation de son désaccord avec les observations qui lui ont été faites ne sont pas fautifs et ne justifient ni une mise à pied¹², ni un licenciement¹³.

¹ Cass. Soc. 10 juillet 2002, n° 00-42368

² Cass. Soc. 14 décembre 2015, n° 14-17152

³ CA Versailles 2 octobre 2012, n° 12-00276

⁴ CA Toulouse 21 septembre 2011, n° 11-00604

⁵ Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-26539

⁶ CA Lyon 21 février 2014, n° 12/06988

⁷ CA Versailles 19 décembre 2014, n° 13/03952

⁸ Cass. Soc. 28 novembre 2007, n° 06-21964

⁹ Cass. Soc. 10 avril 2008, n° 06-45741

¹⁰ Cass. Soc. 14 décembre 2015, n° 14-17152

¹¹ Circ. DRT 10 du 15 mars 1993 ; Communiqué Cnil du 11 mai 2011

¹² CA Chambéry 19 janvier 2010, n° 09-1180

¹³ CA Versailles 9 octobre 2008, n° 07-3427