Image not found or type unknown

La mise en place d'entretiens d'évaluation

publié le **25/08/2012**, vu **3102 fois**, Auteur : Maître Ekrame KBIDA

Quelle procédure l'employeur doit respecter avant de mettre en oeuvre un système d'évaluation des salariés? Quels critères de notation sont licites?

1. Sur la procédure applicable en cas de mise en place d'un système d'évaluation des salariés

1. L'article L2323-32 dispose que *« le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.* ***Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.*** *»*

Cette consultation doit permettre au comité de donner son avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but recherché.

Il est constant que la mise en œuvre d'un nouveau projet d'évaluation des salariés en l'absence de consultation du CE caractérise l'existence d'un trouble manifestement illicite justifiant la suspension de cette décision jusqu'à la consultation des représentants du personnel sur ce projet. (Cass. soc. 10 avril 2008 n° 06-45.741 (n° 660 F-D), Caisse d'épargne de Midi-Pyrénées c/ Comité d'entreprise de la caisse d'épargne Midi-Pyrénées : RJS 6/08 n° 690.)

2. En outre, l'article L 4612-8 du Code du travail impose à l'employeur de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En effet, il a été jugé que le projet de mise en place d'entretiens annuels d'évaluation des salariés doit être soumis à la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dès lors que ces évaluations doivent permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération et que les modalités et les enjeux de l'entretien sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.
(Cass. soc. 28 novembre 2007 n° 06-21.964 (n° 2466 FS-PBR), Assoc. pour la gestion du groupe Mornay Europe (AGME) c/ Comité d'entreprise de l'association pour la gestion du groupe Mornay Europe : RJS 2/08 n° 135, Bull. civ. V n° 201.)

3. De surcroît, tout traitement automatisé relatif à l'évaluation des salariés est soumis à l'obligation de déclaration auprès de la Cnil.

La Cnil vérifie, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'avis ou d'une déclaration relative à un traitement automatisé d'informations nominatives mises en œuvre à des fins de contrôle, que ces consultations ont été effectuées préalablement à sa saisine.

Or, constitue un trouble manifestement illicite justifiant sa suspension par voie de référé le défaut de déclaration à la Cnil d'un dispositif de contrôle soumis à cette obligation (TGI Paris 4 avril 2006 n° 05-18400, 1e ch., Syndicat Sud Telecom Paris c/ SA France Telecom : RJS 12/06 n° 1242).

4. Enfin, en vertu de l'article L1222-3 du Code du travail, le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluations professionnelles mises en œuvre à son égard.

L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'aurait pas été préalablement porté à la connaissance des intéressés.
(Cass. soc. 10 juillet 2002 n° 00-42.368 (n° 2343 F-D), Afpa c/ Kobyla : RJS 10/02 n° 1066).

2. Sur l'appréciation des critères d'évaluation des salariés

L'article L1222-3 alinéa 3 du Code du travail dispose que *« les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

L'article L1222-2 du même Code ajoute que les informations demandées à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Il est constant que les critères d'évaluation des aptitudes et compétences doivent être préétablis, objectifs, connus et contrôlables. (Cass.soc. 9 avril 2002 n°99-44.534)

En effet, si la notation a pour effet de justifier des différences de traitement, c'est à la condition que les critères soient objectifs et transparents. (TGI Nanterre 5 septembre 2008 n°08-5737).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les critères reposant sur le comportement l'innovation, la satisfaction du client et la responsabilité sont flous et difficilement quantifiable reposent moins sur les compétences des salariés que sur leur comportement au regard des valeurs de l'entreprise.

Il en résulte que la notation des salariés ne sera ni proportionnée, ni objective.

S'agissant des actions judicaires envisageables, il conviendra de saisir le TGI au fond afin qu'il déclare illicite le nouveau système d'évaluation des salariés.

En effet, il est constant que doit être déclaré illicite un nouveau dispositif de notation des salariés reposant sur des critères comportementaux difficilement quantifiables et détachés de toute effectivité du travail accompli. (TGI Nanterre 5 septembre 2008 n°08-5737)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés