



Évaluation (illicite) des salariés et action collective (à propos de TGI Nanterre, 5 septembre 2008, RG n° 08/05737, CHSCT nord et a. c/ Sté Wolters Kluwer France) TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e ch.) 5 septembre 2008. CHSCT Nord et a. contre Wolters Kluwer France

Patrice Adam

DANS **LE DROIT OUVRIER 2008/12 N° 725**, PAGES 585 À 593
ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.725.0585

Date de mise en ligne : 12/09/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2008-12-page-585?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Évaluation (illicite) des salariés et action collective

(à propos de TGI Nanterre, 5 septembre 2008, RG n° 08/05737, CHSCT nord et a. c/ Sté Wolters Kluwer France)

par *Patrice Adam*, Maître de conférences en droit privé, Université Nancy 2, Chercheur au CERIT-CRDP

PLAN

- I. Droit d'évaluer et droit de l'évaluation
- II. Sur la procédure d'information/consultation
- III. L'illicéité du dispositif d'évaluation
- IV. Evaluation et protection de la santé mentale des salariés

Le jugement rendu par le Tribunal de grande instance de Nanterre le 5 septembre 2008 est tout à fait remarquable (1) ! Mais il faut prendre garde à ne pas se laisser distraire : son intérêt ne réside pas tant dans la singularité du « lieu » du litige (la presse juridique) que dans la question de fond – celle des conditions de mise en place (et de mise en œuvre) d'un système d'évaluation des salariés – qui s'y voit traitée. Certes, cette question n'est pas inédite et se trouve posée (sous différentes facettes (2)) dans de nombreux litiges (3). Mais, généralement, elle se voit mise en débat judiciaire, dans le cadre d'un procès prud'homal, à l'occasion de la contestation par un salarié de la licéité d'une décision patronale (en matière de licenciement (4), de rémunération...) qui lui porte préjudice. Les résultats de l'évaluation sont alors soit mobilisés par l'employeur pour justifier la mesure contestée, soit par le salarié pour démontrer l'inanité ou la fausseté des griefs qui lui sont faits, voire la mauvaise exécution par l'employeur de l'obligation qui lui incombait (5). L'affaire ici commentée a ceci de particulier que le « problème » de l'évaluation s'y voit abordé sous un angle collectif, en dehors de tout litige individuel, avant même que le mécanisme de notation, n'ait été introduit dans l'entreprise. Ce sont en effet les élus du personnel (comité d'entreprise, CHSCT) et les organisations syndicales qui ont saisi la juridiction civile de diverses demandes portant tant sur l'irrégularité de la procédure d'information/consultation conduite par l'employeur, que sur l'illicéité même du système d'évaluation. L'angle d'attaque est bel et bien « peu commun », voire inédit, et contribue à dessiner les contours, dans le champ de l'évaluation, d'un nécessaire « contrepoids collectif » (6).

(1) Reproduit ci-après en p. 591 et s. ; P. Santi, « Un système de notation jugé illicite », *Le monde*, 10 sept. 2008 ; J. Sutton, « L'évaluation des salariés dans le collimateur », *Santé & travail*, n° 64, oct. 2008, p. 11.

(2) Celles des critères utilisés (objectivité, pertinence...), de l'information délivrée au salarié évalué, de la « capacité justificative » des résultats de l'évaluation...

(3) A. Chirez, « Notation et évaluation des salariés », *Dr. Ouv.*, 2003, p. 309 ; M.-C. Escande-Varniol, « L'évaluation du salarié », in *Le singulier en droit du travail*, sous la direction de J.-M. Béraud et A. Jeammaud, Dalloz, Thèmes & commentaires, 2006, p. 96 ; S. Vernac, « L'évaluation des salariés en droit du travail », *D. 2005, chron.*, p. 924 ; Ph. Waquet, « L'évaluation des salariés », *SSL* 10 juin 2003, n° 1126, p. 7 ; F. Bousez, M. Moreau, « Performance et relations individuelles de travail », *JCP* 1997, E, n° 20, 654 ; E. Dockès, *Droit du travail*, 3^{ème} éd., Hypercours Dalloz, 2008, p. 169.

(4) Contentieux du licenciement qui a trois faces : celle d'abord du licenciement pour insuffisance professionnelle ; celle ensuite

de l'ordre des licenciements pour motif économique ; celle enfin du reclassement du salarié menacé de perdre son emploi pour un motif économique ou personnel (inaptitude).

(5) Voir, dans une affaire de discrimination syndicale : CA Montpellier, 30 oct. 2001, Ass. Office du tourisme de Montpellier c/ Mme Barbara (évaluation excellente) ; dans des affaires de licenciement pour insuffisance professionnelle : CA Paris, 23 mai 2008, Voinot c/ SA BNP Paribas (les évaluations contradictoires sont nécessairement la traduction d'appréciations d'abord subjectives) ; CA Besançon, 13 mai 2008, Villette c/ SCP Leclerc Masselon liquidateur judiciaire SAS Manzoni Bouchot MB (licenciement quelques mois seulement après une très bonne évaluation) ; CA Bordeaux, 27 avril 2006, Mme Jerrethie c/ Ass. centre national de la BD et de l'image (licenciement alors qu'il ressort des fiches d'évaluation que la salariée a rempli l'objectif de service qui lui a été assigné).

(6) A. Mazières, note sous Cass. soc. 10 avril 2008, *Dr. Ouv.* 2008, p. 473.

I. Droit d'évaluer et droit de l'évaluation

Sans doute, les pratiques d'évaluation (7) des salariés ne sont-elles pas chose nouvelle dans les entreprises. Mais ces pratiques ont, tout aussi certainement, profondément changé – tant dans leurs fonctions, que dans leur aspect (désormais protéiforme) ou dans leurs procédures (d'un niveau de sophistication et de formalisation souvent élevé) – avec la mise en place dans les entreprises de politiques de gestion individualisée du personnel. Politiques dont elles sont l'un des rouages, des outils, indispensables (8), et auxquelles elles empruntent, pour une large part, leurs mérites, leurs inconvénients et leurs paradoxes (9).

Pendant longtemps, les pratiques d'évaluation des salariés n'ont pas suscité de difficultés ou de débats dans le monde du droit (10). Elles semblaient n'être qu'un simple « objet » de gestion. Et lorsqu'elle décidait, il y a un peu moins de vingt ans, que l'employeur était « *seul juge de la valeur professionnelle des salariés* » (11), la Cour de cassation paraissait, d'une certaine manière, conforter cette dernière analyse. C'est que l'énoncé ciselé par les hauts magistrats semblait, potentiellement, impliquer deux choses. La première : il relève bien du pouvoir de l'employeur d'évaluer le salarié, de juger de sa valeur ; la seconde : il lui revient de déterminer librement la manière d'opérer ce jugement (sans que le juge ne puisse substituer son appréciation à la sienne).

Une décennie plus tard, la Cour de cassation confirmera, avec force, la première de ces implications : « *l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses*

salariés » (12). « Droit » qui trouvait par ailleurs un ancrage dans le signifié implicite de certains textes du Code du travail issus de la loi du 31 décembre 1992 (13). Voilà donc à tout le moins chose entendue : l'employeur a le « droit » d'évaluer le travail de ses salariés (14) ! Et le Tribunal de grande instance de Nanterre le rappelle dans l'affaire ici commentée en usant de la formule finement ourlée en 2002 par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Droit pour l'employeur, l'évaluation est aussi pour lui, dans certains cas, une obligation ou un devoir (15). Pas seulement, et peut-être pas surtout, parce qu'une telle évaluation peut lui être imposée par des dispositions conventionnelles (16) ou statutaires, mais principalement parce qu'elle apparaît comme le moyen commode, sinon incontournable, pour lui de justifier sur le terrain du droit certaines de ces décisions et ainsi d'échapper au grief de la violation de telle ou telle règle, que cette dernière lui impose d'agir (obligation d'élaborer un ordre des licenciements, obligation de reclassement sur des emplois disponibles compatibles avec les capacités du salarié, obligation d'adaptation du salarié aux évolutions de son emploi) (17) ou qu'elle limite le champ de son action possible (principe « *à travail égal, salaire égal* », règles de non-discrimination...) (18).

Mais dire cela laisse dans l'ombre ce qui constitue sans doute désormais la question essentielle : ce droit d'évaluer doit-il être enserré par un droit de l'évaluation ? (19) Et c'est bien cette question qui, au fond, était posée au Tribunal de grande instance de Nanterre.

Confédération générale du Travail | Téléchargé le 09/06/2026 sur <https://droit.cairn.info> (IP: 216.73.217.92)

(7) « Opération qui consiste à vérifier l'adéquation du salarié à un poste de travail ou à une fonction dans l'entreprise ainsi que sa capacité à s'adapter aux changements organisationnels » : M.-C. Escande-Varniol, *art. préc.*, p. 96.

(8) Elles sont également, et plus spécifiquement, « une pièce centrale du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » : S. Vernac, *art. préc.*, p. 925.

(9) Dont le moindre n'est pas d'exalter « l'individu » tout en contribuant à sa normalisation, à son uniformisation, et donc à son effacement !

(10) V. Cependant, A. Lyon-Caen, « Le droit et la gestion des compétences », *Dr. social* 1992, p. 579.

(11) Cass. soc. 21 février 1990, *Bull. civ.*, V, n° 81 ; déjà, dans le champ de l'ordre des licenciements, Cass. soc. 17 nov. 1966, *Dr. Ouv.* 1967, p. 170 ; un auteur nous rappelle opportunément que l'employeur n'eut pas toujours ce pouvoir unilatéral d'évaluation : A. Chirez, *art. préc.*, p. 311.

(12) Cass. soc. 10 juillet 2002, *Dr. Ouv.* 2002, p. 535, note V. Wauquier ; *RJS* 10/2002, n° 1066.

(13) L. 121-6 et s. du Code du travail (ancien), devenus L. 1221-6 et s. (candidats à l'emploi), et L. 1222-2 et s. (salariés).

(14) CA Metz, 12 déc. 2006, ANFPA c/ Deglaire : l'employeur est fondé à mettre en œuvre un processus d'évaluation des

compétences du salarié, cette initiative ne pouvant en soi constituer un abus de son pouvoir de direction ou un harcèlement moral.

(15) Déjà, Gérard Lyon-Caen soulignait, dans son célèbre rapport sur *Les libertés publiques et l'emploi* (La Documentation française, 1992, p. 131) que « gérer l'emploi c'est rechercher régulièrement qui doit être affecté à tel poste de travail après étude de son potentiel (...) les entreprises se doivent de tenir à jour l'état de compétence de chaque salarié et de l'améliorer ».

(16) Pour une convention collective qui impose un bilan d'évaluation annuelle : CA Paris, 13 sept. 2005, Syndicat national des cadres et employés CGT du Crédit foncier c/ Sté Crédit foncier de France.

(17) Ph. Waquet, *art. préc.*, p. 7.

(18) H. Gosselin (rapport sous Cass. soc. 20 févr. 2008, n° 06-40.085), « L'évaluation au soutien du principe « à travail égal, salaire égal », *SSL* 10 mars 2008, n° 1344, p. 8 (et Mme Champeaux d'écrire à la suite de ce rapport, « à lire la décision [Cass. soc. 20 févr. 2008] qui vient d'être rendue, il semble que l'entretien d'évaluation soit le point de passage obligé des justifications de la différence de traitement entre salariés »).

(19) S. Vernac, *art. préc.*, p. 925.

II. Sur la procédure d'information/consultation

Que des règles juridiques « procédurales » (20) encadrent les pratiques d'évaluation n'est pas contestable. Ainsi, outre l'information individuelle qui doit être délivrée à chaque salarié (C. trav., art. L. 1222-3) (21), l'employeur est tenu de consulter préalablement à la mise en place de tout système d'évaluation les représentants du personnel (22). Le comité d'entreprise toujours (C. trav., art. L. 2323-32 al. 3) (23) ; le CHSCT, lorsque le dispositif envisagé est de nature à avoir des répercussions sur la santé (mentale) des salariés (24).

Dans l'affaire jugée par les magistrats nanterrois, l'employeur avait bien engagé (25) une procédure d'information/consultation du comité d'entreprise et du CHSCT sur le projet d'évaluation (nommé *évaluation*) qu'il entendait mettre en oeuvre (26). Mais l'une et l'autre de ces institutions, s'estimant insuffisamment informées, avaient refusé d'émettre un avis. Silence assimilé sans surprise par l'employeur à un double avis négatif (27). Le Tribunal de grande instance ne va pas le suivre. En fait, la question de l'assimilation de ce silence à un avis négatif ne sera posée, en l'espèce, que pour le comité d'entreprise. En effet, la réunion du CHSCT ayant été annulée par les

juges en raison d'une violation de l'article R. 4614-3 du Code du travail (convocation tardive), la question n'avait pas (plus) d'objet pour cette dernière instance de représentation.

On sait que le comité d'entreprise, pour formuler un avis motivé, doit disposer au moins (mais pas seulement) d'informations précises et écrites (C. trav., art. L. 2323-4). À tout le moins, les informations qui lui sont communiquées doivent permettre d'instaurer « *un dialogue véritable et un échange de vues constructif entre les partenaires sociaux, afin de permettre la prise en compte des intérêts des salariés, dont le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective* » (28). Ce qui n'était pas le cas en l'espèce pour les juges du premier degré, qui estiment – et le rapport diligenté par le CHSCT allait dans ce sens (29) – le projet patronal insuffisamment abouti, « *la plupart des composantes du nouvel outil de notation étant définie en terme vague et n'ayant aucun critère objectif malgré une pétition de principe* ». Et d'ordonner d'abord à l'employeur la remise aux représentants élus d'un certain nombre de documents (fiches descriptives des postes de travail, définition des six valeurs de l'entreprise...) (30) ; de juger

(20) Commode, l'emploi de l'adjectif n'en est sans doute pas moins ici, reconnaissons-le, partiellement abusif ou déplacé. En effet, l'exigence légale d'information individuelle du salarié ne relève pas, à proprement parler, de la catégorie des règles de « procédure interne » (sur ces règles, voir l'éclairant ouvrage de E. Lafuma, *Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, T. 46, p. 12). Sa fonction n'est pas « d'assurer un dialogue, un débat effectif entre l'auteur de l'acte unilatéral et son destinataire, ou ses représentants » (pas plus n'est-elle vecteur d'un « contrôle externe » ; A. Lafuma, *op. cit.*, p. 21) ; elle est seulement, ce qui n'est pas rien, de concrétiser une exigence de loyauté ; P. Lokiec, « La décision et le droit privé », D. 2008, Chron., p. 2296 : « La procédure a pour objet la concertation préalable à la décision et vise à lui conférer une certaine acceptabilité, à défaut d'être acceptée ».

(21) Cass. soc. 10 juillet 2002, précité ; information qui doit, d'après la rédaction fort lourde de l'article L. 1222-3, être préalable à la mise en oeuvre des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en oeuvre à l'égard du salarié !

(22) Et de déclarer (déclaration simplifiée ; délib. n° 2005-002, 13 janv. 2005) le système à la CNIL (Cass. soc. 28 nov. 2007, n° 06-21.964) ! Dans l'affaire qui nous retient ici, le Tribunal de Nanterre juge d'ailleurs « que le mode d'évaluation des salariés sur un support informatique permettant un accès à des données personnelles doit faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL »

(23) L'article L. 2323-32 al. 3 du Code du travail vise le « contrôle » de l'activité des salariés. Or, « contrôler » l'activité n'est pas nécessairement « l'évaluer ». Cependant, on peut considérer que l'évaluation n'est bien au fond qu'une forme spécifique de contrôle. La jurisprudence est en ce sens : Cass. soc. 10 avril 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 472, note A. Mazières ; RJS 6/2008, n° 690. Pour un auteur, le droit à l'information/consultation du comité d'entreprise lors de la mise en place d'un dispositif d'évaluation se fonde non pas sur l'article L. 432-2-1 du Code du travail (devenu L. 2323-32),

mais sur les articles L. 432-1 al. 1^{er} (devenu L. 2323-6) et/ou L. 432-3 (devenu L. 2323-27 et s.) du même code (S. Vernac, *art. préc.*, p. 925).

(24) Cf. *infra*, IV.

(25) La procédure spéciale devant le CHSCT doit précéder celle menée devant le comité d'entreprise. Sur les difficultés que peut poser cette articulation : P. Bouaziz, « Des prérogatives respectives du CE et du CHSCT et de l'articulation des réunions d'information et de consultation », Dr. Ouv. 2008, p. 505.

(26) Cet outil prévoit un entretien annuel et une notation sur deux plans : un plan de développement professionnel (qui fait passer le nombre de critères de l'ancien système de notation de trois à six critères) et un plan individuel de développement (qui crée six valeurs d'entreprises déclinées en douze comportements). Chaque « plan » compte pour 50 % de la note finale.

(27) Sur la possibilité pour l'employeur de clore valablement la procédure consultative en cas de refus (illégitime) d'émettre un avis : Cass. soc. 18 févr. 1998, RJS 4/1998, n° 440 ; voir aussi, TGI Créteil (ord. réf.), 10 février 2000, RJS 8-9/2000, n° 968 ; L. Marquet de Vasselot, « De l'expression par le comité d'entreprise de son avis », RJS 8-9/2000, p. 607.

(28) TGI Créteil (ord. réf.), précité.

(29) Rapport qui soulignait que le projet de l'employeur n'était pas encore abouti, sur le plan technique (mise en oeuvre de l'outil informatique), mais aussi quant à la conception même de ce nouveau système d'évaluation.

(30) Circ. DRT n° 12, 30 novembre 1984, BO Trav., n° 84/8 bis, p. 137 : « La loi n'impose pas que l'employeur remette au comité d'entreprise de façon générale, tous les documents se rapportant à la consultation (...) mais elle l'oblige à fournir au comité une note contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer. Toutefois, l'employeur devra communiquer les documents en question lorsque leur connaissance par les membres du comité conditionne le bon fonctionnement de la consultation (...) ».

ensuite, logiquement (31), que le refus d'émettre un avis par le comité d'entreprise ne vaut pas avis négatif (32).

S'il semble difficile de dresser le portrait d'un projet type d'évaluation du personnel remplissant le critère de précision exigé par la loi, à tout le moins, peut-on considérer que ce projet doit au moins indiquer clairement et précisément les implications possibles de l'évaluation sur la relation de travail (déroulement de la carrière du

salarié, rémunération...), ses modalités de déroulement et les critères précis sur la base desquels elle serait conduite.

Mais le droit peut-il se contenter d'assurer une forme d'encadrement « procédural » des pratiques d'évaluation ? Sans doute pas, et l'un des intérêts, il nous semble, du jugement ici commenté est de l'affirmer fortement. Ce n'est qu'à certaines conditions de fond que le système d'évaluation peut être considéré comme licite. Lesquelles ?

III. L'illicéité du dispositif d'évaluation

Il a pu être dit (33) que le droit d'évaluation reconnu à l'employeur ne devrait pas avoir pour objet le salarié lui-même, mais seulement le travail qu'il fournit. C'est le travail qui pourrait valablement être évalué, pas le salarié ! Et il est vrai que cette position trouve un appui dans la formule même employée par la Chambre sociale dans son arrêt du 10 juillet 2002 (34). La voie ainsi tracée – qui suggère quelques rapprochements avec les débats doctrinaux passés sur « l'obscur objet du contrat » (35) de travail – nous paraît pourtant plus de nature à égarer celui qui s'y engage qu'à le mettre sur la piste de solutions pertinentes. S'il est possible d'évaluer un emploi (36) (indépendamment de celui qui l'occupe), il paraît plus difficile, sinon impossible, d'opérer une nette dissociation entre le travail et le travailleur (37). Aussi, nous semble-t-il, plus simple, plus réaliste, plus opératoire, d'admettre qu'évaluer le travail du salarié, c'est, dans une certaine mesure évaluer le salarié, et que c'est bien la définition de cette mesure qui fait difficulté et qui doit mobiliser les énergies.

Un premier élément de cette « définition » ne semble a priori guère poser de problème : le processus d'évaluation ne doit pas être discriminatoire ou reposer sur des critères discriminatoires. Incontestable, la règle n'en pose pas moins de réelles difficultés pratiques à

l'égard des salariés mandatés (38). On admettra encore facilement que le processus ne doit pas porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié (39). Mais déjà les choses se compliquent, car dans nombre de cas, le caractère liberticide des critères retenus par l'employeur pourrait ne pas être évident et susciter d'intenses discussions (tant sur l'identification des libertés en cause, que sur l'atteinte qui leur est éventuellement portée). Ainsi, pour revenir à l'espèce, il a pu être soutenu par les demandeurs à l'action qu'un processus d'évaluation qui repose, pour moitié, sur une appréciation « comportementale », et plus particulièrement, sur une adhésion (inféodation) des salariés aux valeurs de l'entreprise, porte atteinte aux libertés individuelles des salariés. Le Tribunal de grande instance semble avoir reçu l'argument, même si sa motivation peut apparaître, sur ce point, particulièrement sibylline (40).

Mais comment tracer, au-delà de ces premières exigences, les limites d'une juste mesure ?

Le point de départ de ce travail nous semble devoir être la fonction que ces systèmes d'évaluation jouent (ou que l'employeur leur fait jouer) dans le monde du droit. Dès lors que les résultats d'un processus d'évaluation sont mobilisés par l'employeur pour justifier de la bonne

(31) Voir aussi, TGI Nanterre, 22 décembre 2000, RJS 2001, n° 1305.

(32) Au demeurant, le défaut de consultation du comité d'entreprise sur la mise en place d'un système de contrôle de l'activité des salariés, constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la suspension de la mesure prise en violation de cette obligation (Cass. soc. 10 avril 2008, précité ; déjà, TGI Paris, 4 avril 2006, RJS 12/2006, n° 1242, Dr. Ouv. 2006 p. 478 n. A. de Senga).

(33) P.-Y. Verkindt, conférence AFDT, Palais de justice de Paris, 20 juin 2008, « L'évaluation des salariés ».

(34) Cf. note 12.

(35) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, coll. Les voies du droit, PUF, 1994, pp. 45 et s.

(36) Le terme est ici entendu dans le sens d'un type d'activité, d'un ensemble abstrait (détaché de toute appréciation personnelle sur celui ou celle qui l'occupe) de tâches, de procédures, de fonctions, d'attributions. On peut ainsi abstrairement (sans égard pour tel ou tel salarié) évaluer la rentabilité de tel ou tel emploi ou son utilité pour l'organisation.

(37) « Mais l'évaluation du travail, de ses résultats, emporte celle de la qualité professionnelle et ce « jugement patronal d'aptitude » (A. Lyon-Caen) est-il autre chose qu'un jugement de la personne ? », RDT, 2008, p. 498 (propos d'introduction à la controverse « À quoi sert l'évaluation des salariés ? »).

(38) Cass. soc. 17 oct. 2006, n° 05-40.393, SSL 13 nov. 2006, n° 1282, p. 10, note F.C (avec le point de vue de F. Clerc, chargé de la discrimination syndicale à la CGT) ; JSL 12 déc. 2006, n° 201-9, note M. Hautefort ; Cass. soc. 23 février 2005, n° 02-47.433, SSL 21 mars 2005, n° 1207, p. 11 ; CA Poitiers, 9 mai 2007, De la Croix c/ SNCF.

(39) Ph. Waquet, « L'évaluation des salariés », SSL 10 juin 2003, n° 1126, p. 7 : « L'évaluation des salariés comporte une série de dangers pour les libertés fondamentales, en particulier par atteintes possibles à l'intimité de la vie privée et à la dignité de la personne ».

(40) Les juges visent bien dans leurs motifs l'article L. 1121-1 du Code du travail (ancien L. 120-2) et considèrent ensuite, dans une formule difficilement lisible, « qu'en définitive la notation ainsi instituée n'est ni proportionnée, ni objective, au regard d'une notation impartiale » (ci-après p. 593).

exécution d'une obligation légale ou conventionnelle ou de l'absence de violation d'une règle d'égalité de traitement (ou de non-discrimination), il est logique, indispensable, que les exigences (d'objectivité, de transparence, de pertinence, mais aussi de loyauté (41)) qui s'attachent – qui sont attachées par les juges ou par la loi – à cette *justification*, s'attachent également à ce processus (42). Une justification n'est ainsi « objective » que si tous les éléments qui y participent le sont également. A quoi rimerait le contrôle judiciaire des raisons d'agir de l'employeur (43), si ce dernier pouvait se contenter d'invoquer les résultats d'un processus d'évaluation/notation sans que le juge ne puisse vérifier la manière dont ce dernier a été conduit (44) ? Faire du système d'évaluation un refuge pour l'arbitraire patronal, ce serait priver d'utilité des règles dont l'objet est justement de le limiter (45).

Aussi, ne peut-on qu'approuver les juges de Nanterre d'avoir affirmé que « lorsque la notation a pour effet de justifier des différences de traitement c'est à la condition que les critères d'évaluation soient objectifs et transparents » – il conviendrait d'ajouter « pertinents » (46) – et d'avoir opéré, sur cette base, un contrôle approfondi du processus d'évaluation critiqué. Il ne s'agit évidemment pas là pour le juge de substituer son

appréciation de la valeur professionnelle des salariés à celle de l'employeur, mais seulement de vérifier que cette appréciation obéit à certaines exigences. Ce qui, manifestement, n'était pas le cas en l'espèce (ce qu'avait également mis en lumière le rapport d'expertise diligenté par le CHSCT). Le plan de développement professionnel, premier volet du système d'évaluation, ne disait ainsi rien des critères utilisés et ne prévoyait, en outre, « aucun *mesurage du travail fait* » alors que les objectifs et l'appréciation des résultats avaient un lien avec la rémunération. En fait, « les critères mis en place ne permettaient pas, selon les juges (p. 592), de savoir si ce sont des compétences et des objectifs qui sont jugés ou si ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs d'entreprise ».

Quant au plan de développement individuel, seconde partie du dispositif, les critères qu'il visait (innovation, loyauté, création de valeur, travail d'équipe, intégrité, responsabilité), fort mystérieux pour certains d'entre eux (le « focus client » et son insaisissable définition, reproduite dans le jugement) semblaient particulièrement inadéquats, non pertinents, voire inutiles (47), au regard de la population qu'il concernait, à savoir

(41) CA Chambéry, 11 avril 2006, Sala et a. c/ SA Savoy Offset : faute d'avoir procédé à une évaluation loyale des compétences des salariés concernés permettant de mesurer leur capacité d'adaptation à la nouvelle technologie mis en œuvre, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement et d'adaptation à l'évolution de l'emploi ; CA Montpellier, 21 mai 2003, Mme Dumont c/ Ass. ADMR : procédure d'évaluation initiée en l'absence de la salariée pendant son congé de maternité.

(42) La loi pose d'ailleurs expressément une exigence de pertinence des méthodes et techniques d'évaluation au regard de la finalité poursuivie (C. trav., art. L. 1222-3 al. 3) et des informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au salarié (C. trav., art. L. 1222-2).

(43) A. Lyon-Caen, « Note sur le pouvoir de direction et son contrôle », in *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presse de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 95.

(44) En matière d'ordre des licenciements (et d'appréciation des qualités professionnelles du salarié) : la notation ne peut être prise en compte dès lors qu'elle se trouve attribuée « sans explication objectivement vérifiable » (CA Nancy, 3 oct. 2001, Ferdinand c/ SA Verdial) ; certains juges du fond retiennent également qu'il est permis de s'interroger sur le caractère objectif du critère de l'aptitude professionnelle ne renvoyant à aucun dossier préconstitué reflétant un suivi dans l'appréciation des compétences professionnelles (TGI Boulogne-sur-Mer, 11 mai 2003, JCP 1993, éd. E, II, n° 23, p. 145).

(45) Th. Aubert-Monpeyssen, « Principe « à travail égal, salaire égal ». Quels éléments objectifs justifient une différence de rémunération ? », JCP 2007, E, n° 30, 1960 : « Soumettre le pouvoir patronal à une exigence d'égalité de traitement, c'est limiter ce pouvoir, c'est en restreindre l'arbitraire ». À une époque, la Cour de cassation autorisait l'employeur à construire un ordre des licenciements pour motif économique autour du seul critère des « qualités professionnelles » (l'énumération légale issue de l'article 10 de l'ordonnance du

24 mai 1945 n'ayant, selon elle, qu'une valeur purement indicative). Dans le même temps, elle refusait au juge toute possibilité de contrôler l'appréciation portée par l'employeur sur la valeur professionnelle de ses salariés. C'est dire que le choix du salarié à licencier était au final abandonner à l'arbitraire patronal (sur cette période, J. Savatier, « L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique », Dr. social 1990, p. 515 ; note anonyme, sous Cass. soc. 17 nov. 1966, Dr. Ouv. 1967, p. 171 : « où la jurisprudence entend conserver les privilèges du patronat de droit divin, c'est lorsqu'elle déclare que l'employeur est seul juge des capacités professionnelles de son personnel »). Cette « mascarade » (Ph. Waquet, « Jurisprudence récente sur l'ordre des licenciements », Dr. social 1994, p. 678) fit écrire, non sans amertume, à G.-H. Camerlynck (note sous Cass. soc ; 17 nov. 1966, JCP 1967, II, 14974) que « la volonté du législateur de voir mettre en place à l'avance et à froid un dispositif assurant tout au moins la justice dans l'infortune se trouvait entièrement méconnue ».

(46) Notion que l'on retrouve par ailleurs dans l'article L. 1222-3 al. 3 du Code du travail : « les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».

(47) L'on vise ici le critère de « l'innovation », qui risque, notent les magistrats, de n'avoir aucun effet sur la notation (les idées vraiment originales, matière première de ce critère, étant rares...). Inutilité dont on perçoit ici qu'elle est mise en avant pour mieux faire ressortir, dans son ombre, l'aspect fort subjectif des critères comportementaux retenus par l'employeur.

des journalistes dans le domaine juridique et fiscal (48). Et les magistrats le relèvent, soulignant qu'il est illicite de leur demander de satisfaire leur client, alors que ce qui est attendu d'un journaliste c'est avant tout qu'il délivre une information exacte, « même si elle doit bien évidemment s'inscrire dans une ligne éditoriale particulière à la revue destinée à la recevoir ». Et

d'ajouter qu'il est « pour le moins étonnant que tous les critères de comportement, dont on voit bien la difficulté à les quantifier, entrent pour 50 % dans la notation finale, de telle sorte qu'en définitive la notation ainsi instituée n'est, ni proportionnée, ni objective, au regard d'une notation impartiale » (p. 593).

IV. Evaluation et protection de la santé mentale des salariés

Mais le contrôle du juge sur un projet patronal d'évaluation peut encore se justifier d'une autre manière. L'employeur est en effet débiteur d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés (49). Or, il est admis – depuis l'arrêt *Groupe Mornay* rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 novembre 2007 (50) – qu'un système d'évaluation peut, dans certains cas, constituer une menace pour l'équilibre psychique des salariés, un danger pour leur santé mentale. Cela autorise à tout le moins le juge civil saisi, s'il constate que le système contesté est de nature à porter atteinte à la santé des salariés, à suspendre – conformément à la jurisprudence *Snecma* (51) – la décision de l'employeur de le mettre en place. Au demeurant, le juge civil devrait également avoir le pouvoir d'ordonner la suspension d'un dispositif déjà implanté dans l'entreprise mais dont les effets néfastes sur la santé mentale des salariés ne seraient apparus (ou perçus) qu'une fois le dispositif mis en œuvre.

Avant que le juge ne soit saisi, et peut-être même dans la perspective de cette saisine, il peut être utile pour le CHSCT de diligenter une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 (1^{er} ou 2^e alinéa selon les cas) du Code du travail. Initiative d'ailleurs prise par le CHSCT dans l'espèce qui nous occupe. Et dans cette affaire, le rapport de l'expert, a pu souligner avec force que certaines des graves insuffisances du projet présenté pouvaient générer du stress (l'évaluation des salariés sur la base de « comportements professionnels » ; la variabilité des objectifs ; le déroulement de l'entretien annuel ; le risque d'une « subjectivité malveillante » du manager en l'absence de garde-fous ; la déconnexion du

travail « réel » des critères d'évaluation en raison de l'uniformisation de l'outil d'évaluation au niveau du groupe). Et le rapport d'ajouter encore, s'inspirant en cela du « modèle de Karasek » (52), que l'évaluation comportementale en ce qu'elle « va se traduire par un élargissement de la prescription (...) venant du manager et par une réduction des marges de manœuvre du salarié dans son travail (...) paraît aller à l'encontre de la préservation de sa santé ». Sans doute ces observations ont-elles fortement pesé sur la décision des juges, qui reprennent dans leur motif la position des demandeurs : « la notation sur des critères aussi vagues ne peut avoir qu'un impact sur les conditions de travail dont l'importance est établie par le fait que l'évaluation a de nécessaires conséquences sur leur rémunération ». Et d'ajouter encore, en une cinglante formule, que « la multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale » (p. 593).

On ne peut qu'approuver la position retenue. Des critères vagues, opaques, subjectifs, déconnectés des réalités du travail, sont de nature à détériorer l'ambiance de travail, à créer des suspicions, un esprit malsain (il peut ne pas l'être) de compétition, une perte de sens du travail, de l'incertitude, de l'incompréhension, une remise en question de son identité professionnelle (et, à travers elle, de son identité tout court) (53)... Rien de contestable, mais rien d'inévitable non plus pour l'employeur. Un dispositif, qui repose sur des critères

(48) Lors de la présentation de l'état d'avancement du projet, le comité d'entreprise européen déclarait d'ailleurs, dès le 9 mai 2007 : « nous sommes actuellement opposés à rendre l'application de ce procédé obligatoire pour tous les employés pour deux raisons, dont la première est qu'il n'a rien à voir avec le profil de poste et qu'en second lieu, il présente un risque d'accumulation d'indicateurs de performance ou d'objectifs inadaptés. Il nous semble donc actuellement indispensable de consacrer davantage de temps à la réflexion et à la concertation (...).

(49) P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. Ouv.* 2008, p. 319.

(50) Cass. soc. 28 nov. 2007, RDT 2008, p. 180, obs. P. Adam ; J.-M. Béraud, « Entretien annuel d'évaluation des salariés, consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL », *Dr. Ouv.* 2008, p. 49.

(51) Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Dr. Ouv.* 2008 p. 424 n. F. Héas.

(52) B. Sahler, *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*, Anact, 2007, p. 86.

(53) N. Sandret, « Le potentiel destructeur de l'évaluation individualisée des performances », *RDT* 2008, p. 501.

précis, transparents (54), pertinents, objectifs (55), centrés sur le travail réel et non sur le travail prescrit, qui offre aux salariés évalués de véritables garanties (un droit de recours ou de contestation, un droit à l'assistance... (56)), qui est « négocié », ou du moins sérieusement discuté, débattu, avec les salariés, leurs représentants (élus et syndicaux), et qui répond à des objectifs clairs et

légitimes (57), devrait permettre, sans remettre en cause le droit de l'employeur d'évaluer ses salariés (58), une évaluation respectueuse des individus (de leur dignité, de leurs droits fondamentaux) qui en sont l'objet. Une certitude : tout le monde devrait y gagner.

Patrice Adam

(54) Ce qui suppose des critères explicites, compréhensibles, connus à l'avance. On peut regretter que la Chambre sociale de la Cour de cassation « affaiblisse » cette exigence en jugeant que la méconnaissance par l'employeur de son obligation d'informer préalablement les salariés sur les techniques et méthodes d'évaluation n'implique pas une inobservation des critères d'ordre des licenciements dès lors que l'appréciation des qualités professionnelles repose sur des éléments objectifs et vérifiables (Cass. soc. 21 nov. 2006, n° 05-40.656, JSL 16 janv. 2007, n° 203, note J.-E. Tourreil). Soulignons encore que cette exigence de transparence impose également que le salarié puisse avoir accès aux résultats de son évaluation. Droit d'accès que consacre d'ailleurs la CNIL (Délib, 8 mars 2007, communiqué 13 avril 2007 ; déjà, dans ce sens, circulaire n° 93-10 du 15 mars 1993). Voir aussi, Cass. soc., 23 octobre 2001, pourvoi n° 99-44215 : la non-communication de sa fiche de notation à un salarié qui en fait la demande constitue un des éléments permettant de caractériser un comportement discriminatoire à son encontre (rapp. CA Bourges, 19 avril 2002, Manufacture Française de Pneumatiques Michelin c./ Stopar : l'employeur procède périodiquement à l'évaluation du travail de ses salariés et ne produit aucune de ses évaluations, de sorte qu'il ne justifie pas de raisons successives personnelles au salarié qui expliquent la discrimination observée).

(55) La notion, souvent mobilisée dans ce texte, est utilisée dans le double sens, de « matériellement vérifiables », (ou susceptibles de constatations matérielles) et « d'étranger à la subjectivité de l'auteur de l'appréciation ». C'est évidemment une vue de l'esprit que de penser qu'une évaluation puisse être « totalement ou purement » objective. L'acte d'évaluation engage nécessairement la subjectivité de celui qui le réalise.

Néanmoins, cette part (irréductible) laissée à la subjectivité doit être « cantonnée » ou du moins enserrée dans des limites rationnelles et pertinentes. Dans certains cas, c'est la multiplicité (et le croisement) d'appréciations subjectives qui « garantit » l'objectivité de l'évaluation : CA Toulouse, 8 oct. 2004, Navarro c/ Esso SAF (« s'agissant des compétences reconnues, l'employeur se fonde sur les appréciations périodiques de l'activité du salarié et sa manière de servir l'entreprise, qui émanent de quatre évaluations différentes selon les années et qui contiennent toutes quelques réserves (...) ; la répétition de telles réserves par des personnes différentes permet de garantir leur objectivité »).

(56) Droit à l'assistance (par un délégué du personnel) que la Chambre criminelle de la Cour de cassation (Cass. crim. 11 févr. 2003, n° 01-88.014) leur a, de façon critiquable (G. Borenfreund, « L'œil de la Chambre criminelle sur les délégués du personnel », RDT 2006, p. 378), dénié, en dehors de toute procédure disciplinaire ou de licenciement.

(57) Condition que ne remplit évidemment pas le « forced ranking », qui n'est au fond qu'une tentative de fraude au droit du licenciement ; sur le ranking et ses dangers : Ph. Waquet, « Questions sur le ranking », SSL 2 déc. 2002, n° 1100, p. 7 ; dans le même numéro (p. 11), P. Lagesse, R. Brihi, « Pour ou contre le ranking » ; P. Morvan, « Notation des salariés : polémiques autour du ranking (TGI Grenoble 23 mai 2002, Hewlett Packard) », JCP 4 juillet. 2002, E, n° 27, 1042.

(58) Et le droit de rejoindre la gestion... car ces exigences imposées par le droit ne lui sont pas propres. Elles sont également au cœur des politiques de « bonne gestion » du personnel. Le droit conforte ici le gestionnaire éclairé plus qu'il ne le contraint !

Confédération générale du Travail | Téléchargé le 09/06/2026 sur <https://droit.cairn.info> (IP: 216.73.217.92)

Annexe

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Dispositif d'évaluation des salariés – Rôle des IRP – Critères vagues portant sur des comportements et non des compétences professionnelles – Caractère illicite – Suspension du projet.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e ch.) 5 septembre 2008

CHSCT Nord et a. contre Wolters Kluwer France

EXPOSE DU LITIGE :

La société Wolters Kluwer France a décidé de mettre en oeuvre un nouvel outil d'évaluation des salariés, en grande majorité des journalistes dans le domaine juridique et fiscal, et pour cela a consulté ses institutions représentatives du personnel.

Le CEE a émis une résolution lors de sa réunion du 9 mai 2007 pointant quatorze points de faiblesse ou d'interrogation qui devrait être reprise au plan local. Les différents CHSCT et CE ont été informés et consultés au cours de réunions s'étant déroulées entre le 13 février 2007 et le 22 avril 2008.

Le nouvel outil intitulé "e-Valuation" présenté d'abord dans une version anglaise puis en français, prévoit à l'occasion d'un entretien annuel une notation sur deux plans un plan de développement professionnel (PDP) et un plan individuel de développement (PID).

Le premier PDP voit passer le nombre de critères de l'ancien système de notation de 3 à 6 et le PID innove en créant six valeurs d'entreprise déclinées en douze comportements.

Le 8 février 2008, le cabinet Sextant a été commis afin d'évaluer l'impact de la mise en place de ce nouveau mode d'évaluation sur l'organisation, les conditions de travail et la santé des salariés.

Le 26 mars 2008 le cabinet Sextant a présenté son rapport qui décrit les insuffisances de l'outil : absence de définition du contenu des critères mis en place, bouleversement de la notation non préparée et non adaptée aux différents postes de travail, absence de possibilité pour le salarié d'apporter des réserves...

Le 12 avril 2008 le CHSCT a été convoqué pour donner son avis sur "e-Valuation" à la réunion du 16 avril 2008, le CE étant convoqué pour le 22 avril 2008, les IRP refusaient de donner leur avis.

Ce sont les deux dernières réunions du CHSCT nord en date du 16 avril 2008 et du CE en date du 22 avril 2008 qui sont l'objet du

litige, l'absence d'avis valant avis négatif pour la direction alors que les IRP considèrent que le projet "e-Valuation" n'est pas abouti, qu'il est insuffisant et dangereux et pour certains aspects contraire à la déontologie et à la loi.

PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES :

Sur autorisation du président d'assigner à jour fixe, le CHSCT nord, le CE de la société Wolters Kluwer France, les syndicats SNJ, CFTC SJ-CFTC, FILPAC CGT et CFDT ont par exploit d'huissier en date du 7 mai 2008 sollicité :

- l'annulation de la réunion du CHSCT en date du 16 avril 2008 et la condamnation de la société sous astreinte à poursuivre le processus d'information/consultation du CHSCT et du CE,

- dire légitime le refus d'avis et qu'il n'équivaut pas à un avis négatif, - ordonner à la direction de fournir :

- les fiches descriptives des postes de travail
- la définition des six valeurs de l'entreprise
- la détermination des six objectifs métiers

• la détermination des douze comportements professionnels selon les métiers,

- justifier sous astreinte au CHSCT et au CE de la déclaration préalable de traitement simplifiée effectuée auprès de la CNIL,

- déclarer illicite le système d'évaluation des salariés et inopposable aux institutions représentatives du personnel,

- prononcer l'exécution provisoire,

- condamner la défenderesse à leur payer la somme de 3 000 € au titre de la participation aux frais de leur défense en application de l'article 700 du Code de procédure civile, en sus des dépens.

La société Wolters Kluwer France considère que la procédure est régulière et licite, que les résolutions adoptées les 16 et 22 avril 2008 valent avis définitif sur le projet, la société sollicite à son tour la somme de 5 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

1° Sur la nullité de la réunion du CHSCT du 16 avril 2008

Le demandeurs soutiennent que la réunion du 16 avril du CHSCT doit être annulée :

- pour non-respect du délai de communication de l'ordre du jour quinze jours à l'avance en violation de l'article R. 4614-3 du Code du travail,

- fixation unilatérale de l'ordre du jour par la DRH.

Le 26 mars 2008 a eu lieu une réunion conjointe du CHSCT et du CE au cours de laquelle le cabinet Sextant a fait son rapport sur le projet d'évaluation.

Puis, à la suite d'un courriel en date du 28 mars 2008 de la DRH, la réunion sur l'ordre du jour de l'information/consultation a été proposée à la secrétaire du CHSCT pour le 4 avril y était annexée la synthèse du cabinet Sextant. Le délai paraissant trop juste, la date du 7 avril a été proposée et enfin le 16 avril 2008 a été retenu conjointement.

Ainsi l'ordre du jour a bien été arrêté en commun.

Toutefois, les convocations n'ont été adressées à l'ensemble des élus que le 12 avril 2008, hors du délai de quinzaine alors que l'ensemble des élus du CHSCT doit avoir connaissance de l'ordre du jour et des pièces dans ce délai.

En l'absence d'urgence, la réunion ne pouvait valablement se tenir à cette date et doit être annulée.

Il convient à cet égard de relever que lors d'une réunion du CHSCT s'étant tenue le 7 avril 2008, malgré des délais également trop courts, les élus s'étaient émus du rythme trop rapide des réunions ne leur permettant pas de prendre connaissance des pièces données et avaient proposé le 21 avril 2008 pour rendre leur avis.

La réunion du 16 avril 2008 étant annulée, il n'y a pas lieu d'examiner si l'absence d'avis vaut avis négatif.

La procédure devant reprendre, il n'y a pas lieu de fixer une astreinte.

2° Sur la demande de communication de pièces complémentaires :

Ce n'est pas sans une certaine incohérence que la direction de la société Wolters Kluwer France demande à ses IRP de donner leur avis sur un projet qui n'est pas encore suffisamment abouti, alors même qu'elle met en place un nouvel outil de notation dont la plupart des composantes sont définies en terme vague et n'ont aucun critère objectif malgré une pétition de principe.

Il est au demeurant surprenant de constater que le mode d'évaluation antérieur, pourtant plus simple, n'avait été mis en pratique qu'à 75 % ainsi que le reconnaît elle-même la direction dans son document de présentation du projet.

Par suite c'est à bon droit que les demandeurs réclament la communication :

- des fiches descriptives des postes de travail,

- la définition des six valeurs de l'entreprise,

- la détermination des six objectifs métiers,

- la détermination des douze comportements professionnels selon les métiers.

Par suite l'absence d'avis du CE ne vaut pas avis négatif.

3° Sur la déclaration à la CNIL :

Le projet "e-Valuation" est un mode de notation sur support informatique qui permet le traitement automatisé de données à caractère personnel, et doit en tant que tel, faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL ainsi que le soutiennent les demandeurs. Il appartient dès lors à la société Wolters Kluwer France de faire cette déclaration avant la mise en oeuvre pratique du projet.

Le projet étant en cours d'examen il ne saurait y avoir lieu à astreinte en l'état.

4° Sur l'illicéité du système d'évaluation :

L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail des salariés. Lorsque la notation a pour effet de justifier des différences de traitement c'est à la condition que les critères d'évaluation soient objectifs et transparents.

Selon l'article L. 1222-3 du Code du travail : "Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie."

L'article L. 1222-2 précise que : "Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes."

Et plus généralement l'article L. 1121-1 dispose : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."

Or, ainsi qu'il a été vu précédemment, les critères mis en place restent flous et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si, comme le soutiennent les demandeurs, ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs d'entreprise.

Le projet PDP s'il précise que la notation pourra comprendre six critères maximum au lieu de trois comme

précédemment, ne dit pas lesquels sont prévus et ne prévoit aucun mesurage du travail fait, alors que les objectifs et appréciation des résultats auront un lien avec la rémunération.

En l'absence de critères définis la notation sur ce point est illicite.

Le projet PDI comporte l'évaluation de trois comportements professionnels principaux : focus client, innovation et responsabilité dont chacun se décline en deux comportements (a et b) et s'applique ensuite aux managers et aux non managers, soit douze comportements au total.

Tout d'abord le "focus client" se définit notamment pour les managers comme "a. N'hésite pas à bousculer le statu quo, à adapter les produits, les comportements et les solutions pour mieux répondre aux besoins des clients. Prend toujours en compte les tendances et les évolutions du marché ainsi que les projections futures" et pour les non managers "a. Connaît ses clients. Comprend les besoins de ses clients internes et/ou externes". En b le même comportement est retenu et atténué.

Concernant plus particulièrement les journalistes, il est illicite de leur demander de satisfaire leurs clients, alors que ce qui est demandé à un journaliste c'est de délivrer une information exacte, même si elle doit s'inscrire dans une ligne éditoriale particulière à la revue destinée à la recevoir.

Ensuite le critère "innovation" est défini pour les managers comme "a. A une pensée originale propose des idées et des solutions innovantes, encourage ce comportement chez les autres" et pour les non managers "a. A une pensée originale propose des idées et des solutions innovantes". En b le même comportement est retenu et atténué.

Les idées vraiment originales étant rares, ce comportement risque de n'avoir aucun effet sur la notation.

Enfin le critère "responsabilité" est défini pour les managers "a. S'engage à respecter les accords conclus et gère activement la chaîne d'interdépendance en acceptant les responsabilités de son rôle au sein de cette chaîne" et pour les non managers "a. Assume ses responsabilités pour respecter les engagements pris et accepte de rendre compte." En b le même comportement est retenu et atténué.

S'il est normal que l'innovation et la responsabilité soient récompensées, il est pour le moins étonnant que tous les critères de comportement dont on voit bien la difficulté à les quantifier, entrent pour 50 % dans la notation finale de telle sorte qu'en définitive la notation ainsi instituée n'est, ni

proportionnée, ni objective, au regard d'une notation impartiale.

Et ainsi que le soulignent les demandeurs une notation sur des critères aussi vagues ne peut qu'avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dont l'importance est établie par le fait que l'évaluation a de nécessaires conséquences sur leur rémunération.

La multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale. Par suite le projet "e-Valuation" sera déclaré illicite.

5° Sur l'article 700 du Code de procédure civile et l'exécution provisoire :

Les demandeurs ont dû recourir à la justice, il leur sera attribué la somme de 3 000 € pour participation aux frais de leur défense en application de l'article 700 du Code de procédure civile, la défenderesse, étant déboutée sur le même fondement.

Il sera enfin prononcé l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS :

Prononce la nullité de la délibération du CHSCT du 16 avril 2008.

Ordonne à la direction de la société Wolters Kluwer France de fournir aux IRP :

- les fiches descriptives des postes de travail
- la définition des six valeurs de l'entreprise
- la détermination des six objectifs métiers
- la détermination des douze comportements professionnels selon les métiers.

Dit légitime le refus d'avis et dit n'y avoir lieu à astreinte.

Déclare illicite le mode d'évaluation des salariés.

Dit que le mode d'évaluation des salariés sur un support informatique permettant un accès à des données personnelles doit faire l'objet d'une déclaration, préalable à la CNIL.

Condamne la société Wolters Kluwer France à payer aux demandeurs conjointement la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Lacaze, prés. - M^e Koskas, Brihi, Colbeaux, av.)

Un colloque s'est tenu le 15 septembre 2008
organisé par l'Institut régional du travail de l'Université de Nancy 2

"La justice prud'homale et la modernisation du travail Reconstruire ou déconstruire les droits des salariés ?"

Les interventions et débats, consacrés aux questions de représentativité et de recodification, ont été intégralement filmés et peuvent être librement visionnés à l'adresse suivante :

http://www.canal-u.fr/producteurs/les_amphis_de_france_5/dossier_programmes/droit/la_justice_prud_homale_et_la_modernisation_du_travail_partie_1

Saluons cette heureuse initiative !