

Les rapports de travail : du lien de subordination au lien d'assujettissement

par Jacques DÉCHOZ,
Inspecteur du travail, Docteur en philosophie

On nous apprend que les entreprises ont une âme, ce qui est bien la nouvelle la plus terrifiante du monde.

Gilles Deleuze (1)

Le concept fondateur en matière de droit du travail est, depuis la fin du XIX^{ème} siècle, le lien de subordination juridique : c'est la pierre de touche à l'aune de laquelle le juge dit s'il y a contrat de travail ou non. Là où existe un tel lien, il y a contrat de travail. Si ce concept s'est avéré d'une puissance opératoire majeure, permettant, notamment, de remettre en cause des « faux statuts » (2) et de dire que, derrière des contrats commerciaux léonins liant des travailleurs supposés indépendants à leur donneur d'ouvrage, se cachent des contrats de travail, force est néanmoins de s'interroger sur la pertinence qu'il garde, aujourd'hui, dans un temps où la nature même du pouvoir, pouvoir qui ne se détient pas mais qui s'exerce, comme le soulignait naguère Michel Foucault (3), a changé de manière radicale au sein des entreprises.

Ce lien de subordination s'inscrit, ou plutôt s'inscrivait, dans une constellation s'articulant autour du visage du patron, du règlement intérieur et de la sanction pécuniaire qui, longtemps, a été la sanction-clef au sein de l'entreprise, symbole du pouvoir de l'employeur. Il n'est qu'à se souvenir des grèves si nombreuses au XIX^{ème} et au début du XX^{ème} siècle contre l'arbitraire de ces peines pour s'en convaincre.

« Certains agencements de pouvoir ont besoin de production de visage » (4). Du visage du patron, nous rappellerons seulement que, bien souvent, son portrait était affiché sur les murs de l'entreprise, surplombant dans l'usine les ouvriers enchaînés à leurs machines ; visage au demeurant que chacun connaissait et

se devait de connaître, puisqu'était inhérente à sa fonction l'obligation de parcourir au moins une fois l'un de ses ateliers.

Quant au règlement intérieur, il n'était rien de moins que la « loi du patron », souverain dans son entreprise. La République s'arrêtait à sa porte, État dans l'État, comme elle s'arrêtait à la porte du foyer, où l'homme – comme mari et père – régnait. Que, de par la loi, très tôt, ait été rendu obligatoire l'affichage du règlement intérieur ne doit pas faire illusion : par essence, les règlements intérieurs l'étaient, bien souvent à côté du portrait du patron, comme la manifestation de sa souveraineté.

Et si l'étude du règlement intérieur tient une telle place dans le cours de droit du travail, dans les publications spécialisées, au regard de sa place bien mineure dans les préoccupations réelles des salariés d'aujourd'hui et, corrélativement, dans le contentieux contemporain, ce n'est pas tant en raison du fameux retard du droit sur les faits et d'un certain archaïsme du monde universitaire que du fait même que le règlement intérieur incarne le paradoxe du contrat de travail qui tient en ce que l'une des parties, le salarié, renonce en le signant à une part de sa liberté en se plaçant sous la subordination de l'autre partie, l'employeur (5).

Quand bien même les règlements d'atelier (6) précèdent, et de beaucoup, de plus d'un siècle, l'organisation scientifique du travail, il n'en demeure pas moins qu'ils sont la matrice de pouvoir qui a

(1) *Post-scriptum sur les sociétés de contrôle*, mai 1990.

(2) Faux artisans, faux commerçants, auto-entrepreneurs depuis quelques années, qui n'en ont que le nom ; pour des aspects juridiques, on se reportera not. à H. Guichaoua « La mise en cause du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage au service de la lutte contre le travail dissimulé », Dr. Ouv. 2012, p. 763 ; Cass. Civ. 2^{ème}, 20 mars 2008, n° 06-20.480, Dr. Ouv. 2008, p. 528, n. A. Mazières ; Cass. Soc. 25 oct. 2005 et 23 nov. 2005, Dr. Ouv. 2006 p.137 n. A. de Senga.

(3) *Surveiller et Punir*, 1975, Gallimard.

(4) Gilles Deleuze et Félix Guattari in *Mille Plateaux*, Éd. de Minuit, 1980, p.215.

(5) Et l'on peut aussi remarquer que le règlement intérieur trouvait sa place (fut-ce indirectement) dans l'ancienne codification du Code du travail (celle d'avant 1973) dans ses tout premiers articles (art. 22 et suivants).

(6) ancienne dénomination des règlements intérieurs, terme encore usité par le législateur en 1928 (loi sur les contrats de louages de services du 19 juillet 1928).

rendu possible le taylorisme en tant précisément qu'ils instaurent une police des corps et de la parole (7).

La sanction pécuniaire n'était autre que le corrélat du règlement intérieur : la sanction de sa violation. Pendant longtemps, elle a constitué la sanction disciplinaire-clef, bien plus que les autres qui lui ont survécu : avertissement, mise à pied, licenciement. Et c'est très précisément en tant qu'elle a été vécue par le monde ouvrier comme la quintessence de l'arbitraire du capital que tant de luttes en furent la conséquence (8). C'est pour cela même, surtout, que le législateur est intervenu bien plus tôt que sur ces autres mesures et bien plus profondément, non pas

pour en réglementer la procédure, mais pour les limiter drastiquement dès 1932, puis totalement en 1983.

Point essentiel, de même que le « visage du patron » et le règlement intérieur, les sanctions pécuniaires étaient publiques : proférées devant tous les compagnons par le contremaître : « *tu m'as insulté, tu auras 10 sous retenus sur ta paie* ». Qui plus est, la liste des ouvriers mis à l'amende était bien souvent affichée avec les motifs de la peine (9). Il n'est pas besoin de souligner ici dans quelle mesure l'exercice de ce pouvoir soudait ceux à qui elle s'appliquait, les constituait même comme classe sociale, et comment il générait ou renforçait plutôt, la solidarité ouvrière.

Quel malheur est celui-là ? Quel vice – ou plutôt quel malheureux vice : voir un nombre infini de personnes non pas obéir, mais servir...

Etienne de La Boétie (10)

Or, à l'évidence, ce paradigme du pouvoir qui se matérialisait dans cette trilogie ostensible – visage du patron, règlement intérieur, sanctions pécuniaires – et qui, précisément, renvoyait au lien de subordination juridique, s'est délité progressivement pour disparaître à la fin du XX^{ème} siècle.

Le visage du patron, figure tutélaire, a disparu et le terme lui-même, naguère prononcé avec respect, crainte ou haine. Le pouvoir, devenu anonyme, opaque et interchangeable, est passé dans les mains anonymes de l'*actionnaire*. Combien de fois avons-nous entendu des salariés, fussent-ils directeurs, déclarer désabusés et inquiets : « *l'usine a été rachetée l'année dernière à un fonds de pension anglais par un fonds d'investissement américain* » ! Ce qui reste, demeure ou plutôt a émergé, c'est l'Entreprise (10 bis), entité désormais anthropomorphique : ne pensent-elles pas, ne souffrent-elles pas de nos jours, si l'on en croit les expressions désormais usuelles (11) ?

Les murs de l'usine, sanctuaire du pouvoir du capital et que l'ouvrier ne pouvait franchir sans perdre, pour la durée où il y serait rivé à sa machine, son statut de citoyen, ont perdu toute sacralité. Il n'est qu'à lire les règlements intérieurs d'aujourd'hui et leurs

compléments indispensables, les chartes d'utilisation des outils informatiques, pour s'en convaincre : ce qui importe n'est plus la maîtrise des murs – depuis bien longtemps, les représentants du personnel y ont leurs panneaux d'affichage, pouvoir contre pouvoir – mais celle des flux d'information : sans le consentement de l'employeur, nul ne saurait, par voie numérique, diffuser par les canaux de l'entreprise, un tract syndical (11 bis). Les murs de l'entreprise se sont également éboulés parce que, désormais, le travail a envahi la vie privée, le nombre de salariés qui pratiquent ou à qui l'on impose de travailler à la maison – et de rester connectés en permanence – étant sans cesse croissant.

Le temps est loin où l'employeur était ce « *législateur absolu qui promulgue des règlements valables pour l'usine selon son bon plaisir* », comme le disait Engels (12). Il n'y a plus de loi rigide, mais connue, arbitraire, mais instaurant en même temps une égalité au sein de chaque métier, une égalité et donc une solidarité.

Désormais, le pouvoir s'exerce à travers l'entretien d'évaluation, dont la première caractéristique est d'être réalisé par le supérieur hiérarchique, le « manager de proximité ». Or, c'est une évidence que de dire que nul

(7) Sur la police de la parole, cf. Josiane Boutet, *La vie verbale au travail*.

(8) Selon les données exploitées par Michèle Perrot dans sa thèse *Les ouvriers en grève, France, 1871, 1890*, le pourcentage de grève ayant pour cause les sanctions pécuniaires fut de 10% du total pour cette période. Pour les seules trois années 1899 à 1901, l'Office du Travail recensa 181 grèves ayant mobilisé un total de 71 076 grévistes (citées par Pierre Bance, *Les fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit*, la Pensée Sauvage, pages 159 et 221).

(9) cf. là dessus J. Boutet, *ibid.*

(10) La Servitude volontaire.

(10 bis) dont la figure juridique est elle-même le sujet de bien des débats, v. *L'entreprise éclatée*, actes du colloque du SAF, Dr. Ouv. 2013 p. 151 s.

(11) Et rien ne symbolise mieux cette rupture que le changement de nom, en 1998, du CNPF (Confédération nationale du patronat français) en MEDEF : Mouvement des entreprises françaises.

(11 bis) rapp. Soc. 11 juill. 2013, n° 13-40.021.

(12) 1845, enquête sur les industries de Manchester.

moins que celui-ci n'est apte à évaluer objectivement le travail de son collaborateur. S'il s'agissait réellement d'évaluer, cet exercice serait fait par un tiers extérieur : que tel ne soit pas le cas prouve qu'il s'y joue tout autre chose. Dans l'accomplissement de ce rituel religieux, qui s'est répandu comme une traînée de poudre dans les entreprises et les administrations ces dix dernières années, il ne s'agit, en effet, de rien d'autre que de réinstaurer le pouvoir dans l'entreprise, ce pouvoir qui avait été si contesté dans le tournant des années 1960 et 1970. Mais il s'agit de le restaurer sous une tout autre forme : non plus par la subordination à la loi souveraine du patron, mais par le biais d'un acte d'allégeance, un rite d'adoubement, à cette entité mystique qu'est devenue l'Entreprise. Ce qui s'y joue, au demeurant, ce n'est pas seulement l'assujettissement du seul salarié évalué, mais également du supérieur, évaluateur : l'un et l'autre, en accomplissant ce rite selon une dialectique dénaturée du maître et de l'esclave, y font acte de soumission.

Alain Supiot a su mettre à jour cette étrange mutation contemporaine des dispositifs du pouvoir d'État qui renonce à l'exercice de la souveraineté pour faire retour aux formes féodales de la suzeraineté et de la vassalité (13). Mais ce renversement est bien plus fort et surtout antérieur, pour ce qui est des dispositifs régissant les relations de travail : redisons-le, l'entretien d'évaluation est, et n'est rien d'autre, qu'un rituel périodique d'adoubement par lequel le salarié se reconnaît vassal de son supérieur hiérarchique et, au-delà, le serviteur de l'Entreprise.

Ce qui est singulier, c'est qu'Alain Supiot ait, dans le même essai, et qui plus est dans le chapitre précédent, souligné comment le gouvernement par les lois a cédé la place au gouvernement par les nombres, sans dire ou montrer le lien profond qui relie ces deux mutations. Or, l'existence de ce lien est précisément éclatante dans l'entretien d'évaluation : il s'agit, selon la *doxa* de la gestion des ressources humaines, d'y fixer les objectifs quantifiés dans un simulacre de négociation pour l'année qui vient et de vérifier, pour l'année qui s'est écoulée, que les objectifs précédemment fixés ont bien été atteints. Toutefois, à côté de cette apparente rationalité implacable du chiffre, l'entretien porte ou repose le plus souvent sur une appréciation purement subjective, très précisément pour assujettir dans sa totalité le salarié, y compris au-delà du travail. Et c'est sur ce double fondement de l'entretien – le

chiffre et le subjectif (14) – que s'accomplit le rituel d'adoubement qui refonde le pouvoir dans l'entreprise.

Chaque salarié se voit ainsi assigné un rôle, dans un procès à la fois d'objectivation – de réification – par le chiffre et de subjectivation : l'Entreprise d'aujourd'hui vise, comme le communisme naguère, à créer un « *homme nouveau* » réduit au seul service qu'il lui rend, aux seules fonctions qu'il remplit en son sein. Et cela n'a pu s'accomplir que par la suppression de la reconnaissance des métiers où le travailleur se fondait dans une communauté d'égaux. Que les entretiens d'évaluation aient été instaurés, en France à tout le moins, peu après qu'aient été supprimées les grilles de classification par métier au sein des conventions collectives, pour que s'y substituent des grilles dites à critères classants, reposant sur des appréciations purement subjectives et cependant énoncées comme quantifiables – polyvalence, autonomie... – n'est assurément pas le fruit du hasard.

Et s'il s'apparente au cérémonial de l'adoubement, l'entretien n'est pas moins proche des rituels judiciaires de l'ancien régime, « *ce mécanisme pénal complexe où la procédure de type inquisitorial est lestée d'éléments du système accusatoire, où les techniques de preuve administrée par les magistrats se mêlent aux procédés des épreuves par lesquelles on défait l'accusé, où on lui demande de jouer dans la procédure, le rôle de partenaire volontaire* » ainsi que le décrivait si justement Michel Foucault (15). Ce qu'exige en effet la procédure d'évaluation – et c'est pour cela que l'entretien est sa pièce maîtresse, plus essentielle, que le compte-rendu qui en est fait – c'est l'aveu du salarié, aveu de ses faiblesses. Et, tout autant, son opposé ou double symétrique plutôt : l'apologie de lui-même qu'il peut faire. Et on sait comment l'aveu s'articule ici, avec ces « *éléments du système accusatoire* » : en d'autres termes, les données quantitatives recueillies par le biais de ces innombrables méthodes de surveillance des salariés que l'informatique a rendues possibles. Il était enjoint à l'ouvrier de se taire et d'obéir. L'obéissance n'est plus de mise : il est désormais exigé du salarié une absolue soumission sous le masque d'une fausse autonomie et, surtout, l'anticipation de la volonté des supérieurs – on appelle cela, dans le langage moderne, être *proactif*. Pour ce qui est de la parole, Danièle Linhart notait dans une formule ambiguë que, désormais, « *le droit et même, pourrait-on dire, le devoir de parole se sont*

(13) *L'esprit de Philadelphie*, éd. du Seuil, 2010, pp. 103 et s.

(14) Ce double fondement fait écho, sur un mode cynique et gestionnaire, au constat nietzschéen : « ... et plus est abstraite la vérité que tu veux enseigner et plus il faudra séduire les sens en sa faveur ».

(15) *Surveiller et punir*, préc. p. 44

imposés » (16). Le droit de parole n'est pas davantage reconnu aujourd'hui qu'hier, mais le devoir de parler est assurément imposé et, tout particulièrement lors du fameux entretien.

Parallèlement à la substitution de l'Entreprise au Patron (17), le propre de l'entretien d'évaluation est de se faire sans témoin et de rester invisible : quel est le salarié qui, aujourd'hui, oserait afficher son compte-rendu d'entretien sur le panneau syndical ? Il s'agirait là d'une violation d'une règle qui, bien que non écrite, existe dans toutes les têtes. Quelque chose comme un crime de lèse-majesté.

Nous avons vu plus haut comment la sanction pécuniaire était étroitement associée au règlement intérieur et comment l'une comme l'autre avaient un caractère public et même ostentatoire. Tout à l'inverse, la prime individuelle, liée à l'entretien d'évaluation subi avec succès, a un caractère purement secret. Si celui qui la reçoit peut tirer fierté d'avoir bien servi l'entreprise et de s'en voir par elle récompensé, dans son rapport à ses collègues, il ne peut que difficilement vivre cette faveur marquée du sceau de la précarité comme autrement que honteuse.

Et si seule l'amende introduisait, par soustraction, une différence de rémunération entre les travailleurs d'un même métier, puisque pour tel métier correspondait, dans chaque usine, un salaire uniforme, l'augmentation individuelle, quant à elle, ne cesse d'introduire des différences là même où les rémunérations, dès le départ, ne sont plus jamais identiques, aidées en cela par l'évanescence des métiers.

Servir s'est substitué à obéir, pour reprendre l'opposition faite par La Boétie. Ainsi donc s'est effectuée cette mutation de l'exercice du pouvoir dans les rapports de production qui devrait, bien plus que nous inciter à repenser le concept fondateur du droit du travail – celui de lien de subordination juridique – à remettre en cause également notre description – ergonomique ou psychosociologique – du travail. Notre regard, notre grille de lecture se fonde, en effet, sur le couple d'opposition bien connu : travail prescrit / travail réel. Or, si ce couple possède une valeur heuristique particulièrement riche pour dire le travail subordonné qui s'inscrit dans les rapports de pouvoir traditionnel dans l'usine, il nous semble que tel n'est plus le cas pour ce qui est du travail assujéti, tel qu'il s'effectue

aujourd'hui dans des entreprises contemporaines, et tout particulièrement celles du tertiaire qui, faut-il le rappeler, domine et de loin, notre économie.

Cela tient au simple fait que, de par la fausse autonomie donnée ou imposée plutôt, au salarié, celui-ci ne se voit plus imposer une obligation de moyen (comment faire), mais une obligation de résultat (combien produire), les managers modernes qui se sont substitués aux anciens contremaîtres et cadres ayant ceci en propre qu'ils n'ont pas, bien au contraire, à être issus du rang et à connaître ni la réalité du travail ni les modes opératoires de leurs collaborateurs : il leur est seulement requis d'*animer* et de faire du *reporting*.

Pour décrire un peu différemment cela, si l'opposition entre travail réel et travail prescrit n'a plus de pertinence, ou ne peut plus, à tout le moins, être un concept-clé, c'est très précisément parce que le règlement intérieur, par essence, conférait au patron le pouvoir d'imposer à l'ouvrier les gestes à exécuter, estimés par lui, souverainement, comme les seuls pertinents, pleinement efficaces et productifs : travail prescrit. À l'inverse, la nouvelle structure du pouvoir, elle, n'exige plus l'obéissance gestuelle, mais se borne à diffuser les *bonnes pratiques*, attendant que les salariés assujétis les forgent pour en faire don à l'entreprise, comme ils lui font don de leur subjectivité.

Et c'est ainsi que nous nous voyons appelés à forger de nouveaux concepts pour appréhender le travail, non seulement dans le domaine du droit, mais bien plus encore dans celui de la sociologie.

Travail subordonné, travail assujéti : il s'agit là de deux formes historiques de l'aliénation du travail et il importe, pour les penser, de se départir de cette lecture linéaire et positiviste, usuelle aux historiens du droit (18), qui peut faire croire à un progrès, à une libération – mesurée à la seule évolution du Code y inclus en ce qu'il aménage un espace sans cesse croissant à la négociation. La domination ne s'exerce pas moins implacablement aujourd'hui qu'hier dans les relations de travail.

Si la loi a pu limiter progressivement les excès du travail subordonné, cela tient fondamentalement au fait que le pouvoir patronal et le pouvoir d'État s'exerçaient dans les mêmes champs, par le même instrument : celui de l'édiction de lois, loi républicaine contre règlement intérieur. La question posée était

(16) *Travailler sans les autres ?*, Éd. du Seuil, 2009, p. 49.

(17) Sur la place laissée vide par la disparition d'un pouvoir, cf. Jean-Pierre Vernant in *Mythe et Pensée chez les Grecs*, espace et organisation politique en Grèce ancienne, 1974, Petite collection Maspero.

(18) Approche dont l'archétype est l'ouvrage de Jacques Le Goff, dont le titre à lui seul est pleinement éloquent : *Du silence à la parole – une histoire du droit du travail*, Presses Universitaires de Rennes, 2006.

seulement celle des murs de l'usine que la loi de l'Etat a estimés ou érigés longtemps comme ses confins, sa frontière. Dès lors que le législateur s'estima en droit d'ébrécher le droit de propriété, intangible pendant tout le XIX^{ème} siècle, il lui fut aisé de limiter l'emprise du pouvoir patronal : la limitation radicale des sanctions pécuniaires en 1932 (19) en constitue, à cet égard, un moment décisif bien qu'oublié.

Tout à l'inverse, le nouvel ordre d'exercice du pouvoir dans les rapports de production semble échapper totalement au champ de la loi, très précisément parce qu'il s'inscrit non plus dans le registre de l'interdit et de la sanction, dans l'enceinte seule de l'entreprise, mais sur la totalité de l'individu – y compris hors les murs de l'entreprise – sous la forme du contrôle bienveillant et de la récompense à la soumission.

Cependant, ce que nous appelons travail assujéti n'est pas moins intolérable que le travail subordonné d'hier, et la nécessité d'une émancipation des travailleurs n'est pas moins forte aujourd'hui que naguère.

* * *

Peut-être par essence, la loi de l'Etat, procédant par interdits et ordres, est-elle vouée à l'impuissance (20) face à cette nouvelle forme de la contrainte, et peut-être sa limitation – on ne saurait rêver de davantage – viendra-t-elle d'ailleurs. Il ne saurait, à cet égard, être exclu un retour du juge souverain, tel qu'il a pu s'imposer avant 1789, restaurant un ordre prétorien en s'appuyant sur des principes très généraux, au premier chef ceux inscrits dans les déclarations, nationales et internationales, des droits de l'Homme : quelques décisions semblent nous donner un espoir en ce sens, des juges du fond ayant ainsi, par exemple, su se donner le droit, tout récemment, d'interdire la

mise en œuvre dans une entreprise, d'un mode de gestion particulièrement pernicieux venu d'outre-Atlantique (21).

Alors que, depuis une quinzaine d'années, ce mode d'assujétissement s'est généralisé (22), le bilan du contentieux relatif à l'évaluation est sans doute pauvre, quantitativement : cela tient, avant tout, à la rareté du contentieux individuel dont on ne saurait se surprendre, ni l'imputer à une supposée acceptation, *a fortiori* à un désir d'y être soumis (23). Cela résulte bien plutôt d'une part de rareté du contentieux de l'exécution du contrat de travail, mais également de la sidération, non seulement des salariés, mais également des juristes (avocats, inspecteurs du travail...) et des organisations syndicales face à ce mode radicalement nouveau d'exercice du pouvoir au sein des entreprises. Nous noterons seulement que c'est par le biais d'un contentieux relatif à la reconnaissance comme accident du travail d'un effondrement psychologique faisant suite à un entretien que la Cour de cassation a rendu l'un de ses premiers arrêts sur la question : c'était en 2003 (24).

Pour le reste, le contentieux individuel se résume, nous semble-t-il, à la mise en cause de critères ou mentions discriminatoires, que cela soit en raison de la santé, de la maternité ou de l'exercice du mandat syndical. Rappelons-le ici, pour la Haute cour, « *il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale dans l'évaluation du salarié, et que toute mesure contraire est abusive et donne lieu à dommages-intérêts* » (25).

C'est bien ainsi sur la base des droits fondamentaux des salariés : l'obligation de sécurité d'une part, le principe de non-discrimination d'autre part, qu'ont été menées ces batailles judiciaires.

(19) Loi du 5 février 1932.

(20) Notons ici qu'il ne s'agit pas seulement d'une impuissance, mais également d'une complicité active : le Centre d'analyse stratégique (rattaché au Premier Ministre) n'a-t-il pas ainsi produit un rapport au titre apparemment neutre : « Pratique de gestion des ressources humaines : le cas des entretiens individuels d'évaluation en France », mais se dévoilant dans ses « axes » : « *consolider l'entretien d'évaluation en tant que pratique de ressources humaines essentielle, en limitant les risques et les contentieux* » et « *renforcer le rôle du manager de proximité, qui doit disposer de réelles marges de manœuvre, tout en apportant des garanties aux salariés* ».

(21) TGI de Lyon, 4 sept. 2012, *SUD c / Caisse d'Epargne Rhône Alpes*, Dr. Ouv. 2013, p. 279.

(22) Parallèlement à une formule de la Cour de cassation récemment réaffirmée (mais toujours par un arrêt inédit) : « *L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer ses salariés et que les résultats d'une telle évaluation peuvent constituer une justification objective des décisions de l'employeur dès lors qu'elle est fondée sur des motifs objectifs étrangers*

à toute discrimination prohibée » Cass. Soc. 16 oct. 2013 p. n° 12-18229 ; précédemment : « *sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés* » Cass. Soc. 10 juill. 2002, n° 00-42.368, Dr. Ouv. 2002, p. 535, n. V. Wauquier.

(23) Ainsi que le fait la psychanalyste Bénédicte Vidalet, *Évaluez-moi, Évaluation au travail, les ressorts d'une fascination*, éd. du Seuil, 2012.

(24) Cass. 2^{ème} chambre civile, 1^{er} juillet 2003, n°02-30596.

(25) Cf. par exemple Cass. Soc. 17 oct. 2006, pourvoi n° 05-40393, le compte-rendu d'entretien en cause mentionnant « *Monsieur X... n'est pas motivé pour la vente de par ses nombreuses activités syndicales...* ». La discrimination en raison de l'état de santé avait été aussi évoquée par le requérant, l'entretien faisant état d'arrêts maladie, ce que la Cour ne relève pas. V. également : Cass. Soc. 20 fév. 2008, n° 06-40.085, Dr. Ouv. 2008, p. 525.

Émerge ainsi, en raison de son importance qualitative, le contentieux collectif : les arrêts *Mornay* (26), *Airbus* (27) *Wolters Kluwer* (28) et *Hewlett-Packard* (29). Cette importance tient en premier lieu à la qualité des requérants : force est de souligner ici, en effet, qu'ils ont le plus souvent été engagés par les syndicats majoritaires au sein de ces entreprises, directement ou par le biais des instances représentatives du personnel où ils siègent : comité d'entreprise (29 bis), CHSCT. Pour ce qui concerne le dernier contentieux cité, tant le versant mené jusqu'en Cour de cassation, qui a rendu sa décision ce 27 mars 2013, que celui, parallèle, tranché en première instance (30) en témoignent de manière éclairante : dans l'un et l'autre cas, la contestation émanait du ou des comités d'entreprises concernés et des syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et CGT. Sauf à défendre l'indéfendable, c'est-à-dire que les préoccupations des organisations représentatives du personnel ne reflètent pas celles de leurs électeurs, cela démontre sans ambiguïté que les salariés, même s'ils se soumettent individuellement à l'épreuve imposée et n'en contestent pas, ou rarement, devant le juge les conclusions, refusent collectivement sans ambiguïté cette machine à broyer.

Les réponses données par les tribunaux ont été suffisamment commentées pour que nous n'y revenions pas longuement. Quelques remarques, cependant, s'imposent : on sait que l'arrêt *Mornay* (31) a posé le principe que « les entretiens d'évaluation pouvaient 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 étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail » et que, de ce fait, leur mise en œuvre devait être soumise à la consultation préalable du CHSCT. Or, une consultation en elle-même ne saurait, en aucun cas, conférer l'innocuité à une technique d'entretien d'évaluation pathogène (32). Quelle serait ainsi la position des tribunaux s'ils étaient saisis après consultation, pour les faire interdire ? Ceux-ci se réfugierait-ils derrière

le principe sacro-saint de la liberté de gestion de l'employeur pour légitimer le risque qu'il génère ainsi et auquel il expose ses salariés (33) ? Se borneraient-ils à vérifier que la contrainte ainsi exercée par les entretiens est « proportionnée à la tâche à accomplir », la tâche étant ici, purement abstraite, de maintenir la compétitivité de l'entreprise, de générer des profits ? On comprend aisément que certains métiers soient par nature – et en fonction de l'évolution de la technologie – dangereux, que l'utilisation de certaines machines expose les salariés nécessairement à des risques. Sauf à se priver du produit de ces travaux, force est donc d'accepter que de tels risques soient encourus. L'obligation de l'employeur, la mission du CHSCT à leur égard est d'appliquer pour l'un, de faire appliquer pour l'autre, dans l'ordre de leur exposition, les principes de prévention. Mais le risque généré par les entretiens d'évaluation n'est nullement inhérent au travail lui-même, aux machines et matières utilisées : n'est-il pas, de ce fait, inadmissible ?

Les réponses données par la Chambre sociale de la Cour de cassation ne sont pas, à l'évidence de prime abord, à la hauteur de nos attentes. En effet, dans celle de rejet évoquée plus haut, rendue sur pourvoi des organisations syndicales et des institutions représentatives de Hewlett-Packard, la Haute cour énonce que « si la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite, la Cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu qu'il n'était pas fait application au sein de la société HPF du « ranking » par quota. ». Et peu importe que de fortes pressions aient pu être exercées sur les évaluateurs pour qu'ils respectent ces quotas, pourtant purement indicatifs. En d'autres termes, il n'apparaît pas illégal, pour le juge, que des *managers de proximité* aient à trouver dans leur équipe de « très mauvais » collaborateurs, des « mauvais »..., ce qui serait illicite, mais seulement qu'il leur soit fait obligation d'en trouver nécessairement tel pourcentage prédéterminé...

(26) Cass. Soc. 28 nov. 2007, n° 06-21964, Bull. n°201, Dr. Ouv. 2009, p. 49, rapp. J.-M. Béraud, RDT 2009, p. 180, obs. P. Adam.

(27) CA Toulouse, 21 sept. 2011, Dr. Ouv. 2012, p. 39, obs. E. Boussard-Verrecchia, X. Pétrachi, A. Mazières.

(28) P. Adam, Évaluation (illicite) des salariés et action collective (à propos de TGI Nanterre, 5 sept. 2008, *CHSCT nord et a. c/ Sté Wolters Kluwer France*), Dr. Ouv. 2008, p. 585.

(29) Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-26.539, P+B, RJS 2013, n° 425.

(29 bis) Cass. Soc. 10 avr. 2008, n° 06-45.741, Dr. Ouv. 2008, p. 472, n. A. Mazières.

(30) TGI Grenoble, 18 fév. 2013.

(31) Préc.

(32) Et nous sommes – faut-il le dire ? – de ceux qui estiment que, par construction, toute technique d'entretien en soi pathogène, rejoignant ainsi des auteurs aussi divers que Christophe Dejourn, Vincent de Gaulejac ou Roland Gori.

(33) Liberté qu'invoque, au demeurant, le groupe *Mornay* dans son pourvoi : « le juge ne peut s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur », plaiderait-il.

Pour ce qui concerne l'arrêt *Airbus*, sa condamnation des critères comportementaux est, on le sait, toute partielle. Les critères sont licites s'ils sont « *exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible* ». À cette aune, les critères « *agir avec courage* », « *faire face à la réalité et être transparents* », « *développer mes talents et ceux des autres* » ont été condamnés. Sans nul doute, des critères que nous avons pu lire ailleurs, dans le cadre de nos fonctions, tels que « *a une attitude corporelle et le ton de voix positif* », « *dégage l'enthousiasme dans les activités quotidiennes* » et « *est capable d'exprimer un désaccord agréablement* », n'auraient pas davantage droit de cité. Mais il n'en demeure pas moins que les critères comportementaux sont donc, en principe, licites : et cela même alors que, par essence, ils ne sont pas quantifiables.

Enfin, alors même que l'ensemble des critiques de l'évaluation se focalise sur le chiffre, force est de constater que la quantification en elle-même, telle qu'elle est mise en œuvre lors des entretiens, n'a pas encore émergé dans le contentieux. Serait-ce à dire qu'elle est mieux admise, car objective, et, en même temps, extérieure à la personne elle-même et, dans cette mesure, moins propre à générer ce qu'on appellerait, en d'autres lieux, une blessure narcissique ?

Ce très bref bilan de la jurisprudence peut paraître pessimiste, ou décevant. Pris dans son ensemble, il semble toutefois que le juge place les entreprises face à une aporie dont les entretiens d'évaluation ne peuvent sortir indemnes : l'évaluation doit reposer sur des critères objectifs, en relation directe avec le travail, évitant toute appréciation subjective du comportement et, dans le même temps, excluant une domination absolue du chiffre dont le Tribunal de grande instance de Lyon (34) a si justement souligné toute la dangerosité, pour ne pas dire la perversité.

Or, nous avons évoqué plus haut comment le rituel des entretiens d'évaluation reposait, par essence, à la fois sur une emprise interpersonnelle de l'évaluateur sur l'évalué et sur une soumission, voire une idolâtrie, du quantitatif. En remettant, si peu que ce soit, l'un et l'autre terme – le subjectif, le quantitatif – la jurisprudence pourrait bien rendre sans portée cet exercice, sans portée pour ce qui en concerne

ses aspects pratiques et manifestes : les décisions en matière de rémunération, mais également celles relatives à la détermination de l'ordre des licenciements économiques.

Mais, n'en doutons pas, ces aspects pratiques et manifestes sont assurément secondaires, tout juste dirons-nous des sous-produits : la fonction du rituel de l'évaluation est tout autre – elle consiste à forger, nous l'avons dit plus haut, une nouvelle soumission du travail à l'ordre économique. Et ce n'est assurément pas ces décisions qui pourront remettre en cause l'assujettissement qui en est la véritable finalité.

Nous ne saurions enfin terminer ce rapide panorama sans évoquer le tout récent jugement rendu, ce 12 septembre 2013, par le Tribunal de grande instance de Nanterre (reproduit page suivant). Non, sans doute, en raison de son dispositif : les entretiens, comme ayant été menés contrairement aux stipulations très claires de la convention collective de branche et en violation évidente du principe d'exécution de bonne foi des contrats, sont très logiquement annulés.

Le point déterminant est que la destruction de leurs *sous-produits*, les compte rendus, ait été ordonnée (35) et, qui plus est, que la décision ait été rendue « exécutoire » (en tout point, donc, y inclus cette destruction) à titre provisoire.

Ce qui est surtout remarquable réside dans le soin apporté par les juges à resituer dans leur contexte les entretiens d'évaluation tels qu'ils sont pratiqués dans la banque mise en cause. Ainsi de la longue citation de l'expert désigné par le CHSCT, quant à la phase « *d'auto-évaluation imposée* » aux salariés qui est, conclut-il, autocritique sur le mode néo-libéral : « *... un moyen de pression que l'on demande au salarié d'exercer sur lui-même et une manière de faire en sorte qu'il se soumette lui-même aux exigences de l'entreprise et à son supérieur* [le mot supérieur est omis dans la citation] *hiérarchique* » (36).

Et si le jugement est si sévère – en termes de dommages à verser aux requérants et quant à l'exécution provisoire – on se doute bien que ce n'est pas le non-respect tout formel des stipulations conventionnelles qui est sanctionné, mais, bien au-delà, la pratique sous forme de simulacre de l'entretien. L'évaluation et ses conséquences étaient, soulignent les magistrats, avant même la tenue de l'entretien, tranchées et non pas par l'évaluateur, mais, à l'évidence, par sa hiérarchie.

(34) préc. note 21.

(35) v. également CA Rouen 19 oct. 2010, RG n° 09-5096, *Fonderie de Normandie*, RJS 2011 n° 208.

(36) Par deux fois, le jugement, avec une ironie mordante, souligne l'usage comme substantif, absolument incorrect, du terme de *hiérarchique*, désormais très prisé dans le monde de l'entreprise.

Nous avons dit plus haut comment en fin de compte, l'épreuve de l'entretien portait davantage sur l'évaluateur – surtout lorsque celui-ci est enjoint de mettre en œuvre un système de *ranking* par quota – que sur l'évalué, ce que remarque ici le tribunal, notant que « ...il ne paraît pas envisageable que l'évaluation du salarié formée par le responsable en suite à l'entretien proprement dit puisse différer de ce qui lui aura été prescrit par ses instances supérieures, sauf à s'exposer lui-même à des sanctions ».

Mais c'est dans la seule mesure où, dans le cas d'espèce, le montage était manifestement trop grossier, mettant en exergue et la pression exercée sur l'évaluateur et la contrainte posant sur l'évalué, qu'il a pu être censuré.

Et c'est ainsi, à pas comptés, qu'avance tout doucement l'emprise du droit – de la justice – sur cet objet étrange, l'entretien d'évaluation, et l'évaluation elle-même, qui lui est indissociable ; étrange puisque, tout à la fois, *infra-contractuel*, les objectifs fixés ne s'insérant pas dans l'ordre des stipulations, et *extra-disciplinaire*, l'entretien reposant fondamentalement sur l'assentiment des parties, évalué et évaluateur et, plus profondément, sur une manipulation des liens sociaux et affectifs qui se nouent dans l'univers du travail.

Jacques Déchoz

CONTRAT DE TRAVAIL Evaluation des salariés – Méthode – Entretien ne faisant qu'entériner une auto évaluation et évaluation préalable par la ligne hiérarchique – Contrariété avec l'art. L. 1222-2 C. Tr. et les dispositions conventionnelles – Action en justice du syndicat et du CHSCT – Destruction des évaluations ordonnée.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e Ch.) 12 septembre 2013
CHSCT GEM Bank et Fédération des banques et des assurances CFTD
contre **Société General Electric Money**

LES FAITS DE LA CAUSE - EXPOSÉ DU LITIGE

Attendu que la Société General Electric Money Bank est une filiale du groupe américain General Electric, spécialisée dans le financement aux particuliers, qui emploie 1 151 salariés composés de 342 techniciens et 809 cadres et relevant de la convention collective nationale des banques ; que l'entreprise a mis en place un outil d'évaluation des salariés appelé « EMS » – Employee Management System – qui, en 2008, a fait l'objet d'une « évolution » présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le CHSCT, en sa séance du 15 décembre et qui a suscité des réticences de la part de ses membres ; que le CHSCT décida de désigner un expert, *in fine* la société FHC Conseil, qui déposa son rapport définitif le 09 juillet 2010 ;

Attendu que le système EMS comporte un processus dans lequel l'entretien contradictoire auquel le salarié est invité 48 h avant qu'il ne se tienne est précédé d'une phase au cours de laquelle, d'une part, il est invité à rédiger « sa partie de l'EMS » dans laquelle « il détaille et argumente ses réalisations de l'année écoulée par rapport à ses objectifs, ainsi que les éléments ayant pu modifier l'atteinte de ses objectifs en cours d'année. Il indique également quels ont été ses comportements professionnels mis en œuvre pour obtenir ses résultats » et où, d'autre part, ayant connaissance de cette auto-évaluation du salarié, son « manager » établit sa propre évaluation du salarié, répondant « aussi à tous les points évoqués par le collaborateur dans sa partie » et qu'il fait lui-même valider par son propre responsable hiérarchique « et le cas échéant, de son responsable Ressources Humaines » ;

Que, dans les deux ordres définis, savoir un ordre relatif aux « performances » et un autre relatif aux « comportements professionnels », chaque point d'évaluation s'inscrit dans une échelle d'appréciation de cinq niveaux – en partant du plus bas :

- « Non satisfaisant », où le « Perfectionnement (est) nécessaire » ;

- « Perfectionnement nécessaire », où varient les degrés entre « Perfectionnement nécessaire », « Satisfait les attentes de manière régulière » et « Dépasse les attentes » ;

- « Pleinement satisfaisant », correspondant à « Satisfait les attentes de manière régulière » ;

- « Excellent », où varient les degrés entre « Satisfait les attentes de manière régulière » et « Dépasse les attentes » ;

- « Exemplaire », correspondant à « Dépasse les attentes ».

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

(...)

Attendu que les demandeurs et intervenant volontaire allèguent, au soutien de leur mise en cause du système d'évaluation EMS des salariés de l'entreprise pour 2010 et 2011, le fait que celui-ci viole à la fois les dispositions légales des articles L. 1121-1, L. 1222-2 et L. 1222-3 du Code du travail et les stipulations de l'article 36 de la convention nationale des banques ;

Qu'au regard des dispositions légales, ils dénoncent la phase d'auto-évaluation à laquelle est contrainte le salarié en ce que celle-ci, placée à l'origine du processus, intervertit l'ordre de l'échange que suppose l'évaluation et en fait, selon l'expertise qu'ils citent : « (...) un moyen de pression que l'on demande au salarié d'exercer sur lui-même et une manière de faire en sorte qu'il se soumette de lui-même aux exigences de l'entreprise et à son supérieur [le mot « supérieur » est omis dans la citation] hiérarchique (c'est l'organisation du travail qui doit définir les travail et ses moyens et qui doit évaluer sans chercher à dissimuler ou à se dérober de ses propres responsabilités », tandis que l'inspection du travail, dans un courrier du 17 novembre 2010 adressé à la défenderesse, qu'ils citent, fait état de risques psychosociaux générés par ce dispositif ;

Qu'ils mettent, par ailleurs, en cause, d'une part, l'absence de pertinence des mêmes critères d'évaluation appliqués à six familles de métiers, lesquels, de ce fait, manquent d'objectivité et de pertinence et, d'autre part, la définition des critères comportementaux en ce qu'ils impliquent de nombreuses dimensions subjectives comme « *des réalisations majeures* », « *niveau de performance et de contribution pas toujours en phase avec les attentes changeantes* », « *ne développe pas suffisamment ses capacités personnelles* », « *développe continuellement ses capacités personnelles et se montre désireux de se voir confier davantage de responsabilités* », « *les objectifs SMART provoquent l'enthousiasme* ».

Qu'au chapitre de l'évaluation de l'atteinte des objectifs par le salarié, les demandeurs critiquent, au point de vue de la pertinence des méthodes et techniques d'évaluation, l'insertion du « *dépassement de soi* » et concluent que l'évaluation est conçue de telle manière que les objectifs ne sont atteints qu'à la condition que le salarié ait dépassé les attentes de sa hiérarchie.

Qu'en conclusion des critiques qu'ils expriment au titre de la violation des dispositions conventionnelles, les demandeurs et intervenant volontaire en dénoncent les effets générateurs de risques psychosociaux.

Qu'au regard des dispositions conventionnelles, les demandeurs et intervenant volontaire allèguent que le système EMS les violent à plusieurs titres en ce que le salarié est contraint à faire connaître son auto-évaluation avant l'entretien avec son supérieur hiérarchique, lequel lui-même exprime son point de vue également avant l'entretien, alors que la convention prescrit qu'il l'exprime par écrit après l'entretien, en même temps qu'il vide cet entretien de sa substance.

(...)

Attendu que la défenderesse rejette les griefs qui lui sont adressés ; qu'au regard de l'introduction de l'auto-évaluation, elle allègue que la critique est « *révélatrice (la plus...) du caractère dogmatique qui sous-tend la présente action* » en ce qu'elle participe, finalement, au refus de tout système d'évaluation qui s'inscrit dans une gestion des ressources humaines qui postule qu'il soit demandé au salarié d'exprimer ses attentes, de s'expliquer sur sa charge de travail, la difficulté qu'il a pu rencontrer pour atteindre ses objectifs ; qu'elle expose qu'un tel système est la manifestation de l'évolution des évaluations d'un système disciplinaire à un système de gestion des parcours professionnels, laquelle, enfin, est cohérente avec l'évolution de notre droit ; qu'au regard de la critique des critères comportementaux, elle dénonce une critique dogmatique et opportuniste qui ne répond à aucun mal-être des salariés et n'a aucun fondement.

SUR CE,

Sur la recevabilité de l'action des demandeurs et intervenant volontaire

Attendu que la défenderesse oppose à l'action des demandeurs et intervenant volontaire une fin de non-recevoir en ce qu'ils n'auraient ni qualité, ni intérêt pour solliciter la destruction des supports d'évaluation et ne peuvent se substituer aux salariés pour le faire.

Attendu que l'annulation du dispositif d'évaluation EMS pour les années 2010 et 2011, qui est demandée à titre principal, n'est pas discutée par la défenderesse au plan de sa recevabilité ; que l'annulation du dispositif d'évaluation EMS pour les années 2010 et 2011, pour autant que la question reste à discuter dans la suite du jugement, n'est pas séparable des évaluations qui en sont résultées, en ce qu'ils en sont le fruit et forment un tout ; que la recevabilité dans l'action pour

la première entraîne nécessairement la recevabilité pour la seconde ; qu'il y a lieu de rejeter la fin de non-recevoir de ce chef.

Au fond

Attendu qu'il suit des dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail qu'il ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ; que les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du Code du travail disposent successivement que les informations demandées à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles et qu'elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes, qu'enfin les méthodes et techniques d'évaluation doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Attendu que l'article 36 de la convention nationale des banques stipule au chapitre de l'évaluation – qualifiée « *d'acte important de la gestion des ressources humaines* » – qu'elle fait l'objet « *d'un entretien programmé à l'avance pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable, au cours duquel chacun est amené à exprimer son point de vue* » et que celle-ci « *est formalisée par écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication* » et que « *pour ce faire il dispose de 48 h* ».

Attendu que, sur le préalable d'auto-évaluation, il apparaît que l'évaluation de l'employeur par l'intermédiaire de celle du supérieur hiérarchique du salarié est figée dès avant l'entretien ou présente, à tout le moins, des risques élevés qu'il en soit ainsi ; que devant, en effet, être validée par l'instance supérieure à celle de celui qui conduit l'entretien, censé être « *son responsable* », et pouvant même devoir être validée jusqu'au responsable des ressources humaines de l'entreprise, il ne paraît pas envisageable que l'évaluation du salarié formée par le responsable en suite à l'entretien proprement dit puisse différer de ce qui lui aura été prescrit par ses instances supérieures, sauf à s'exposer lui-même à des sanctions ; qu'en outre, il est clair, dans cet environnement, que le salarié, qui n'a pas la possibilité de discuter une opinion médiante et se trouve privé de toute possibilité de contradiction de sa part, est placé dans une situation *a priori* défavorable, soumis à un verdict prononcé avant tout entretien ;

Qu'in fine, il apparaît que ce dispositif est contraire aux stipulations de l'article 36 de la convention collective nationale des banques, qui impose « *que l'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable* » en ce que, manifestement, il prescrit une évaluation dont non seulement il n'est pas garanti qu'elle est celle du responsable du salarié, mais qu'elle est, en sus, sujette à l'interférence de supérieurs hiérarchiques dudit responsable, mais qu'en outre, elle est arrêtée avant même que ne se tienne l'entretien ; que ce dispositif contrevient encore aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1222-2 du Code du travail en ce que l'auto-évaluation du salarié ne fait pas partie des informations qui présentent « *un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes* », ni ne « *(peut) avoir comme finalité d'apprécier ses aptitudes* »

professionnelles » en ce que le regard qu'il est obligé de porter sur lui-même n'est non seulement pas une « information » sur ses aptitudes professionnelles proprement dites, mais, en sus, ne présente avec elles qu'un lien indirect, en l'occurrence totalement oblique.

Attendu que l'expertise préconise la suppression de cette disposition dans la mesure où « *elle* est *uniquement un moyen de pression que l'on demande au salarié d'exercer sur lui-même et une manière de faire en sorte qu'il se soumette lui-même aux exigences de l'entreprise et à son hiérarchique [sic]. C'est l'organisation du travail qui doit définir le travail et ses moyens et qui doit évaluer, sans chercher à dissimuler ou à se dérober de ses propres responsabilités* » ; que l'inspection du travail, dans sa lettre du 17 novembre 2010 à la direction de la Société, relevait « *que l'évaluation du salarié était fixée et écrite avant que l'entretien d'évaluation avec le salarié se déroule. (...) Fixer l'appréciation du salarié avant l'entretien revient à vider celui-ci de son sens, de sa portée et d'une partie de son utilité. Vous indiquez que l'évaluation écrite pourra être modifiée après l'entretien. Il est assez prévisible, cependant, que les cas où l'évaluateur se déjugera seront exceptionnels* ».

Attendu qu'il suit des motifs qui précèdent qu'en fait, l'auto-évaluation, qui est le fondement de tout le processus d'évaluation EMS, « *vide – selon les termes de l'inspection du travail – de son sens, de sa portée (...) l'entretien d'évaluation* » et, partant de là, vide de son sens l'ensemble du processus EMS d'évaluation des salariés mis en place par la défenderesse ; qu'en conséquence, cette seule considération, sans qu'il y ait lieu d'examiner tout autres moyens invoqués par les parties, suffit à faire droit à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Société General Electric Money Bank, du syndicat Fédération des banques et des assurances CFDT et du Syndicat national de la banque (SNB) CFE-CGC de dire le dispositif d'évaluation EMS contraire aux dispositions légales et conventionnelles, en conséquence d'annuler celui-ci pour les années où il a été appliqué en 2010 et 2011 et d'ordonner, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du 15^e jour après la signification du jugement, la destruction de toutes celles qui ont été effectuées, le tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte.

Attendu que la nature de l'affaire et son ancienneté justifient de prononcer l'exécution provisoire du jugement.

Attendu qu'il résulte des éléments de la cause que la défenderesse a poursuivi la mise en place et l'exécution du EMS en dépit de sa connaissance d'une expertise en cours depuis le 09 mars 2009, puis du rapport lui-même concluant défavorablement à son égard ; qu'il s'ensuit que la défenderesse, en affectant non seulement d'ignorer les réticences et les oppositions que lui étaient signifiées, mais, en sus, de les affronter, a porté atteinte aux intérêts moraux des demandeurs et intervenant volontaire en leurs qualités respectives et leur a ainsi causé préjudice ; qu'il y a lieu de faire droit à leurs demandes à proportion de 2 000 € pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Société General Electric Money Bank, le syndicat Fédération des banques et des assurances CFDT et 1 000 € pour le Syndicat national de la banque (SNB) CFE-CGC et de les débouter du surplus de leurs

demandes à ce titre ; qu'en conséquence, la Société General Electric Money Bank est condamnée à leur payer ces sommes.

Attendu que la Société General Electric Money Bank succombant à l'instance est condamnée à payer, en application de l'article 700 du Code de procédure civile, 3 000 € au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Société General Electric Money Bank et au syndicat Fédération des banques et des assurances CFDT, 2 000 € au Syndicat national de la banque (SNB) CFE-CGC, ainsi qu'à supporter les dépens, dont distraction au profit de Maître Jonathan Cadot en application de l'article 699 du Code de procédure civile.

Par ces motifs, le tribunal,

Dit et juge recevable l'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Société General Electric Money Bank et des syndicats Fédération des banques et des assurances CFDT et Syndicat national de la banque (SNB) CFE-CGC

Dit et juge le dispositif d'évaluation EMS contraire aux dispositions légales et conventionnelles.

En conséquence

Annule le dispositif d'évaluation EMS et la totalité des évaluations des années 2010 et 2011 exécutées en application dudit dispositif.

En conséquence

Ordonne, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du 15^e jour après la signification du jugement, la destruction de toutes les évaluations individuelles qui ont été effectuées, le tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte.

Condamne la Société General Electric Money Bank à payer 2 000 € au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Société General Electric Money Bank et au syndicat Fédération des banques et des assurances CFDT, 1 000 € au Syndicat national de la banque (SNB) CFE-CGC en réparation de leur préjudice moral.

Ordonne l'exécution provisoire du jugement.

(Mme Bohnert prés. – M^{re} Cadot, Le Quinquis, Zerah, av.)