

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 82E

6ème chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 02 OCTOBRE 2012

R.G. N° 12/00276

AFFAIRE :

Association CHSCT DE LA SOCIETE GE MEDICAL SYSTEMS

SYNDICAT CGT UFICT/CGT GEMS SCS

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL FORCE OUVRIÈRE DE LA METALLURGIE DES YVELINES

C/

SCS GE MEDICAL SYSTEMS (GEMS)

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 28 Octobre 2010 par le Tribunal de Grande Instance de VERSAILLES

Chambre : 4ème

N° RG : 10/00270

Expéditions exécutoires

Expéditions

délivrées le :

à :

Me Stéphane CHOUTEAU

SCP DEBRAY CHEMIN

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LE DEUX OCTOBRE DEUX MILLE DOUZE,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**Association COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
(CHSCT) DE LA SOCIETE GE MEDICAL SYSTEMS**

283 rue de la Minière BP 34 78533 BUC CEDEX

Ayant pour avocat postulant Me Stéphane CHOUTEAU, avocat au barreau de VERSAILLES

Ayant pour avocat plaidant Me David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES

SYNDICAT CGT UFICT/CGT GEMS SCS

283 rue de la Minière BP 34 78533 BUC CEDEX

Ayant pour avocat postulant Me Stéphane CHOUTEAU, avocat au barreau de VERSAILLES

Ayant pour avocat plaidant Me David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES

**SYNDICAT DÉPARTEMENTAL FORCE OUVRIÈRE DE LA METALLURGIE DES
YVELINES**

283 rue de la Minière BP 34 78533 BUC CEDEX

Ayant pour avocat postulant Me Stéphane CHOUTEAU, avocat au barreau de VERSAILLES

Ayant pour avocat plaidant Me David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES

APPELANTES

SCS GE MEDICAL SYSTEMS (GEMS)

283 rue de la Minière BP 34 78533 BUC CEDEX

Ayant pour avocat postulant la SCP DEBRAY CHEMIN, avocats au barreau de VERSAILLES

Ayant pour avocat plaidant Me Anne LE QUINQUIS, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 26 Juin 2012, Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président, ayant été entendu en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président,

Madame Pascale LOUÉ WILLIAUME, conseiller,

Monsieur François LEPLAT, conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE

FAITS ET PROCÉDURE

La société GEMS (société General Electric Medical System), société française membre du groupe General Electric, a pour activité la l'étude, la fabrication et la vente ou location de tout matériel ou outillage et équipement dispositif et système pour leur utilisation en biologie, médecine dans l'industrie et dans tout autre domaine de vente ou de services.

Elle a pour but également la recherche et le développement d'appareils à usage médical notamment de systèmes vasculaires et mammographiques.

Elle avait un effectif, lors de la saisine du tribunal, de 1984 salariés dont 80 % de cadres.

Il existe au sein de cette société un système d'évaluation individuelle des salariés dénommé EMS, Employee Management Service.

A partir de l'année 2005, ce système a donné lieu à un certain nombre de critiques et le CHSCT a demandé deux expertises.

Le 22 décembre 2009, le CHSCT ainsi que deux syndicats, le syndicat CGT UFICT/CGT GEMS et le syndicat FO Métallurgie du département des Yvelines ont assigné la société GEMS devant le tribunal de grande instance de Versailles pour faire juger que ce système d'évaluation était illicite.

Par jugement en date du 28 octobre 2010, le tribunal a rappelé qu'un entretien d'évaluation ne doit avoir pour finalité que l'appréciation des compétences professionnelles et que les méthodes utilisées doivent être pertinentes et adaptées au but poursuivi.

Il a rappelé qu'un accord national interprofessionnel avait été conclu sur le stress au travail le 2 juillet 2008 et que cet accord devant permettre par sa mise en oeuvre, la prévention de certaines difficultés.

Il a analysé le système d'évaluation au regard de ces considérations et en prenant en compte l'obligation de sécurité de l'employeur il en a déduit que le système d'évaluation qui lui était soumis était licite.

Il a débouté le CHSCT de ses demandes.

Le CHSCT de la société GEMS, le syndicat CGT UFICT/CGT GEMS et le syndicat FO Métallurgie du département des Yvelines ont régulièrement relevé appel du jugement.

Par conclusions reçues à la cour le 21 mai 2012 et auxquelles il est fait référence, les appelants demandent à la cour :

- d'infirmer la décision de première instance, et statuant à nouveau :
- de dire et juger que le système d'évaluation individualisé des performances est illicite puisqu'il est fondé sur des critères comportementaux subjectifs, sur un détournement de pouvoir de l'employeur et sur la violation de l'obligation légale de sécurité pesant sur l'employeur,

- de déclarer le système d'évaluation individualisé des performances inopposable aux salariés et aux institutions représentatives,
- d'ordonner sous astreinte de 50 000 euros par infraction constatée à la société GEMS de suspendre l'application des entretiens individuels d'évaluation jusqu'à ce qu'elle mette en oeuvre un système d'évaluation conforme à la loi après avoir procédé à une loyale inform et consultation du CHSCT et du comité d'entreprise,
- d'ordonner à la société GEMS de procéder à la destruction de l'ensemble des supports d'entretien d'évaluation sous le contrôle de tel mandataire de justice qu'il plaira à la cour de désigner aux frais de la société et ce sous astreinte de 10 000 euros par salarié et par jour de retard dans les 8 jours de la signification de la décision à intervenir,
- d'ordonner la publication de la décision dans deux journaux, les 'Nouvelles des Yvelines' et 'Le Parisien',
- verser à chacun des appelants 7 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions déposées au greffe le 6 juin 2012, auxquelles il est fait référence, la société GEMS demande à la cour de :

- dire que les demandes tendant à obtenir la destruction des supports d'entretien d'évaluation est irrecevable pour défaut d'intérêt et défaut de qualité d'agir,
- déclarer les demandes irrecevables en l'intégralité de leurs demandes fins et conclusions et les en débouter,
- dire leur appel mal fondé en tous ses points,
- confirmer le jugement dans toutes ses dispositions.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 12 juin 2012.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Le premier juge a rappelé qu'il n'était saisi que de l'appréciation de la validité et de la licéité du système d'évaluation des salariés de la société GEMS.

Il a ensuite rappelé le cadre légal dans lequel devaient s'apprécier les demandes des appelants.

Il a avec raison cité l'article L 1121-1 du code du travail qui dispose qu'il ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

Il a également indiqué que les articles L 1222-2 et L 1222-3 prévoyaient que le salarié était informé préalablement à leur mise en oeuvre des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en oeuvre à son égard, les résultats devant être confidentiels, et les méthodes d'évaluation devant être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Enfin, il a à juste titre rappelé l'obligation de sécurité résultat incombant à l'employeur et il a détaillé les conclusions de l'accord sur le stress au travail en date du 2 juillet 2008.

Il a ensuite vérifié que l'EMS prévoyait des critères de comportement professionnel.

La procédure d'évaluation comprenait plusieurs étapes avec la possibilité de contestation de cette évaluation.

Enfin, le premier juge a estimé que les éléments qui lui étaient soumis ne lui permettaient pas de vérifier que l'évaluation elle-même générait un stress plus important que d'autres événements de la vie du salarié.

Pour critiquer le jugement, les appelants font de longs développements pour critiquer le système d'évaluation, le présentant à la fois comme anxiogène, portant atteinte à la vie privée du salarié, à l'égalité de tous et privilégiant les résultats quantitatifs, générant ainsi une surcharge de travail et des horaires tardifs.

Ils dénoncent également le fait que ces entretiens d'évaluation divisent les salariés et peuvent donc être source de conduites qui donneront lieu à des sanctions disciplinaires.

Ils font grief à ce système d'évaluation de ne pas favoriser le développement individuel du salarié.

Les appelants demandent la réformation totale du jugement car le tribunal n'aurait pas d'après eux mesuré suffisamment l'impact de ce système d'évaluation sur les conditions de travail du salarié et sur sa santé physique et mentale.

Il n'a pas à tort d'après eux, mesuré l'incidence de ces évaluations sur le rythme de travail, ayant ainsi des incidences sur la santé des salariés.

Ils estiment que le premier juge n'a pas relevé l'aspect discriminant de cette évaluation et n'a pas retenu l'atteinte portée à l'intégrité morale et psychologique du salarié.

Ils estiment que le premier juge a à tort considéré que les systèmes de recours étaient efficaces et ils déclarent réunir un ensemble de témoignages dont il ressort que ce nouveau système est particulièrement mal accepté par les salariés.

Il ressort des éléments soumis à l'examen de la cour qu'après un certain nombre de discussions, un nouveau système d'évaluation des salariés avait été soumis au comité d'entreprise, les 29 octobre et 14 novembre 2008.

Le comité d'entreprise rappelait qu'un tel projet devait être soumis au CHSCT et ce dernier demandait la désignation d'un expert, en l'occurrence la désignation du cabinet ISAST en qualité d'expert.

C'est à la suite du dépôt du rapport d'expertise que le CHSCT et les syndicats CGT et FO ont saisi le tribunal.

Il y a lieu de décrire le dernier système d'évaluation mis en oeuvre par la société GEMS et de vérifier s'il est en lui-même facteur de troubles psycho sociaux, s'il est susceptible de porter atteinte à la vie privée des salariés et s'il est source de discrimination.

Sur le système d'évaluation en place au sein de la société GEMS présenté à la fin de l'année 2008

Il était indiqué dans les documents de présentation par la direction de la société GEMS que l'évaluation globale était la combinaison des performances et des compétences pour la croissance.

Il ne s'agissait pas d'un processus comparatif mais d'une évaluation du collaborateur par rapport aux réalisations attendues plus les compétences démontrées.

L'évaluation globale se faisait sur cinq niveaux au lieu de trois.

Les niveaux d'évaluation allaient de exemplaire à non satisfaisant, et le niveau supérieur était réservé aux salariés qui dépassaient les attentes tant dans la performance que dans les compétences pour la croissance, le niveau excellent correspondant à un dépassement des attentes dans une des deux rubriques, les attentes étant satisfaites dans l'autre, le troisième niveau, de pleinement satisfaisant correspondant à la satisfaction des attentes dans les deux rubriques.

Les compétences évaluées le sont à la fois par le manager et par le salarié lui même.

Ces compétences pour la croissance sont : l'ouverture vers l'extérieur, la clairvoyance, l'imagination, la capacité à fédérer et l'expertise.

Les définitions de ces compétences étaient les suivantes :

L'ouverture vers l'extérieur correspondait au souci de servir le client, et au fait d'être à l'écoute des pratiques extérieures dans son métier.

La clairvoyance est la recherche des solutions simples à des problèmes complexes et le fait de pouvoir se concentrer sur un objectif en communiquant des priorités claires et cohérentes.

L'imagination se manifeste par le développement des idées nouvelles et créatives, l'ouverture au changement et la possibilité de faire preuve d'ingéniosité.

La capacité à fédérer se concrétise par un esprit d'équipe, le fait de respecter les idées et le travail d'autrui, la capacité d'impliquer et de fédérer des équipes autour des projets dont le cadre a la charge.

L'expertise consiste à posséder une connaissance approfondie du domaine acquise à travers l'expérience et la capacité de se perfectionner en permanence en étant très ouvert à l'acquisition de nouvelles connaissances.

Il existait ensuite une description détaillée en trois colonnes selon qu'un perfectionnement était nécessaire, que le salarié satisfaisait les attentes de manière régulière ou dépassait les attentes pour chaque catégorie de cadres et de non cadres.

Pour l'ensemble des collaborateurs, la présentation pour la première catégorie, soit 'perfectionnement nécessaire' mettait en exergue les carences du salarié concerné.

Il était expliqué aux salariés que ce système d'évaluation restait fondé sur la performance et que les compétences étaient définies et établies par niveau.

Le rapport d'expertise demandée par le CHSCT au cabinet ISAST a été déposé le 4 septembre 2009.

Ce rapport indique que si le nombre de personnes consultées est limité, 39 entretiens et 70 grilles recueillies les résultats permettent de recueillir des tendances significatives.

L'expertise note que le nouveau système d'évaluation crée les compétences pour la croissance et cinq niveaux de notation au lieu des trois précédemment institués.

Il est rappelé que le système d'évaluation part de l'auto évaluation par le salarié lui même, qu'ensuite les objectifs sont fixés en cascade, et que les entretiens individuels ont lieu avec chaque salarié, l'évaluation étant ensuite notifiée et un recours étant possible devant le supérieur hiérarchique du manager ou la direction des ressources humaines.

L'expert note qu'il existe une corrélation importante entre le niveau de diplôme et le parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Sur l'ancien système, l'expert note que ce n'est pas le travail qui est évalué mais les performances et le savoir être professionnel.

L'expert a ensuite relevé les réactions des différentes catégories professionnelles avant et après l'entretien individuel d'évaluation.

Il conclut que 'l'entretien d'évaluation peut avoir un effet sur la santé de certains salariés, si l'on considère que l'appréhension d'un entretien avec sa hiérarchie est courante, et variable d'un individu à l'autre. Le fait qu'il touche plus particulièrement certaines catégories comme les 'TAM' et que les troubles peuvent persister après l'entretien indique qu'il ne s'agit pas d'une simple appréhension.'

Il ressort des tableaux chiffrés qu'effectivement la catégorie des TAM est la seule à signaler des troubles du sommeil ou de l'alimentation ou du caractère, avant ou après l'entretien d'évaluation dans une fréquence significative mais ces réponses positives recouvrent une minorité des intéressés.

L'expert a ensuite examiné le nouveau système d'évaluation.

Il insiste sur le fait qu'il y aurait eu une confusion dans la traduction du terme 'growth values' entre compétences pour la croissance et comportements pour la croissance.

Il expose que le schéma auto évaluation, détermination des objectifs, entretien individuel, notification des résultats et recours éventuel est inchangé par rapport au système antérieur.

L'expert dénonce essentiellement le fait que ce nouveau système d'évaluation ne vise pas à évaluer le travail réel mais tend à valoriser des comportements renforçant ainsi l'aspect discriminant de l'évaluation.

Il sera relevé que contrairement à d'autres expertises versées par les appelants sur d'autres sociétés du groupe General Electric, le principe de l'auto évaluation par le salarié, n'est pas isolé comme susceptible de porter atteinte à la santé des salariés.

Sur la licéité des évaluations individuelles

L'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés.

Le jugement qui a rappelé que l'évaluation individuelle qui respectait les dispositions des articles L 1222-2 et suivants était licite sera confirmé.

En effet, il ressort des éléments soumis à la cour que les salariés étaient parfaitement informés préalablement à leur mise en oeuvre des méthodes et techniques d'évaluation les concernant.

Cette évaluation est indispensable pour permettre à l'employeur d'assumer ses obligations en terme de formation et d'adaptation à l'emploi et peut être le critère objectif indispensable pour adapter au mieux la rémunération à l'emploi du salarié.

Aucune disposition légale ne permet de considérer qu'une évaluation 'collective' serait plus adaptée, les spécialistes dans l'appréciation de la souffrance au travail cités par les deux parties étant en désaccord sur les effets de l'un ou l'autre des deux systèmes.

Sur la licéité du système mis en oeuvre par la société GEMS

Au delà des critiques portant de manière générale sur l'existence d'un système d'évaluation individuelle qui ne sont pas en elles même recevables; il sera relevé que les appelants font peu de reproches sur les performances. Notamment il a été rappelé que le système d'auto évaluation des objectifs était peu remis en cause, étant observé que cette auto-évaluation pouvait être revue dans le cours de l'année.

Si les appelants développent un certain nombre de critiques de l'entreprise sur une surcharge de travail, sur le fait qu'il y aurait des sorties tardives des locaux de l'entreprise ou des échanges de courriels professionnels à des horaires totalement extérieurs au temps du travail, ils ne font pas la démonstration d'un lien direct entre cet état de fait et la manière dont est présenté le système d'évaluation.

Dès lors, leurs développements sur la souffrance au travail dans l'entreprise du fait d'une surcharge de travail sont inopérants dans la présente instance.

Sur le passage de trois niveaux à cinq, qui impacte tant les salariés cadres que les salariés non cadres, il ressort du rapport d'expertise qu' avant le passage à cinq niveaux, le dernier regroupait entre 2004 et 2008, un pourcentage de salariés variant selon les années de 2,9 % à 7,5 %.

Les évaluations faites sur les années 2009, 2010 et 2011 font état sur les deux derniers niveaux qui peuvent être considérés comme négatifs, d'un pourcentage variant de 7,51 % à 4,98 %, ce qui ne permet pas de considérer que le passage à cinq niveaux ait eu un effet pernicieux.

Sur les listes de compétences, les appelants soutiennent qu'en réalité, ces compétences qui ont parfois été dénommées 'comportement' ne permettraient pas d'apprécier le travail réellement effectué et aboutiraient à juger des comportements, portant ainsi atteinte à la liberté individuelle des salariés et constituant une dérive de l'évaluation.

En réalité, ces compétences, l'ouverture vers l'extérieur, la clairvoyance, l'imagination, la capacité à fédérer et l'expertise, dans la mesure où elles sont développées en relation avec le travail effectué, rentrent dans le cadre de l'évaluation professionnelle au sens strict du terme.

De même, les énumérations faites sur trois colonnes, selon que le salarié doit se perfectionner, ou satisfait les attentes de façon régulière ou dépasse les attentes, telles qu'elles ressortent des documents côtés 13 et 14 dans les pièces produites par les appelants, ne concernent que la manière dont le salarié remplit sa fonction.

Ainsi, les indications sur l'ouverture vers l'extérieur détaillent de manière très précise, les différents modes de positionnement et de réaction du salarié vis à vis du client, selon sa place dans l'entreprise.

Les indications données sur la clairvoyance décrivent l'aptitude à transmettre les informations importantes et à faire la part de ce qui doit être prioritaire et ce qui ne l'est pas dans la conduite de ses tâches.

Celles données sur l'imagination concernent l'aptitude soit à donner des idées nouvelles soit à appliquer des idées nouvelles.

Celles relatives à la capacité à fédérer visent l'aptitude à travailler en équipe, ou à animer et motiver une équipe.

Enfin, les observations sur l'expertise visent essentiellement les connaissances professionnelles et le souci de les actualiser et de les perfectionner.

Ce descriptif en lui même ne peut sérieusement entraîner de critiques, l'ensemble des compétences

répertoriées étant objectivement vérifiables et se situant dans la sphère de l'activité professionnelle.

Tout le processus général d'évaluation prévoit que le salarié est averti à l'avance du contenu du document servant de base à l'évaluation.

Les critiques proposées par les appelants sur une adhésion aux valeurs de l'entreprise qui seraient un obstacle à la liberté du salarié ne reposent sur aucune démonstration sérieuse, ne trouvant leur fondement que dans une analyse subjective de la terminologie employée.

Les développements faits par l'expert selon lequel le système d'évaluation GEMS aboutirait à pénaliser les salariés dépourvus de diplôme qui auraient moins de chance d'évolution de carrière ne peuvent être considérés comme spécifiques à ce système d'évaluation mais correspondent à une constante souvent identifiée dans les entreprises.

De même, l'articulation qui est faite entre le résultat de l'évaluation et d'éventuelles augmentations de salaire n'est pas critiquable en elle-même dans la mesure où la différence de rémunération entre des personnes occupant le même emploi peut trouver son origine dans une cause objective et les évaluations ne sont pas la seule cause d'augmentation de salaire.

Si, compte tenu de la structure particulière de la société GEMS la situation des salariés non cadres très minoritaires doit être examinée avec attention, l'adaptation des grilles destinées à énumérer les compétences professionnelles ne permet pas de considérer que les évaluations soient en elles-mêmes source de discrimination.

Enfin, les documents produits démontrent que la société GEMS a de bonne foi cherché à perfectionner le système d'évaluation mis en oeuvre en 2009.

Par d'exact motifs que la cour fait siens, le premier juge a estimé que le système d'évaluation mis en oeuvre par la société GEMS depuis l'année 2009 était licite et n'était pas en lui-même porteur de stress et de souffrance de travail.

Le jugement sera confirmé dans toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT contradictoirement, en dernier ressort et par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

CONFIRME le jugement déferé dans toutes ses dispositions ;

DIT que les dépens seront à la charge des appelants, et seront recouverts par la SCP Debray Chemin, avocats, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président, et par Madame Sabine MARÉVILLE, greffier, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,