

RG N° N° RG R 22/00089 - N°  
Portalis DCZJ-X-B7G-BXWQ

ORDONNANCE

FORMATION DE REFERE

Audience du : 29 Novembre 2022

AFFAIRE  
Frédéric LHERMITE  
contre  
S.A.S. RENAULT

Monsieur Frédéric LHERMITE  
Résidence Lenoir  
5 Rue Jules Verne  
76240 BONSECOURS  
Assisté de Me Michel ROSE (Avocat au barreau de ROUEN)

MINUTE N° 162

DEMANDEUR

ORDONNANCE DU  
29 Novembre 2022

S.A.S. RENAULT  
Etablissement de CLEON  
Route de Tourville  
76410 CLEON  
Représenté par Me Karin DULAC (Avocat au barreau de  
PARIS) substituant Me Thibaud LAUXEROIS (Avocat au  
barreau de PARIS)

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

DÉFENDEUR

Notification le : 01.12.2022

- Composition du bureau de Référé lors des débats et du  
délibéré

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Monsieur Haril BLASQUEZ, Président Conseiller (S)  
Madame Véronique LAPEYRE LABOUE, Assesseur Conseiller  
(E)  
Assistés lors des débats de Madame Camille DELAPLANCHE,  
greffière

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :

à :

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 21 Juin 2022

- Débats à l'audience de Référé du 15 Novembre 2022  
(convocations envoyées le 05 Octobre 2022)  
- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Novembre 2022

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Camille  
DELAPLANCHE, greffière

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE ROUEN

Monsieur Frédéric LHERMITE a saisi le Conseil de Prud'hommes de Rouen, en sa formation de référé, par requête reçue le 20 juin 2022, à l'encontre de la S.A.S RENAULT aux fins de :

- Ordonner la mise en œuvre de l'entretien professionnel récapitulatif au profit de Monsieur LHERMITE Frédéric dans le respect des dispositions de l'article L6315-1 II et conformément au guide d'utilisation issu de l'accord collectif du 8 novembre 2019 élaboré par l'observatoire de la métallurgie, sous astreinte de 1.000,00 euros par jour de retard à compter d'un délai d'un mois suivant la notification de la présente décision.
- Condamner RENAULT S.A.S. à abonder le compte CPF de Monsieur LHERMITE Frédéric à hauteur de 3.000,00 euros.
- Ordonner la mise en œuvre pour l'avenir des entretiens professionnels au profit de Monsieur LHERMITE Frédéric suivant la périodicité organisée par l'accord collectif du 8 novembre 2019, distinct de l'entretien individuel d'appréciation des performances, respectant les termes de l'article L 6315-1 I du Code du travail.
- Condamner RENAULT S.A.S. à une astreinte de 10.000,00 euros par infraction constatée relative à l'organisation des entretiens professionnels organisés tous les 2 ans ou suivant la périodicité prévue par l'accord collectif du 8 novembre 2019.
- Dire que la formation de référé conservera la faculté de liquider les astreintes ainsi ordonnées.
- Condamner RENAULT S.A.S. au paiement de la somme de 2.000,00 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

« « « « « « « « « « « « « « « « « «

La S.A.S RENAULT demande à la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Rouen de :

A titre principal:

- Déclarer irrecevables les demandes de Monsieur LHERMITE Frédéric.

En conséquence:

- Dire n'y avoir lieu à référer.
- Condamner Monsieur LHERMITE Frédéric à 2.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

A titre subsidiaire:

- Débouter Monsieur LHERMITE Frédéric de ses demandes d'astreinte concernant chacun des entretiens litigieux.

### **Les faits et prétentions**

Monsieur LHERMITE Frédéric est entré au service du groupe RENAULT en 1994. Il a d'abord travaillé à l'usine de Flins puis à partir de 2012 à l'usine de CLEON.

Monsieur LHERMITE Frédéric dit ne pas avoir eu de promotion ni de complément salarial de carrière. Il dit également avoir été victime de pressions psychologiques qui vont entraîner un arrêt de travail en décembre 2021 suivi d'un mi-temps thérapeutique.

Il entend saisir le Conseil pour faire cesser ce qu'il prétend être un trouble manifestement illicite généré par l'absence de mise en place des entretiens professionnels notamment prévus par l'article L 6315-1 du Code du travail.

La S.A.S.RENAULT soutient que Monsieur LHERMITE Frédéric a bénéficié d'une promotion en 2016.

Qu'il a été en arrêt de travail du 20 décembre 2021 au 16 mai 2022 pour maladie d'origine non professionnelle.

Qu'il a bénéficié d'entretiens annuels de performance et de carrière de 2016 à 2020 conformément aux accords prévus.

### **Décision du Conseil**

Vu les articles du Code du travail

R1455-5

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

R1455-6

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

R1455-7

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Attendu que l'entretien professionnel a été introduit par l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle disposant que « pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelque soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre pour permettre d'être acteur de son évolution professionnelle » ;

Attendu que la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a introduit à l'article L6315-1 I qui dispose :

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'article L6315-1 III dispose :

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I.

Attendu qu'un accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie a introduit dans la section 2 « outils de l'orientation professionnelle un article 11.1 qui précise :

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du code du travail.

Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2023, la périodicité de l'entretien professionnel et la proposition systématique au salarié peuvent être aménagées par l'employeur, sous réserve que le salarié bénéficie au moins de 2 entretiens professionnels sur une période de 6 ans. Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 10.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager les informations utiles à sa préparation. Le manager peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, le groupe technique paritaire « Observations » établit et met à disposition des entreprises et des salariés un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prévu à l'article 11.2. Ces modèles intègrent les informations utiles aux managers en charge de la conduite des entretiens professionnels concernant le CEP, la validation des acquis de l'expérience, le CPF et les abondements que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que des informations sur le CPF de transition professionnelle.

Attendu que la loi du 5 mars 2014 a écrit l'article L6315-1 que l'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais à ses perspectives d'évolution ;

Attendu que la loi du 8 août 2016 renforce le même article en y ajoutant que cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience ;

Attendu enfin que la loi du 5 septembre 2018 comporte l'ajout suivant « cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et aux conseils en évolution professionnelle ;

Attendu qu'à la vue des documents fournis par les parties, il apparaît que Monsieur LHERMITTE Frédéric a bénéficié d'un entretien unique ;

Que la S.A.S RENAULT a édité un compte rendu unique ce qui en soi n'est pas répréhensible dans la mesure où les éléments distincts de l'entretien d'évaluation et de l'entretien d'évolution puissent s'y retrouver ;

Mais attendu qu'en l'espèce le compte rendu ne fait aucunement apparaître la problématique de la VAE, du CPF et du conseil ;

Qu'il convient de faire cesser ce trouble manifestement illicite par la S.A.S RENAULT en organisant sous 3 mois un entretien professionnel évoquant entre autre ces sujets ;

Attendu que Monsieur LHERMITE n'a pas bénéficié des entretiens de bilan à 6 ans dont le terme était fixé au 30 septembre 2021 la S.A.S RENAULT devra abonder le compte CPF de Monsieur LHERMITE Frédéric à hauteur de 3.000,00 euros comme le prévoit les articles L6315-1 et L6315-13 du Code du travail ;

Le Conseil déboute Monsieur LHERMITE Frédéric de sa demande d'astreinte par infraction constatée.

#### **Par ces motifs**

Le Conseil de Prud'hommes de Rouen, **en sa formation de référé**, statuant en audience publique, par ordonnance **contradictoire et en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi, par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen en application de l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

Tous droits et moyens des parties étant réservés quant au fond,

- **Se déclare** compétent pour juger les demandes de Monsieur LHERMITE Frédéric.
- **Ordonne** la mise en œuvre de l'entretien professionnel récapitulatif au profit de Monsieur LHERMITE Frédéric dans le respect des dispositions de l'article L6315-1 II et conformément au guide d'utilisation issu de l'accord collectif du 8 novembre 2019 élaboré par l'observatoire de la métallurgie, sous astreinte de **1.000,00 euros (MILLE EUROS)** par jour de retard à compter d'un délai de 3 mois suivant la notification de la présente décision.
- **Le Conseil** se réservant le droit de liquider cette astreinte.
- **Condamne** RENAULT S.A.S. à abonder le compte CPF de Monsieur LHERMITE à hauteur de **3.000,00 euros (TROIS MILLE EUROS)**.

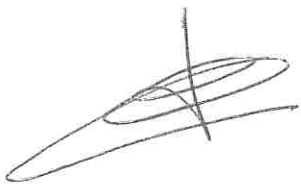
- **Ordonne** la mise en œuvre pour l'avenir des entretiens professionnels au profit de Monsieur LHERMITE Frédéric suivant la périodicité organisée par l'accord collectif du 8 novembre 2019, distinct de l'entretien individuel d'appréciation des performances, respectant les termes de l'article L 6315-1 I du Code du travail.

- **Déboute** Monsieur LHERMITE Frédéric de sa demande d'astreinte par infraction constatée.

**Condamne** RENAULT S.A.S. à payer à Monsieur LHERMITE **2.000,00 euros (DEUX MILLE EUROS)** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de la présente instance.

Ont signé la minute

Le Greffier



Le Président

