

**COMITES D'ENTREPRISE – Attributions économiques – Consultation – Objet – Entretien d'évaluation des salariés.**

COUR D'APPEL DE PARIS (14<sup>e</sup> ch. A) 28 janvier 2009

**Sanofi Aventis France contre CE Sanofi et a.**

Le groupe Sanofi Aventis a pour activité la recherche, le développement, la fabrication et la commercialisation de produits pharmaceutiques. La société Sanofi Aventis France (Sanofi) assure la promotion et la commercialisation en France des médicaments et produits de santé composant le portefeuille produits de Sanofi Aventis.

A la fin de l'année 2006, Sanofi a présenté un projet de réorganisation de l'entreprise, incluant des mobilités internes et des départs volontaires. Le 31 mars 2008, un accord de GPEC a été conclu au sein de cette société.

Le 2 octobre 2008, Sanofi a remis au comité d'entreprise un projet de réorganisation 2008-2009 et un projet de plan de sauvegarde de

l'emploi, une procédure d'information-consultation ayant été engagée, sur ce point.

Les salariés de Sanofi sont soumis à deux types d'entretien :

- un entretien de fin d'année, "évaluation des performances",

- un entretien en milieu d'année, "développement professionnel", prévu depuis 1994, complété régulièrement et pour la dernière fois par l'accord de GPEC du 31 mars 2008, entre le salarié et son manager. Les formulaires remplis dans le cadre de cet entretien sont transmis par chaque manager à son responsable.

Pour la tenue de l'entretien développement professionnel de mi-année, il a été institué, en 2008, un référentiel de compétences, qui

définit les compétences et les comportements afférents à chaque type de poste.

Un nouveau formulaire d'entretien et de référentiel de compétences ont été évoqués lors d'une réunion de la commission formation du comité d'entreprise, le 20 mai 2008. Le compte rendu de cette réunion et le nouveau formulaire ont été présentés au comité d'entreprise le 11 juin 2008.

Le 24 juin 2008, l'un des deux CHSCT de Sanofi, le CHSCT ITINERANTS, compétent pour les visiteurs médicaux, a saisi l'Inspection du travail d'une entrave caractérisée, selon lui, par l'absence d'une procédure d'information-consultation à son profit, s'agissant du référentiel de compétence applicable aux salariés itinérants.

Le 17 juillet 2008, le comité d'entreprise de Sanofi a également dénoncé une entrave consistant en l'absence d'une procédure d'information-consultation à son profit, s'agissant des *"modifications très importantes apportées à la tenue des entretiens de mi-année, tant au regard de leur déroulement, des critères d'évaluation nouvellement proposés et de leur impact sur la carrière du salarié"*.

Le 22 juillet 2008, la direction de Sanofi a fait valoir que si la GPEC devait normalement être abordée lors de ces entretiens de mi-année, l'évaluation de la tenue de poste des salariés ne constituait pas l'objet de ces entretiens et qu'il n'avait jamais été question, comme le soutenait le comité d'entreprise, d'inviter les collaborateurs à s'interroger sur leur avenir professionnel et leurs projets au regard de leur évaluation sur leur poste actuel, ces entretiens donnant lieu au recueil d'éléments qualitatifs, de souhaits d'évolution, de demandes de formation, utilisés par la direction pour élaborer le projet de plan de formation.

Le comité d'entreprise et les syndicats CGT, FO, Pharmacadres, USAPIE et Energie Chimie d'Ile-de-France SECIF-CFDT, faisant valoir qu'il existait un lien entre les entretiens de mi-année et la GPEC et que le contenu du référentiel de compétences ne leur avait pas été présenté, ont saisi le juge des référés, afin qu'il fasse assurer le respect du droit à l'information-consultation préalable du comité d'entreprise, s'agissant des entretiens de mi-année et annule les entretiens de mi-année, conduits en 2008, en ce qu'ils avaient été menés sans cette procédure préalable.

Autorisés le 2 octobre 2008, ce comité et ces syndicats ont saisi le juge des référés à cette fin, à jour fixe.

Par ordonnance du 2 décembre 2008, le juge des référés du Tribunal de grande instance de Paris, saisi sur le fondement de l'article 809 alinéa 1 du CPC, a :

- dit que les entretiens de mi-année 2008 des visiteurs médicaux étaient irréguliers, faute d'information-consultation portant sur le référentiel compétences au profit du comité d'entreprise,

- ordonné à Sanofi de détruire tout compte rendu de ces entretiens et de n'en conserver aucune trace aux dossiers des salariés et, ce, sous astreinte de 1 000 € par salarié et par jour de retard, dans le délai de huit jours à compter de la signification de cette décision,

- condamné Sanofi à verser au comité d'entreprise la somme de 2 000 € et à chacune des organisations syndicales requérantes la somme de 500 € au titre de l'article 700 du CPC,

- condamné Sanofi aux dépens.

Le 5 décembre 2008, Sanofi a interjeté appel de cette décision.

Dans ses dernières conclusions en date du 16 décembre 2008, auxquelles il convient de se reporter, Sanofi fait valoir :

- que l'entretien de développement professionnel de mi-année n'est pas un entretien d'évaluation, se distinguant de l'entretien d'évaluation de la performance de fin d'année, que la portée du référentiel de compétences ne saurait être assimilée à celle du référentiel métiers, que l'entretien litigieux tend simplement à permettre un échange entre le manager et le collaborateur sur les compétences qui seraient nécessaires à ce dernier pour accomplir sa mission au titre de son emploi, et, le cas échéant, pour s'adapter aux évolutions de son emploi ou à son projet professionnel à plus long terme et, par suite, sur les formations qu'il conviendrait que le collaborateur suive à cette fin, que si

l'entretien permet de faire le point sur la performance du collaborateur au cours des six premiers mois de l'année, ce point est fait dans le but d'identifier les formations appropriées, aucune conclusion n'étant tirée par le manager quant au niveau de tenue du poste du salarié, que l'entretien considéré n'est pas un entretien d'évaluation des performances du salarié au regard des résultats attendus sur le poste considéré, que les conditions de déroulement de l'entretien de développement professionnel n'ont absolument pas changé, les intimés ne démontrant pas le contraire, que l'évaluation professionnelle du collaborateur, impliquant, le cas échéant, une mobilité professionnelle et/ou géographique, a toujours été au cœur de l'entretien de mi-année,

- que l'introduction d'un nouvel outil (le référentiel de compétences) dont le salarié comme le manager peuvent, s'ils le souhaitent, se servir au cours de l'entretien, ne modifie pas le déroulement de l'entretien, qu'il n'y a pas de nouvelles méthodes de conduite des entretiens de mi-année, que les objectifs assignés à l'entretien litigieux n'ont absolument pas changé, ce que confirment les formulaires utilisés en 2007 et 2008, et a été admis par le premier juge, que le lien existant entre les entretiens de mi-année et la GPEC n'est pas une nouveauté, que ledit entretien est expressément prévu par l'accord de GPEC du 31 mars 2008, qui mentionne qu'à l'occasion de cet entretien, il peut être évoquée l'évolution professionnelle du collaborateur en vue d'ébaucher un projet professionnel, que cet accord de GPEC a fait l'objet d'une procédure d'information-consultation, que plusieurs accords de 1994, 2004 et 2006 ont prévu un tel entretien, dont les objectifs ont toujours été ceux de l'évolution professionnelle et du développement des compétences, à travers, notamment, la formation, qu'il est, donc, faux de dire qu'il serait tiré des conséquences nouvelles, et non partagées avec le comité d'entreprise, des échanges intervenus lors de ces entretiens, sur la GPEC, en termes de volume et de structures des effectifs, que l'entretien considéré n'a pas été le lieu de promotion du congé mobilité,

- que le principe et les objectifs du référentiel de compétences ont été présentés à la commission formation, que l'article L. 2325-26 du Code du travail prévoit que la commission formation est chargée d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et ne prévoit pas de droit du comité d'entreprise d'être informé et consulté sur ces moyens, que le formulaire d'entretien, le principe et les objectifs du référentiel de compétences ont été présentés, un référentiel de compétences déjà établi pour le métier d'assistante ayant été aussi présenté à titre d'exemple, ce qui n'a pas donné lieu à commentaire de la commission formation, que la direction de Sanofi n'a pas prétendu avoir présenté le contenu même du référentiel de compétences à la commission formation, l'informant de son existence, que les entretiens litigieux ne sont pas susceptibles d'affecter les conditions d'emploi et de travail des salariés, n'étant pas des entretiens d'évaluation, que ces entretiens ne seront en aucun cas utilisés pour définir des critères d'ordre de licenciements, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi en cours d'information-consultation, contrairement à l'évaluation qualitative de la tenue de poste du collaborateur à laquelle aboutiront les entretiens de fin d'année, que la direction a octroyé dix points à tous les salariés au titre du critère des qualités professionnelles, que les intimés ne sauraient prétendre que l'analyse menée dans le cadre des entretiens de développement de la performance va trouver à s'inscrire *de facto* dans le processus d'évaluation, que les entretiens de mi-année ne constituent pas un moyen de contrôle de l'activité des salariés, les compétences des salariés ne devant pas être assimilées à leur activité, (...)

Dans leurs dernières conclusions en date du 16 décembre 2008, auxquelles il convient de se référer, le comité d'entreprise et les syndicats intimés font valoir :

- que dans le cadre des outils de GPEC, Sanofi élabore un "référentiel métiers", expressément visé dans l'accord sur la GPEC signé le 31 mars 2008, que la mise à jour du "référentiel métiers visiteur médical" a été annoncée le 14 mai 2008, sans qu'il ait été question de l'élaboration d'un référentiel de compétences, qu'en 2007, plusieurs centaines de départs ont donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, qu'en juin 2008, un nouveau plan de suppression de postes a

été annoncé, qui a été confirmé le 2 octobre dernier, avec 927 suppressions de postes, touchant essentiellement les visiteurs médicaux, en dépit des bons résultats de l'entreprise, que, lors de la réunion de la commission formation, le référentiel de compétences a été évoqué, mais non présenté car en cours d'élaboration, que ce référentiel n'a pas été ultérieurement présenté, alors que les entretiens de mi-année ont eu lieu, que la direction inscrit les entretiens de mi-année dans la perspective d'une passerelle entre évaluation des salariés et GPEC, ce qui n'est pas neutre au moment où des suppressions d'emplois sont envisagées, que, par leur nature, les entretiens de mi-année s'intègrent dans les domaines de compétences du CE, à qui est reconnu un droit d'information-consultation, qu'en fonction de l'importance des modifications apportées s'agissant des entretiens de 2008, l'information-consultation s'imposait bien, que cette procédure d'information-consultation n'a pas été engagée,

- que les entretiens de mi-année constituent bien un événement directement en lien avec les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle dans l'entreprise, que les modifications apportées aux conditions dans lesquelles se tiennent ces entretiens et à leurs objectifs sont, donc, de nature à influencer sur les conditions de travail et d'emploi, alors que le métier de visiteur médical est, au sein de Sanofi, un emploi menacé, que les entretiens de mi-année s'intègrent dans des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés de l'entreprise, qu'ils servent à faire le point sur les performances du salarié et évaluer ses compétences, que le référentiel de compétences, document litigieux, sert à identifier les compétences nécessaires en les précisant sous forme de pratiques/comportements observables, qu'il est un outil à partir duquel le supérieur va contrôler l'activité effective du salarié et ses comportements pour vérifier leur adéquation ou leurs carences, au regard des attentes standardisées dans le référentiel, que c'est, donc un outil de contrôle de la qualité de la prestation de travail, que le référentiel de compétences n'a jamais été présenté comme un outil facultatif à qui que ce soit, que les modifications apportées sont réelles et suffisamment importantes pour justifier l'information-consultation préalable du CE,

- que le référentiel de compétences identifie pour chaque métier les compétences sous forme de pratiques/comportements observables, que c'est là que se situe la nouveauté de la démarche, que le salarié et son supérieur sont invités à s'interroger, en prenant appui sur le référentiel, sur la mobilisation des caractéristiques personnelles dans l'exercice professionnel, les compétences maîtrisées et celles qui sont problématiques, sur l'entretien de la compétence maîtrisée, sur l'anticipation des besoins, sur le prochain pas professionnel possible, sur un éventuel contact avec la cellule GPEC, que figure dans le formulaire d'entretien un espace dédié à l'identification du projet et de la mobilité géographique ou fonctionnelle, qu'avant 2008, l'objectif de l'entretien était l'analyse des besoins en formation uniquement, qu'en juin 2008, il a été question d'envisager l'avenir, via les outils de la GPEC, ce qui pesait d'autant plus que le métier de visiteur médical était menacé et qu'un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi était annoncé deux mois après la tenue des entretiens de mi-année, que le directeur des ressources humaines a écrit à l'intention du CE que la GPEC n'était pas l'objet de l'entretien de mi-année, alors que Sanofi ne cesse, dans ses conclusions, de relier cet entretien aux accords de branche et d'entreprise traitant de la GPEC, qu'en toute hypothèse, il n'avait jamais été question, dans l'entreprise, avant 2008, de faire des entretiens de mi-année un rendez-vous stratégique pour l'évolution de la carrière et de l'emploi, via la GPEC, qu'une consultation préalable s'imposait, que le fait qu'elle ne soit pas intervenue constitue un trouble manifestement illicite, que l'information de la commission formation ne peut se substituer à celle du CE et suffire, qu'il n'a pas été fait de présentation générale du référentiel de compétences, que la présentation d'un référentiel de compétences établi pour les seules assistantes ne peut valoir présentation du référentiel établi pour les visiteurs médicaux, dont les emplois sont totalement différents, et sont menacés, que l'inspection du travail a donné suite à la demande du CHSCT, en commençant une enquête et demandant à la direction de Sanofi les pièces utiles, cette dernière lui transmettant en septembre 2008 le référentiel jamais communiqué aux représentants du personnel, que le comité

d'entreprise a tenté de renouer le dialogue avec la direction, par deux résolutions, sans succès, que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi retient le critère des qualités professionnelles parmi les critères d'ordre des licenciements et y affecte des sous-critères très en lien avec le contenu du référentiel de compétences, que l'analyse menée, pour la première fois cet été, à partir du référentiel de compétences, va trouver à s'inscrire dans le processus d'évaluation. (...)

SUR QUOI LA COUR :

**Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article 809 alinéa 1 du CPC, le juge des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;**

**Que la mise en œuvre des dispositions de l'article 809 alinéa 1 du CPC ne nécessite pas la démonstration d'une urgence, ni celle d'une absence de contestation sérieuse ;**

**Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;**

**Qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2323-27 du même code, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ;**

**Qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2323-32 du même code, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ;**

**Considérant que le comité d'entreprise de Sanofi et les syndicats intimés n'ont pas fondé leur action sur un non-respect, par cette société, des dispositions de l'article L. 2325-26 du Code du travail, qui n'ont trait qu'aux attributions de la commission de formation du comité d'entreprise ;**

**Considérant que les intimés ne prétendent pas que l'entretien de développement de mi-année constituerait un nouveauté, mais soutiennent qu'il a été modifié, en 2008, par l'introduction d'un outil permettant son élaboration, le référentiel de compétences, introduction qui justifiait l'information-consultation du comité d'entreprise ;**

**Considérant que l'entretien de mi-année, mis en œuvre depuis 1994, a, en effet, fait l'objet d'une modification, applicable en 2008, consistant, selon les termes mêmes de la direction, en l'utilisation d'un "nouveau formulaire d'entretien" et d'un "nouvel outil" permettant sa tenue, le référentiel de compétences ;**

**Qu'un document, destiné aux managers, relatif à la conduite de l'entretien de développement, précise les objectifs des entretiens de mi-année 2008, qui consistent à "positionner cet entretien comme un acte managérial fort" et à "le recentrer sur les compétences", en précisant "ce qui change" : le formulaire d'entretien, un nouvel outil : le référentiel compétences et un process : formulaire remis au manager du manager, collecte des formulaires par la direction et partage avec le RRH et le service formation, lors d'une réunion ad'hoc et suivi formalisé des plans de développement dans la durée ;**

**Que, le 20 mai 2008, la direction de Sanofi a présenté à la commission formation de son comité d'entreprise le nouveau formulaire d'entretien de développement professionnel, en précisant que les objectifs de cet entretien consisteraient à**

*"recentrer l'entretien sur les compétences, à ne pas faire uniquement des demandes de formation, mais aussi définir d'autres actions de développement, en identifiant et développant les compétences... socle commun valable pour plusieurs métiers"* ;

Qu'elle a, à cette occasion, mentionné l'introduction d'un "nouvel outil", le référentiel de compétence, *"qui permettra aux salariés de prendre conscience de leurs compétences"* ; que rappelant qu'un tel référentiel, pour les assistantes, avait été présenté, elle a précisé que les référentiels pour les visiteurs médicaux étaient *"en cours d'élaboration"* ;

Que, le 28 mai 2008, les directeurs régionaux, supérieurs hiérarchiques des visiteurs médicaux, ont été destinataires, pour mener les entretiens en cause, d'un référentiel métier, *"pour l'évaluation de la tenue du poste"*, mais aussi du référentiel compétences litigieux, *"qui servira pour la partie développement"* ; que la direction de Sanofi a fait savoir, le même jour, à ces directeurs régionaux, qu'ils pouvaient se servir de ces deux référentiels, *"même s'ils n'avaient pas encore été présentés officiellement aux partenaires sociaux"* ;

Que, pour autant, lors de la réunion du comité d'entreprise du 11 juin 2008, comme par lettre du 22 juillet 2008, il a été affirmé, à nouveau, par la direction de Sanofi, que le référentiel compétences pour les visiteurs médicaux était *"en cours d'élaboration"*, ce qui n'était, pourtant, plus le cas ; que ce référentiel a été mis en ligne sur le réseau intranet de Sanofi, sans avoir été préalablement présenté au comité d'entreprise ;

Considérant que l'entretien de développement professionnel de mi-année, ici en cause, était, pour l'année 2008, selon les termes mêmes d'un document élaboré par Sanofi pour le présenter, centré essentiellement sur le développement professionnel et devait permettre d'identifier les compétences/connaissances à développer et d'élaborer un plan d'actions de développement, qui devait refléter les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise ; qu'il devait, donc, donner lieu à l'élaboration d'un plan de développement/formation et d'un projet professionnel/mobilité géographique ;

Que Sanofi confirme que l'évaluation professionnelle du collaborateur, impliquant, le cas échéant, une mobilité professionnelle et/ou géographique, est *"au cœur de l'entretien de mi-année"* et qu'il existe un lien entre cet entretien et la GPEC ; que cet entretien est, également, déterminant, s'agissant de la formation professionnelle ;

Que le guide pour la réalisation des entretiens de développement, entretiens de mi-année, élaboré par Sanofi en 2008, mentionne que, dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *"chacun doit pouvoir gagner en visibilité sur son devenir possible et dialoguer sur les perspectives d'avenir, même si cela peut être, parfois, source d'inquiétude"*, ajoutant : *"pour dépasser cette inquiétude, nous souhaitons offrir à chaque collaborateur la possibilité de réfléchir à son projet professionnel à court et moyen terme, en bénéficiant d'une vision claire de notre stratégie, des possibilités offertes en matière de développement des compétences"* ;

Que ce guide précise que le "cycle de performance et développement" comprend :

- un entretien de mi-année, *"centré développement"*, permettant de faire le point sur la performance, de faire la revue des objectifs en mi-année, de faire le point sur le développement des compétences et plan de formation et l'élaboration d'un plan de développement individuel,
- un entretien de fin d'année, *"centré performance"*, permettant une évaluation de la performance annuelle, de fixer les objectifs, de faire le point sur le développement des compétences ; qu'il indique que le référentiel compétences

identifie les compétences nécessaires au métier et les précise sous forme de pratiques/comportements observables et s'accompagne d'un dispositif d'aide à la réflexion sur la mobilité interne/externe, favorisant l'approfondissement de la réflexion du salarié sur son projet ;

Que le même guide mentionne que, pour préparer cet entretien, le collaborateur fait préalablement le point sur sa performance, son développement professionnel, ses compétences, sa perception des opportunités, ses souhaits, sa mobilité et que le "manager" guide le collaborateur dans l'évaluation de ses compétences et sa recherche d'opportunités de développement de carrière ;

Que ce guide invite le salarié à faire son autodiagnostic, en prenant appui sur les actions de développement/formation dont il a bénéficié l'année précédente et leurs effets sur l'affirmation de ses compétences, en se référant au référentiel de compétences et au référentiel métiers, et en s'interrogeant sur ses réussites, sa compétence, ses points forts dans l'accomplissement de son travail ;

Que ce guide, s'il ne présente pas expressément comme obligatoire l'usage du référentiel compétences, associe sans réserve cet outil à l'entretien de compétence de mi-année, sans relever, un seul instant, le fait qu'il aurait un caractère facultatif ;

Que le référentiel compétences destiné aux visiteurs médicaux, produit aux débats, consiste en une grille de douze "compétences" comprenant, chacune, cinq "manifestations" et classées en quatre rubriques : réflexion, réalisation, management et communication ;

Qu'il résulte de ce qui précède que les entretiens annuels ne peuvent être considérés comme totalement étrangers l'un de l'autre, que l'entretien de mi-année participe d'un processus général permettant l'évaluation des salariés, qu'il n'a pas trait qu'à leurs actions de formation, qu'il permet de faire le point sur la performance du salarié au cours des six premiers mois de l'année, ce qui est susceptible d'influer sur l'évaluation de ses compétences, donc de la qualité de sa prestation de travail, que s'il se distingue de l'entretien de fin d'année, il en est le complément, qu'il peut influencer sur la mobilité professionnelle et/ou géographique du salarié et qu'il est lié, enfin, à la GPEC ;

Que cet entretien est donc lié, par nature, aux conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des visiteurs médicaux de Sanofi, sa teneur pouvant avoir une incidence sur l'organisation de leur travail, leurs conditions d'emploi, leurs qualifications et leurs modes de rémunération ; qu'il entre, en tant que tel, dans le champ de la consultation nécessaire du comité d'entreprise ;

Que si la création d'un tel entretien, qui existait bien avant 2008, n'est pas ici en cause, les éléments y apportant une modification en 2008 nécessitaient, donc, une information-consultation du comité d'entreprise, ce qui n'a pas été le cas ; que la seule présentation *"du principe et des objectifs"* du référentiel de compétences à la commission formation du comité d'entreprise, sans présentation de ce référentiel audit comité, ne constitue pas l'information requise ;

Que le formulaire d'entretien 2008 est différent de celui de 2007, ce que ne conteste pas Sanofi en ce qu'il évoque une orientation et un plan de développement/formation, ainsi qu'un projet professionnel et mobilité, là où le formulaire 2007, évoquait la formation et la mobilité (professionnelle/géographique) ; que si cette modification est peu importante sur le plan formel, elle traduit la plus grande portée qu'a expressément voulu donner Sanofi à l'entretien considéré ;

Que l'introduction du référentiel de compétences ayant été annoncée par Sanofi comme devant permettre une



modification de l'entretien considéré sur les compétences, l'appelante ne peut soutenir, sauf à considérer que le changement dont elle a pris l'initiative n'avait aucune finalité et à contredire ses propres documents d'information, que cet outil n'est pas susceptible de modifier le déroulement de cet entretien et sa portée ; que Sanofi, qui s'en prévaut, ne justifie pas de l'absence de modification apportée, par ce référentiel, aux entretiens menés en 2008 ;

Que la mise à jour du référentiel métiers visiteur médical, distinct du référentiel compétences, a donné lieu à une présentation, le 14 mai 2008, au comité d'entreprise, à débat, et à examen par un groupe de travail composé de membres du CHSCT, du médecin du travail, d'un représentant de la direction ; que ce référentiel métiers a, également, été présentée au CHSCT ; que Sanofi ne peut minimiser ces circonstances pour affirmer que ledit référentiel n'a pas donné lieu à formation-consultation, ce qui rendrait inutile une telle procédure, s'agissant du référentiel compétences ; que la présentation, au comité d'entreprise, d'un référentiel compétences établi pour le métier d'assistante, n'a pu constituer l'information requise, concernant les visiteurs médicaux ;

Considérant que le présent litige s'inscrit dans un contexte qui doit être pris en considération ;

Que l'accord de GPEC conclu au sein de Sanofi identifie expressément les métiers de la visite médicale comme figurant sur une liste d'emplois menacés ; qu'un plan de suppression de postes a été annoncé par la direction de Sanofi au mois de juin 2008, cette dernière ne contestant pas l'affirmation de son comité d'entreprise selon laquelle une majorité de visiteurs médicaux est concernée par cette suppression ;

Que si un entretien portant sur ses compétences est, par nature, source de stress pour le salarié concerné, il l'est d'autant plus lorsque ledit salarié sait que sa profession est menacée au sein de l'entreprise qui l'emploie ;

Que, dans un contexte de réorganisation de l'entreprise, à laquelle est associée une suppression de postes, dont ceux de visiteurs médicaux, ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, la modification, par introduction d'un nouvel outil, d'un des deux entretiens annuels devant permettre l'élaboration, non seulement d'un plan de développement/formation, mais aussi d'un projet professionnel/mobilité géographique, rendait donc d'autant plus nécessaire la procédure d'information-consultation requise par le comité d'entreprise ;

Que c'est, donc, à juste titre, que le premier juge a estimé que les modifications apportées étaient susceptibles de changer la nature de l'entretien de mi-année et pouvaient être source d'inquiétudes et de fragilité pour les visiteurs

médicaux, notamment dans un contexte de crainte pour l'emploi ;

Que Sanofi ne peut se contenter d'affirmer que les entretiens de compétences "ne seront en aucun cas utilisés pour définir des critères d'ordre de licenciements, contrairement à l'évaluation qualitative de la tenue de poste du collaborateur à laquelle aboutiront les entretiens de fin d'année", dès lors que l'ensemble des entretiens s'étant tenus entre les visiteurs médicaux et leurs supérieurs hiérarchiques constitue une source d'informations susceptibles d'être utilisée, avec d'autres éléments, à cette fin ; que cette source d'informations est également, en tant que telle, susceptible de permettre un contrôle accru de l'activité et du comportement des salariés ;

Considérant que le non-respect, par Sanofi, des dispositions précitées du Code du travail, constitue un trouble manifestement illicite qu'il y a lieu de faire cesser ;

Que les mesures adoptées par le premier juge sont à la fois suffisantes et nécessaires pour faire cesser ce trouble ;

Considérant que les intimés ne considèrent pas le plan de formation 2009 comme vicié du fait des irrégularités affectant les entretiens litigieux et ne forment aucune demande à ce sujet ; qu'il y a lieu de le constater ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des intimés les frais irrépétibles qu'ils ont exposés en appel ; qu'il y a lieu, dès lors qu'ils ont conclu ensemble, de leur allouer, à tous, une somme globale, à ce titre ;

Que Sanofi, qui succombe, devra supporter la charge des dépens d'appel, qui pourront être recouverts selon les dispositions de l'article 699 du CPC ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise,

Y ajoutant,

Constate que le comité d'entreprise de la SA Sanofi Aventis France, comme les syndicats CGT Sanofi Aventis France, Force ouvrière du Laboratoire Sanofi Aventis France, Pharmacadres, USAPIE et le syndicat Energie Chimie d'Ile-de-France SECIF-CFDT "ne considèrent pas le plan de formation 2009 comme vicié du fait des irrégularités affectant les entretiens litigieux",

Condamne la SA Sanofi Aventis France à payer, au titre de l'article 700 du CPC, la somme globale de 3 500 € au comité d'entreprise de la SA Sanofi Aventis France, aux syndicats CGT Sanofi Aventis France, Force ouvrière du laboratoire Sanofi Aventis France, Pharmacadres, USAPIE et au syndicat Energie Chimie d'Ile-de-France SECIF-CFDT, ensemble.

(M. Foulon, prés. - Mes Grangé, Credo, Taraud, av.)

## Note.

C'est un arrêt tout à fait remarquable qu'a rendu la Cour de Paris dans cette affaire opposant la société Sanofi à son comité d'entreprise et à diverses organisations syndicales. L'objet du litige, que l'on retrouve dans de nombreuses décisions de justice récentes, concerne la consultation des instances représentatives à propos d'entretiens individuels d'évaluation des salariés – en l'occurrence des visiteurs médicaux. La portée de ces entretiens et les modifications apportées à leur déroulement faisaient débat ; la source des difficultés résidait dans un changement – mineur selon la direction de l'entreprise – concernant l'un des deux entretiens annuels. Cette rencontre, initialement destinée à examiner les besoins de formation des salariés, est désormais destinée à examiner, à l'aide d'une grille d'analyse (le « référentiel compétences »), les possibles changements de poste de chaque salarié. Le comité revendiquait d'être saisi pour avis de cette modification.

Il convient de relever en premier lieu l'attention avec laquelle la Cour a scruté, pour en tirer les conséquences, la littérature gestionnaire de l'entreprise. Ce (long) détour permet de mettre en relief le décalage entre ce

discours, postulant le caractère stratégique des politiques managériales (1), et celui, exprimé dans la langue du droit notamment dans l'argumentation patronale reproduite ci-dessus, minimisant la portée du processus pour justifier le défaut de consultation des IRP (2).

Comparée à divers précédents jurisprudentiels, la décision rapportée mérite de retenir plus particulièrement l'attention sur les points suivants :

- *le lien entre l'entretien et la GPEC* : l'arrêt retient explicitement que la catégorie professionnelle concernée est identifiée par l'accord de GPEC comme figurant parmi les emplois menacés. Ce n'est néanmoins pas ce point qui relie l'entretien individuel à la GPEC, il ne fait que le confirmer. Il est de la nature même d'une politique structurelle d'entretiens individuels, investis d'une fonction de préparation à la mobilité, d'être rattachée à la GPEC (3).

- *le fondement de l'intervention du CE* : l'examen par les instances élues des conditions du contrôle de l'activité des salariés (4) constitue désormais un fondement classique en matière d'entretien d'évaluation (5). Les premiers juges dans l'affaire rapportée avaient pointé notamment une modification pouvant « induire de la part du supérieur hiérarchique un contrôle accru de l'activité et du comportement de ses collaborateurs » (6). C'est un autre fondement à l'intervention du comité d'entreprise qu'a retenu à titre essentiel la Cour, celui des problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation et des conditions d'emploi (L. 2323-27) (7). Cette approche est certainement féconde car elle se distingue de la précédente en appréhendant les politiques d'entreprise dans une dimension plus globale et moins dépendante d'un examen de(s) poste(s) de travail.

- *le rôle du CHSCT* : malgré l'absence dans la procédure du CHSCT, le rappel du « contexte » effectué par la Cour (« si un entretien portant sur ses compétences est, par nature, source de stress pour le salarié concerné, il l'est d'autant plus lorsque ledit salarié sait que sa profession est menacée au sein de l'entreprise qui l'emploie ; (...) les modifications apportées (...) pouvaient être sources d'inquiétudes et de fragilité ») offre une passerelle évidente avec les décisions *AGME* (8) et *Snecma* (9) de la Cour de cassation. Comme le souligne avec pertinence un auteur, ainsi que cela résulte de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, « le stress résulte d'un "déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception des ressources qu'elle a pour y faire face". Par définition, le moment de l'évaluation provoque l'émergence de cette distorsion » (10).

- enfin, l'impossibilité, affirmée par la Cour d'appel, de dissoudre le lien entre l'appréciation portée par l'employeur lors de l'entretien d'évaluation (11) et l'ordre des licenciements pour motif économique doit conduire à remettre sur le métier certaines solutions jurisprudentielles peu satisfaisantes (12).

Difficile de clore ces brèves observations sans relever la sanction du non-respect des prérogatives des instances : le Tribunal, ainsi confirmé par la Cour, a ordonné à la société de détruire tout compte-rendu de ces entretiens et de n'en conserver aucune trace aux dossiers des salariés et ce, sous astreinte. De telles mesures appellent toutefois des mesures de suivi et de vérification afin de garantir le respect des décisions de justice.

**A.M.**

(1) V. not. JC. Sciberras, RDT 2008 p. 498.

(2) Sur les conditions d'une consultation régulière en matière d'évaluation v. P. Adam « Évaluation (illicite) des salariés et action collective », Dr. Ouv. 2008 p. 585 spec. II.

(3) T. Katz, *La négociation collective et l'emploi*, Bibl. de droit social n° 41, LGDJ, 2007, § 84 s.

(4) L. 2323-32 al. 3 : « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

(5) Soc. 10 avr. 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 472 n. A. Mazières ; TGI Amiens (référé) 1<sup>er</sup> avril 2009, RG 09/00097.

(6) TGI Paris, 2 déc. 2008, RG n° 08/58279 ; cette formule est brièvement reprise par la Cour en fin de motivation.

(7) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8<sup>ème</sup> ed., 2005, LGDJ, p. 581.

(8) Soc. 28 nov. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 49 rapp. J.-M. Béraud, RDT 2008 p.180 n. P. Adam, sur pourvoi à l'encontre de CA Paris (14<sup>e</sup> ch. B) 3 nov. 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 339 n. L. Péruprotte, sur appel à l'encontre de TGI Paris 31 mars 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 480 n. A. de Senga.

(9) Soc. 5 mars 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 424 n. F. Héas ; plus vastement P. Adam « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français » Dr. Ouv. 2008 p. 313 spec. p. 325 s.

(10) P.Y. Verkindt « L'évaluation du salarié sous le regard du juge » Dr. Soc. 2009 p. 48 ; sur l'accord v. également C. Sachs-Durand, RDT 2009 p. 243.

(11) Sur l'importance du rôle de ces procédures d'évaluation, v. Soc. 31 mars 2009, p. n° 07-45.522 ; Soc. 20 fév. 2008, Bull. civ. V n° 38, Dr. Soc. 2008 p. 530 n. C. Radé

(12) Soc. 21 nov. 2006, Bull. civ. V n° 349, Dr. Ouv. 2007 p. 158 : « Si la méconnaissance par l'employeur de son obligation d'informer préalablement les salariés des techniques et méthodes d'évaluation qu'il met en œuvre à leur égard peut justifier l'allocation de dommages-intérêts, elle n'est pas de nature à caractériser à sa charge une inobservation des critères d'ordre des licenciements, dès lors que l'appréciation des qualités professionnelles repose sur des éléments objectifs et vérifiables » ; v. obs. critiques : P. Adam, prec., Dr. Ouv. 2008 p. 591 note 54 ; A. Lyon-Caen, D. 2009 p. 1126 ; A. Mazières, prec. § 7.