

MINUTE N° :
JUGEMENT DU : 16 Mai 2023
DOSSIER N° : N° RG 22/08288 - N° Portalis DB3T-W-B7G-T5T7
AFFAIRE : **CSE du Groupement d'intérêt économique Informatique CDC,
Syndicat CGT ICDC, Syndicat UNSA ICDC, Syndicat BETOR
PUB CFDT C/ S.A.S. INFORMATIQUE CDC**

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE CRETEIL

3ème Chambre CIVILE

COMPOSITION DU TRIBUNAL

PRESIDENT : Madame GUILLARME, Vice-Présidente

ASSESEURS : Madame AHSSAÏNI, Juge
Monsieur VERNOTTE, Vice-Président

Débats tenus à l'audience publique du 27 mars 2023 devant Mme AHSSAINI
RAPPORTEUR qui en a fait rapport et en a rendu compte au Tribunal en cours de
délibéré, conformément aux dispositions de l'article 786 du Code de Procédure
Civile, les avocats ne s'y étant pas opposés.

GREFFIER : Mme REA

PARTIES :

DEMANDEURS

CSE du Groupement d'intérêt économique Informatique CDC, dont le siège
social est sis 4 Rue Berthollet - 94110 ARCUEIL

Syndicat CGT ICDC, dont le siège social est sis 4 Rue Berthollet - 94114
ARCUEIL CEDEX

Syndicat UNSA ICDC, dont le siège social est sis 18 rue Berthollet - 94110
ARCUEIL

Syndicat BETOR PUB CFDT, dont le siège social est sis 7/9 rue Euryale-Dehaynin
- 75019 PARIS

tous représentés par Me Aline CHANU, avocat au barreau de PARIS, vestiaire :
R222

DEFENDERESSE

S.A.S. INFORMATIQUE CDC, dont le siège social est sis 4 rue Berthollet - 94110
ARCUEIL

représentée par Me Sophie PELICIER LOEVENBRUCK, avocat (postulant) au
barreau de PARIS, et Me Nazanine FARZAM, avocat (plaidant) au barreau de PARIS
vestiaire : P0107

Débats tenus à l'audience du : 27 mars 2023
Date de délibéré indiquée par le Président : 16 mai 2023
Jugement prononcé par mise à disposition au greffe du 16 mai 2023.

EXPOSE DU LITIGE

Le groupement d'intérêt économique Informatique CDC (ci-après : ICDC) est l'opérateur global des services informatiques et numériques de la Caisse des dépôts et consignations. Il emploie 945 salariés, répartis au sein de quatre sites entre Paris, Arcueil, Bordeaux et Angers.

En juin 2022, ICDC a ouvert une procédure d'information et consultation du comité social et économique (CSE) concernant un projet de refonte de l'entretien annuel d'évaluation en vigueur dans l'entreprise. Le projet a été communiqué aux élus le 16 juin et évoqué lors de la réunion du CSE du 21 juin.

Le 11 octobre 2022, le cabinet d'expert Secafi, désigné par le CSE pour l'assister dans le cadre de la consultation en application de l'article L 2315-94 du code du travail, a rendu son rapport et l'a présenté aux élus.

Lors de la réunion du CSE du 25 octobre, les élus ont estimé que les informations communiquées par la direction demeuraient insuffisantes, que des risques étaient engendrés par le projet et finalement que « compte tenu des informations dont ils disposent, non seulement les élus sont dans l'incapacité de remettre un avis éclairé, mais ils considèrent que le projet est porteur de risques pour les salariés en plus d'être illicite ».

Le 27 octobre, ICDC a lancé les préinscriptions à des sessions de formation et sensibilisation relatives au nouvel entretien de performance, dénomination du système d'évaluation réformé.

Les entretiens d'évaluation menés suivant le nouveau dispositif ont commencé en janvier 2023.

Autorisés à assigner à jour fixe et par acte d'huissier du 16 décembre 2022, le CSE, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT ont assigné le groupement d'intérêt économie Informatique CDC devant le tribunal judiciaire de Créteil aux fins d'obtenir l'interdiction d'application du nouveau système d'évaluation des salariés.

Par dernières conclusions notifiées le 24 mars 2023, le CSE du GIE ICDC, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT demandent au tribunal :

- de les déclarer recevables en leurs demandes,
- d'interdire à ICDC d'appliquer le système d'évaluation des salariés dénommé « entretien de performance », ce sous astreinte de 1 000 euros par infraction constatée, soit par support d'évaluation renseigné suivant la méthode projetée, à compter du jugement à intervenir,
- d'ordonner l'annulation de toutes les évaluations individuelles effectuées et des données recueillies au sein de l'outil et leur destruction, sous astreinte de 10 000 euros par jour de retard à compter du mois suivant la signification du jugement,
- de se réserver la liquidation des astreintes,

- de condamner ICDC à payer à chacun des trois syndicats 5 000 euros de dommages et intérêts,
- de condamner ICDC à payer au CSE et à chacun des trois syndicats 2 000 euros au titre des frais irrépétibles,
- de condamner ICDC aux dépens avec distraction au bénéfice de la SELARL Lepany & associés,
- d'ordonner l'exécution provisoire de droit.

Les demandeurs font principalement valoir, au soutien de leurs demandes :

Sur l'irrecevabilité soulevée par ICDC, que le défendeur ne se fonde sur aucun moyen de droit et qu'au surplus leur action vise à voir interdire le nouveau système d'évaluation et non pas à le voir suspendre, qu'en outre les organisations syndicales sont également en demande de sorte que le motif tiré du délai de consultation du CSE ne leur est pas applicable, et enfin que la requête aux fins d'être autorisés à assigner à jour fixe date du 7 décembre 2022, soit antérieurement à la mise en œuvre des entretiens d'évaluation renouvelés.

Sur le fond, les demandeurs soutiennent que le nouveau dispositif d'évaluation est illicite, d'une manière générale parce qu'il est porteur de risques graves pour la santé et la sécurité des travailleurs, et d'autre part parce que les critères comportementaux participant à la fixation d'objectifs et intégrés dans le nouveau système sont spécialement illicites.

S'agissant du premier moyen, les demandeurs se fondent notamment sur l'article 11 du préambule de la Constitution de 1946 et sur les articles L 4121-1, L 4121-2 et L 4121-3 du code du travail. Ils soutiennent ainsi :

- que l'employeur est tenu d'une obligation d'évaluation préventive des risques préalablement à la mise en œuvre d'une modification des conditions de travail, qu'en outre les modalités et les enjeux des dispositifs d'évaluation des salariés génèrent par nature une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail,
- qu'en l'espèce ICDC n'a pas procédé à une évaluation sérieuse ni suffisante des risques, ce alors même que l'expert a indiqué dans son rapport la méthode d'évaluation des risques à suivre,
- qu'ICDC n'a pas plus pris de mesures pour adapter le projet aux risques identifiés et les prévenir, qu'il a ainsi manqué à son obligation de correction du projet en fonction des impératifs de prévention,
- qu'ICDC a ainsi refusé de travailler sur l'évaluation des risques en liaison avec le CSE, que les préconisations des élus n'ont pas été prises en compte, ni celles de l'expert, qu'aucun plan d'actions et de prévention n'a été décidé, pas plus que l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- plus spécifiquement, que le projet manque de clarté sur la définition de sa finalité, en contradiction avec l'article L 1222-2 du code du travail, qu'il existe une opacité sur le lien entre l'évaluation et le système de rémunération outre avec l'évolution de la carrière, que cela crée de la démotivation et de l'incompréhension chez les salariés,
- que l'introduction d'un système d'auto-évaluation n'est pas accompagnée de guides ou de supports,
- que la multiplication du nombre d'entretiens d'évaluations sur l'année aggrave le risque du stress lié à l'entretien, du fait d'un défaut de temps de préparation, de tenue, de rédaction pour les managers, que ces derniers sont déjà sous tension,
- que l'introduction de 19 critères comportementaux sans définition claire ni précise en lien avec chaque poste expose les salariés à un risque d'inégalité de traitement du fait de la place importante laissée à la subjectivité du manager, qu'en outre des risques psychosociaux réels sont créés par l'exposition des salariés à de thèmes

d'évaluation comme l'adhésion à l'entreprise ou le sens de la politique, que la réponse d'ICDC, élaborée sans dialogue avec les instances représentatives du personnel, est insuffisante.

Sur le second moyen portant spécifiquement sur les compétences comportementales, le CSE, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT affirment :

- au visa des articles L 1222-2 et L 1222-3 du code du travail que l'évaluation des salariés doit porter sur leurs aptitudes professionnelles et que la méthode d'évaluation doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie,
- que l'utilisation de critères comportementaux pour évaluer les salariés est conditionnée pour être licite au fait que ceux-ci soient précis, objectifs et concrets et en lien avec les emplois occupés,
- qu'en l'espèce, 12 des 19 critères comportementaux intégrés dans le nouveau système d'évaluation sont applicables à l'ensemble des salariés, sans distinction des tâches et responsabilités exercées, sans exemples concrets d'utilisation, ce qui les rend illicites, que les 7 autres critères sont applicables selon une liste qui n'est pas exhaustive et ne se réfère pas à des métiers repères ou à des fiches de postes,
- que l'ensemble des critères est en outre imprécis, que certains comme « l'adhésion à l'entreprise », le « sens politique » ou la « conviction pour agir » renvoient à la culture et aux valeurs de chacun, qu'ils comportent une dimension morale relative à la personne du salarié et à son rapport au travail et à l'entreprise, sans rapport avec ses aptitudes professionnelles,
- que les déclarations de principe, les rappels et les rares exemples formulés dans les guides et référentiels par ICDC sont insuffisants en l'absence d'encadrement strict et précis des critères et d'adaptation aux métiers,
- qu'enfin le manager est obligé de sélectionner au minimum un des critères comportementaux, sans que le choix du ou des critères évalués ne soit encadré par ICDC, ce qui génère encore des inégalités de traitement et de subjectivité.

Les syndicats CGT ICDC, UNSA ICDC et Betor Pub CFDT fondent finalement leur demande de dommages et intérêts sur l'article L 2132-3 du code du travail et arguent que le dispositif d'évaluation porte une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Par dernières conclusions notifiées le 20 mars 2023, le groupement d'intérêt économique Informatique CDC demande au tribunal :

- de juger irrecevables la demande visant à interdire la mise en œuvre du projet et la demande d'astreinte afférente,
- de juger irrecevable la demande d'annulation des évaluations individuelles effectuées et des données recueillies outre les demandes d'astreintes afférentes,
- de rejeter l'intégralité des prétentions des demandeurs,
- subsidiairement, de lui donner acte à la société de ce que la mise en œuvre du système d'évaluation des salariés, à compter de sa décision, interviendra uniquement sur les objectifs restants à l'exclusion de tout objectif basé sur une compétence comportementale,
- de condamner solidairement les demandeurs à lui payer 3 000 euros au titre des frais irrépétibles,
- de condamner solidairement les demandeurs aux dépens.

Le groupement d'intérêt économique Informatique CDC expose principalement au soutien de ses prétentions :

S'agissant de la première irrecevabilité soulevée et fondée sur les articles R 2312-6 du code du travail et L 4721-1 du même code, que le délai légal de consultation du CSE était en l'espèce porté à quatre mois mais que le CSE n'a pas agi en référé avant l'expiration de ce délai ni avant la mise en œuvre du projet pour solliciter des informations supplémentaires et la prorogation du délai de consultation ; qu'ainsi la

demande actuelle du CSE vise en réalité à pallier sa carence et à voir suspendre la mise en œuvre du projet après l'expiration du délai légal et donc à prolonger le délai de consultation.

S'agissant ensuite de la demande d'annulation des évaluations effectuées et des données recueillies, ICDC soutient que ces actions sont des droits rattachés à la personne des salariés et que les demandeurs sont donc irrecevables à les former.

Sur le fond, ICDC fait valoir que les demandeurs ne caractérisent aucun manquement à son obligation de santé et de sécurité en ce :

- qu'une analyse des risques et des mesures de prévention a bien été menée, qu'au surplus une expertise votée par le CSE a été réalisée,
- que la circonstance qu'il n'a pas répondu aux différentes préconisations de l'expert n'est pas en soi fautive, ni encore illicite, qu'il a au demeurant répondu aux préconisations de l'expert en indiquant les actions envisagées, ainsi qu'aux questions du CSE,
- que les finalités du système d'évaluation renouvelé ressortent des guides à destination des managers et collaborateurs outre des explications apportées par écrit et lors des réunions aux instances représentatives,
- que l'expertise a été réalisée alors que la procédure d'information consultation n'était pas terminée de sorte que les salariés n'avaient pas bénéficié d'une information complète sur le projet, d'où leurs craintes exprimées,
- que l'auto-évaluation n'est pas interdite et qu'elle est en l'espèce facultative, de sorte que les griefs soulevés sont inopérants,
- que le risque généré par l'ajout d'un entretien à la mi-année a été pris en compte, les managers pouvant déléguer cet entretien,
- que les critères comportementaux existaient déjà depuis des années dans le dictionnaire des compétences et étaient déjà utilisés par certains managers, que les risques associés ont été pris en compte, que les demandeurs lui reprochent des manquements à des obligations qui ne s'imposent pas à lui, par exemple d'effectuer un travail concerté avec les représentants du personnel ou de mettre à jour le DUERP.

ICDC soutient également que les compétences comportementales critiquées sont licites en ce :

- que les critères sont exclusivement professionnels, directement en lien avec le travail et lisibles et précis,
- qu'un dictionnaire des compétences préexistait au nouveau système,
- que pour chaque compétence le référentiel des compétences comportementales donne un intitulé, une définition précise, une définition de ce que recouvre chacun des niveaux et des illustrations,
- qu'en outre des guides ont été établis à destination des collaborateurs et managers, que ces derniers ont en majorité suivi des ateliers de formation permettant de se familiariser avec les différents aspects du nouvel entretien de performance,
- que si 12 critères concernent l'ensemble du personnel, c'est parce qu'il s'agit de valeurs communes qui illustrent celle de l'entreprise,
- que les critères sont adaptés aux types de missions exercées et non pas aux emplois occupés,
- que les outils fixés pour préciser les critères permettent d'écarter tout risque de subjectivité et d'appréciation d'éléments tenant à la sphère privée.

Subsidiairement, si le tribunal considérait l'introduction des compétences comportementales illicites, ICDC demande qu'il lui soit donné acte de ce que l'évaluation des salariés se fera pour l'avenir sur la base des autres objectifs, sans référence aux compétences comportementales. ICDC souligne que 88 % des salariés ont été formés au nouvel entretien de performance.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux dernières conclusions des parties s'agissant de l'exposé exhaustif de leurs moyens.

L'affaire a été appelée à l'audience collégiale du 27 mars 2023 et mise en délibéré au 16 mai.

MOTIFS

Sur la recevabilité des demandes

Selon l'article 122 du code de procédure civile, constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

En l'espèce, ICDC soutient que le CSE, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT seraient irrecevables à solliciter l'interdiction de la mise en œuvre du système d'évaluation dénommé « entretien de performance », ce au visa de l'article R 2312-6 du code du travail qui fixe les délais de consultation du CSE.

Ce texte, cependant, ne prévoit aucune cause d'irrecevabilité. En outre, l'arrêt cité par le défendeur (Cass. Soc. 21 septembre 2016, n°15-13.363) n'est pas applicable à l'espèce puisqu'il y était question d'une demande de suspension de la mise en œuvre d'un projet dans l'attente de la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation de tous les CHSCT concernés avant que le comité central d'entreprise rende son propre avis, suspension sollicitée après l'expiration du délai de consultation du comité central. Dans la présente instance, le CSE, aux côtés des trois syndicats, sollicite l'interdiction d'application du nouvel entretien de performance, sans qu'il ne soit contesté qu'il est réputé avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai de consultation.

Par suite, ICDC sera débouté de sa première demande d'irrecevabilité, infondée.

Le défendeur soulève ensuite une fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité du CSE et des trois syndicats demandeurs à solliciter l'annulation des évaluations déjà réalisées et la destruction des données recueillies.

En vertu de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Quant au comité social et économique, il a pour mission aux termes de l'article L 2312-8 du même code d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts.

Sans préjudice de ces prérogatives, l'action tendant à la destruction des évaluations des salariés déjà réalisées est un droit exclusivement attaché à la personne des salariés puisque ces évaluations ne relèvent pas de l'intérêt collectif de la profession mais des rapports individuels entre employeurs et salariés.

En conséquence, les demandeurs sont irrecevables à former ces deux demandes.

Sur la licéité du système d'évaluation professionnelle des salariés dénommé « entretien de performance »

L'article L 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L 4121-2 du même code précise notamment que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à la disposition susvisée.

Par ailleurs, en application de l'article L 1222-3 du code du travail, le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

En l'espèce, il est constant que les salariés d'ICDC étaient jusqu'en janvier 2023 évalués principalement par le biais d'un entretien annuel avec leur responsable hiérarchique, outre d'un entretien professionnel réalisé tous les deux ans. Dans ce système, ICDC démontre qu'étaient mis à la disposition des salariés plusieurs documents visant à la préparation de l'entretien annuel, dont un « dictionnaire » des compétences comportementales, « à l'attention des collaborateurs et des managers pour leur faciliter les échanges ».

Il résulte ensuite de l'accord portant sur la qualité de vie au travail au sein d'Informatique CDC, daté du 21 février 2022 et conclu entre ICDC et les organisations syndicales représentatives que ces parties ont estimé que « le format de l'entretien annuel actuel pouvait être amélioré » et ont « acté que le système actuel de notation sera supprimé et la fixation d'objectifs SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, « Relevante » (pertinent), Temporel) sera favorisée ».

Dans ce contexte et après ouverture de la procédure d'information et de consultation du CSE le 21 juin 2022, le cabinet d'expertise Secafi a été mandaté pour assister le comité sur le projet de refonte de l'entretien annuel, dénommé dans sa version modifiée « entretien de performance ».

Il ressort de la consultation du rapport d'expertise que celui-ci est le résultat d'un travail d'analyse conséquent, à partir de la documentation transmise par la direction,

d'entretiens individuels avec des responsables de l'entreprise, d'entretiens collectifs avec les salariés représentant un métier ou un service, avec les managers de proximité, ainsi que d'échanges avec les élus du CSE. Le défendeur, au demeurant, ne conteste pas le caractère sérieux du rapport d'expertise.

À sa lecture, il apparaît que le nouveau système d'évaluation présente comme principales nouveautés l'introduction d'une revue à mi-année, une évaluation de l'objectif mais également de la contribution du salarié à la vie de l'entreprise, une évaluation de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié outre la fixation d'un nouvel objectif (performance opérationnelle, développement des compétences techniques et comportementales...) et des moyens pour y parvenir. Les entretiens s'appuient sur des guides et les compétences comportementales ci-avant évoquées sont regroupées dans un référentiel créé sur la base du dictionnaire des compétences comportementales déjà établi.

Le premier grief formulé par les demandeurs à l'encontre de l'employeur défendeur est tiré de la violation alléguée par ce dernier de son obligation de prévention des risques professionnels. Au-delà du caractère général de l'obligation que la loi fait à l'employeur sur ce point, la modification d'un dispositif d'évaluation professionnel est par nature susceptible d'être génératrice de risques psycho-sociaux pour les salariés, d'où il s'ensuit que les principes de prévention rappelés aux alinéas 1°, 2° et 3° de l'article L 4121-2 du code du travail précité doivent être appliqués avec rigueur par l'employeur.

Or, il résulte du document de présentation intitulé « projet de refonte de l'entretien annuel, entretien de performance » mis à jour le 8 juillet 2022 par ICDC et communiqué au CSE le 11 juillet que seules deux pages y sont consacrées à l'« analyse des risques et mesures de prévention ». L'employeur y identifie sept sections qui ne correspondent qu'à quatre risques (« l'insécurité de la situation de travail » étant désignée à trois reprises et le « conflit de valeurs et dissonance » à deux reprises) à la désignation générale et imprécise. Cette même critique peut être étendue à la catégorie de « description » de ces risques ainsi qu'à la rubrique consacrée aux mesures de prévention.

L'expert expose ainsi que ce document d'information/consultation « manque d'exhaustivité sur l'évaluation des RPS ». Il estime que l'employeur y déploie des éléments déclaratifs et non opérationnels, sans transformation des déclarations en actions concrètes et détaillées (date, cible, pilote, moyens), reliées à la situation de travail correspondante et visant à réduire voire à éliminer le risque décrit.

Comme le souligne valablement l'expert, s'agissant par exemple du risque « conflit de valeurs et dissonances + rapport sociaux et relations de travail », il peut d'abord être noté qu'il s'agit là de deux éléments distincts qui devraient être évalués séparément. La description qui en est faite est ensuite sommaire :

- « - compétences comportementales professionnelles,
- confusion entre valeurs et comportements professionnels,
- risque potentiel de subjectivité ».

Les situations de travail à risque n'y sont pas identifiées, ni les personnes qui pourraient faire montre de subjectivité et de « confusion ».

Quant aux actions de « prévention », elles sont en partie seulement déclaratives (« les compétences évaluées sont celles en lien avec l'activité professionnelle », « reconnaissance des compétences comportementales professionnelles contributives de la performance pour le salarié », « l'appréciation globale prend en compte l'ensemble des éléments évalués (...) »...). Le renvoi au référentiel des compétences

comportementales, à des guides et formations ainsi que l'indication que les RRH pourront être saisis en cas de désaccord ne suffisent pas à caractériser les actions de prévention précises et concrètes imposées par la loi, qui devraient être en lien avec des risques psycho-sociaux précisément identifiés.

Au surplus, l'expert estime que d'autres risques pourraient être identifiés aux termes de la quatrième partie de son rapport, par exemple en lien avec l'ajout d'un entretien de mi-année. Il pointe ainsi le risque de surcharge de travail rencontré par les managers. Dans le document initial, ICDC avait indiqué la possibilité pour le manager hiérarchique de déléguer cet entretien à mi-année. Or, il résulte du rapport d'expertise que la délégation, si elle peut éviter certains biais et donc bénéficier d'une perception favorable, peut également être « parfois mal perçue » en ce que le salarié ne comprend plus l'utilité de l'entretien s'il est jugé par un responsable opérationnel et ce dernier n'apprécie pas le report de tâche. Il a ainsi été préconisé à l'employeur de bien clarifier le recours à la délégation et d'équilibrer les jugements en cas de délégation. La réponse d'ICDC sur ce point n'a pas permis d'apurer la difficulté soulevée en ses différents aspects, cette réponse étant limitée au fait que : « les managers qui n'ont pas de responsabilité hiérarchique seront eux aussi formés et auront la possibilité de faire l'entretien à mi-année ».

La conclusion du rapport, reprise par les demandeurs pour appuyer leur prétention, est que « le projet d'évolution de l'entretien d'évaluation n'intègre pas la dimension des RPS de manière exhaustive et structurée ». Il est ajouté qu'il est « possible que le risque psychosocial soit maîtrisé dans toutes ses dimensions » mais que si cela est le cas, « il est alors indispensable d'annexer au document d'information-consultation l'évaluation correspondante ».

Dans sa réponse aux préconisations de l'expert, et sur le point de ce manquement constaté, ICDC a indiqué qu'une fois l'entretien de performance mis en place « et si d'éventuels risques sont constatés, ceux-ci pourront faire l'objet d'une intégration dans le DUERP » (document unique d'évaluation des risques professionnels). L'obligation de l'employeur relativement au DUERP est issue de l'article R 4121-1 du code du travail qui dispose que « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Dans sa réponse au CSE du 11 octobre 2022, ICDC a soutenu la même position, indiquant que « l'évaluation des risques a été réalisée, les actions de prévention ont été identifiées et figurent dans le document présenté au CSE » outre que si des risques étaient constatés après déploiement, le DUERP pourrait être mis à jour.

Ces réponses d'ICDC sont insuffisantes au regard des difficultés soulevées par l'expert quant aux manquements à l'évaluation préventive des RPS. Il ressort de leur formulation même que l'employeur ne se place pas dans une action de prévention comme le prévoit la loi mais dans une position de réaction, postérieure à l'implémentation du nouveau système d'évaluation. S'il ne peut effectivement pas être reproché à l'employeur d'avoir choisi de ne pas utiliser les indicateurs de Gollac ou la grille de l'INRS pour évaluer l'exposition aux RPS comme le préconisait l'expert, il lui revenait néanmoins de prendre toutes mesures nécessaires pour procéder à une évaluation exhaustive des RPS, caractérisée par un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des facteurs de risques, évaluation complétée par un plan d'action concret, ce d'autant plus après la remise du rapport d'expertise. Or, ICDC n'a pas procédé comme suit et le système d'évaluation réformé est entré en vigueur au début de l'année 2023.

Aux termes de ce qui précède, qu'ICDC n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des salariés de l'entreprise dans le cadre de la modification du système d'évaluation des salariés, en s'abstenant de remédier aux insuffisances caractérisées dans l'analyse des risques et dans la mise en place de mesures de prévention des risques psycho-sociaux précises et concrètes. En conséquence, l'interdiction du nouveau système d'évaluation doit être ordonnée de ce seul fait.

Au surplus, plusieurs autres éléments débattus par les parties et relatifs aux modalités précises du nouveau système d'évaluation peuvent être abordés qui viennent encore corroborer cette interdiction.

La question de la finalité du système réforme, par exemple, a été relevée par l'expert qui a parlé d'une « forte opacité sur le lien entre entretien annuel et système de rémunération » et pointé en conséquence un risque de démotivation des salariés, issu d'un sentiment déclaré de manque de reconnaissance et d'attribution de moyens. Spécifiquement, le changement de dénomination de l'entretien a conduit d'après l'expert à la croyance chez les salariés que la part variable de la rétribution serait étendue à tous et non plus aux seuls managers. Ce constat d'incompréhension résulte également du guide établi par ICDC à destination des salariés qui évoque que 66 % de ceux-ci ne perçoivent pas de lien direct entre l'entretien et la rémunération ni sur l'évolution de leur carrière ou sur leurs conditions de travail. L'expert a ainsi préconisé que l'entretien ait un « sens spécifique », soit « utile et motivant », présentant une finalité définie, formalisée et communiquée à tous.

Or, dans le guide de présentation évoqué, le lien entre l'entretien renouvelé et la rémunération n'est pas plus précisé en dehors de l'évocation page 7 de « la possibilité, déjà existante mais réaffirmée, d'évoquer sa situation professionnelle (métier, rôle, grade, rémunération) à cette occasion ». Pourtant, la loi impose que la finalité poursuivie par la méthode d'évaluation professionnelle soit précisément portée à la connaissance du salarié. La réponse d'ICDC au CSE n'a pas plus été précise sur le lien entre le nouvel entretien et l'évolution de la carrière et de la rémunération. Quant à la « trame collaborateur » et celle réservée aux managers servant de support à la préparation de l'entretien de performance, elles ne contiennent pas non plus de rubrique spécifique ni d'évocation précise sur ce point. Les finalités de l'entretien de performance détaillées dans le document de formation des collaborateurs, en tout état de cause, sont exprimées en termes généraux et théoriques (« le.la salarié.e au cœur de cet entretien, une prise en compte au-delà des objectifs opérationnels, une performance mieux exprimée et factualisée ») qui ne répondent pas à la condition fixée par la loi en dépit des précisions sommaires et non pratiques comprises dans la documentation de l'employeur.

Quant aux critères comportementaux introduits dans le dispositif d'évaluation, qui ont fait l'objet de développements importants dans les conclusions des deux parties au présent litige, ils posent effectivement question. Comme l'a rappelé l'expert, les compétences évaluées par l'employeur ne peuvent avoir comme finalité que l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec cette appréciation. Les critères comportementaux sont admis au sein d'un système d'évaluation dès lors donc qu'ils se situent dans la sphère de l'activité professionnelle, qu'ils sont objectivement vérifiables, précisément définis, illustrés d'exemples et en lien avec le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, il résulte des pièces produites par ICDC et spécifiquement du référentiel des compétences comportementales daté de novembre 2022 que l'employeur a retenu douze compétences « essentielles, communes à tous les métiers et missions », outre

sept « compétences spécifiques à certaines missions ». La première catégorie comporte : l'adhésion à l'entreprise, la maîtrise de soi, l'orientation service client, l'adaptabilité/souplesse, la conviction pour agir, la coopération, l'esprit d'équipe, la rigueur/réduction de l'incertitude, la capacité d'organisation, l'initiative, l'innovation, le développement de son réseau. La seconde catégorie présente : le développement des autres, la capacité à déléguer, l'influence et impact, le leadership (conduite d'équipe), la vision stratégique, le sens politique (compréhension des organisations) et l'usage approprié de l'autorité. Chaque compétence est ensuite déclinée en cinq « niveaux », de « non maîtrisée » à « averti ».

A titre d'exemple, la compétence « adhésion à l'entreprise » est définie comme : « ce qui permet d'aligner sa conduite, ses méthodes de travail, ses interactions avec les besoins, les priorités et les buts de l'entreprise. Elle implique de faire passer l'intérêt de l'entreprise avant ses préférences personnelles dans les moments où ils sont en conflit ». Le premier niveau est illustré comme suit : « n'adhère pas aux objectifs, stratégies, évolutions de l'entreprise/de l'entité. Privilégie ses intérêts personnels ». Le cinquième niveau est applicable au salarié qui « prend des positions difficiles ou controversées si l'intérêt de l'entreprise l'exige ».

Le lien entre cette compétence dite « essentielle » et les aptitudes professionnelles du salarié peut être questionné en ce que sa définition, tout comme celle des différents niveaux, est imprécise et présente donc un risque d'interprétation et de subjectivité. En l'absence de lien avec des situations de travail objectives, l'évaluateur pourrait être amené à formuler un avis sur des éléments relevant des valeurs du salarié et de sa vie personnelle. Cette analyse peut être étendue aux autres compétences qui toutes présentent à la lecture du référentiel des lacunes en termes de définition et de praticité.

En outre, conformément à ce que soulignent les demandeurs, aucune liste précise et exhaustive des catégories de métiers ou des postes concernés par les compétences spécifiques n'est fournie par ICDC, le référentiel se référant ainsi à des « fonctions/missions » dont la définition est imprécise et donc soumise à interprétation – par exemple : « 4° les métiers et missions pour lesquels le rôle de conseil, de proposition d'amélioration, de défense de ses convictions est directement lié à l'atteinte des objectifs (techlead, architecte, scrum master, coach consultant...) ». Or, parmi les 945 salariés d'ICDC, l'employeur ne conteste pas qu'une partie d'entre eux ne devrait pas être évaluée sur leur « capacité à comprendre et utiliser les relations de pouvoir et le fonctionnement informel des organisations » (soit la compétence « sens politique ») par exemple. Le choix des métiers soumis à une compétence spécifique devrait dès lors être strictement encadré.

Il est insuffisant que la première page de ce référentiel présente une courte liste indiquant que le référentiel « n'est pas une description de l'individu, une liste exhaustive applicable identiquement à tous les métiers et toutes les missions, un outil portant sur l'extraprofessionnel » et que ces déclarations d'intention soient réitérées dans les guides et formations mises à disposition par ICDC dès lors que l'employeur n'a pas pris de mesures concrètes visant à prévenir les risques de subjectivité, d'inégalité de traitement des salariés, d'évaluation de leur personne et de leur système de valeur, outre les RPS associés, en établissant le référentiel applicable. Il est également inopérant qu'un dictionnaire des compétences comportementales préexiste au nouveau dispositif d'évaluation dès lors qu'il s'agissait jusqu'ici d'un support facultatif de l'évaluation.

Ainsi, s'il n'est pas question de limiter l'évaluation des salariés à l'appréciation de compétences purement techniques, les modalités d'évaluation des compétences comportementales mises en place par ICDC sont insuffisantes au regard des critères

légaux et jurisprudentiels rappelés précédemment. L'expert a sur ce point formulé de nombreuses préconisations sur plusieurs pages. Par exemple, il a proposé que ICDC éclaire la finalité du recours aux critères comportementaux, outre le choix des compétences retenues, que les moyens utilisés pour les évaluer soient expliqués et les risques clairement identifiés – parmi lesquels : conflit de valeurs, débordement sur le plan personnel et affectif, exigences émotionnelles, risques de démotivation, de stress, d'anxiété, de RPS, de conflits. Il a aussi été proposé d'établir les limites et les risques des comportements décrits et d'en déduire des actions de prévention, l'expert affirmant que la mise en place de ce type de critères devrait faire l'objet d'une réflexion très approfondie, donner lieu à des débats contradictoires et être accompagnée d'un rappel éthique, d'un contrôle déontologique et d'une phase d'adaptation avec amélioration continue des processus, ce qui apparaît légitime au vu de l'importance du dispositif d'évaluation professionnelle dans la relation de travail.

Au regard de l'ensemble de ces raisons, du manquement à l'obligation de prévention des atteintes portées à la santé mentale des salariés et des manquements plus spécifiques aux conditions de légalité du dispositif d'évaluation, le système d'évaluation professionnelle dénommé « entretien de performance » sera déclaré illicite dans son intégralité et son application interdite, sans qu'il ne soit justifié d'assortir cette interdiction d'une astreinte alors que la résistance d'ICDC à la présente décision ne peut pas être présumée.

Quant à la demande de dommages et intérêts formée par les trois syndicats au visa de l'article L 2132-3 du code du travail déjà évoqué, elle ne peut prospérer dans la mesure où aucun préjudice direct ni indirect à l'intérêt collectif de la profession n'est caractérisé par les demandeurs. Elle sera en conséquence rejetée.

Sur les mesures accessoires

En application de l'article 696 du code de procédure civile, ICDC, partie perdante, sera condamné au paiement des dépens, avec distraction au profit de la SELARL Lepany & Associés.

Conformément aux dispositions de l'article 700 du même code, ICDC sera condamné à payer à chacune des parties en demande 1000 euros au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Aucune partie n'ayant formulée de demande contraire, il sera rappelé que l'exécution provisoire de cette décision est de droit.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire, susceptible d'appel, mis à disposition au greffe à la date du délibéré,

Déclare le comité social et économique du groupement d'intérêt économique Informatique CDC, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT recevables à solliciter l'interdiction d'application par le groupement d'intérêt économique Informatique CDC du système d'évaluation des salariés dénommé « entretien de performance »,

Déclare le comité social et économique du groupement d'intérêt économique Informatique CDC, le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT irrecevables à solliciter l'annulation de toutes les évaluations individuelles effectuées et des données recueillies au sein de l'outil, outre leur destruction, ce sous astreinte de 10 000 euros par jour de retard,

Interdit au groupement d'intérêt économique Informatique CDC d'appliquer le système d'évaluation professionnelle des salariés dénommé « entretien de performance »,

Rejette la demande d'astreinte,

Déboute le syndicat CGT ICDC, le syndicat UNSA ICDC et le syndicat Betor Pub CFDT de leur demande de dommages et intérêts,

Condamne le groupement d'intérêt économique Informatique CDC à payer au comité social et économique d'Informatique CDC la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne le groupement d'intérêt économique Informatique CDC à payer au syndicat CGT ICDC la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne le groupement d'intérêt économique Informatique CDC à payer au syndicat UNSA ICDC la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne le groupement d'intérêt économique Informatique CDC à payer au syndicat Betor Pub CFDT la somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne le groupement d'intérêt économique Informatique CDC au paiement des dépens, avec distraction au profit de la SELARL Lepany et associés, avocats,

Rejette toute autre demande,

Rappelle que l'exécution provisoire de cette décision est de droit.

Fait à CRETEIL, L'AN DEUX MIL VINGT TROIS ET LE SEIZE MAI

LE GREFFIER

LE PRESIDENT