

Surveiller les évaluations

L'évaluation individuelle des salariés a le vent en poupe, les entreprises cédant à la mode de nouveaux dispositifs d'évaluation qui peuvent, pour certains, être illicites



©Joan Bardéletti / Picturetank

L'évaluation individuelle des salariés a le vent en poupe, les entreprises cédant à la mode de nouveaux dispositifs d'évaluation qui peuvent, pour certains, être illicites. Par ailleurs, les employeurs se réfèrent aux comptes rendus d'évaluation lorsque la notion de qualité professionnelle est utilisée : augmentations, promotions, critères de licenciement. La vigilance des représentants du personnel devient donc indispensable pour qu'un dispositif d'évaluation respecte les exigences légales et ne soit pas générateur de stress.

#1 UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION ENCADRÉ PAR LA LOI

Que l'entreprise ait le droit d'évaluer les salariés, les juges le confirment depuis longtemps. Elle a cependant des obli-

gations à respecter pour que le dispositif soit légal et ne génère pas de troubles sur la santé. Les représentants du personnel ont tout intérêt à s'y intéresser, car les évaluations ont nécessairement un impact sur les salariés tant sur le plan de leur déroulement de carrière, que de leur santé ou de la rémunération.

Pour être légal, le dispositif d'évaluation doit :

- servir à l'évaluation de la qualité du travail accompli par le salarié sur la base de critères qui doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie (C. Trav. Art L. 1222-3). Les critères doivent ainsi être objectifs, proportionnés et vérifiables ;
- être confidentiel : l'employeur ne peut pas communiquer les renseignements recueillis au cours de l'évaluation. Le salarié a un droit d'accès aux résultats de son évaluation ;
- avoir été porté à la connaissance des salariés avant sa mise en place (C. Trav. Art L. 1222-3 et 4) ;
- informer et consulter le CE après le CHSCT (C. Trav Art. L. 2323-27 et L. 2323-32) ;
- être déclaré à la CNIL, si la collecte des données d'évaluation est enregistrée dans un fichier informatique. Ces déclarations de l'entreprise peuvent être obtenues sur simple demande par courrier auprès de la CNIL.

#2 DES CRITÈRES JUGÉS ILLICITES

Les tribunaux ont eu à se prononcer sur de nouvelles méthodes d'évaluation qui ne respectent pas les exigences du Code du travail.

C'est le cas des critères comportementaux, qui ne sont ni objectifs ni vérifiables, de la mise en compétition de salariés, ou encore de la méthode d'évaluation dite du « *forced-ranking* ». La Cour de cassation (Cass. Soc. 27 mars 2013 n° 1126.539) a jugée illicite cette dernière car ne reposant

pas sur des critères objectifs et transparents ; cette méthode prévoyait le classement de salariés dans des catégories de performances (peu performant, efficace, très performant) selon un quota préétabli. Le TGI de Lyon (4 septembre 2012, n° 11/05300) a rejeté, en raison du stress généré, une méthode d'évaluation qui consistait à comparer les performances des agences entre elles et celles des salariés d'une même agence.

#3 L'UTILISATION DES RÉSULTATS

Les comptes rendus des entretiens d'évaluation doivent être rédigés avec précaution et conservés par le salarié car ils peuvent être utilisés par l'employeur ou le salarié :

- pour justifier une différence d'augmentation, de rémunération ou de classification ;
- pour préciser les critères de qualité professionnelle déterminant l'ordre des licenciements d'un PSE ;
- pour constituer des éléments de preuve devant un juge. Ainsi le licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle a été invalidé (Cass. Soc. 22 mars 2011 n°0968.693) au vu du compte rendu d'évaluation qui attestait ses compétences. Un employeur qui justifiait un écart de salaire par la mauvaise qualité du travail fourni par le salarié a été condamné pour discrimination salariale (Cass. Soc. 20 février 2008 n°0640.085), car le compte rendu d'entretien d'évaluation du salarié contenait des appréciations positives.

#4 LA CONSULTATION : CE ET CHSCT TRAVAILLENT ENSEMBLE

Les évaluations ont obligatoirement un impact sur les salariés, même si le dispositif est licite. C'est pourquoi sur un tel sujet, CE et CHSCT doivent travailler ensemble. Le CE doit être consulté lorsque qu'un système d'évaluation est mis en place ou lorsqu'il fait l'objet de modifications importantes (C. Trav. Art. L. 2323-32). Le CHSCT doit être consulté en premier lieu dès que le dispositif d'évaluation touche aux conditions de travail et/ou à la santé des salariés (Cass. soc. 28 novembre 2007 n°0621.964). Le CE peut alors demander au CHSCT d'étudier le dispositif et de lui transmettre ses conclusions avant de rendre son avis dans le délai prévu par la loi.

#5 PASSER AU CRIBLE LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION

CE et CHSCT doivent connaître le but poursuivi par l'employeur, chercher à réduire au maximum la part de subjectivité de l'évaluation et veiller à une formalisation équilibrée des entretiens entre salariés et responsables, par exemple en posant les questions suivantes :

- demander à l'employeur de communiquer la grille de notation qui sera utilisée et le mode d'emploi distribué aux managers ;
- s'assurer que les critères d'évaluation concernent les aptitudes professionnelles ;
- les évaluations s'intègrent-elles dans le déroulement de carrière et comment ?
- les évaluations sont-elles utilisées pour déterminer les augmentations et comment ?
- les critères utilisés sont-ils objectifs et vérifiables ?
- comment est organisé l'entretien d'évaluation ? qui le réalise ?
- la rémunération est-elle abordée à l'entretien d'évaluation ?
- quel est l'effet de la signature de l'entretien d'évaluation ?
- quelles sont les voies de recours interne en cas de contestation ?
- comment sont traités les résultats ? qui y a accès ? quelle est la durée de conservation des données ?
- le dispositif participe-t-il à l'augmentation des cadences, à l'intensification du travail, à la détérioration des relations entre salariés ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE DANS LE CODE DU TRAVAIL

Sur la validité des critères retenus pour l'évaluation : Articles L. 1222-3 ; L. 1222-4

Sur la nécessité d'informer et consulter : Articles L. 2323-27 et L. 2323-32



Syndex Provence-Alpes-Côte d'Azur
1, rue de la Masse 13100 Aix en Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex PACA
Direction de la publication : J.-F. Poupard
Crédits photos : L. Villeret / Picturetank



www.syndex.fr