

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Dispositif d'évaluation du salarié – Modalités – 1/ Critères comportementaux – Outils mis à disposition des évaluateurs pour les apprécier – Commentaires pré-rédigés et automatiques liés aux notes attribuées – Licéité (non) – 2/ Langue – Dispositif en langue anglaise uniquement – Inopposabilité aux salariés.

COMITÉ D'ENTREPRISE Action en justice – Contestation d'un dispositif d'évaluation – Recevabilité – Intérêt à agir devant être légitime, personnel et direct – Action sur le fond des sujets soumis alors même que l'exercice de son pouvoir d'information et de consultation n'est pas en cause (non).

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice – Contestation d'un dispositif d'évaluation – Recevabilité – Faits devant porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée – Action aux fins de dire illicite le dispositif d'évaluation (oui) – Action tendant à la destruction des évaluations réalisées et à leur inopposabilité (non).

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (Pôle Social) 31 janvier 2018
SAS Alcatel-Lucent international (Groupe Nokia) (n° RG 17/04.685)

La société Alcatel Lucent International (la société) opère sur le marché des télécoms et des réseaux, notamment dans le très haut débit mobile et fixe.

À la suite de l'ouverture d'une offre publique formulée le 15 avril 2015, le groupe Nokia a pris le contrôle de la société le 7 janvier 2016.

Initiant une démarche d'uniformisation de l'organisation et du fonctionnement de la société avec celui en vigueur au sein du groupe Nokia, un processus d'information/consultation du comité central d'entreprise, puis de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail (IC-CHSCT) a débuté sur le projet de programme de performance et de potentiel Nokia intitulé « Nokia People Focus ».

Le 31 mai 2016, l'IC-CHSCT a émis un avis négatif et, le 15 juin 2016, le comité central d'entreprise, après expertise, a formulé 9 réserves sur le projet.

Autorisés par ordonnance du 26 avril 2017, le comité central d'entreprise, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et la Fédération de la métallurgie CFE-CGC ont assigné la société à l'audience du 4 juillet 2017, date à laquelle une nouvelle expertise confiée à l'Isats ayant été décidée et un groupe de travail paritaire ayant été créé, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 5 décembre 2017.

Aux termes de leurs dernières écritures, les demandeurs concluent ainsi :

- constater l'illicéité du dispositif d'évaluation « Nokia People Focus » ;
- interdire à la société l'utilisation du dispositif « Nokia People Focus » sous astreinte de 50.000 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir ;
- juger les évaluations réalisées au cours de l'année 2016 inopposables aux salariés et enjoindre à la société de renoncer à leur exploitation ;
- ordonner à la société de détruire les évaluations réalisées au titre de l'année 2016 sous astreinte de 50.000 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision à intervenir ;
- se réserver la liquidation de l'astreinte ;
- condamner la société à verser à chacun des demandeurs la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens ;
- ordonner l'exécution provisoire.

La société forme les demandes suivantes :

in limine litis :

- déclarer irrecevables l'action du comité central d'entreprise et les demandes des organisations syndicales et du comité central d'entreprise visant à obtenir la destruction et à voir déclarer inopposables aux salariés les évaluations réalisées au titre de l'année 2016 ;
- sur le fond :
- dire que le dispositif d'évaluation « Nokia People Focus » est licite ;
- débouter les requérants de l'ensemble de leurs demandes ;
- les condamner solidairement à lui payer la somme de 3.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la qualité et l'intérêt pour agir des demandeurs

Le comité d'entreprise doit justifier que son intérêt à agir est légitime, personnel et direct. Il ne tient en effet d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause.

L'obligation d'information et/ou consultation du comité d'entreprise dans de nombreux domaines ne lui ouvre pas un droit d'agir sur le fond des sujets qui lui sont soumis, dès lors que l'exercice de son pouvoir d'information et de consultation n'est pas en cause.

Le comité central d'entreprise de la société Alcatel Lucent International est irrecevable à agir pour demander l'illicéité du système d'évaluation des salariés soumis à sa consultation.

Conformément à l'article L.2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En ce sens, la violation alléguée des articles L.1121-1, L.1122-2 et L.1122-3 du Code du travail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par les fédérations demanderesse, de sorte que l'action de ces dernières aux fins de dire illicite le dispositif d'évaluation mis en place est recevable.

En revanche, comme le souligne la société, l'action tendant à la destruction des évaluations déjà réalisées des salariés, ainsi qu'à l'inopposabilité de ces évaluations est un droit exclusivement attaché à la personne des salariés.

Dès lors, les fédérations demanderesse sont irrecevables à former de telles demandes.

Sur le système d'évaluation

L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail des salariés.

Les dispositions du Code du travail définissent le cadre de ce contrôle, l'article L.1222-2 indiquant que « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'information », l'article L.1222-3 précisant que « les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».

L'article L.1121-1 dispose, de façon plus générale, que « nul ne peut apporter 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 ».

Ici, le principe d'une évaluation n'est pas discuté. Seules les modalités de celle-ci sont en litige.

Les fédérations demanderesse arguent de l'illicéité du dispositif d'évaluation « Nokia People Focus » mis en œuvre par la société en ce qu'il favorise les évaluations subjectives et arbitraires, notamment en :

- faisant en grande partie reposer les évaluations sur des critères comportementaux ;
- recherchant un objectif contestable, celui de voir les salariés adhérer aux valeurs de l'entreprise ;

- intégrant dans les formulaires d'évaluation des commentaires prédéterminés que l'évaluateur n'a pas l'obligation d'individualiser.

La présentation du programme performance débute par l'énoncé de son contexte, consistant en l'intégration des valeurs Nokia dans le modèle de performance et de potentiel, soit :

- * respect : nous nous traitons avec respect et nous travaillons dur pour l'obtenir des autres ;
- * achievement : nous travaillons ensemble pour avoir des résultats supérieurs et gagner sur le marché ;
- * renewal : nous investissons pour développer nos compétences et développer notre activité ;
- * challenge : nous ne sommes jamais suffisants et remettons perpétuellement le *statu quo* en question.

Elle se poursuit par :

1/les grands principes présidant à ce programme :

- * un dialogue qualitatif tout au long de l'année et des retours d'informations réguliers ;
- * des entretiens portant à la fois sur la performance et le potentiel ;
- * une évaluation individuelle des performances ;

2/ le modèle de gestion des potentiels et des performances :

Potential, qui se divise en :

- * Learning : capacité à apprendre à gérer efficacement de nouvelles situations ou des conditions fluctuantes ;
- * Engagement : volonté de se dépasser et ambition de s'épanouir au-delà du rôle actuel ;

Performance, divisée en :

- * Achievement : atteinte des objectifs individuels et réalisation des tâches confiées ;
- * Relationships : amélioration des performances d'autrui et mise à profit des contributions d'autrui pour optimiser ses propres performances.

La suite est « Development », « Next steps : développement recommandé ».

À ce stade, les critères énumérés sont suffisamment précis pour être rattachés à l'activité professionnelle et appréciés de manière objective.

Toutefois, les outils mis à disposition des évaluateurs pour les apprécier le sont moins.

En effet, figurent, en annexe I, les éléments permettant « la discussion » sur chacun des critères. Pour chacune des rubriques, dont apprentissage (learning) et investissement (engagement), une note est attribuée au salarié, qui génère automatiquement des appréciations préédigées et notamment, pour l'apprentissage :

- * « est réticent ou résiste au changement. Préfère la stabilité, la routine et apprécie les solutions éprouvées ou la pensée conventionnelle. Évite de prendre des risques » ou, pour l'investissement, de façon dégressive :
- * « hautement passionné et lié émotionnellement à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs » ;
- * « passionné et lié émotionnellement à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs » ;

* « lié de manière rationnelle à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs » ;

* « peut se montrer émotionnellement distant vis-à-vis de l'organisation, de la stratégie et des objectifs ».

Les syndicats soulignent justement que les termes utilisés dans ces commentaires – renvoyant à des notions à résonnance morale ou affective – ne permettent pas, de la part de l'évaluateur, un jugement objectif, strictement en lien avec le travail exécuté, de nature à éviter un traitement personnel de l'évaluation.

De même, lorsque, dans les relations professionnelles, il est fait état de remise en cause « respectueuse » ou « irrespectueuse ».

Ces notions ne sont pas définies et ont des connotations morales et comportementales dépassant la sphère professionnelle et sont trop imprécises pour caractériser une relation directe, suffisante et utile avec une activité professionnelle identifiable.

Cette imprécision et ce flou sont accentués par le fait que les commentaires assortissant les notes sont automatiques, pré-imprimés, stéréotypés et non adaptés, individuellement, aux fonctions précises et activités du salarié.

Le cabinet Isast, mandaté par l'IC-CHSCT, indique qu'il « s'agit d'un système complexe qui pose question. Il relève que « certains verbatim illustrent bien le fait qu'une partie de l'entretien annuel d'évaluation repose sur des appréciations de type comportemental, forcément subjectives, voire totalement inadaptées, comme le montre aussi un certain nombre de commentaires génériques utilisés dans les appréciations ».

La société s'en défend, mais en renvoyant seulement à la possible référence à des valeurs d'entreprise et à la manière dont sont atteints les objectifs fixés autrement que quantitativement.

Là n'est pas le litige.

L'employeur peut évaluer, outre la quantité, la qualité de travail et moduler cette appréciation selon les fonctions du salarié.

Mais, en l'espèce, les termes choisis dans les commentaires cités recouvrent une réalité non objectivable.

La société l'a d'ailleurs partiellement reconnu puisqu'elle cite le 2^{ème} rapport de l'Isast : « À l'occasion de la première réunion du groupe de travail initié par la direction pour discuter des évolutions des commentaires génériques, il est apparu que le groupe Nokia envisageait un certain nombre d'évolutions significatives de son dispositif, dans un sens d'allègement (moins de piliers), d'une "désensibilisation" (suppression des notations, réécriture des commentaires génériques) et de mesures destinées à responsabiliser davantage les LM sur leur rôle et les attentes à leur égard.

Ces pistes, si concrétisées, répondraient en partie aux préconisations faites dans le présent rapport ».

La société soutient avoir déjà, à la suite des réunions du groupe de travail, modifié son dispositif et adopté les préconisations émises et avoir transmis des documents en ce sens au comité central d'entreprise.

Il convient toutefois de noter que le document produit pour l'illustrer est en langue anglaise, non traduit et doit donc être écarté.

Par ailleurs, aucune justification de la transmission de ce document au comité n'est jointe.

Ainsi, si les critères comportementaux posés en exergue du dispositif, destinés à évaluer les capacités du salarié dans les divers domaines de son intervention professionnelle, ne sont pas illicites, les outils de ce dispositif, consistant, pour l'appréciation de chacun de ces critères, en des commentaires pré-rédigés et automatiques comportant des appréciations non objectives, le sont.

Dès lors, la société doit supprimer de son dispositif l'ensemble de ces commentaires figés liés aux notes.

L'illicéité du dispositif « Nokia People Focus » est également demandée en ce qu'il fait peser des risques sur l'état de santé des salariés en raison de ses conséquences sur les rémunérations et la gestion des carrières, ainsi qu'en raison du rythme de contrôle permanent de l'activité et de l'absence de recours.

Toutefois, l'impact du résultat de l'évaluation sur le niveau de rémunération et l'évolution de carrière n'est pas en soi illicite.

Les syndicats l'admettent, mais arguent que le lien, pour le salarié, entre cette évaluation et l'évolution de sa carrière, compte tenu des modalités de mise en œuvre de cette évaluation, est source d'inquiétude.

Aucun élément précis n'est donné à ce titre. Aucune enquête n'a été faite et l'affirmation de ce ressenti ne résulte d'aucune donnée identifiable.

Par ailleurs, l'élimination des commentaires prédéfinis au profit, selon les préconisations du groupe de travail, de commentaires individualisés et adaptés aux fonctions est de nature à atténuer, voire supprimer cette inquiétude.

Le dispositif litigieux repose, par ailleurs, sur un mécanisme dénommé « 1 in 90 » comprenant un principe de rencontre entre le salarié et son manager tous les 90 jours, ayant pour but « la fixation des objectifs, le développement, le bien-être des salariés et l'engagement, le retour d'information du salarié au line manager (N+1) et le retour d'information régulier/coaching ».

Cette rencontre régulière permettant d'évaluer et, le cas échéant, réévaluer les objectifs, faire des retours réguliers sur la situation, le service, l'état du marché ou tout autre sujet, a pour but de créer une relation plus proche et une connaissance plus approfondie par le manager des fonctions exercées par les salariés et de ses modalités d'accomplissement. Elle diminue le poids d'une évaluation annuelle emportant à elle seule des conséquences sur l'évolution de la carrière. Elle ne peut, en soi, être considérée comme un risque.

Les dérives évoquées, au niveau des managers ou des

salariés, ne résultent que d'une projection de mauvais fonctionnement du principe, mais ne sont pas avérées, ni automatiques. Au surplus, elles affectent les modalités, mais non le principe.

L'évaluation ne relève pas du seul manager, celui-ci élaborant un document préparatoire qui est ensuite examiné avec les line managers, puis les responsables des ressources humaines, qui « *veillent à la cohérence et l'équité lors des sessions* ».

Dans l'hypothèse d'un désaccord entre un manager et un collaborateur, ce dernier peut exercer un recours auprès du line manager et du référent RH, qui informent le consultant RH et qui vont faire une étude de ce cas.

Les syndicats contestent la réalité de ce recours en indiquant qu'il est hiérarchique et que le responsable des ressources humaines a un pouvoir d'action très limité.

Toutefois, cette appréciation résulte des indications figurant dans le rapport de l'Isast, qui note que tel est le retour de salariés. Aucune précision n'est donnée sur le nombre de salariés concernés, ni sur la méthode d'investigation utilisée pour recueillir leur avis, ni sur les fondements de leur appréciation.

Cette affirmation est insuffisante à indiquer que le recours prévu dans le dispositif est sans efficacité, d'autant que, dans le cadre du groupe de travail institué à l'été 2017, la société s'est engagée à ouvrir la possibilité, pour le salarié, d'être assisté par un salarié ou un représentant du personnel au long de la procédure de recours.

La violation de l'obligation de sécurité de l'employeur au travers du dispositif d'évaluation n'est pas démontrée.

Les fédérations demanderesse concluent à l'inopposabilité d'un document d'évaluation rédigé en langue anglaise.

L'article L.1321-6 du Code du travail énonce que « *le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné d'une traduction en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail. Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* ».

Il est acquis et non contesté que le dispositif d'évaluation est intégralement rédigé en langue anglaise et que les entretiens d'évaluation se menent et que les formulaires en résultant sont élaborés dans cette même langue

Peu importent les éléments de contexte invoqués par la société.

Le fait qu'une large part de la population soit constituée de cadres très qualifiés pour lesquels la langue anglaise ne présente pas de difficulté, qu'un nombre importants de managers travaillent à l'étranger, qu'elle appartienne à un groupe international,

multiculturel où de nombreuses nationalités sont représentées, qu'un nombre conséquent de salariés ne soit pas français, que le logiciel soit uniforme, est inopérant.

Les salariés français travaillant sur un site français doivent avoir accès dans leur langue maternelle à des documents ayant un impact sur leur vie professionnelle, leur évolution de carrière et leur contrat de travail.

Rien n'empêche que, parallèlement, ces mêmes documents existent également en langue anglaise, très utilisée dans le groupe.

Mais l'une ne doit pas exclure l'autre.

Enfin, l'indication que la réalisation du logiciel d'évaluation a été faite par une société étrangère ne suffit pas à la défenderesse de se prévaloir du dernier alinéa de l'article L. 1321-6, le dispositif étant le sien et à destination de ses salariés, dont elle ne peut dénier qu'une partie est française.

Le dispositif d'évaluation est inopposable aux salariés en ce qu'il leur est soumis en langue anglaise et tant qu'il leur sera soumis dans cette seule langue.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement,

DÉCLARE irrecevable l'action du comité central d'entreprise,

DÉCLARE irrecevable l'action de la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et la Fédération de la métallurgie CFE-CGC tendant à la destruction des évaluations déjà réalisées des salariés, ainsi qu'à l'inopposabilité de ces évaluations,

LA DÉCLARE recevable pour le surplus,

DÉCLARE illicites, dans le dispositif, les commentaires pré-rédigés et automatiques liés aux notes,

DÉCLARE inopposable aux salariés le dispositif d'évaluation en ce qu'il leur est soumis en langue anglaise et tant qu'il leur sera soumis dans cette seule langue,

REJETTE le surplus des demandes,

CONDAMNE la société Alcatel Lucent International à payer à la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et la Fédération de la métallurgie CFE-CGC, chacune, la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE l'exécution provisoire,

CONDAMNE la société Alcatel Lucent International aux dépens.

(Mme Mireille Semeriva, prés. - M^e Klein, Tarasewicz, av.)

Note.

La Cour de cassation considère que « l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés », « sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés » (1).

Néanmoins, elle a très rapidement encadré le droit que l'employeur tient de son pouvoir de direction. Tout d'abord, cette évaluation doit s'appliquer à tous les salariés, sans sélectivité (2). Ainsi, l'omission de certaines évaluations annuelles doit se justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ensuite, elle a construit une jurisprudence, dès 2002, énonçant un certain nombre de règles de base du droit du travail devant s'appliquer aux entretiens d'évaluation :

- considérant que ces entretiens, par leurs modalités et les enjeux qu'ils recouvrent, peuvent générer une pression psychologique ayant des conséquences sur les conditions de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (3) et le comité d'entreprise (CE) (4) (dorénavant le comité social et économique, CSE) doivent être consultés ;
- l'employeur doit informer, préalablement à la mise en place d'un système d'évaluation, les salariés, des méthodes et techniques d'évaluation à son égard (5) ;
- l'employeur doit procéder à une déclaration des fichiers à la CNIL, quand uniquement les données à caractère personnel recueillies lors des entretiens individuels sont destinées à un traitement automatisé (6).

Dans le même temps, des questions se sont posées quant aux critères et aux modalités des dispositifs d'évaluation, comme dans le jugement *Nokia* ici commenté. En effet, un entretien doit évaluer le travail réalisé par un salarié, son « *savoir-faire* », pas « *son savoir être* ». Il ne doit pas être un entretien idéologique visant à mesurer des notions aussi subjectives que l'engagement personnel du salarié aux côtés de l'entreprise et de ses valeurs, pas plus qu'il ne doit juger les engagements de chaque salarié.

(1) Cass. Soc. 10 juillet 2002, n° 00-42.368 ; v. A. Chirez, « Notation et évaluation des salariés », Dr. Ouvr. 2003, p. 309.

(2) Cass. Soc. 4 mai 2011, n° 09-70.702.

(3) Cass. Soc. 28 novembre 2007, n° 06-21.964, BC V, n° 201 ; v. J.-M. Béraud, « Entretien annuel d'évaluation des salariés consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL » (rapport), Dr. Ouvr. 2008, p. 49.

(4) Cass. Soc. 12 juillet 2010, n° 09-66.339, BC V, n° 168.

(5) Article L.1222-3 du Code du travail ; v. aussi Cass. Soc. 10 juillet 2002, préc.

(6) Cass. Soc. 28 novembre 2007, préc.

Il ne doit pas, non plus, être pathogène de stress ou de mal-être, ni outil de discrimination.

Pour l'ensemble de ses raisons, le comité central d'entreprise (CCE), les Fédérations syndicales CGT, CFDT et CFE-CGC ont demandé au tribunal de :

- constater l'illicéité du dispositif d'évaluation « Nokia People Focus » et, en conséquence, d'interdire à la société Alcatel Lucent International l'utilisation de ce dispositif ;
- juger les évaluations réalisées inopposables aux salariés, enjoindre à la société de renoncer à leur exploitation et lui ordonner de les détruire.

Donc, il ne s'agit pas de stopper un processus en construction, mais de stopper un processus qui avait déjà commencé à fonctionner. Il devait avoir des conséquences sur les rémunérations variables devant être attribuées, les augmentations de salaire et, plus largement, sur la poursuite de la carrière des salariés.

Signalons, sur le plan procédural, que la demande du CCE a été jugée irrecevable. En effet, dans la mesure où l'exercice de son pouvoir d'information et de consultation n'était pas en cause, celui-ci ne pouvait justifier d'un intérêt à agir légitime, personnel et direct.

En revanche, les syndicats demandeurs (les Fédérations) ont été jugés recevables pour leur action aux fins de dire illicite le dispositif d'évaluation. En effet, le dispositif d'évaluation portait atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée (7) dans la mesure où le respect de certaines dispositions du Code du travail étaient en cause (8). Mais ils ont été déclarés irrecevables en leur demande tendant à la destruction des évaluations réalisées et à leur inopposabilité, le tribunal ayant estimé que ce droit était exclusivement attaché à la personne des salariés.

Au fond, le jugement *Nokia* vient apporter de nouvelles précisions quant aux méthodes d'appréciation prohibées (I) et rappeler que, y compris en matière d'évaluation, l'employeur est tenu d'utiliser la langue française dans l'exécution du contrat de travail (II).

I. Sur les outils d'appréciation des critères comportementaux

A. Des critères jugés suffisamment précis et objectifs

Le système d'évaluation s'appuie sur les « valeurs » du groupe Nokia, à savoir :

- « le « respect » ;
- l'« achievement » (atteinte des objectifs individuels et [la] réalisation des tâches confiées) » (9) ;
- le « renewal (renouvellement) » ;
- et le « challenge (compétition) » ;
- auxquels on ajoute la mesure de la performance, elle-même subdivisée en critères comme celui du « relationship » (« amélioration des performances d'autrui et [la] mise à profit des contributions d'autrui pour optimiser ses propres performances »).

L'avocat des demandeurs, dans ses conclusions, a notamment rappelé la délibération de la CNIL qui impose le respect d'un certain cadre lorsque le dispositif fait l'objet d'un traitement automatisé : l'appréciation des aptitudes professionnelles doit se faire sur la base de « critères objectifs et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé » (10).

Il résulte de cette précision de la CNIL que des critères comportementaux ne peuvent être admis dans une évaluation professionnelle qu'à la double condition qu'ils soient, d'une part, suffisamment précis pour être rattachés à l'activité professionnelle et, d'autre part, appréciés de manière objective.

Malgré cela, le TGI de Nanterre a estimé que les critères énumérés étaient suffisamment précis pour être rattachés à l'activité professionnelle et appréciés de manière objective. Toutefois, la motivation du tribunal étant laconique sur ce point, il convient d'observer la plus grande prudence quant au caractère suffisamment précis et objectif de ces critères.

B. Illicéité des commentaires pré-rédigés et automatiques liés aux notes attribuées

Ce sont les outils mis à disposition des évaluateurs pour apprécier les salariés qui sont considérés comme subjectifs et ne satisfaisant pas aux exigences pour être licites.

En effet, les juges relèvent des points subjectifs dans les éléments qui figurent en « annexe I » pour ouvrir la discussion sur chacun des critères, pour chacune des rubriques, dont apprentissage (« learning ») et investissement (« engagement »).

Premièrement, une note est attribuée au salarié, qui génère automatiquement des appréciations pré-rédigées et, notamment, pour l'apprentissage, on peut citer :

- « est réticent ou résiste au changement ;
- préfère la stabilité, la routine et apprécie les solutions éprouvées ou la pensée conventionnelle ;

(7) En application de l'article L. 2132-3 du Code du travail.

(8) Les articles L.1121-1, L.1122-2 et L.1122-3 du Code du travail portant sur les droits et libertés dans l'entreprise.

(9) Définitions en italique issues des conclusions de la direction de l'entreprise.

(10) Norme simplifiée n°46 de la CNIL, délibération n°2005-002 du 13 janvier 2005.

– évite de prendre des risques ».

Deuxièmement, pour l'investissement, de façon dégressive :

– « *hautement passionné et lié émotionnellement à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs* ;

– *passionné et lié émotionnellement à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs* ;

– *lié de manière rationnelle à l'organisation* ;

– *peut se montrer émotionnellement distant vis-à-vis de l'organisation, de la stratégie et des objectifs* ».

Autant d'éléments qui s'inscrivent dans des « *notions à résonances morales ou affectives* », comme l'ont relevé les syndicats.

Et, dans la décision, les juges relèvent : « *Ces notions ne sont pas définies et ont des connotations morales et comportementales dépassant la sphère professionnelle et sont trop imprécises pour caractériser une relation directe, suffisante et utile avec une activité professionnelle identifiable. Cette imprécision et ce flou sont accentués par le fait que les commentaires assortissant les notes sont automatiques, pré-imprimés, stéréotypés et non adaptés, individuellement, aux fonctions précises et activités du salarié* » et le tribunal s'appuie sur l'analyse d'un cabinet d'expertise, mandaté par l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT), qui écrit : « *il relève que certains verbatim illustrent bien le fait qu'une partie de l'entretien annuel d'évaluation repose sur des appréciations de type comportemental, forcément subjectives, voire totalement inadaptées, comme le montre aussi un certain nombre de commentaires génériques utilisés dans les appréciations* ».

Autant d'éléments qui ont, sur ce point, conduit les juges à entrer en condamnation en déclarant le dispositif d'évaluation illicite.

C. Un jugement qui vient compléter la jurisprudence sur le recours aux critères comportementaux

Le jugement *Nokia* s'inscrit dans la suite des décisions portant sur la question du recours aux critères comportementaux, qui est apparue dans les décisions *Wolters Kluwer France* (11) et *Airbus Toulouse* (12).

L'affaire *Wolters Kluwer France* se caractérise par la démarche judiciaire conjointe du CE, du CHSCT et des organisations syndicales de l'entreprise. Tous ont considéré que le CHSCT n'avait pas été valablement consulté. C'est pourquoi, face à un projet « *non abouti, insuffisant et dangereux et, pour certains aspects, contraire à la déontologie et à la loi* », dans un contexte

social où les salaires et les emplois sont au centre des préoccupations des salariés, ils ont engagé l'action judiciaire. C'est ce qui explique aussi cette unanimité.

D'autant que l'évaluation de l'entreprise reposait sur des critères ni objectifs, ni matériels, ni pertinents au regard de la finalité du travail et, de surcroît, flous.

Ces six critères comportementaux ont été considérés comme illicites, car ils correspondent à des valeurs purement subjectives : « *création de valeur* », « *responsabilité* », « *intégrité* », « *innovation* », « *focus client* » et « *travail en équipe* ». Le juge a imposé à l'employeur de redéfinir ses critères.

À Airbus, le contexte et les motivations étaient équivalents. On y trouvait, en particulier, un premier critère « *agir avec courage* » ou un autre « *promouvoir l'innovation et livrer de manière fiable* ».

Or, ces critères sont totalement contraires à l'article L. 1222-2 du Code du travail, qui énonce : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles* ». La Cour d'appel de Toulouse a donc suspendu l'évaluation qu'elle a définie comme illicite, « *dès lors qu'elle intègre certains critères comportementaux non conformes aux exigences légales* ».

Enfin, comme l'ont souligné alors l'avocate Emmanuelle Boussard-Verrecchia et le délégué syndical CGT d'Airbus Xavier Pétrachi (13), « *la mise à jour de la finalité disciplinaire du système d'évaluation, [jusqu'alors] rarement admise par les juridictions, constitue l'une des lignes de force de l'arrêt Airbus. La Cour relève, en effet, qu'imposant aux cadres qui n'auraient pas pris des décisions "justes et courageuses dans l'intérêt d'Airbus" », d'assumer la pleine responsabilité de leurs conséquences, la société Airbus laisse entendre que l'évaluation pourrait avoir une finalité disciplinaire* » ».

On retrouve cette démarche dans le jugement *Nokia* quand, estimant que les liens entre un dispositif d'évaluation et l'évolution de carrière ne sont pas illicites, les juges considèrent que les dérives et les conséquences pour les salariés du système « *Nokia People Focus* » rendent le dispositif illicite.

II. Sur l'utilisation de la langue anglaise

Le tribunal a prononcé l'inopposabilité aux salariés français du document rédigé en langue anglaise. Et il leur restera inopposable tant qu'il leur sera soumis dans cette seule langue.

(11) TGI Nanterre, 5 septembre 2008.

(12) CA Toulouse, 21 septembre 2011, RG n° 11/00604 ; v. Dr. Ouvr. 2012, p. 39, n. A. Mazières.

(13) v. E. Boussard-Verrecchia et X. Pétrachi, « Système d'évaluation et critères comportementaux : vers une clarification (à propos de CA Toulouse, 21 septembre 2011, *Airbus*) », Dr. Ouvr. 2012, p. 1.

Le tribunal a repris la jurisprudence de la Cour de cassation, qui a rappelé que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français (14). Cet arrêt concernait des documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle, donc comparables à ceux relatifs à l'évaluation du salarié.

Aussi, le tribunal convient que « les salariés français travaillant sur un site français doivent avoir accès dans leur langue maternelle à des documents ayant un impact sur leur vie professionnelle, leur évolution de carrière et leur contrat de travail », qui reprend les principes de l'arrêt précité.

C'est ce principe qui a amené le législateur à imposer que le règlement intérieur soit rédigé en français (15). Seuls y échappent les salariés dont la langue maternelle est l'anglais (16) ou le cas particulier de certains documents d'une entreprise internationale de transport aérien : « sont soustraits à cette obligation les documents liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune, et dès lors que, pour garantir la sécurité des vols, il est exigé des utilisateurs, comme condition d'exercice de leurs fonctions, qu'ils soient aptes à lire et comprendre des documents techniques rédigés en langue anglaise » (17).

Claudy Ménard,
Formateur syndical

(14) Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-67.492, BC V, n° 167.

(15) Article L. 1321-6 du Code du Travail ; ancien article L. 122-35 al. 3, issu de la loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française (art. 9), JO du 5, dite loi *Toubon*.

(16) Cass. Soc. 24 juin 2015, n° 14-13.829, BC V, n° 128.

(17) Cass. Soc. 12 juin 2012, n° 10-25.822, BC V, n° 175.