RÉSUMÉ :

Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail 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.

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00957
Formation de diffusion : F B
numéros de diffusion : 957

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 15 octobre 2025

Rejet

Mme MARIETTE, conseillère doyenne

faisant fonction de présidente

Arrêt n° 957 F-B

Pourvoi n° X 22-20.716

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 OCTOBRE 2025

La société Laitière de Vitré, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° X 22-20.716 contre l'arrêt rendu le 2 juin 2022 par la cour d'appel de Rennes (7e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ au syndicat général agroalimentaire CFDT d'Ille-et-Vilaine, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ à M. [O] [S], domicilié [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations écrites de la SARL Matuchansky, Poupot, Valdelièvre et Rameix, avocat de la société Laitière de Vitré, après débats en l'audience publique du 16 septembre 2025 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de

présidente, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Bouvier, conseillère, et Mme Aubac, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 2 juin 2022) rendu sur renvoi après cassation (2e Civ., 15 avril 2021, n° 19-25.449), le syndicat général agroalimentaire CFDT d'Ille-et-Vilaine (le syndicat) a assigné à jour fixe la société Laitière de Vitré (la société) devant un tribunal de grande instance pour faire interdire un dispositif d'entretien de développement individuel des salariés mis en place à compter de janvier 2017 et annuler les entretiens déjà réalisés.

2. Par jugement du 28 mai 2018, le tribunal de grande instance a notamment dit que la procédure d'entretien de développement individuel (EDI) mise en oeuvre en début d'année 2017, et à la fin 2017 après modification, était illicite, interdit à la société d'utiliser le dispositif d'évaluation EDI mis en oeuvre à compter de la fin janvier 2017 et modifié fin 2017 et débouté le syndicat de sa demande d'annulation des évaluations déjà réalisées au sein de la société sur la base du dispositif EDI.

Examen des moyens

Sur le premier moyen et sur le second moyen, pris en sa première branche

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de dire que la procédure d'évaluation EDI de ses salariés mise en œuvre en début d'année 2017 et à la fin 2017, après modification, était illicite et de lui interdire d'utiliser ledit dispositif, alors :

« 2°/ que dans l'exercice de son pouvoir de direction, l'employeur peut, pour évaluer la capacité professionnelle de ses salariés, avoir recours à toute méthode d'évaluation reposant sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie ; que la capacité professionnelle du salarié s'étendant 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, l'évaluation dudit salarié peut porter sur les éléments de sa personnalité permettant d'apprécier ces dernières qualités ; qu'en déduisant néanmoins l'illicéité de la dernière fiche d'entretien de développement individuel éditée à la fin de l'année 2017 de ce que, dans sa partie consacrée à l'évaluation du comportement du salarié, cette fiche aurait employé la "notion [...] de bon sens", plus précisément, de ce qu'elle aurait entendu apprécier la capacité du salarié à "se montrer concret, actif et efficace en faisant preuve de bon sens", cependant que le recours à un tel critère précis et clair était pertinent pour juger de la capacité professionnelle du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

3°/ qu'en jugeant la procédure d'évaluation "entretien de développement individuel" illicite dans son entièreté, sans répondre aux conclusions par lesquelles l'employeur avait fait valoir que cette procédure était uniquement critiquée en sa partie relative à l'évaluation des compétences comportementales des salariés et non en sa partie principale relative à l'évaluation du travail et des objectifs, de sorte qu'interdire son utilisation dans son intégralité aurait constitué une sanction disproportionnée, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail 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.

6. La cour d'appel a d'abord retenu, d'une part, que la partie expressément consacrée aux « compétences comportementales groupe » ne pouvait être considérée comme secondaire ou accessoire et, d'autre part, que l'abondance de critères et de sous-critères comportementaux, sans qu'il fût possible a priori de savoir dans quelle proportion exacte ils entraient en ligne de compte dans cette évaluation, ni s'il existait réellement en pratique dans leur mise en oeuvre générale une certaine forme d'équilibre avec les critères d'appréciation purement techniques, posait question quant à la garantie d'un système d'évaluation suffisamment objectif et impartial.

7. Elle a ensuite retenu que les notions d'« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens », utilisées sous les items « engagement » et « avec simplicité », dont la connotation moralisatrice rejaillissait sur la sphère personnelle des individus, apparaissaient comme trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail, outre qu'elles conduisaient à une approche trop subjective de la part de l'évaluateur pour manquer d'objectivité et de transparence en s'éloignant de la finalité première qui est la juste mesure des aptitudes professionnelles des collaborateurs de l'entreprise.

8. De ces énonciations et constatations, la cour d'appel, répondant aux conclusions prétendument omises, a pu déduire que ces éléments d'informations ainsi recueillis ne pouvaient constituer des critères pertinents au regard de la finalité poursuivie qui est l'évaluation des compétences professionnelles des salariés au sens des articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail et a exactement décidé que la procédure d'évaluation « entretien de développement individuel » des salariés au sein de la société était illicite et qu'il lui était interdit d'utiliser ce dispositif.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Laitière de Vitré aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Laitière de Vitré ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le quinze octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Rennes 05 2022-06-02 (Rejet)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.