

L'adhésion mesurée du salarié à l'entreprise

Lundi, 5 Février, 2018

L'Humanité

La chronique juridique de Maude Beckers avocate

L'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer ses salariés. Cela signifie-t-il pour autant que le champ de l'évaluation est sans limites et que les salarié-e-s peuvent se faire évaluer selon des critères dont l'employeur serait le seul décisionnaire ? L'adhésion aux valeurs de l'entreprise, le degré d'implication émotionnelle dans l'organisation peuvent-ils ainsi faire l'objet d'appréciations selon des modalités qui seraient a priori subjectives ?

L'article L.1222-2 du Code du travail prévoit expressément que « les informations demandées sous quelle que forme que ce soit à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles ». L'article L.1222-3 précise que « les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ». Ce sont ces deux articles qui ont visiblement été ignorés par la société Alcatel (1), qui a créé un outil d'évaluation du personnel aboutissant à récompenser la passion du salarié pour l'organisation.

Les salarié-es devaient ainsi être évalué-es selon des items associés à des notes, elles-mêmes associées à des commentaires prérédigés selon un vocabulaire digne d'un ouvrage de développement personnel. En fonction des notes obtenues, les salarié-es pouvaient ainsi découvrir, sans que l'appréciation soit aucunement individualisée, qu'ils étaient « réticents ou résistants au changement, préférant la stabilité, la routine et appréciant les solutions éprouvées et la pensée conventionnelle », ou bien au contraire qu'ils étaient « hautement passionnés et liés émotionnellement à l'organisation, à la stratégie et aux objectifs ». Une chance, aucun item lié aux signes du zodiaque ne permettait de prévoir si la charge émotionnelle des personnes évaluées allait au cours de l'année évoluer.

Le tribunal de grande instance de Nanterre, dans un jugement du 31 janvier 2018, est venu ramener un peu de raison dans la gestion de toutes ces émotions : les commentaires prérédigés renvoyant à des notions à résonance morale ou affective ne permettent évidemment pas un jugement objectif, strictement en lien avec le travail des intéressé·es. Ces notions aux connotations morales et comportementales n'ont ainsi pas leur place dans un entretien d'évaluation. Salarié·es, rassurez-vous : votre absence de fusion et de passion pour votre organisation ne doit pas faire échec à votre évaluation !

(1) Jugement du TGI de Paris du 31 janvier 2018-01-22 Avocat plaidant :
Mikaël Klein

Maude Beckers