



Evaluation des salariés : est interdit le ranking par quotas préétablis.

Jurisprudence publié le **13/05/2013**, vu **1833 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Les méthodes d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

La Cour de cassation déclare **illicite** la méthode d'évaluation dite du **ranking par quotas** consistant à **classer** chaque salarié dans un groupe (ex. : groupe A : performant, groupe B : moyennement performant, groupe C : peu ou pas performant), chaque groupe devant **impérativement** rassembler un certain **pourcentage** de salariés établi à l'avance (ex. : groupe A : 20 % au maximum, groupe B : 70 % et groupe C : 10 % au minimum). Cass. soc., 27 mars 2013, [n° 11-26539](#)

A noter qu'est a priori **licite** la méthode du *ranking* simple, c'est-à-dire le classement par groupes sans obligation de respecter des quotas préétablis, comme l'avait d'ailleurs jugé la Cour d'appel de Grenoble. CA Grenoble, 13 nov. 2002, n° 02-02794

<http://roussineau-avocats-paris.fr/>