



Sauf accord, l'activité syndicale d'un salarié ne peut pas être évoquée lors de son évaluation

publié le 18/05/2011, vu 3472 fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

L'exercice d'activités syndicales ne doit pas être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser (Cass. soc. 23 mars 2011 n° 09-72.733 (n° 739 F-D), Martinez c/ Sté Gan assurances vie)

Un salarié investi de divers mandats représentatif et syndicaux avait pris acte de la rupture de son contrat. Il invoquait devant le juge notamment le fait que son supérieur hiérarchique avait fait référence à ses activités syndicales lors de son évaluation annuelle.

La cour d'appel de Toulouse écarte l'existence d'une discrimination syndicale en considérant que ses activités avaient été évoquées de façon objective et non sous la forme d'un grief. En l'occurrence, les termes de l'un des courriers litigieux qui lui reprochait des résultats médiocres étaient les suivants : « votre implication dans la vie syndicale de l'entreprise de notre entreprise est consommatrice d'une part non négligeable de votre temps ».

Pour justifier leur décision, les juges du fond ont également relevé que l'auteur de ces courriers, son supérieur hiérarchique, était lui-même délégué du personnel et syndicaliste et que, en tout état de cause, le salarié avait bénéficié d'une promotion depuis la prise de ses fonctions syndicales.

La Cour de cassation censure cette décision reprenant une formule claire et sans équivoque : l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié (Cass. soc. 17 octobre 2006 : RJS 1/07 n° 56, Bull. civ. V n° 306).

Mais, pour la première fois à notre connaissance, la Haute Juridiction ajoute une exception à ce principe : l'activité syndicale peut être prise en considération en application d'un accord collectif visant à la neutraliser ou à la valoriser. En aucun cas, elle ne doit porter préjudice au salarié.

Cette solution tire en fait les conséquences d'une disposition introduite dans le Code du travail par

la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008. Selon ce texte, un accord collectif doit déterminer les mesures à mettre en oeuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle (C. trav. art. L 2141-5, al. 2).

Il ressort de cet arrêt que, à défaut d'un accord collectif prévoyant des dispositions spécifiques en faveur des salariés syndiqués dans le déroulement de leur carrière, l'employeur ne doit en aucun cas faire référence aux activités syndicales d'un salarié lors de son évaluation professionnelle.

Il importe peu que ces activités soient évoquées de façon neutre et objective.

Un manquement à ce principe entraîne la condamnation à verser des dommages et intérêts au salarié, quand bien même celui-ci n'aurait subi aucun préjudice dans le déroulement de sa carrière et/ou de sa rémunération du fait de ses activités syndicales.

Source : Editions Francis Lefebvre