

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 27 mars 2013**  
**N° de pourvoi: 11-26539**  
Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique du pourvoi principal et du pourvoi provoqué :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 8 septembre 2011), que soutenant qu'il existe au sein de la société Hewlett Packard France (HPF) un système d'évaluation fondé sur des quotas et non sur des critères objectifs et transparents, le comité d'entreprise HPF, la fédération des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), le Syndicat national de l'encadrement des professions de l'informatique et de l'électronique (SNEPIE CFE-CGC), le syndicat CFTC de la métallurgie 92, le syndicat CGT du groupe HPF et le syndicat général FO de la métallurgie région parisienne ont fait assigner la société HPF devant la juridiction civile en lui demandant de la condamner à les indemniser pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, de dire illicite la méthode d'évaluation du « ranking » par quotas, d'ordonner à la société HPF de communiquer les statistiques de la notation des salariés K-P-I depuis 2006, de constater que les salariés n'ont pas été individuellement informés du mode d'évaluation qui leur était appliqué, de dire nulles et à défaut inopposables aux salariés de la société HPF les évaluations individuelles de 2008, de dire que la société HPF devra retirer de chaque dossier individuel des salariés lesdites évaluations et de la condamner à informer individuellement chaque salarié du retrait de sa notation et à payer des dommages et intérêts ;

Attendu que le comité d'entreprise et les syndicats font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ; que la cour d'appel a constaté que « les évaluateurs sont invités à respecter les consignes d'évaluation et doivent se référer à des propositions de répartition des salariés entre les différents groupes », qu'elle a également constaté que ces directives avaient été relayées au sein de la société à l'intention des évaluateurs qui ne pouvaient ignorer l'existence de ces directives ; qu'elle a encore relevé que le 18 octobre 2007 un message de M. X... relatif à l'évaluation des salariés posait des « propositions de fourchettes de pourcentages en fonction des services » et qu'il était précisé que « ces valeurs peuvent être dépassées pour certaines équipes à condition de respecter la valeur d'ensemble pour l'activité » ; qu'elle a aussi relevé que M. Y..., dans un message du 13 octobre 2009, a demandé « aux évaluateurs d'utiliser le tableau de répartition comme référence pour effectuer les évaluations précisant que les évaluations I sont prévues lorsque la performance n'atteint pas les objectifs de performance primaire et les compétences spécifiques du poste concerné » et qu'un « pourcentage de 3 % au lieu

de 5 % » était proposé ; que dès lors en considérant que le système d'évaluation de la société Hewlett Packard France ne dépendait pas de critères extérieurs à l'aptitude professionnelle des salariés, alors qu'elle avait constaté que les évaluateurs étaient invités à respecter une répartition prédéterminée des salariés entre différents groupes, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient et a violé ensemble les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

2°/ qu'une technique d'évaluation reposant sur des quotas préétablis même indicatifs pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés, dès lors en affirmant que le système d'évaluation établi par la société Hewlett Packard France ne pouvait être considéré comme illicite, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

3°/ que l'employeur a le droit d'évaluer les salariés, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un classement par quotas ; que peu important la nature impérative ou indicative de ces quotas, leur existence était de nature à influencer sur les méthodes d'évaluation au sein de l'entreprise et aurait dû faire l'objet d'une information individuelle, qu'en se contentant de dire que ces quotas n'étaient pas impératifs, sans vérifier que l'employeur avait satisfait à son obligation individuelle d'information, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-3, al. 1, du code du travail ;

4°/ qu'il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance ; que, dès lors, en affirmant que le système d'évaluation mis en place par Hewlett Packard France n'était pas illicite car il ne reposait pas sur le « ranking » par quotas impératifs, sans vérifier que la société Hewlett Packard France n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en mettant en oeuvre un système de « ranking » par quotas indicatifs de nature à compromettre la santé des salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

5°/ que le projet de mise en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail doit être soumis à la consultation du CHSCT ; dès lors, en considérant pour écarter la consultation du CHSCT que le « ranking » mis en place par l'employeur reposait sur des quotas indicatifs et non impératifs, sans expliquer en quoi de tels quotas n'étaient en eux-mêmes pas de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

6°/ que le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés ; dès lors en ne vérifiant pas que le comité d'entreprise de la société Hewlett Packard France avait été consulté sur le recours aux quotas indicatifs pour l'évaluation des salariés dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2323-32 du code du travail ;

**Mais attendu que, si la mise en oeuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu qu'il n'était pas fait application au sein de la société HPF du « ranking » par quotas ; qu'elle a ainsi, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;**

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et provoqué ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept mars deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyen identique produit AUX POURVOIS PRINCIPAL ET PROVOQUE par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour le comité d'entreprise de la société Hewlett Packard France, le syndicat professionnel CGT du groupe Hewlett Packard France, le Syndicat national de l'encadrement des professions de l'information et de l'électronique CFE-CGC, le syndicat CFTC de la métallurgie 92 et la fédération des mines et de la métallurgie CFDT et le syndicat général FO de la métallurgie région parisienne.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le comité d'entreprise de la société Hewlett Packard et les syndicats FGMM CFDT, SNEPI CFE-CGC, CFTC de la métallurgie 92, CGT du groupe HP, FO de la métallurgie région parisienne de leurs demandes tendant à ce que la société Hewlett Packard France soit condamnée à les indemniser pour le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise commis par elle, à ce que soit dite illicite la méthode d'évaluation du ranking par quotas, à voir ordonner à la société Hewlett Packard France de communiquer les statistiques de la notation des salariés K-P-I depuis 2006, constater que les salariés n'ont pas été individuellement informés du mode d'évaluation qui leur était appliquée, dire nulles et à défaut inopposables aux salariés de la société Hewlett Packard France les évaluations individuelles ir4 à 2008, dire que la société Hewlett Packard France devra retirer de chaque dossier individuel des salariés lesdites évaluations, et ce sous astreinte, condamner la société Hewlett Packard France à informer individuellement chaque salarié du retrait de sa notation sous astreinte de 1000 euros par jour et par salarié et condamner la société Hewlett Packard France au paiement de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE selon les articles L 1222-2 et L 1222-3 du code du travail, les informations demandées à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles, elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'information. Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles, mises en oeuvre 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. Il a

été jugé que l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés à partir de critères objectifs et transparents, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés. La mise en place d'un système d'évaluation est nécessaire pour permettre à l'employeur de respecter d'une part son obligation de négociation triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L 2242-15 du code du travail, de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail notamment par la proposition de formations conformément à l'article L 6321-1 du même code. Les organisations syndicales et le comité d'entreprise dénoncent la mise en place dans la société Hewlett Packard France d'un système d'évaluation des salariés fondé sur le ranking par quotas'imposant au notateur le classement des salariés dans des groupes selon des pourcentages prédéterminés et non des critères objectifs de compétence. Elles s'appuient sur le message électronique de M. Z... du 15 octobre 2008, celui de M. X... du 18 octobre 2007, celui de M. Y... du 14 octobre 2009 et celui de M. B... du 28 octobre 2009 ainsi que sur le rapport de Technologia chargé d'une mission d'expertise par le CHSCT de Hewlett Packard CCF. Dans son message du 15 octobre 2008, M. Z..., responsable de l'entité Technology Services de Hewlett Packard France, demande aux responsables des équipes de procéder à l'évaluation des salariés en respectant la 'guideline' et donc de classer au moins 5 % des salariés dans le groupe I et au mieux 20 % des salariés dans le groupe K. Il s'agit là d'un système d'évaluation par quotas qui ne repose pas seulement sur l'analyse des compétences et du travail du salarié mais contraint le notateur à classer au moins 5 % de salariés dans le dernier groupe, y compris dans l'hypothèse où tous les salariés ont rempli leurs objectifs et ont donné satisfaction ; une telle évaluation est illicite dans la mesure où elle n'est pas fondée sur des critères objectifs et transparents. Toutefois, en l'espèce, il ressort des pièces du dossier qu'un tel système, certes préconisé par un salarié encadrant, n'a été ni retenu par la direction ni mis en place au sein de la société Hewlett Packard France. En effet, lors de la réunion du comité d'entreprise du 18 décembre 2008, le représentant de la direction, étant observé que le président directeur général avait quitté la réunion lorsque les représentants des salariés ont évoqué le contenu du message litigieux, a désapprouvé la position prise par M. Z... en des termes très clairs : 'je désapprouve la communication faite à cet égard. La direction ne donne aucune instruction de ce type. Cela n'existe pas et ne doit pas exister. Au sein de la direction juridique, il n'y a d'ailleurs pas de rating I et je le revendique.' Il a admis qu'il s'agit d'une communication maladroite : 'Qu'un manager de la plus grande organisation demande à être vigilant sur la gestion de la performance n'est pas choquant. La manière dont il (M. Z...) a communiqué l'est beaucoup plus car il laisse croire qu'il existerait un pourcentage de rating à appliquer de manière obligatoire.' Le message de M. X... du 18 octobre 2007 relatif à l'évaluation des salariés ne contient aucune consigne de ranking par quotas contrairement aux affirmations des représentants du personnels. Il s'agit de la communication de 'guidelines' comportant des propositions de fourchettes de pourcentages en fonction des services. Il est précisé que ces valeurs peuvent être dépassées pour certaines équipes à condition de respecter la valeur d'ensemble pour l'activité et que les évaluateurs peuvent se situer en dessous de la cible indiquée. L'attention de ces derniers est attirée sur la nécessité de procéder à des évaluations honnêtes, factuelles et précises et de maintenir un bon niveau d'exigence. Ce document ne contient aucune obligation de respecter des quotas pour chaque groupe. De même, le message de M. Y... du 13 octobre 2009 rappelle l'objectif de l'évaluation de la performance de chaque salarié et demande aux évaluateurs d'utiliser le tableau de répartition comme une référence pour effectuer les évaluations précisant que les évaluations I sont prévues lorsque la performance n'atteint pas les objectifs de performance primaires et les compétences spécifiques au poste concerné'. Il est d'ailleurs proposé un pourcentage de I de 3 % au lieu de 5 %. Quant au

courriel de M. B... du 9 octobre 2007, il ne démontre pas davantage l'existence du ranking par quotas puisqu'il se réfère à des fourchettes de pourcentages pour les salariés classés K, soit la note la plus élevée, et prévoit un pourcentage de 0 à 5 % pour les salariés les moins bien classés, ce qui laisse toute latitude au notateur. L'analyse effectuée par la société Technologia à la demande du CHSCT de Hewlett Packard CCF ne peut être retenue pour démontrer l'existence d'un système d'évaluation par quotas au sein de la société Hewlett Packard France. Par ailleurs, il ressort du procès-verbal de constat dressé le 9 septembre 2009 par maître C..., huissier de justice à Palaiseau, qu'en 2009 la qualification I a été octroyée à 4 % du personnel avec une répartition inégale par manager, certains ayant 20 % de salariés évalués I, d'autres 13 % et d'autres enfin 0 %. Un second procès-verbal de constat a été établi le 9 mai 2011 par maître D..., huissier de justice à Paris, aux termes duquel il apparaît que pour l'année 2008 sur 26 salariés de l'équipe de M. Z..., un seul a été noté I, 19 ont été notés P et 6 notés K, qu'au total sur 437 salariés de l'équipe de M. Z... 4 % ont été notés I, 72 % ont été notés P et 21 % notés K. Sur 26 managers de son équipe, 13 d'entre eux n'ont attribué aucune note I. Il s'ensuit qu'en fait les managers de l'équipe de M. Z... n'ont pas appliqué les consignes données dans le message litigieux sans qu'aucun reproche ne leur soit fait. En 2006, 3, 84 % des salariés de la société Hewlett Packard France ont été classés I, en 2007 4, 56 % et en 2008 4, 31 % de sorte que le seuil de 5 % n'a jamais été atteint. Ces chiffres démontrent qu'il n'existe pas de pourcentage fixe ce qui exclut toute application d'une évaluation sur le fondement de quotas ;

ALORS QUE les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ; que la Cour d'appel a constaté que « les évaluateurs sont invités à respecter les consignes d'évaluation et doivent se référer à des propositions de répartition des salariés entre les différents groupes », qu'elle a également constaté que ces directives avaient été relayées au sein de la société à l'intention des évaluateurs qui ne pouvaient ignorer l'existence de ces directives ; qu'elle a encore relevé que le 18 octobre 2007 un message de Monsieur X... relatif à l'évaluation des salariés posait des « propositions de fourchettes de pourcentages en fonction des services » et qu'il était précisé que « ces valeurs peuvent être dépassées pour certaines équipes à condition de respecter la valeur d'ensemble pour l'activité » ; qu'elle a aussi relevé que Monsieur Y..., dans un message du 13 octobre 2009, a demandé « aux évaluateurs d'utiliser le tableau de répartition comme référence pour effectuer les évaluations précisant que les évaluations I sont prévues lorsque la performance n'atteint pas les objectifs de performance primaire et les compétences spécifiques du poste concerné » et qu'un « pourcentage de I de 3 % au lieu de 5 % » était proposé ; que dès lors en considérant que le système d'évaluation de la société Hewlett Packard France ne dépendait pas de critères extérieurs à l'aptitude professionnelle des salariés, alors qu'elle avait constaté que les évaluateurs étaient invités à respecter une répartition prédéterminée des salariés entre différents groupes, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient et a violé ensemble les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

ALORS QU'une technique d'évaluation reposant des quotas préétablis même indicatifs pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés, dès lors en affirmant que le système d'évaluation établi par la société Hewlett Packard France ne pouvait être considéré comme illicite, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

ALORS QUE l'employeur a le droit d'évaluer les salariés, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance

des salariés, qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un classement par quotas ; que peu important la nature impérative ou indicative de ces quotas, leur existence était de nature à influencer sur les méthodes d'évaluation au sein de l'entreprise et aurait dû faire l'objet d'une information individuelle, qu'en se contentant de dire que ces quotas n'étaient pas impératifs, sans vérifier que l'employeur avait satisfait à son obligation individuelle d'information, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-3, al. 1 du code du travail ;

ALORS QU'il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance ; que, dès lors, en affirmant que le système d'évaluation mis en place par Hewlett Packard France n'était pas illicite car il ne reposait pas sur le « ranking » par quotas impératifs, sans vérifier que la société Hewlett Packard France n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en mettant en oeuvre un système de « ranking » par quotas indicatifs de nature à compromettre la santé des salariés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

ALORS QUE le projet de mise en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail doit être soumis à la consultation du CHSCT, dès lors en considérant pour écarter la consultation du CHSCT que le « ranking » mis en place par l'employeur reposait sur des quotas indicatifs et non impératifs, sans expliquer en quoi de tels quotas n'étaient en eux-mêmes pas de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail,

ALORS QUE le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés, dès lors en ne vérifiant pas que le comité d'entreprise de la société Hewlett Packard France avait été consulté sur le recours quotas indicatifs pour l'évaluation des salariés dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2323-32 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Versailles , du 8 septembre 2011