

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

2ème Chambre

JUGEMENT RENDU LE 05 Septembre 2008

MINUTE N° 324108  
2ème CH

N° R.G. : 08/05737

AFFAIRE

COMITE D'HYGIENE DE  
SECURITE ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL  
NORD, LE COMITE  
D'ENTREPRISE, SYNDICAT  
NATIONAL DES  
JOURNALISTES,  
SYNDICAT NATIONAL DE  
LA PRESSE CFTC, LE  
SYNDICAT DES  
JOURNALISTES CFTC, LE  
SYNDICAT DE LA  
FEDERATION DES  
TRAVAILLEURS  
INDUSTRIES DU LIVRE DU  
PAPIER ET DE LA,  
SYNDICAT NATIONAL DES  
JOURNALISTES CGT,  
SYNDICAT NATIONAL DE  
L'ECRIT CFTD

C/

Société WOLTERS KLUWER  
FRANCE

DEMANDERESSES

COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL NORD  
1 rue Eugène et Arnaud Peugeot  
92500 RUEIL MALMAISON

LE COMITE D'ENTREPRISE  
1 Rue Eugène et Armand Peugeot  
92500 RUEIL MALMAISON

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES  
33 Rue du Louvre  
75002 PARIS

SYNDICAT NATIONAL DE LA PRESSE CFTC  
5 avenue de la Porte de Clichy  
75017 PARIS

LE SYNDICAT DES JOURNALISTES CFTC  
13 rue des Ecluses Saint Martin  
75483 PARIS CEDEX 19

LE SYNDICAT DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
INDUSTRIES DU LIVRE DU PAPIER ET DE LA  
263 rue de Paris  
93100 MONTREUIL

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES CGT  
263 Rue de Paris Case 570  
93514 MONTREUIL CEDEX

SYNDICAT NATIONAL DE L'ECRIT CFTD  
64 rue de Saintonge  
75003 PARIS

tous représentés par Me Roger KOSKAS et Rachid BRIHI du  
Cabinet GRUMBACH & ASSOCIES, avocats au barreau de  
PARIS, vestiaire : K 0137

DEFENDERESSE

Société WOLTERS KLUWER FRANCE  
1 rue Eugène et Armand Peugeot  
92500 RUEIL MALMAISON

représentée par Me Joël COLBEAUX de la SCP GRAND  
AUZAS & ASSOCIES, avocats au barreau de PARIS, vestiaire  
: P 478

L'affaire a été débattue le 06 Juin 2008 en audience publique devant le tribunal composé de :

**Claire LACAZE, Président**  
**Martine THOMAS, Vice-présidente**  
**Christine SOUDRY, Juge**

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Catherine PIGNON

### **JUGEMENT**

prononcé publiquement, en premier ressort, par décision contradictoire et mise à disposition au greffe du tribunal conformément à l'avis donné à l'issue des débats

### **EXPOSE DU LITIGE**

La société Wolkers Klumer France a décidé de mettre en oeuvre un nouvel outil d'évaluation des salariés, en grande majorité des journalistes dans le domaine juridique et fiscal, et pour cela a consulté ses institutions représentatives du personnel.

Le CEE a émis une résolution lors de sa réunion du 9 mai 2007 pointant 14 points de faiblesse ou d'interrogation qui devraient être reprises au plan local. Les différents CHSCT et CE ont été informés et consultés au cours de réunions s'étant déroulées entre le 13 février 2007 et le 22 avril 2008.

Le nouvel outil intitulé "e Valuation" présenté d'abord dans une version anglaise puis en français, prévoit à l'occasion d'un entretien annuel une notation sur deux plans : un plan de développement professionnel (PDP) et un plan individuel de développement (PID)

Le premier PDP voit passer le nombre de critères de l'ancien système de notation de 3 à 6 et le PDI innove en créant 6 valeurs d'entreprise déclinées en 12 comportements.

Le 8 février 2008 le cabinet Sextant a été commis afin d'évaluer l'impact de la mise en place de ce nouveau mode d'évaluation sur l'organisation, les conditions de travail et la santé des salariés.

Le 26 mars 2008 le cabinet Sextant a présenté son rapport qui décrit les insuffisances de l'outil : absence de définition du contenu des critères mis en place, bouleversement de la notation non préparée et non adaptée aux différents postes de travail, absence de possibilité pour le salarié d'apporter des réserves...

Le 12 avril 2008 le CHSCT a été convoqué pour donner son avis sur "e-Valuation" à la réunion du 16 avril 2008, le CE étant convoqué pour le 22 avril 2008, les IRP refusaient de donner leur avis.

Ce sont les deux dernières réunions du CHSCT nord en date du 16 avril 2008 et du CE en date du 22 avril 2008 qui sont l'objet du litige, l'absence d'avis valant avis négatif pour la direction alors que les IRP considèrent que le projet "e-Valuation" n'est pas abouti, qu'il est insuffisant et dangereux et pour certains aspects contraire à la déontologie et à la loi.

## PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Sur autorisation du président s'assigner à jour fixe le **CHSCT nord, le CE de la société Wolters Kluwer France, les syndicats SNJ, CFTC SJ-CFTC, FILPAC CGT et CFDT** ont par exploit d'huissier en date du 7 mai 2008 sollicité :

- l'annulation de la réunion du CHSCT en date du 16 avril 2008 et la condamnation de la société sous astreinte à poursuivre le processus d'information/consultation du CHSCT et du CE
- dire légitime le refus d'avis et qu'il n'équivaut pas à un avis négatif
- ordonner à la direction de fournir :
  - . les fiches descriptives des postes de travail
  - . la définition des 6 valeurs de l'entreprise
  - . la détermination des 6 objectifs métiers
  - . la détermination des 12 comportements professionnels selon les métiers
- justifier sous astreinte au CHSCT et au CE de la déclaration préalable de traitement simplifié effectuée auprès de la CNIL
- déclarer illicite le système d'évaluation des salariés et inopposable aux institutions représentatives du personnel
- prononcer l'exécution provisoire
- condamner la défenderesse à leur payer la somme de 3.000 € au titre de la participation aux frais de leur défense en application de l'article 700 du code de procédure civile, en sus des dépens.

La société **Wolters Kluwer France** considère que la procédure est régulière et licite, que les résolutions adoptées les 16 et 22 avril 2008 valent avis définitif sur le projet, la société sollicite à son tour la somme de 5.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

### **1° Sur la nullité de la réunion du CHSCT du 16 avril 2008**

Les demandeurs soutiennent que la réunion du 16 avril du CHSCT doit être annulée :

- pour non respect du délai de communication de l'ordre du jour 15 jours à l'avance en violation de l'article R. 4614-3 du code du travail
- fixation unilatérale de l'ordre du jour par la DRH

Le 26 mars 2008 a eu lieu une réunion conjointe du CHSCT et du CE au cours de laquelle le cabinet Sextant a fait son rapport sur le projet d'évaluation.

Puis, à la suite d'un courriel en date du 28 mars 2008 de la DRH la réunion sur l'ordre du jour de l'information/consultation a été proposée à la secrétaire du CHSCT pour le 4 avril y était annexé la synthèse du cabinet Sextant. Le délai paraissant trop juste, la date du 7 avril a été proposée et enfin le 16 avril 2008 a été retenu conjointement.

Ainsi l'ordre du jour a bien été arrêté en commun.

Toutefois, les convocations n'ont été adressées à l'ensemble des élus que le 12 avril 2008, hors du délai de quinzaine, alors que l'ensemble des élus du CHSCT doit avoir connaissance de l'ordre du jour et des pièces dans ce délai.

En l'absence d'urgence, la réunion ne pouvait valablement se tenir à cette date et doit être annulée.

Il convient à cet égard de relever que lors d'une réunion du CHSCT s'étant tenue le 7 avril 2008, malgré des délais également trop courts, les élus s'étaient émus du rythme trop rapide des réunions ne leur permettant pas de prendre connaissance des pièces données et avaient proposé le 21 avril 2008 pour rendre leur avis.

La réunion du 16 avril 2008 étant annulée, il n'y a pas lieu d'examiner si l'absence d'avis vaut avis négatif.

La procédure devant reprendre, il n'y a pas lieu de fixer une astreinte.

## **2° Sur la demande de communication de pièces complémentaires**

Ce n'est pas sans une certaine incohérence que la direction de la société Wolkers Klumer France demande à ses IRP de donner leur avis sur un projet qui n'est pas encore suffisamment abouti, alors même qu'elle met en place un nouvel outil de notation dont la plupart des composantes sont définies en terme vague et n'ont aucun critère objectif malgré une pétition de principe.

Il est au demeurant surprenant de constater que le mode d'évaluation antérieur, pourtant plus simple, n'avait été mis en pratique qu'à 75 % ainsi que le reconnaît elle-même la direction dans son document de présentation du projet.

Par suite c'est à bon droit que les demandeurs réclament la communication :

- . des fiches descriptives des postes de travail
- . la définition des 6 valeurs de l'entreprise
- . la détermination des 6 objectifs métiers
- . la détermination des 12 comportements professionnels selon les métiers

Par suite l'absence d'avis du CE ne vaut pas avis négatif.

## **3° Sur la déclaration à la CNIL**

Le projet "e Valuation" est un mode de notation sur support informatique qui permet le traitement automatisé de données à caractère personnel, et doit en tant que tel, faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL ainsi que le soutiennent les demandeurs. Il appartient dès lors à la société Wolkers Klumer France de faire cette déclaration avant la mise en oeuvre pratique du projet.

Le projet étant en cours d'examen il ne saurait y avoir lieu à astreinte en l'état.

## **4° Sur l'illicéité du système d'évaluation**

L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail des salariés. Lorsque la notation a pour effet de justifier des différences de traitement c'est à la condition que les critères d'évaluation soient objectifs et transparents.

Selon l'article L.1222-3 du code du travail : "les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie."

L'article L.1222-2 précise que : "Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes."

Et plus généralement l'article L.1121-1 dispose : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."

Or ainsi qu'il a été vu précédemment, les critères mis en place restent flous et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si, comme le soutiennent les demandeurs, ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs d'entreprise.

Le projet PDP s'il précise que la notation pourra comprendre 6 critères maximum au lieu de 3 comme précédemment, ne dit pas lesquels sont prévus et ne prévoit aucun mesurage du travail fait, alors que les objectifs et appréciation des résultats aura un lien avec la rémunération.

En l'absence de critères définis la notation sur ce point est illicite.

Le projet PDI comporte l'évaluation de 3 comportements professionnels principaux : *focus client, innovation et responsabilité* dont chacun se décline en deux comportements (a et b) et s'applique ensuite aux managers et aux non managers, soit 12 comportements au total.

Tout d'abord le "*focus client*" se définit notamment pour les managers comme "a. *N'hésite pas à bousculer le statu quo, à adapter les produits, les comportements et les solutions pour mieux répondre aux besoins des clients. Prend toujours en compte les tendances et les évolutions du marché ainsi que les projections futures*" et pour les non managers "a. *Connait ses clients. Comprend les besoins de ses clients internes et/ou externes*" En b le même comportement est retenu et atténué.

Concernant plus particulièrement, les journalistes il est illicite de leur demander de satisfaire leur clients, alors que ce qui est demandé à un journaliste c'est de délivrer une information exacte, même si elle doit s'inscrire dans une ligne éditoriale particulière à la revue destinée à la recevoir.

Ensuite le critère "*innovation*" est défini pour les managers comme "a. *A une pensée originale : propose des idées et des solutions innovantes, encourage ce comportement chez les autres.*" et pour les non managers "a. *A une pensée originale : propose des idées et des solutions innovantes.*" En b le même comportement est retenu et atténué.

Les idées vraiment originales étant rares, ce comportement risque de n'avoir aucun effet sur la notation.

Enfin le critère "*responsabilité*" est défini pour les managers "a. *S'engage à respecter les accords conclus et gère activement la chaîne d'interdépendance en acceptant les responsabilités de son rôle au sein de cette chaîne.*" et pour les non managers "a. *Assume ses responsabilités pour respecter les engagements pris et accepte de rendre compte.*" En b le même comportement est retenu et atténué.

S'il est normal que l'innovation et la responsabilité soient récompensées, il est pour le moins étonnant que tous les critères de comportement dont on voit bien la difficulté à les quantifier, entrent pour 50 % dans la notation finale de telle sorte qu'en définitive la notation ainsi instituée n'est, ni proportionnée, ni objective, au regard d'une notation impartiale.

Et ainsi que le soulignent les demandeurs une notation sur des critères aussi vagues ne peut qu'avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dont l'importance est établie par le fait que l'évaluation a de nécessaires conséquences sur leur rémunération.

La multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale.

Par suite le projet "e Valuation" sera déclaré illicite.

#### **5° Sur l'article 700 du code de procédure civile et l'exécution provisoire**

Les demandeurs ont du recourir à justice, ils leur sera attribuer la somme de 3.000€ pour participation aux frais de leur défense en application de l'article 700 du code de procédure civile, la défenderesse étant déboutée sur le même fondement.

Il sera enfin prononcé l'exécution provisoire.

#### **PAR CES MOTIFS**

**Prononce** la nullité de la délibération du CHSCT du 16 avril 2008.

**Ordonne** à la direction de la société Wolkers Klumer France de fournir aux IRP :

- . les fiches descriptives des postes de travail
- . la définition des 6 valeurs de l'entreprise
- . la détermination des 6 objectifs métiers
- . la détermination des 12 comportements professionnels selon les métiers

**Dit** légitime le refus d'avis et dit n'y avoir lieu à astreinte.

**Déclare** illicite le mode d'évaluation des salariés.

**Dit** que le mode d'évaluation des salariés sur un support informatique permettant un accès à des données personnelles doit faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL.

**Condamne** la société Wolkers Klumer France a payer aux demandeurs conjointement la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

**Prononce** l'exécution provisoire.

**Condamne** société Wolkers Klumer France aux dépens.

**Prononcé** par remise au greffe le 5 septembre 2008.

Signé par Mme Claire Lacaze, président et par Mme Catherine Pignon greffière.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

