



Fiche réflexe: «Consultation du CHSCT et entretiens d'évaluation»



Source Service juridique Confédéral ~ 18/12/2007 - mise à jour 26/08/2008

Les entretiens d'évaluation sont de plus en plus répandus dans les Groupes, Entreprises ou Etablissements. Au départ mis en place pour l'encadrement, ce type d'entretien est « descendu » petit à petit vers la base avec : les Agents de Maîtrise, les Techniciens, les Employés et les Ouvriers qui se retrouvent eux aussi confrontés à une série de questions-réponses déstabilisantes.

En effet, ces entretiens sont très souvent à l'origine de la mise en cohérence entre le travail effectué et le salaire. Ce genre d'entretien provoque donc très souvent stress, inquiétude, anxiété. La Cour de cassation a renforcé depuis fin 2007, le rôle du CHSCT en matière de santé au travail.

Notons aussi, que ces entretiens ne doivent pas être confondus avec les entretiens professionnel en matière de formation professionnelle.

Le nouveau rôle du CHSCT :

Il est, dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, l'institution représentative chargée de veiller sur la santé et la sécurité des travailleurs. Il dispose pour cela de pouvoirs de contrôle, de proposition (notamment dans le champ de la prévention) et de conseil, qui lui permettent de peser sur les décisions prises par le chef d'entreprise dans son domaine de compétence.

L'arrêt rendu le 28 novembre 2007 par la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc. 28 nov 2007, n°06-21.964 PBR) apporte un nouvel éclairage sur les matières devant faire l'objet d'une consultation du CHSCT.

La question posée par le second moyen du pourvoi formé par l'employeur était de savoir si les entretiens d'évaluation relevaient ou non des compétences du CHSCT et devaient, en conséquence, donner lieu, pour leur mise en place, à sa consultation.

L'employeur contestait cette obligation de consultation, estimant que la mise en place de ces entretiens ne constituait ni un aménagement «important» des conditions de travail (argument avancé au regard de l'article L.236-2 al. 7 du Code du travail), ni même une atteinte à la santé des travailleurs (Art. L.236-2 al. 1 C.trav.).



Fiche réflexe: «Consultation du CHSCT et entretiens d'évaluation»



Validant la position de la cour d'appel, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur. Le raisonnement est simple: les entretiens d'évaluation avaient en l'espèce pour objectif de «permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs». Ces évaluations étaient donc susceptibles d'avoir d'importantes incidences sur la rémunération ou l'évolution de carrière des salariés et étaient, dès lors, «manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail». La chambre sociale en conclut que le CHSCT, chargé par la loi (Art. L.236-2 al. 1 C. trav) de contribuer à la protection de la santé des salariés, devait donc être consulté.

En faisant prévaloir l'alinéa 1 de l'article L.236-2 du Code du travail, fondant une compétence générale du CHSCT, sur les dispositions plus restrictives de l'alinéa 7 de ce même article (conditionnant la consultation du CHSCT à une modification «importante» des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail), la Cour de cassation renforce encore un peu plus le rôle du comité en matière de santé au travail.

Dorénavant, tout projet de mise en place ou de renouvellement de méthodes d'évaluation -quelles qu'elles soient-, dès l'instant où elles sont susceptibles d'avoir un impact sur la santé (mentale ou physique) des salariés, devra préalablement recueillir l'avis du CHS-CT (ou à défaut des délégués du personnel), et ce, avant même que soit consulté le comité d'entreprise (Art. L.432-2-1 C. trav.).

Plus largement encore, cet arrêt ne dépasse-t-il pas le simple cadre des évaluations de salariés? La Cour, en s'appuyant sur l'alinéa premier de l'article L.236-2 du Code du travail, semble instaurer une véritable compétence de principe pour le CHSCT, qui devra dès lors être consulté pour toutes mesures susceptibles de nuire à la santé -physique ou mentale- ou aux conditions de travail des salariés. Si cette interprétation était confirmée, serait ainsi fermée la porte à un important contentieux concernant l'appréciation de «l'importance» du changement des conditions de travail devant entraîner la saisine pour avis du CHSCT. Le débat juridique serait alors déplacé sur le terrain, plus favorable aux salariés, de l'existence ou non d'effets probables sur la santé, des mesures envisagées.

>À noter :

Le premier moyen de cet arrêt apporte des éléments très éclairants sur l'obligation de déclaration auprès de la CNIL des données automatisées traitées par ces évaluations.



Fiche réflexe: «Consultation du CHSCT et entretiens d'évaluation»



CHSCT:

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission, et les représentants du personnel d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions dévolues au comité.

CNIL:

Commission nationale de l'informatique et des libertés. Créée en 1978, la CNIL est une autorité administrative indépendante française chargée de veiller à la protection des données à caractère personnel et de la vie privée.