

# L'employeur a-t-il le droit d'évaluer ses salariés ?

**CONTRAT DE TRAVAIL**Publié vendredi 24 octobre 2025 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

« *L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés* » (Cass. soc., 10-7-02, n°00-42368). Autrement dit, l'employeur peut unilatéralement mettre en place des entretiens ou des tests d'évaluation.

Attention, il ne faut pas confondre l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Quant à lui, l'entretien d'évaluation vise à évaluer les compétences professionnelles du salarié.

Il résulte des articles L 1121-1, L 1222-2 et L 1222-3 que si l'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie et ne pas être discriminatoires.

Est illicite la procédure d'évaluation individuelle qui comporte une part importante de critères et de sous-critères comportementaux, sans savoir dans quelle proportion ces critères entrent en compte dans l'évaluation des salariés, et si un équilibre existe avec les critères purement techniques.

En outre, les notions d'« *optimisme* », d'« *honnêteté* », de « *bon sens* », d'« *engagement* », « *avec simplicité* » revêtent une connotation moralisatrice qui atteignent la sphère personnelle des individus. Elles sont vagues et imprécises pour établir un lien direct suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue d'apprécier leurs compétences, et conduisent à une approche subjective de l'évaluateur. Le juge est donc fondé à interdire l'utilisation d'une telle évaluation (Cass. soc., 15-10-25, n°22-20716).

La mise en place d'entretiens d'évaluation peut également être imposée par la convention collective applicable à l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les dispositions prévues (entretiens d'évaluation obligatoires, périodicité et contenu de ces entretiens, information des salariés...).

Un salarié ne peut pas refuser de se soumettre à une évaluation au motif que celle-ci n'est prévue ni par l'accord collectif, ni par le règlement intérieur, ni par le contrat de travail.

Non seulement le salarié est tenu d'être présent lors de l'évaluation, mais il est aussi tenu de répondre de bonne foi aux questions posées dès lors que les informations demandées présentent un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes (art. L 1222-2). Sauf dispositions conventionnelles particulières, le salarié ne peut exiger d'être assisté par un représentant du personnel pendant son évaluation.

Le refus de se faire évaluer est constitutif d'une faute pouvant aller, suivant les circonstances, jusqu'au licenciement (Cass. soc., 10-7-02, n°00-42368).

Le CSE doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (art. L 2312-38). La Cour de cassation en a déduit qu'un système de contrôle et d'évaluation individuel des salariés ne peut être instauré qu'après information et consultation du CSE (Cass. soc., 12-7-10, n°09-66339).

Le CSE doit donner son avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but recherché (Cass. soc., 10-4-08, n°06-45741).

Le défaut de consultation du CSE caractérise un trouble manifestement illicite permettant de saisir le juge des référés d'une demande visant à suspendre le dispositif d'évaluation jusqu'à la consultation des représentants sur le projet (Cass. soc., 10-4-08, n°06-45741).

L'employeur doit informer les salariés des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle les concernant préalablement à leur mise en œuvre (art. L 1222-3). L'information des salariés peut être individuelle ou collective (par voie d'affichage par exemple).

La collecte de données personnelles au cours de l'entretien d'évaluation nécessite également une information préalable des intéressés (art. L 1222-4).

La méconnaissance par l'employeur de son obligation d'information rend le procédé d'évaluation inopposable au salarié. L'intéressé est alors en droit de demander des dommages et intérêts s'il est en mesure de démontrer un préjudice (Cass. soc., 11-4-08, n°06-45804).

Un résultat négatif à un test professionnel ou d'évaluation ne suffit pas, à lui seul, à justifier un licenciement (Cass. soc., 18-7-00, n°98-44591). Pour rappel, l'employeur qui n'a pas délivré au salarié les formations suffisantes pour lui permettre d'exercer convenablement ses fonctions ne peut valablement pas prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle ou insuffisance de résultats (Cass. soc., 29-11-07, n°05-42004 ; Cass. soc., 9-7-25, n°24-16405).

Le salarié est en droit de demander la copie intégrale des résultats de son évaluation.

## **PATRICIA DREVON**

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

## **SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES**

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#) [#CSE](#) [#Discrimination](#) [#Evaluation du salarié](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

CONTRAT DE TRAVAIL

Augmentation des tâches ou des cadences de travail : que peut faire le salarié ?

Si un employeur ne peut modifier un élément du contrat de travail, comme la durée du travail, sans recueillir préalablement l'accord du salarié, celui-ci peut ajouter unilatéralement de nouvelles tâches de travail correspondant aux fonctions et à la qualification d'un salarié.

INFO MILITANTE

GSF Propreté : FO dénonce une répression syndicale

Les conditions de travail et le dialogue social se dégradent chez GSF, entreprise de propreté détenue majoritairement depuis 2022 par un fonds d'investissement. Illustration à la centrale nucléaire de Cattenom, en Moselle, où GSF Energia a remporté le marché de la propreté en janvier 2024 : le (...).

RUPTURE DU CONTRAT

Licenciement du salarié protégé et discrimination syndicale

Lorsque l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail pour obtenir l'autorisation de mettre un terme à la relation contractuelle avec un salarié protégé, l'administration doit systématiquement vérifier qu'il n'existe pas un lien ou un rapport entre la demande de l'employeur de mettre un (...).

VOS DROITS

L'évaluation du salarié

L'évaluation est un outil « RH » ayant le vent en poupe.

ACTUALITÉS

- Communiqués de FO
- Les éditoriaux du secrétaire général
- Les communications des secteurs
- Les articles de L’InFO militante
- Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

- Les Chiffres utiles
- Votre Fiche de paye
- L’InFO des CSE
- Consommation
- Vos impôts

AGIR

- Nos actions
- Les outils syndicaux
- La WebTV FO
- Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site

- Qu’est-ce que FO ?
- Notre organisation
- Adhérer à FO
- Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email