

BULLETIN JURIDIQUE de l'Union Syndicale Solidaires



Édito

Dans ce numéro, nous publions plusieurs jurisprudences ayant trait au CHSCT

- Dans une, la Cour de Cassation rappelle que la présentation par l'employeur d'un projet de réorganisation doit comporter des indications relatives aux conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés qu'elles soient positives ou négatives. L'employeur ne peut donc pas se contenter de dire qu'il n'en contient aucune ou ne faire état que des impacts positifs.
- Dans une autre du 9 octobre, il a été jugé que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, le CHSCT n'a pas à être consulté par l'employeur sur la mise en œuvre de l'obligation de reclassement.
- Un arrêt du 16 octobre précise que la candidature d'un salarié au poste de délégué au CHSCT peut être valablement contestée dans la limite d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats. Cela en va ainsi que le salarié ait ou non été désigné.
- Le 23 septembre, la Cour de cassation a jugé que le CHSCT peut [faire appel à un expert](#) agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail peu importe que l'employeur ait déjà mené une étude semblable.

Nous publions aussi une décision dans laquelle il est précisé qu'un e-mail peut également être un moyen pour prouver que l'employeur a licencié un salarié sans respecter la procédure.

Enfin, nous jugeons utile de publier un article complet relatif à **l'entretien annuel d'évaluation**, rendez-vous souvent incontournable de la fin d'année entre le manager et ses collaborateurs. Sa mise en place est encadrée par le Code du travail et les juges. L'employeur ne peut donc pas faire n'importe quoi dans ce domaine.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Quid de l'information incomplète du CHSCT sur la réorganisation d'un service ?

Pour que le CHSCT puisse rendre un avis utile sur un projet de réorganisation, l'employeur doit, d'une part, lui présenter son projet de manière détaillée et, d'autre part, traiter de ses conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Dans cette affaire, la direction d'un centre hospitalier consulte son CHSCT sur un projet de réorganisation du service réanimation des grands brûlés. Jusque-là, pas de problème. Sauf qu'à y regarder de plus près, ladite consultation ne se révèle pas aussi parfaite. En effet, elle se résume à la projection d'un Power point de 8 pages contenant une description sommaire du projet dans ses grandes lignes. Bien sûr, la réorganisation n'ayant, selon les dires de l'employeur, aucun impact négatif, celle-ci est présentée sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail.

Pourtant, ce projet comporte des inconvénients prévisibles, notamment la fatigue du personnel. En effet, il est acquis que les cadences seront modifiées. La durée

quotidienne du travail passera de 7 h 42 à 12 heures. Cependant, ces aspects ne sont ni présentés ni examinés en réunion CHSCT.

S'estimant donc insuffisamment informé, le CHSCT demande la suspension de la mise en œuvre du projet, requête à laquelle les juges accèdent. A cette occasion, afin que les membres du CHSCT soient à même de rendre un avis utile, ils précisent que l'employeur doit commencer par présenter un projet détaillé. Ne donner que des informations sommaires au CHSCT n'est pas suffisant.

Ensuite, la présentation du projet doit comporter des indications relatives aux conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés, qu'elles soient positives ou négatives. L'employeur ne peut donc pas se contenter de dire qu'il n'en contient aucune ou ne faire état que des impacts positifs.

Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747

Le CHSCT n'est pas compétent en cas d'inaptitude

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, le CHSCT n'a pas à être consulté par l'employeur sur la mise en œuvre de l'obligation de reclassement.

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en qualité de moniteur-soudeur. Victime d'un accident du travail, il a été déclaré inapte à son emploi à l'issue de deux visites de reprise. Après consultation des délégués du personnel, il a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement, puis a été licencié pour inaptitude.

Contestant la validité de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. En effet, selon le salarié, le CHSCT doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.

La Cour d'appel a estimé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et a débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement nul.

La Cour de cassation valide le jugement rendu par les juges du fond au motif que l'employeur n'est pas tenu de consulter le CHSCT dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte.

Ce qu'il faut retenir : aux termes de l'article [L1226-10](#) du Code du travail le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ne peut intervenir qu'après qu'ait été recueilli l'[avis des délégués du personnel](#) dans le cadre de la procédure de reclassement.

L'article [L4612-11](#) dispose que le [CHSCT doit être consulté](#) sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.

En l'espèce, la Cour de cassation rappelle que le CHSCT n'a nullement à être consulté en cas de reclassement, l'article [L4612-11](#) ne s'appliquant pas à la procédure de reclassement inhérente à l'inaptitude physique d'un salarié.

Seuls les délégués du personnel [sont compétents](#) et doivent émettre un avis sur les propositions de reclassement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle. Ils doivent d'ailleurs être consultés, même en cas d'impossibilité de reclassement (Cass. Soc. 11 juin 2008, n°06-45537).

Source : [Cass. Soc. 9 octobre 2013, n°12-20690](#)

Licenciement : valeur de la preuve par e-mail

En cas de litige, un e-mail peut prouver, par exemple, que le salarié a été licencié sans cause réelle et sérieuse. Mais il est toujours possible de démontrer que cet e-mail n'est pas authentique...

Litige dans la relation de travail : appréciation des preuves par les juges

En cas de litige concernant les relations de travail, les [conseils de prud'hommes](#) et les cours d'appel apprécient souverainement la portée des pièces qui leur sont soumises. La preuve peut être fournie par tous moyens, dès lors que les

éléments n'ont pas été obtenus de manière frauduleuse ou déloyale.

Ainsi, l'existence d'un licenciement pourrait être établie par un SMS. En effet, le SMS, contrairement à une conversation téléphonique, ne peut pas être enregistré à l'insu de son auteur. La personne qui envoie un SMS ne peut pas ignorer que son message est enregistré par le téléphone qui le reçoit. Il peut donc être utilisé, notamment comme preuve.

Un e-mail peut également être un moyen pour prouver que

l'employeur a licencié un salarié sans respecter la procédure.

▼ EXEMPLE

Dans une affaire récente, une salariée avait été licenciée pour [faute grave](#) suite à une longue absence injustifiée. Elle contestait ce licenciement. Elle produit aux débats un e-mail de son employeur lui demandant de ne plus revenir travailler. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. L'e-mail prouve l'existence du licenciement qui est qualifié sans cause réelle et sérieuse par les juges.

Licenciement : valeur de la preuve par e-mail (suite et fin)

Ainsi, les juges peuvent estimer que des courriels sont des éléments de preuve recevables dès lors que leur authenticité est avérée.

Litige dans la relation de travail : valeur de l'e-mail

Pour cela, les conseillers prud'homains n'ont pas à vérifier si les dispositions relatives aux modes de preuves des écrits électroniques sont respectées.

C'est-à-dire si le courriel est établi et est conservé dans des conditions de nature à en garantir son intégrité, s'il comporte une signature électronique résultant de l'usage d'un procédé fiable d'identification comme le prévoit le Code civil (art. 1316-1 et 1316-4).

L'employeur peut toutefois contester l'authenticité d'un courriel en rapportant, par exemple, la preuve que l'adres-

se de l'expéditeur mentionnée sur le mail est erronée ou que la boîte d'expédition de la messagerie de l'entreprise a été détournée.

Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2013, n° 11-25884 (l'existence d'un licenciement peut, en principe, être établie par tous moyens de preuve, lesquels sont appréciés souverainement par les juges du fond)

L'entretien annuel d'évaluation : quelles sont les règles à connaître avant sa mise en place ?

L'entretien annuel d'évaluation est un rendez-vous souvent incontournable de la fin d'année entre le manager et ses collaborateurs.



L'occasion d'évaluer les compétences professionnelles du salarié, d'identifier ses points forts et ceux à améliorer, de fixer des objectifs pour l'année à venir. Attention, le Code du travail et les juges encadrent sa mise en place...

En cette période de crise, les entretiens d'évaluation prennent une part plus prépondérante et notamment en cas de [licenciements pour motif économique](#).

Les entreprises étant obligées de faire jouer des critères de choix dans l'ordre des licenciements, lorsque l'aptitude professionnelle fait partie de ces critères et qu'il est mis en

œuvre, l'entreprise se reportera aux entretiens annuels d'évaluation, notamment si l'entretien donne lieu à une notation.

L'entretien d'évaluation, droit ou obligation pour l'employeur ?

Le [Code du travail](#) ne contient aucune disposition obligeant l'employeur à instaurer des entretiens d'évaluation dans son entreprise. Les juges reconnaissent toutefois à l'employeur le droit de pratiquer de telles évaluations, considérant que c'est un droit qui relève de son pouvoir de direction.

L'employeur peut toutefois être dans l'obligation d'organiser de tels entretiens en application d'une convention ou d'un accord collectif. Certains accords peuvent en effet définir des règles relatives à l'organisation ou au formalisme de l'entretien annuel d'évaluation. Il convient donc au préalable de s'y reporter.

ATTENTION

Avant d'évaluer l'aptitude professionnelle de ses salariés, l'employeur doit les informer des techniques et des méthodes utilisées (Code du travail, art. [L. 1222-3](#)).

Quelles formalités respecter avant de mettre en place des entretiens d'évaluation ?

La consultation des instances représentatives du personnel

Parce que les évaluations sont de nature à engendrer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail des salariés, agir sur leur évolution de carrière et leur rémunération, l'employeur doit consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avant leur mise en place.

L'entretien annuel d'évaluation : quelles sont les règles à connaître avant sa mise en place ? (suite)

ATTENTION

Le défaut de consultation du CHSCT expose l'entreprise à se voir interdire la mise en œuvre de la procédure d'évaluation par le juge des référés.

L'avis du CHSCT doit ensuite être transmis au comité d'entreprise (CE) (ou, à défaut, aux délégués du personnel), qui doit lui-même être informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Le CE doit en effet être informé et consulté sur toute mesure ayant une incidence en terme de conditions de travail, d'évolution de carrière et de salaires (Code du travail, art. L. 2323-27). Il doit aussi être consulté au titre de l'article L. 2323-32 du Code du travail (consultation préalable à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens permettant un contrôle de l'activité des salariés).

Enfin, les délégués du personnel peuvent recourir à leur droit d'alerte s'ils estiment que les procédés d'évaluation portent atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise (Code du travail, art. L. 2313-2).

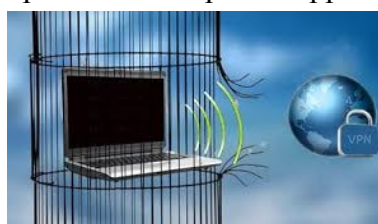
NOTEZ-LE :

En cas d'évolution importante du système d'évaluation mis en place, le CE (à défaut les délégués du personnel) et le CHSCT devront être consultés.

Faut-il déclarer le dispositif à la CNIL ?

Si des données personnelles collectées par l'employeur au cours des entretiens sont enregistrées dans un fichier informatique, l'employeur doit déclarer à la CNIL le dispositif d'entretien d'évaluation.

Cette déclaration doit respecter la procédure simplifiée applica-



ble aux traitements automatisés relatifs à l'évaluation professionnelle des salariés.

Quelle information pour les salariés ?

Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard (Code du travail, art. L.1222-3).

L'information préalable pourra intervenir sous une forme individuelle ou collective. Aussi, un simple affichage dans un lieu accessible à tous suffit.

A défaut d'information préalable, le salarié pourrait contester devant le juge des référés l'utilisation d'un tel système et lui demander de faire cesser le trouble. Il pourrait aussi réclamer des dommages et intérêts.

Quelles règles appliquer pour que le dispositif d'évaluation soit licite ?

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Si le dispositif doit permettre d'évaluer la qualité du travail accompli par le salarié, il doit l'être sur la base de critères objectifs et vérifiables et connus du salarié.

Aussi, des méthodes telles que l'astrologie ou la numérologie doivent être écartées.

Ces méthodes ne doivent porter que sur les qualités professionnelles du salarié et non sur sa vie privée. L'employeur ne doit pas prendre en compte des critères tels que l'âge, la santé, l'origine, l'appartenance syndicale, sous peine d'être condamné pour discrimination, ni pratiquer de harcèlement moral.

Elles doivent aussi respecter la dignité des personnes et s'effectuer dans le respect du principe de loyauté.

Enfin, les résultats de cette évaluation doivent rester confidentiels. L'employeur a interdiction de communiquer à des tiers des renseignements concernant le salarié et recueillis au cours des procédures d'évaluation. Mais cette confidentialité n'est opposable qu'aux tiers. Les salariés concernés peuvent demander à accéder aux résultats de leur évaluation.

Quels sont les droits et obligations du salarié lors de l'entretien d'évaluation ?

En raison du caractère impératif de l'entretien annuel d'éva-

L'entretien annuel d'évaluation : quelles sont les règles à connaître avant sa mise en place ? (suite et fin)

luation, le salarié ne peut pas, sauf abus de droit de l'employeur, refuser de s'y soumettre. Son refus peut être sanctionné par l'employeur. Il peut même justifier un licenciement pour faute grave.

Dès lors que les informations demandées par l'employeur au salarié ont un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes, le salarié est tenu de répondre de bonne foi aux questions posées par l'employeur.

A la différence d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire, Le salarié ne peut pas exiger d'être assisté par un représentant du personnel lors de son entretien d'évaluation.

L'employeur est également tenu à une obligation de loyauté. Les informations qu'il demande au salarié doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes de celui-ci.

Comment formaliser l'entretien d'évaluation ? Comment utiliser les résultats de l'évaluation dans la gestion RH ?

En règle générale, l'employeur remet au salarié un compte-rendu de l'entretien qu'il lui demande de signer. Le refus du salarié de signer le bilan de l'entretien en signe de désaccord avec son contenu n'a aucune d'incidence sur la validité de l'entretien qui s'est déroulé. Toutefois, cela amoindrit la portée du compte-rendu, qui perdra de sa force devant les tribunaux, les deux parties

n'étant pas d'accord sur le bilan de l'année écoulée.

Le salarié peut aussi le signer tout en faisant part, dans la partie prévue à cet effet, de ses commentaires sur les critiques faites à son encontre. Il peut ainsi préciser qu'il n'a pas eu les moyens nécessaires à ses missions.

Le salarié peut demander copie du document comportant des données d'évaluation, ainsi que la signification des codes et valeurs qui lui sont appliqués.

Pour la CNIL, « les salariés ont le droit de connaître leur classement annuel et leur potentiel, dans la mesure où ces éléments ont été pris en compte pour décider une augmentation de salaire, une promotion ou une affectation ».

Mais attention, une fois que l'entretien s'est déroulé et que l'employeur a rédigé un compte-rendu sur cette base, il ne



peut plus modifier le document à l'issue de l'entretien au désavantage du salarié. Les juges ont vu un indice de **harcèlement** moral dans le cas où un responsable hiérarchique a modifié le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation après la tenue de cet entretien et alors que le salarié avait re-

fusé de le signer.

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les qualités professionnelles d'un salarié au moment où il est réalisé. Aussi peut-il avoir des incidences en matière de rémunération, de déroulement de carrière et de formation.

Une appréciation négative du travail du salarié peut constituer un élément à charge que l'employeur peut utiliser contre

Si l'appréciation du travail du salarié est positive, le salarié pourra aussi opposer les comptes-rendus de ses entretiens annuels à l'employeur pour réclamer par exemple une revalorisation de salaire ou contester le motif de son licenciement dans le cas où une incompétence professionnelle lui serait reprochée.

lui.

L'employeur peut se fonder sur les résultats d'une procédure d'évaluation pour justifier une différence de classification et de rémunération.

Sources :

Code du travail, art. L. 1222-3 (information des salariés), L. 2323-27 et L. 2323-32 (consultation du CE), L. 1221-8 (résultats confidentiels)

Candidature frauduleuse au CHSCT : quel délai de Contestation ?

La candidature d'un salarié aux fonctions de membres du CHSCT peut valablement être contestée par l'employeur jusqu'à la fin d'un délai de 15 jours suivant la désignation de la délégation.

Dans cette affaire, un salarié a notifié le 31 octobre 2012 à son employeur sa [candidature aux élections](#) des représentants du personnel au CHSCT. La société, conteste cette candidature en évoquant son caractère frauduleux en raison d'une procédure de licenciement en cours.

Le Tribunal d'instance a déclaré irrecevable la contestation de la société car lorsque la contestation porte sur le caractère frauduleux d'une candidature, le point de départ du délai

est la découverte de la fraude par l'auteur de la contestation.

La société a indiqué qu'elle avait eu connaissance de la candidature du salarié le 31 octobre, date à laquelle l'intéressé se savait menacé d'un licenciement, en sorte que, selon le tribunal, il lui appartenait de déposer sa requête dans les quinze jours à compter de cette date, soit jusqu'au 15 novembre inclus.

La Cour de cassation ne va pas dans le sens de la juridiction de fond au motif que la contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats,

peu important que le candidat ait été ou non élu.

Ce qu'il faut retenir : l'article [R4613-11](#) du Code du travail dispose que la [contestation relative à la délégation](#) des représentants du personnel au CHSCT n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la désignation.

De ce fait, la candidature d'un salarié au poste de délégué au CHSCT peut être valablement contestée dans la limite d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats. Cela en va ainsi que le salarié ait ou non été désigné.

Référence : [Cass. Soc. 16 octobre 2013, n°13-11217](#)

CHSCT et employeur : le recours à l'expertise peut être multiple

Dans cette affaire, un CHSCT a, par une délibération, décidé de recourir à une mesure d'expertise des risques psycho-sociaux dans le cadre d'une réorganisation des activités d'un site de l'entreprise. L'employeur a saisi le Tribunal de grande instance (TGI) afin de [contester ce recours](#) à expertise.

La Cour d'appel a déclaré la délibération du CHSCT régulière.

La Cour de cassation confirme la position des juges du fond aux motifs que le fait pour l'employeur d'avoir lui-même fait procéder à une étude sur les risques psycho-sociaux n'ôtait pas son intérêt à l'expertise décidée par le CHSCT dont l'objet précis était la prise en compte des risques psycho-

sociaux susceptibles de survenir à l'occasion de la réorganisation fonctionnelle des sites.

Ce qu'il faut retenir : l'article [L4614-12](#) du Code du travail dispose que le CHSCT peut [faire appel à un expert](#) agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail.

En l'espèce, l'instance a eu recours à cette expertise dans le cadre d'un projet de réorganisation fonctionnelle de certains sites de l'employeur afin de mesurer les risques psycho-sociaux susceptibles de survenir.

Le fait que l'employeur ait déjà mené une étude semblable n'est pas en mesure de faire obstacle au droit du comité de recourir à un expert.

Référence : [Cass. Soc. 24 septembre 2013, n°12-15689](#)

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>