



Actualités législatives et réglementaires

► Santé – Sécurité

La loi n°2025-983 du 22 octobre 2025 autorisant la ratification de la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, est parue au JO du 23.

Jurisprudence

► Inaptitude – Reclassement

Selon l'article L 1226-12, alinéa 3, du code du travail, lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier (Cass. soc., 22-10-25, n°24-14641).

À défaut, l'employeur manque à son obligation de reclassement et le licenciement du salarié après son refus du poste de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

► Négociation – Assurance chômage – Lettre de cadrage

Le Conseil d'État a rejeté, le 17 octobre 2025, les requêtes de FO et de la CFDT visant à faire annuler le document de cadrage relatif à la négociation interprofessionnelle sur les règles du régime de l'assurance chômage. Pour le Conseil d'État, le document envoyé aux partenaires sociaux par l'ex-Premier ministre, François Bayrou, « a le caractère d'un acte préparatoire et ne constitue pas, par lui-même, une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ». En d'autres termes, les organisations syndicales ne peuvent contester ce document qu'à l'issue des négociations, qu'elles aboutissent ou non à un accord.

Par exemple, les organisations syndicales pourraient exercer un recours contre un décret de carence fixant de nouvelles règles à la suite d'un échec des négociations (CE, 17-10-25, n°508075, 508441, 508462 et 508464).

FOCUS

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

« 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.

☆☆

Interruption de notre parution qui reprendra le 7 novembre prochain.

☆☆