

Évaluation des salariés et RPS

Jonathan CADOT, avocat à Paris

L'évaluation professionnelle est un moment incontournable dans la vie du salarié dès lors qu'elle va déterminer une éventuelle promotion, une augmentation, une prime. Elle pourra, le cas échéant, être utilisée par l'employeur pour fonder une éventuelle insuffisance professionnelle. D'où l'importance que le dispositif d'évaluation professionnelle mis en place au sein de l'entreprise soit exempt de tout reproche.

C'est dans ce contexte que le Tribunal Judiciaire a eu à connaître de la validité d'un système d'évaluation.

En l'espèce, à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif, le CSE et trois organisations syndicales dont la CFDT ont saisi le Tribunal Judiciaire aux fins d'obtenir l'interdiction d'application du nouveau système d'évaluation des salariés.

Ils reprochaient principalement à l'employeur :

- De ne pas avoir respecté ses obligations en matière de préservation de la santé et de la sécurité des salariés dans le cadre de la mise en place de ce dispositif ;
- Le recours à des critères comportementaux qui n'étaient pas précis, ni concrets, sans lien avec les emplois ni avec les aptitudes professionnelles et enfin non pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Par un jugement particulièrement motivé, le Tribunal retient l'argumentation des requérants et considère que

- L'employeur « n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des salariés de l'entreprise dans le cadre de la modification du système d'évaluation des salariés, en s'abstenant de remédier aux insuffisances caractérisées dans l'analyse des risques et dans la mise en place de mesures de prévention des risques psycho-sociaux précises et concrètes. En conséquence, l'interdiction du nouveau système d'évaluation doit être ordonnée de ce seul fait. »
- « L'appréciation des compétences purement techniques, les modalités d'évaluation des compétences comportementales mises en place par [l'employeur] sont insuffisantes au regard des critères légaux et jurisprudentiels rappelés précédemment »

C'est ainsi que le Tribunal conclut qu' « Au regard de l'ensemble de ces raisons, du manquement à l'obligation de prévention des atteintes portées à la santé mentale des salariés et des manquements plus spécifiques aux conditions de légalité du dispositif d'évaluation, le système d'évaluation professionnelle dénommé « entretien de performance » sera déclaré illicite dans son intégralité et son application interdite »