

RECHERCHER UNE NEWS

Vous pouvez effectuer une recherche par mot-clé, secteur, pratique, et filtrer par pays.

Secteur

Pratique

Pays

 Rechercher dans les archives LATEST TWEETS @twobirds

What you need to know about new Gender Pay Gap Reporting regulation: <https://t.co/LPRztiJK8V> <https://t.co/2ByiEN6GDy>

4 heures 13/04/2016

Slovak Republic: is a ban on drug re-exportation the answer to the insufficient drug supply? ://2bird.ly/ANG6Z7o <https://t.co/aM9BaUyQ53>

5 heures 13/04/2016

We are very excited to be the legal partner for @WiredUK event #WIREDMONEY2016. More info: <https://t.co/kyaQo73VmY>

7 heures 13/04/2016

RT @paulwcatchlove: I had such an amazing @VodafoneAU, thank you for all you put into this day! @twobirdsAU I can't thank you enough! <https://t.co/...>

10 heures 13/04/2016

La Cnil et le CHSCT au chevet des systèmes d'évaluation

10 décembre 2007

Ariane Mole

 Partagez sur Twitter Partagez sur LinkedIn Partagez sur Google Plus

À propos de l'arrêt groupe Mornay du 28 novembre 2007

Incontestablement, l'évaluation des salariés est une thématique émergente aux multiples facettes. Dans son principe, elle ne saurait être remise en cause. Elle est même, de l'aveu de la Cour de cassation, inhérente au pouvoir de direction de l'employeur (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-42.368). Le salarié ne peut donc se dérober à cet exercice en refusant de s'y soumettre.

Lorsqu'il est conçu comme un rendez-vous annuel, bilan de l'année écoulée et fixation d'objectifs pour l'année suivante, l'entretien d'évaluation ne pose guère de difficultés, sous réserve de critères d'appréciation objectifs et exception faite des salariés protégés qui posent des difficultés spécifiques (V. notamment Cass. soc., 17 oct. 2006, n° 05-40.393, Semaine sociale Lamy, n° 1282, p. 10).

Cette pratique classique et relativement simple de l'entretien est aujourd'hui clairement remise en cause, particulièrement dans les groupes et singulièrement ceux d'origine anglo-saxonne. Depuis le début des années 1990, des méthodes d'évaluation particulièrement sophistiquées ont vu le jour, qu'il s'agisse du «forced ranking», « ranking », « assessment center » ou encore «évaluation à 360°». Tel Janus, ces systèmes ont deux visages.

Le meilleur désigne, d'une part un outil d'individualisation des politiques de rémunération; d'autre part, un support d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Mais ces méthodes suscitent dans le même temps beaucoup d'interrogations : peuvent-elles générer de la discrimination illicite, du harcèlement moral, sont-elles l'antichambre du licenciement pour motif économique ou encore pour insuffisance professionnelle (V. « Ranking : réflexions juridiques », Ph. Waquet, P. Lagesse, R. Brihi, Semaine sociale Lamy, n° 1100, p. 7) ?

PREMIER BILAN

Sur l'ensemble de ces questions, la jurisprudence est parcellaire et l'essentiel est à construire. Plusieurs points semblent néanmoins acquis :

1. Nécessité de critères objectifs

L'évaluation ne peut reposer que sur des critères objectifs (Cass. soc., 9 avr. 2002, n° 99-44.534).

2. Communication de la fiche de notation

Conformément au principe du droit d'accès auquel la Cnil est fermement attachée, 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 (Cass. soc., 23 oct. 2001, n° 99-44.215).

À cet égard, la Cnil rappelle que les valeurs de classement annuel et de potentiel sont des « données communicables au salarié concerné dès lors qu'elles ont été prises en compte pour décider de son augmentation de salaire, de sa promotion, de son affectation etc. ».

3. Ordre des licenciements

[...] la méconnaissance par l'employeur de l'obligation d'informer préalablement les salariés des techniques et méthodes d'évaluation [...] n'est pas de nature à caractériser une inobservation des critères d'ordre du licenciement, prenant notamment en compte les qualités

This site uses cookies to improve your user experience. [Click here for more information.](#)

A priori, dans la mesure où l'entretien d'évaluation n'est pas un entretien préalable à une sanction disciplinaire, le délégué du personnel ne devrait pas pouvoir assister le salarié (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.014, Semaine sociale Lamy n° 1115, p. 12).

L'AFFAIRE GROUPE MORNAY

La Cour de cassation vient de franchir une nouvelle étape avec l'arrêt concernant une affaire groupe Mornay (AGME) dont nous nous sommes déjà fait l'écho (TGI Paris, ref, 31 mars 2006, Semaine sociale Lamy, n° 1259, p. 10 ; CA Paris, 3 nov. 2006, Semaine sociale Lamy, n° 1283, p. 13).

Aux termes de cette décision, la mise en place d'un système d'évaluation doit désormais se conjuguer avec la consultation du CHSCT et une déclaration auprès de la Cnil si le système est informatisé.

Ces démarches s'ajoutent à deux autres qui font l'objet de dispositions dans le Code du travail. Rappelons en effet que le comité d'entreprise doit également être consulté sur la base de l'article L. 432-2-1 du Code du travail (le CE doit être «informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés»). De leur côté, les salariés doivent être expressément «informés, préalablement à leur mise en œuvre des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels » (C. trav., art. L. 121-7).

Au sein du groupe Mornay, l'évaluation se déclinait en trois temps :

- un guide de préparation à l'entretien annuel est mis à la disposition des salariés ;
- une demi-journée d'information spécifique pour les salariés et une formation spécifique pour les évaluateurs ;
- un support d'entretien annuel de quatre pages doit être rempli au cours de l'entretien dont la durée est comprise entre 1h et 1h30.

Parce que les enjeux de l'entretien «étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail», le CHSCT devait être consulté. La Cour de cassation se retranche ici derrière les constatations des juges du fond qu'elle approuve néanmoins sans réserve en utilisant la formule « la cour d'appel a exactement décidé... ». L'arrêt s'inscrit ici dans un mouvement de fond qui atteste de la «montée en puissance» du CHSCT (v. l'article de Pierre-Yves Verkindt). Il rappelle aussi, mais peut-être moins clairement que pour le volet CHSCT, qu'un système d'évaluation annuelle qui fait l'objet d'une informatisation doit être déclaré à la Cnil (v. l'article d'Ariane Mole, p. 12).

Avec l'arrêt groupe Mornay, la jurisprudence sur l'évaluation vient de franchir une nouvelle étape. Elle parachève son évolution sur la procédure qui doit être mise en œuvre avant la mise en place d'un système d'évaluation: CHCST, CE, information des salariés, Cnil. Autant d'acteurs qui seront amenés à se pencher sur ces systèmes qui intéressent de plus en plus les questions juridiques.

Publication / Source: *Semaine sociale Lamy*

Auteurs



Ariane Mole

Partner
France

Me joindre [+33 \(0\)1 42 68 6000](tel:+33(0)142686000)



vCard

Pays

This site uses cookies to improve your user experience. [Click here for more information.](#)

CONTINUE

[Plan du site](#)

[Souscrire à nos newsletters Alumni](#)

© 2014 Bird & Bird



This site uses cookies to improve your user experience. [Click here for more information.](#)

CONTINUE