Image not found or type unknown

' Agir avec courage' n'est pas un critère licite d'évaluation du salarié

Actualité législative publié le **30/09/2011**, vu **1709 fois**, Auteur : Juritravail

Le PRINCIPE:

La faculté de procéder à l'évaluation des aptitudes professionnelles des salariés est un droit que l'employeur tient tant du Code du travail que de la jurisprudence.

Toutefois ce droit est encadré et comporte des limites liées à l'objectivité des critères d'évaluation.

C'est ce que vient de confirmer la Cour d'appel de Toulouse dans le présent arrêt.

Ce qu'IL FAUT RETENIR:

Dans le cadre de l'évaluation des salariés, des critères reposant sur le comportement ne sont licites que s'ils sont exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible.

Les FAITS:

Dans cette affaire, les cadres de la société Y reçoivent chaque année une prime individualisée comprenant une partie fixe et une partie variable. Le budget consacré au paiement de cette prime représente 12 % de la masse salariale des cadres.

Selon un avenant du 27 janvier 2009, la part variable tient compte "au cours de l'annéeconsidérée, de tous les éléments d'appréciation et d'évaluation sur la performance de chaqueintéressé qui font l'objet d'une évaluation selon les procédures en vigueur". Les procédituresd'évaluation prévoient le recours à l'application informatique "performance et développement" quiintègre des critères comportementaux.

Le 26 novembre 2010, un syndicat a fait assigner la société Y devant le TGI de Toulouse aux fins de voir constater, notamment, que les critères comportementaux intégrés dans l'application informatique sont illicites.

POSITION de la Cour d'appel:

Pour la Cour, "si pour apprécier les aptitudes professionnelles d'un cadre dont l'activité n'est pas toujours quantifiable (animation de projet, direction d'équipes, etc.) des critères reposant sur le comportement ne sont pas a priori illicites, encore faut-il qu'ils soient exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible".

Or, il apparaît que certains des critères d'évaluation du comportement "et notamment le premier ('agir avec courage') dont la connotation morale rejaillit sur la sphère personnelle, sont trop imprécis pour établir une relation directe suffisante avec une activité professionnelle identifiable, nécessitent une appréciation trop subjective de la part de l'évaluateur et sont parfois éloignés de leur finalité consistant à mesurer les aptitudes professionnelles des salariés".

En conséquence, la Cour conclut que "ces comportements ne peuvent donc pas constituer des critères pertinents de l'évaluation au sens de l'article L.1222-3 du Code du travail."

(CA Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604)

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- Evaluation Annuelle
- Enquête - Questionnaire
- Financements du projet d'entreprise
- Départ à la retraite du gérant

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés