

**Laure GERMAIN-PHION**

AVOCAT

1 Place Sainte-Claire

38000 GRENOBLE

Tél : 04.76.46.00.26 – Fax : 04.76.18.91.95

**TGI DE GRENOBLE**

**4<sup>ème</sup> CHAMBRE**

**RG N°10/1590**

## CONCLUSIONS EN REPONSE

### POUR :

**Le COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE HEWLETT PACKARD – Centre de compétences France** – dont le siège est situé 5 Avenue Raymond CHANAS – EYBENS- 38053 GRENOBLE CEDEX – représenté par Monsieur Guy BENOIST, élu du CHSCT et ayant reçu mandat à cette fin le 05 mars 2010.

### **DEMANDEUR**

**Maître Laure GERMAIN-PHION  
AVOCAT au Barreau de GRENOBLE**

### CONTRE :

**La STE HEWLETT PACKARD – Centre de Compétences France - SAS** immatriculée au RCS d'EVRY sous le n° 419 553 532 – dont le siège social est situé 1 Avenue de Canada, 91940 LES ULIS – prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège.

### **DEFENDERESSE**

**SCP BREDIN PRAT  
AVOCATS ASSOCIES au Barreau de  
PARIS, avocat plaident**

**SCP CLEMENT-CUZIN, Avocat au  
Barreau de GRENOBLE, avocat  
postulant**

## PLAISE AU TRIBUNAL

### **SUR LES FAITS**

La STE HEWLETT PACKARD, Centre de Compétences France, a mis en place depuis plusieurs années, un système d'évaluation des performances de ses salariés, dénommé RANKING ou RATING qui se traduit par la notation de tout le personnel.

Au sein de la STE HP CCF, il n'est pratiqué aucune augmentation collective systématique et générale.

Les augmentations de salaire ne sont qu'individuelles et sont fondées sur la performance évaluée au moyen de cette notation annuelle.

Jusqu'en 2008, les salariés se sont vus appliquer un système de notation à trois niveaux (K, P, I).

**Courant 2009**, la STE HPCCF décide de modifier ce système de notation et d'appliquer cinq niveaux de notation (K, P+, P, P-, I). (**pièce n°29**).

**Le 11 Juin 2009**, la STE HPCCF informe le CHSCT de son projet de faire évoluer le système d'évaluation des personnels dès le mois d'Octobre 2009. (**pièces n° 7,14,24,28**)

**Le 15 Septembre 2009**, le CHSCT d'HP est consulté sur l'évolution de ce système d'évaluation du personnel. (**Pièce n° 6 et 15**)

A cette occasion, la Direction indique qu'elle va organiser une communication manager concernant les fondamentaux des entretiens d'évaluation ainsi que sur le programme « HP GLOBAL LEADERSHIP STANDARD ».

Il s'agit d'un référentiel regroupant toutes les lignes de conduite attendues de chaque collaborateur d'HP, regroupées en quatre piliers principaux :

- la conduite des résultats et de la performance,
- l'approche clients,
- le sens des affaires,

- la gestion d'équipe et l'efficacité personnelle.

Aux termes de ces explications, le CHSCT est contraint de faire la déclaration suivante :

*« Afin d'être en mesure de rendre un avis, les membres élus du CHSCT de Grenoble demandent à la Direction, la communication des informations suivantes :*

*☞ le nombre et la répartition en pourcentages des notes K, P, I attribuée à chaque salarié, par service et par organisation sur Grenoble, depuis le début de l'année fiscale 2005,*

*☞ le nombre de personnes ayant eu deux I consécutifs sur la même période ainsi que le nom du service et de l'organisation dont ils dépendent,*

*☞ la répartition de ces trois notes sur les personnes handicapées, les femmes en retour de congés maternité, les congés parentaux et dans la population féminine par rapport à l'ensemble des salariés,*

*☞ le nombre de plans de retour à la performance suite à l'attribution d'un I. »*

Cette déclaration est votée à l'unanimité.

En réponse, la Direction indique qu'elle a :

*« A plusieurs reprises, expliqué qu'aucune statistique n'était communiquée sur la répartition des effectifs par rating en France.*

*La Direction confirme que les salariés ayant un rating I bénéficient d'un plan de retour à la performance établi par le manager et suivi par les Ressources Humaines.*

*La consultation en cours depuis la réunion du 11 Juin 2009, concerne le passage d'un système de notation de 3 à 5 bandes, la Direction considère que ces demandes d'informations ne sont pas en lien avec la consultation de ce jour. »*

Constatant que la Direction décidait de poursuivre la mise en œuvre du nouveau système malgré sa légitime demande de renseignements complémentaires, le CHSCT confirme qu'il est confronté à une difficulté.

La réunion du CHSCT du 15 septembre 2009 est interrompue pour se poursuivre le 1<sup>er</sup> Octobre 2009. **(pièce n°16)**

A cette date, les élus du CHSCT sont contraints d'adopter à la majorité une motion à l'occasion de laquelle ils estiment :

*« que l'organisation du travail mise en place chez HP et en particulier, le système d'évaluation individuelle des salariés, **joue un rôle essentiel dans la dégradation de la santé mentale des salariés HP.***

*Le système de notation et son utilisation chez HP conduit à des **comportements de compétition individuelle** et par conséquent, dégrade de manière significative le « **vivre ensemble** ».*

*La menace sur l'emploi et les plans de licenciement à répétition font craindre aux élus, l'utilisation des évaluations de performance dans la constitution de licenciements individuels multiples et ciblés.*

***A ce titre, le CHSCT a, en sa possession, des éléments laissant soupçonner l'utilisation de quotas de notes (K,P, I) fixés à l'avance.***

*Pour cette raison et pour juger de la légitimité de la mise en place du nouveau système de notation, les élus réitèrent leur demande à la Direction, d'obtenir les éléments d'information listés lors de la réunion du 15 septembre 2009.*

*Les élus demandent qu'à l'avenir, ces données soient traitées et commentées dans le **rapport annuel ainsi que dans le plan de prévention.***

*Les élus du CHSCT prennent note que la Direction s'engage à communiquer à tous les superviseurs de salariés français, les règles d'utilisation de ces notes en regard avec la législation du travail.*

***Les élus demandent que cette information soit diffusée également à l'ensemble des salariés y compris les procédures de contestation qui devront être précisées.***

***Toutes ces informations étant manquantes aujourd'hui, les élus ne sont pas en capacité de rendre un avis. »***

Lors de la réunion du 13 Octobre 2009, la Direction informe les membres du CHSCT que le nouvel outil d'évaluation du personnel a ouvert, la veille, pour tous les salariés sauf pour ceux d'HP CCF, compte tenu de la motion votée par le CHSCT, le 1<sup>er</sup> Octobre 2009. **(pièce n°17)**

La Direction considère que le passage à système de trois notes à cinq notes est bénéfique pour les salariés.

Elle indique qu'elle n'est pas favorable à la mise en place d'un suivi statistique tel que demandé avec insistance et à plusieurs reprises, par les élus du CHSCT afin de détecter une éventuelle utilisation détournée du dispositif.

Les élus du CHSCT confirment qu'ils ne reviennent pas sur leur position ayant donné lieu à motion du 1<sup>er</sup> Octobre 2009 car ils estiment que les systèmes d'évaluation mis en place sont porteurs de risques graves pour les salariés, notamment des risques d'épuisement psychique et ils souhaitent pouvoir mesurer ces risques à travers un suivi statistique.

Le Comité d'Entreprise d'HP CCF est convoqué en réunion extraordinaire le 14 Octobre 2009 afin d'être notamment consulté sur le projet d'évolution du système d'évaluation (Rating). **(pièces n° 5, 18,31)**

Aucun avis n'est émis.

La réunion est en effet suspendue pour se poursuivre le 3 Novembre 2009.

La suspension de séance et l'absence d'avis du Comité d'Entreprise n'empêchent par l'employeur de considérer dès le 19 Octobre 2009 que le processus de consultation des institutions représentatives du personnel est achevé et d'inviter tous les managers à mettre en œuvre sans délai les cinq niveaux de notation et à saisir les notes individuelles dans le système « grow@hp ». **(pièce n°36)**

Lors de la réunion extraordinaire du 3 Novembre 2009, le Comité d'Entreprise constate que le CHSCT n'a pu émettre un avis sur l'évolution du système d'évaluation, faute d'avoir reçu les informations suffisantes et déclare en conséquence ne pas être en mesure d'émettre un avis.

Le 2 Décembre 2009, le Comité d'Entreprise d'HP CCF est informé des nouvelles modalités de la politique « E AWARDS » applicable pour l'exercice 2010.

Le Comité d'Entreprise est officiellement informé que les salariés notés I et P- sont expressément exclus du bénéfice des primes « E AWARDS ». **(pièce 8)**

De manière incidente, certains membres du personnel apprennent que Monsieur Eric CADOR, Vice-président de la STE HP CCF, dirigeant la partie Ordinateurs Personnels, Europe-Moyen Orient – Afrique **(EMEA)** a adressé un courriel le Mardi 13 Octobre 2009, à l'ensemble des Directeurs de la **Société afin de leur donner des consignes de distribution des évaluations.** **(pièces n°9, 10,11,30-1, 30-2, 30-2).**

En fait de consignes, Monsieur CADOR demande aux Directeurs que les évaluations à venir du personnel, se conforment au tableau de répartition suivant :

- K : 25%
- P+ : 22%
- P : 30%
- P- : 20%
- I : 3%

Il est demandé à tous les responsables de saisir les notations dans GROW@HP, au plus tard le 26 Octobre.

Parallèlement, Madame Pascale VACHON, Responsable des Ressources Humaines, adresse un mail le 14 Octobre 2009 à l'ensemble des Directeurs de la STE HP CCF pour **rappeler la nécessité de se conformer aux consignes de distribution des notes** données la veille par Monsieur Eric CADOR. (*pièce n°22*)

A l'occasion de ce courriel, Madame Pascale VACHON rappelle que le système d'évaluation est ouvert depuis le **12 Octobre 2009**, soit **avant même la réunion du Comité d'Entreprise**, du 14 Octobre 2009.

Elle précise que la clôture de GROW@HP est prévue le 6 Novembre 2009 mais que le personnel ne doit être informé de sa notation qu'à partir du 14 Décembre 2009 afin que la Direction ait le temps de respecter les décisions juridiques françaises. (?)

De quelle décision juridique est-il question ?

Le personnel n'en est pas informé sinon de manière énigmatique par un courriel adressé par Monsieur Yves DE TALHOUET, Président Directeur Générale de la STE HP CCF, à l'ensemble du personnel le 24 Février 2010. (*pièces n°23,38*)

A cette occasion, Monsieur Yves DE TALHOUET indique que certains éléments du système d'évaluation ont fait l'objet de contestations avec dernièrement, un jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris, du 15 Octobre 2009.

Il indique que le système d'évaluation des performances s'appuie sur des échanges réguliers entre le manager et ses collaborateurs.

Il précise que le système de notation est basé sur des critères d'évaluation objectifs et transparents qui visent à apprécier les aptitudes professionnelles de chacun.

Il "tient à redire qu'il n'y a pas aujourd'hui en France, de pourcentage obligatoire de salariés classés dans telle ou telle note et notamment la plus basse, la note I.

Il "entend qu'il a pu y avoir des **maladresses, des incompréhensions, voire des erreurs de commises**" mais précise que tout est fait pour corriger ces cas et pour éviter que cela ne se reproduise.

En fait d'incompréhension, d'erreurs ou de maladresses, des témoignages qui ont pu être recueillis, des sondages qui ont pu être effectués, il est apparu que contrairement aux allégations de Monsieur Yves DE TALHOUET, la STE HP CCF appliquait bien un système de quotas dont les pourcentages ont été fixés par Monsieur Eric CADOR, à l'occasion de son courriel du 13 Octobre 2009 et dont les institutions représentatives du personnel n'ont naturellement pas été informées.

La demanderesse verse au débat la preuve que ces quotas ont effectivement été appliqués au sein de la société. **(pièce 32-1 à 32.3, pièce 10)**

Il est aussi apparu que les notations du personnel n'étaient basées sur aucun critère objectif et transparent.

Nombre de personnels ont obtenu la note de P- et I, sans aucune explication, sans avoir eu le moindre entretien d'évaluation, sans qu'aucun objectif n'ait été fixé au préalable.

Il est également apparu que les représentants du personnel étaient notés avec une "sévérité" toute particulière puisque ils sont principalement notés en P- et I. **(pièces n°33, 34)**

Les femmes, les handicapés sont apparus également particulièrement mal notés. **(pièces n°35, 40)**

C'est donc dans ces circonstances que le CHSCT a saisi le Tribunal de Grande Instance de GRENOBLE.

• • • • •

## DISCUSSION

### A. SUR LA PROCEDURE

#### 1- Sur le sursis à statuer

Invoquant les dispositions de l'article 378 du code de procédure civile, la Société HP CCF sollicite du tribunal qu'il sursoit à statuer dans l'attente d'une décision irrévocable dans l'affaire dont connaît actuellement la Cour d'Appel de Versailles et opposant plusieurs organisations syndicales à la Société HP France.

Le Tribunal ne fera pas droit à cette demande.

Il est en effet constant que pour ordonner un sursis à statuer, il faut que le résultat de la procédure à venir ait une conséquence sur l'affaire en cours ; tel n'est pas le cas d'une procédure qui ne concerne ni les mêmes parties, ni le même objet, la seule similitude étant le point de droit (Cour d'Appel Aix en Provence, 11 décembre 2001 : JCP 2002, 4eme partie, 2177).

En l'espèce, l'affaire pendante devant la Cour d'Appel de Versailles et celle soumise au TGI de Grenoble **n'opposent pas les mêmes parties** puisque la Cour d'Appel de Versailles est saisie d'un litige opposant les organisations syndicales à la Société HP France alors que le TGI de Grenoble est saisi d'un litige opposant les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales à la Société HP CCF.

Ces deux litiges n'ont **pas le même objet**.

L'affaire pendante devant la Cour d'Appel de Versailles tend à faire constater l'entrave au fonctionnement du CE d'HP France et à voir annuler le système d'évaluation des salariés d'HP France.

Le litige soumis à l'appréciation du TGI de Grenoble tend notamment à voir constater et sanctionner l'entrave commis à l'encontre du CHSCT d'HP CCF et du CE d'HP CCF.

Il tend également à voir condamner sous astreinte la Société HP CCF à remettre des pièces concernant les salariés de la Sté HP CCF.

Ce litige tend également à voir déclarer illicite le mode d'évaluation des salariés de la Société HP CCF.

Le Tribunal notera que le litige soumis à son appréciation ne concerne pas le seul point de droit ayant trait à la validité d'une notation par quotas mais concerne de manière plus générale les modalités d'évaluation et notamment l'absence de connaissance par les salariés de la Société HP des critères objectifs et transparents prévalant pour les évaluer.

Dès lors, le Tribunal rejettera cette demande de sursis à statuer.

## **2- Sur les observations liminaires formées par la Société HP CCF**

La Société HP CCF prétend que les pièces versées au débat par la concluante ne concerneraient que des documents « groupe » qui ne seraient pas applicables en France.

Tous les documents versés au débat par le CHSCT ont été transmis par le groupe HP et/ou HP CCF à des managers HP CCF exerçant une autorité hiérarchique sur des salariés HP CCF.

Si ces documents ne sont pas applicables en France pourquoi alors les transmettre à des salariés manquant des salariés soumis au droit Français.

Le Tribunal constatera que la Société HP CCF est incapable de fournir le moindre document et justificatif ayant date certaine émanant des ressources humaines de la Société HP CCF et donnant pour instruction de ne pas se conformer aux directives et consignes mentionnées dans les documents transmis aux managers des salariés HP CCF.

Elle prétend à cet égard que la pièce n° 25 versée au débat par le CHSCT intitulée « Performance Issues by category » n'aurait jamais reçu application au sein de la Société HP CCF puisque ce document ne serait pas applicable en France.

HP CCF affirme mais ne démontre rien ; si ce document n'est pas applicable, pourquoi les managers de HP CCF en ont-ils reçus communication.

La Société HP CCF prétend que la société Américaine appellerait à un arbitrage en opportunité en fonction du contexte local, elle pense rapporter la preuve de son propos en visant la possibilité de changer de notation en cours d'année.

C'est ainsi qu'elle indique qu'il résulterait de la pièce n°11 page 15 versée au débat par le CHSCT que la politique HP Corporation interdirait toute possibilité de changement de notes en cours d'année alors que la Société HP CCF l'autoriserait ; la preuve en étant rapportée par la pièce n°36 du CHSCT.

Le Tribunal ne sera pas dupe.

Le 19 octobre 2009, la DRH indique aux managers HP CCF que pour les salariés noté I et en cas de retour à un niveau de performance acceptable, il est possible de demander un changement de note pour une note supérieure par le biais d'un processus off- cycle (pièce 36)

Quinze jours plus tard, les consignes diffusées aux managers sont différentes puisqu'en novembre 2009, on leur indique que « Conformément aux consignes HP, l'évaluation des employés ne changent pas jusqu'au prochain cycle FPR 2010 » (pièce 11 page 15).

Et de fait, la Société HP CCF ne rapporte pas la preuve qu'un salarié HP CCF noté I ou P- ait été changé de note en cours d'année. A cet égard, les salariés notés I ou P- sont censés avoir bénéficié d'un plan de retour à la performance de 30, 60 ou 120 jours, de sorte qu'à ce jour, 11 juin 2010, si ces plans avaient effectivement été mis en œuvre, de nombreux salariés auraient dû bénéficier d'une revalorisation de leur notation.

Aucun salarié noté I ou P- n'a vu sa notation revalorisée à l'initiative de sa hiérarchie.

C'est bien la preuve que la consigne donnée aux managers en novembre 2009 a été scrupuleusement appliquée, les évaluations données fin 2009 n'ont pas bougé en cours d'exercice.

S'agissant de l'évolution des salariés notés I, la Société HP CCF prétend que la pièce n° 51 qui synthétiserait les mobilités par notation rapporterait la preuve que la politique HP de ne pas faire évoluer les salariés notés I ne serait pas appliquée au sein de la Société HP CCF.

La pièce n° 51 est intéressante à plusieurs titres, elle permet en premier lieu de constater que la Société HP CCF ment lorsqu'elle prétend qu'elle ne procède à aucun traitement individualisé et à postériori des notes attribuées.

Si ce genre de traitement n'est pas effectué, comment alors peut-elle produire au débat la pièce 51 censée dénombrer les salariés notés I en 2009 ayant bénéficié d'une mobilité.

En deuxième lieu, la Société HP CCF a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi en 2009 et c'est en application de ce plan que des salariés notés I ou P- et ayant vu leur poste supprimé, ont été reclassés, ce qui explique leur mobilité.

On ne peut donc qu'être choqué par la mauvaise foi de la Société HP CCF.

## **B- SUR LE FOND**

### **I – SUR L'ENTRAVE COMMISE AU FONCTIONNEMENT DU CHSCT**

L'article L. 4612-1 du Code du Travail énonce que « *le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'Etablissement ....de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ....de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* ».

Il résulte de ce texte que le projet d'un employeur d'évaluation du personnel, au moyen d'entretiens annuels, doit être soumis à la consultation du CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés. (**Cass. Soc. 28 Novembre 2007**)

Il résulte de l'article L. 4614-9 du Code du Travail que l'employeur doit fournir au Comité, des informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

A cette fin, les informations transmises au CHSCT doivent être loyales, précises et complètes.

Or le Tribunal constatera que ce ne fut pas le cas.

- **Sur l'absence d'information du CHSCT sur la mise en place de quotas**

De longue date, les institutions représentatives du personnel, les Syndicats et les salariés suspectent les Sociétés du Groupe HP, de procéder à une méthode de « ranking » par quotas, c'est-à-dire de déterminer à l'avance des quotas pour l'attribution des notes qui détermineront ensuite l'attribution de primes au mérite.

Le 15 Octobre 2008, Monsieur ALLIBERT, Responsable du Secteur d'Activité Technologies, Service HP FRANCE, a adressé un courrier électronique à ses subordonnés révélant l'existence de quotas, 5% du personnel devait être inscrit dans la plus basse catégorie de notes (I). **(pièce n°44)**

Cette découverte a conduit les institutions représentatives de la STE HP FRANCE à saisir le Tribunal de Grande Instance de Nanterre qui, par jugement en date du 27 Novembre 2009, a constaté que :

*"- ce courrier électronique a révélé un objectif qui était pratiqué de fait, l'instauration de quotas pour répartir la rémunération variable mais non explicitement exposés et en tout cas, jamais portés à la connaissance des institutions représentatives du personnel."*

Or c'est précisément ce qui vient de se passer au sein de la STE HP CCF.

Le 13 Octobre 2009, Monsieur Eric CADOR, Vice Président de la STE HP CCF; dirigeant la partie Ordinateurs Personnel Mondial d'HP, a adressé aux Directeurs subordonnés de cette Société, un courrier électronique fixant des consignes d'évaluation.

Ces consignes ont notamment consisté à demander aux managers d'évaluer le personnel selon un barème pré-établi :

- K : 25%
- P+ : 22%
- P : 30%
- P- : 20%
- I : 3%

Dans son courrier électronique en date du 14 Octobre 2009, Madame Pascale VACHON, Responsable des Ressources Humaines de la STE HP CCF, enjoint aux responsables des employés français, de lire attentivement les informations envoyées et précise qu'il n'y a aucun changement au message d'Eric (Madame VACHON fait directement référence au courrier électronique du 13 Octobre 2009, à l'occasion duquel Monsieur CADOR fixe les quotas de notation.)

Dans ce courrier électronique, Madame VACHON précise que, si nécessaire, « *nous ajusterons nos processus pour respecter les décisions juridiques françaises avant la clôture du GROW@HP(6 Novembre* »)

Madame VACHON fait ici référence et implicitement à la procédure qui était alors pendante devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre et concernant la STE HP France concernant les quotas de notation appliqués au sein de cette structure.

Force est donc de conclure qu'en Octobre 2009, les managers de la STE HP CCF ont bien reçu pour consignes, d'évaluer leur personnel pour répartir la rémunération variable selon un système de quotas. (*pièces n°9.10.11.12, 32-1 à 32-3, 39, 41*).

L'employeur avait une parfaite connaissance du caractère litigieux de la pratique mais a néanmoins décidé de la maintenir en l'état.

La preuve de la mauvaise foi de la STE HP est complète lorsque on lit le courriel adressé par Monsieur Yves DE TALHOUET le 24 Février 2010, à l'ensemble du personnel, courriel à l'occasion duquel il indique qu'il tient à redire " ***qu'il n'y a pas aujourd'hui en France de pourcentage obligatoire de salarié classé dans telle ou telle note et notamment la plus basse, la note I.***"

Or, déjà en 2007, Monsieur Yves DE TALHOUET, PDG du groupe HP, adressait aux directeurs, en copie le directeur des Ressources Humaines des sociétés de groupes les consignes les plus explicites sur la conduite à tenir à l'occasion de l'attribution des notes pour l'exercice 2007 :

« Je vous ***demande de respecter les principes*** suivi pour le rating de vos équipes :

- ventes : ***24% de K, 5-7%de I***
- BU ESS : ***24% de K, 3% de I***
- HPS : ***23% de K, avec C&I : 8% de I, OS : 5% de I et TS : 3%de I***

***Vous pouvez dépasser ces valeurs pour certaines équipes, à condition de respecter la valeur de l'ensemble de votre activité. Vous pouvez également décider de vous situer en dessous de la cible que j'indique.***

***Il est important d'être honnête, factuel et précis dans nos évaluations. Il est aussi très important de maintenir un bon niveau d'exigence et donc d'avoir un pourcentage supérieur de I à ce que j'ai pu constater l'année dernière.***

*Certains d'entre vous ont reçu des guidelines EMEA pour leur équipe.*

*Je suis en général légèrement en dessous des cibles EMEA.*

Plusieurs raisons à cela :

- *sur l'ensemble des pays EMEA, la France demeure avec une performance bonne mais inférieure à la moyenne. **Ceci justifie à mes Yeux d'être un peu moins généreux sur le % de K que les autres pays***
- *la plupart des équipes en France ont fait peu ou pas de gestion de la performance au cours des 3/4 années précédentes. Il est indispensable que nous remettions les équipes à un bon niveau d'exigence très rapidement. Je ne veux pas laisser passer un an de plus sur ce point.»*

Ce courriel est on ne peut plus claire sur les pratiques de cette entreprise. **(pièce 46,47).**

**Les notations sont attribuées en application de quotas prédéfinis au plus haut niveau de la direction du Groupe et ce depuis de nombreuses années.**

Aujourd'hui la Société HP CCF vient prétendre qu'elle n'appliquerait pas un système de quotas mais qu'elle ne donnerait que des recommandations qui ne s'imposeraient pas aux managers.

Là encore, la Société HP CCF ment.

Pour s'en convaincre, il suffit d'observer les faits suivants :

- **La Société HP CCF se réfère au jugement du TGI de Grenoble du 23 mai 2002 et à l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du 13 novembre 2002, à l'occasion desquels le système d'évaluation des salariés de la Société HP France a été validé.**

A l'occasion de ce litige, la Société HP France a nié l'existence de quotas et l'application en son sein du « ranking forcé ».

La pièce n° 20 versé au débat par la Société HP CCF prouve qu'à l'époque la Société France a menti aux juridictions.

En effet, tous les salariés des Ressources Humaines ont reçu un courriel en septembre 2005 de Madame MARCELA PEREZ DE ALONSO, indiquant que des changements étaient intervenus pour l'évaluation de la performance en octobre 2005, passant notamment par « l'élimination de la distribution forcée ».

C'est bien la preuve qu'avant 2005, cette distribution forcée existait, contrairement à ce que la société HP France avait prétendu devant les juridictions.

Au surplus, le Tribunal constatera que la Société HP CCF prétend avoir consulté en septembre 2005, les institutions représentatives de son personnel sur l'évolution du système d'évaluation, elle verse pour se faire au débat la pièce n° 19.

Le Tribunal constatera que cette pièce concerne le Comité d'Entreprise HP France et non pas HP CCF.

Ainsi la Société HP CCF n'établit pas avoir consulté son CE ou son CHSCT sur la modification du système d'évaluation en septembre 2005 et sur la prétendue suppression des systèmes de quotas.

**- La Société HP CCF n'établit pas que les guidelines communiqués aux managers n'ont aucun caractère obligatoire**

Elle prétend que le courriel diffusé par Monsieur CADOR à l'ensemble de ses managers ne traduirait que des directives qui ne s'imposeraient pas aux managers, celles-ci ne présentant aucun caractère obligatoire.

Il sera rappelé qu'une directive se définit comme une instruction générale moins impérative qu'un ordre, donnée par une autorité.

Par contre, une consigne se définit comme un ordre sous forme d'instruction donnée par une autorité.

Or les barèmes de notation transmis aux managers à l'occasion d'une évaluation du personnel ont bien été communiqués comme des consignes et non comme des directives.

Il suffit pour s'en convaincre de se rapporter à la pièce n° 32.

Monsieur Stéphane HORN énonce en effet, à l'occasion d'un mail adressé aux managers des effectifs EMEA que : « **les consignes** de répartition données cette année par la direction mondiale du support technologique et qui s'appliquent à notre groupe sont les suivantes : 25% K, 25% P+, 25% P, 25% P- et I ».

Le Tribunal se rapportera également à la pièce n° 52.

Il s'agit d'un courriel qu'avait adressé Francesco SERAFINI (qui assurait la direction d'HP CCF et HP France pour le secteur des services des Pays EMEA) à l'ensemble de ses managers.

Là encore, il donne **des consignes** et non de simples directives.

Il indique à ses managers qu'ils « doivent avoir des écarts entre leurs groupes autour de ces valeurs d'ensemble » et termine en indiquant que le rôle de ces managers est de « répercuter leurs pourcentages cibles sur leurs équipes et de communiquer des règles similaires à leurs sous groupes... ».

Le Tribunal notera par ailleurs que la nature contraignante des consignes transmises aux managers est encore confirmée par la procédure même de notation.

La pièce n° 10 page 6, mentionne une procédure d'étalonnage.

Cette procédure intervient après l'évaluation du salarié faite par son responsable hiérarchique.

Elle consiste pour les cadres supérieurs à analyser la répartition des notes et à demander aux chefs de service de les ajuster.

Autrement dit, la procédure d'étalonnage consiste à s'assurer que les consignes données ont bien été appliquées.

Il est donc clair que chaque année, les managers HP CCF se voient communiquer **des consignes** de distribution des évaluations qui s'imposent à eux comme toute consigne donnée à un salarié.

Il est d'ailleurs de jurisprudence constante qu'un salarié qui ne se conforme pas aux consignes qui lui sont données commet une faute professionnelle.

Dès lors, sauf à commettre une faute professionnelle et à s'exposer à une mauvaise évaluation voire à un licenciement, les managers n'ont d'autres alternatives que de se conformer aux règles posées par leurs propres managers.

La Société HP CCF a donc bien mis en place, dans les faits, un système d'évaluation de son personnel par quotas.

C'est d'ailleurs ce que révèle l'enquête réalisée par le CHSCT en mars/avril 2010.

Le CHSCT a interrogé l'ensemble du personnel de l'établissement de Grenoble, 1010 salariés sur une population de 1670 ont participé à cette enquête, de laquelle il résulte que « les consignes » données par Monsieur CADOR en octobre 2009 ont été appliquées puisque :

- 19 % des salariés ayant répondu ont été noté K
- 26% ont été notés P+
- 32% ont été notés P
- 18 % ont été notés P-
- **3% ont été notés I**

Les managers ayant commenté leurs réponses à cette enquête confirment en grand nombre qu'on leur demande de se conformer à des quotas et qu'il est difficile de ne pas appliquer les quotas de notes qui leur sont donnés en raison des pressions subies (pièce 57).

- **La Société HP CCF ne verse au débat aucun document ayant valeur probante venant établir que les barèmes communiqués aux managers ne sont que de simples recommandations qui ne s'imposent pas de manière obligatoire**

La Société HP CCF se contente en effet de verser au débat de simples tableaux (pièces 34,35, 36) qui seraient selon elle, la preuve de ses allégations.

Ces tableaux n'ont aucune valeur probante.

Ils comportent des données statistiques dont la sincérité et la réalité n'est pas établie.

Pour établir ces tableaux, la Société HP CCF a par définition et nécessairement eu accès aux données individualisées des notations pratiquées.

Or, la Société HP CCF conclut qu'elle n'a pas accès à ces données individualisées.

Cette incohérence prouve soit, que les tableaux sont erronés et invérifiables, soit que la Société HP CCF ment et s'abstient de communiquer les données individualisées parce qu'elle sait parfaitement que la transmission de ces données permettra de confirmer qu'elle pratique le système de quotas dénoncé.

La Société HP CCF a versé au débat la pièce n° 51 censée lister sous couvert d'anonymat (c'est-à-dire sans que l'on puisse vérifier la sincérité du document) les salariés ayant fait l'objet d'une mobilité en 2009 en fonction de leur notation.

Cela prouve que les données individualisées existent mais que la Société HP CCF refuse obstinément de les communiquer au Tribunal.

Elle refuse d'ailleurs de les communiquer à l'Inspecteur du Travail qui lui en a fait la demande à l'occasion d'un contrôle sur site le 8 mars 2010, réitérée par lettre le 2 avril 2010 puis le 27 avril 2010 (pièce 58).

Le Tribunal ne sera pas dupe de l'attitude de la Société HP CCF et retiendra qu'elle pratique bien les quotas dans la distribution de ses évaluations.

**Au-delà de la mauvaise foi de Monsieur Yves DE TALHOUET, il convient de noter qu'à aucun instant, le CHSCT n'a reçu, parmi les informations préalables à sa consultation, la communication du "barème" arrêté par Monsieur Eric CADOR pour la distribution des évaluations.**

Ainsi, quand bien même ce barème ne constituerait que de simples recommandations, il fait nécessairement parti des informations qui auraient dû être transmises au CHSCT.

Il sera rappelé que le respect de l'article L. 4614-9 du Code du travail impose la transmission d'informations loyales, précises et complètes au CHSCT.

A l'évidence, cette obligation n'a pas été respectée.

Et la Société HP CCF ment encore lorsqu'elle prétend que les recommandations pour la notation sont débattues à l'occasion de chaque NAO.

Les délégués syndicaux ne sont naturellement pas tenus informés des quotas ou « recommandations » de notation, pas plus que le CE ou que le CHSCT.

Ce fait caractérise l'entrave au fonctionnement du CHSCT commise par la STE HP CCF.

- **Sur le caractère tardif de la consultation du CHSCT**

**L'entrave aux attributions et au fonctionnement du CHSCT se manifeste également par le caractère tardif de la consultation de cette instance.**

Le Tribunal constatera en premier lieu que le système d'évaluation du personnel mis en place au sein de la STE HP CCF a un impact direct sur la rémunération du personnel.

Il a été vu précédemment qu'il n'existe aucun système d'augmentation collective au sein de la STE HP.

Les augmentations individuelles sont attribuées au mérite et sont directement fonction de la note obtenue par le salarié. (*pièces n°26-1, 26-2*).

Au-delà des bonus annuels, le personnel peut percevoir des primes "E AWARDS".

Les salariés notés I sont expressément exclus de ce dispositif.

Ceux notés P- depuis Novembre 2009 sont désormais exclus du dispositif "E AWARDS" pour l'exercice 2010.

Par ailleurs, les salariés notés I deux exercices de suite sont exposés à un risque de rupture du contrat de travail (*pièces n°12, 11,13-1, 13-2*)

Ce système d'évaluation, compte tenu de sa répercussion sur le montant de la rémunération des salariés et sur la bonne évolution de leur carrière, a conduit à une modification complète des comportements professionnels.

Ce système de notation a instauré au sein de la Société, un esprit de compétition individuel dégradant considérablement l'ambiance et les conditions de travail.

Ce système engendre des souffrances psychiques dont le médecin du travail a dénoncé le caractère inquiétant lors de la réunion du CHSCT du 09 février 2010 (**pièces n°19,20,21**).

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4612-1 et L. 4612-8 du Code du Travail que le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail doit être consulté **préalablement à la mise en place** d'un tel système d'évaluation du personnel.

Or le système d'évaluation du personnel tel qu'il a été appliqué au sein de la STE HP CCF FRANCE pendant plusieurs années n'a jamais donné lieu à consultation préalable du CHSCT avant sa mise en place.

Au cours de l'exercice 2009, la Direction HP CCF décide de faire évoluer ce système d'évaluation en passant de trois à cinq notes.

Elle décide de mettre en place ce nouveau système d'évaluation dès l'exercice 2009 alors même que l'article L. 12-22-3 du Code du Travail énonce que le salarié doit être expressément informé et **préalablement à leur mise en œuvre** à leur égard, des méthodes et techniques d'évaluation.

Dés lors, le nouveau système d'évaluation du personnel annoncé en Octobre 2009 ne pouvait être mis en œuvre qu'à compter de l'exercice 2010.

La Société HP CCF prétend que le CHSCT a bien été consulté en temps utile puisque pour l'exercice 2009, les objectifs ont été définis fin 2008 et que le passage de 3 à 5 notes n'a eu aucun impact sur la définition et l'appréciation des critères de performance.

Là encore, l'argument ne tient pas.

Le nouveau système d'évaluation a notamment consisté à imposer aux salariés de se conformer aux « HP GLOBAL LEADER SHIP STANDARD » qui constitue un ensemble de ligne de conduite qui jusqu'alors ne faisait pas partie des critères d'évaluation.

Les critères de performance ont donc changé en 2009.

La consultation du CHSCT est bien tardive.

Dés lors l'information consultation du CHSCT, en Juin et Octobre 2009, sur l'évolution du système d'évaluation du personnel pour l'exercice 2009, traduit une entrave au fonctionnement du CHSCT qui aurait dû être consulté en 2008, pour une mise en œuvre du système sur l'exercice 2009 ou en 2009, pour une mise en œuvre à compter de l'exercice 2010.

Le Tribunal constatera que la STE HEWLETT PACKARD CCF a commis une entrave aux attributions et au fonctionnement du CHSCT et condamnera en conséquence, la Société à payer au Comité d'Hygiène et de Sécurité, la somme de 15000 € de dommages et intérêts.

## **II - SUR LA COMMUNICATION DE PIECES COMPLEMENTAIRES AU CHSCT**

Il résulte de l'article L.4619-9 du Code du Travail que l'employeur doit fournir au CHSCT les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

C'est en application de ces dispositions que les élus du CHSCT ont demandé à l'employeur, à l'occasion de la réunion du 15 septembre 2009, puis du 1<sup>er</sup> octobre 2009, communication de plusieurs pièces.

Les élus ont en effet noté que l'organisation du travail mis en place au sein de la société HP CCF, et particulièrement le système d'évaluation du personnel, joue un rôle essentiel dans la dégradation de la santé mentale des salariés HP.

Les élus du CHSCT ont noté que le système de notation et son utilisation chez HP CCF induisaient des comportements de compétition individuelle, et par conséquent, dégradaient de manière significative le vivre ensemble.

La menace sur l'emploi et les plans de licenciement à répétition font craindre aux élus l'utilisation des évaluations de performances dans la constitution de licenciements individuels multiples et ciblés.

Cette crainte est d'autant plus justifiée, qu'il résulte d'un guide communiqué par la Direction des Ressources Humaines du Groupe HP à l'ensemble des managers N+2 (guide qui n'a pas été soumis à l'approbation du CHSCT et du Comité d'Entreprise),

que l'obtention de la note I sur deux exercices est de nature à justifier la rupture du contrat de travail de l'intéressé.

Il est par ailleurs apparu que les représentants du personnel étaient notés avec une sévérité toute particulière et que les salariés à temps partiel, les mi-temps thérapeutiques, les handicapés étaient particulièrement mal notés.

L'enquête effectuée par le CHSCT en avril 2010 a d'ailleurs permis de confirmer ces craintes (**pièce n°49**).

C'est ainsi que de l'aveu même de Monsieur CADOR, il est recommandé de noter les salariés pour 23% d'entre eux, I et P-.

L'enquête réalisée établit que les élus du personnel ou les salariés mandatés travaillant sur le site de Grenoble ont été notés pour 45% d'entre eux I ou P- :

- 11% ont été notés I
- 34% ont été notés P-

Le système de notation est donc bien un outil de discrimination comme le pressentait le CHSCT.

C'est donc de manière légitime que le CHSCT a sollicité, en réunions du 15 septembre 2009 et du 1<sup>er</sup> octobre 2009 la communication de pièces complémentaires afin de pouvoir juger de la légitimité de la mise en place du nouveau système de notation.

La Direction refuse toujours la communication de ces pièces, alors même qu'elle détient naturellement les informations demandées.

La pièce 51 permet de se convaincre qu'il existe bien un traitement individualisé et à posteriori, des notes attribuées, contrairement à ce qu'elle affirme en page 49 de ses conclusions.

Cette Société d'informatique prétend en effet faire croire au Tribunal qu'elle « ne procède à aucun traitement individualisé et à posteriori des notes attribuées en application du système de Rating ».

La procédure d'étalonnage mis en place permet de se convaincre que les cadres supérieurs assurent un suivi individualisé des notes attribuées.

La Société HP CCF est donc d'une mauvaise foi consommée lorsqu'elle affirme « qu'elle n'est pas en mesure de prouver au quotidien qu'il n'existe pas une pratique de fait des quotas par les managers » (page 49 des conclusions adverses).

Cette rétention d'informations traduit de manière manifeste la crainte de la Direction de voir confirmer le système de quota qu'elle a mis en place et dont elle nie l'existence.

C'est donc à bon droit que le CHSCT est bien fondé à solliciter la condamnation de la société HP CCF à lui transmettre, sous astreinte de 2.000 € par jour de retard, à compter de la signification de la décision à intervenir, la communication des informations et pièces suivantes :

- ☞ le nombre et la répartition en pourcentage des notes K, P, I attribuées à chaque salarié par service et par organisation à Grenoble, depuis le début de l'année fiscale 2005.
- ☞ Le nombre de personnes ayant deux I consécutifs sur la même période, ainsi que le nom du service et de l'organisation dont ils dépendent.
- ☞ La répartition de ces notes sur les personnes handicapées, les femmes en retour de congé maternité, les congés parentaux et dans la population féminine par rapport à l'ensemble des salariés.
- ☞ Le détail des notes obtenues par les représentants du personnel depuis 2005.
- ☞ Le nombre de plans de retour à la performance suite à l'attribution d'un I.

### **III – SUR L'ILLECEITE DU SYSTEME D'EVALUATION**

Il est constant que l'employeur tient de son pouvoir de direction, né de son contrat de travail, le droit d'évaluer le travail des salariés.

Reste que la notation lorsqu'elle a pour effet de justifier des différences de traitement, doit être fondée sur des critères d'évaluation objectifs et transparents (**TGI de Nanterre, 2<sup>ème</sup> Ch. 5 sept. 2008 n°08-05737**) (**TGI de Nanterre, 7 nov. 2009 n°09-10164**).

Selon l'article L.1222-3 du Code du Travail " *le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise place, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mise en œuvre à son égard....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 quelques formes que ce soit à un salarié ne peuvent avoir pour 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 du Code du Travail dispose que *"nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"*.

- **Sur l'absence d'information individuelle des salariés sur les nouvelles méthodes d'évaluation des salariés**

Il a été vu que l'article L.1222-3 du Code du Travail exige que le salarié soit expressément informé préalablement à la mise en place des techniques d'évaluation professionnelles mise en œuvre à son égard.

Or, le système de rating à 5 branches n'a pas été porté à la connaissance individuelle des salariés avant son application effective dès octobre 2009.

Pour tenter d'établir le contraire, la Société HP CCF verse au débat une pièce 49 qui semble être un courriel.

Cette pièce est rédigée en Anglais et la Société HP CCF n'a même pas pris le soin de la traduire en Français pour les besoins de l'instance.

Au-delà du caractère irrecevable de cette pièce, celle-ci caractérise une violation des dispositions de l'article L.1321-6 du Code du Travail.

L'article L.1321-6 du Code du travail énonce en effet que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en Français.

Ainsi, la pièce n°49 est inopposable aux salariés de la Société HP CCF.

Dès lors, la Société HP CCF a, de manière caractérisée, manqué aux dispositions des textes susvisés.

Ce faisant, le nouveau système d'évaluation mis en place est manifestement illégal.

- **Le système d'évaluation n'est pas basé sur des critères d'évaluation objectifs et transparents.**

En l'espèce, le **système d'évaluation** du personnel, mis en place au sein de la société HP CCF, qu'il **s'agisse du système à trois notes** mis en place depuis plusieurs années ou de **celui à 5 notes** mis en œuvre à compter d'octobre 2009, n'est **pas basé sur des critères d'évaluation objectifs et transparents**.

Des pièces versées aux débats, il ressort clairement que le personnel de la société HP CCF est évalué sur la base de "quotas" qui n'ont pas été portés à la connaissance des salariés.

Les critères d'évaluation n'ont donc rien de transparent.

Le système de quotas aboutit à une notation des salariés non pas en fonction de leur activité et compétences personnelles réelles mais en fonction de la nécessité de se conformer à une évaluation préétablie fondée sur un postulat qui n'a rien d'objectif.

Il est en effet prévu un barème qui divise les salariés en plusieurs catégories avec des pourcentages intangibles au sein d'une équipe.

De ces pourcentages, il résulte notamment que 23 % des salariés sont insuffisants, ce qui ne traduit évidemment pas la réalité.

Ces quotas traduisent en vérité des contraintes économiques auxquelles la direction souhaite que les managers se soumettent puisqu'il est rappelé que les notations sont prises en considération pour le calcul de la rémunération variable.

Le système aboutit à des solutions totalement inéquitables puisque quelle que soit la qualité et les performances individuelles dans un service ou une direction le barème doit s'appliquer et 23 % des personnels de ce service seront évalués de manière défavorable alors que leur performances individuelles justifieraient une meilleure évaluation.

**Appliquer des quotas n'a donc rien d'objectif. Cela crée une rupture d'égalité de traitement des salariés et traduit dès lors une pratique illicite de l'employeur.**

Le Tribunal notera d'ailleurs que l'employeur a une parfaite conscience de se livrer à une pratique illicite.

La société HP CCF refuse en effet de reconnaître l'existence de ces quotas alors que ceux-ci sont avérés.

Elle refuse également de communiquer aux instances représentatives du personnel les statistiques d'évaluation afin naturellement d'éviter que ne soit ainsi confirmée l'application effective des quotas d'évaluation arrêtés par la direction.

Le Tribunal ne sera naturellement pas dupe de la manœuvre et tirera toutes les conséquences de ce refus de transparence.

Au surplus, et quand bien même le Tribunal retiendrait que la Société HP CCF ne donnerait à ses managers que de simples recommandations de notation, il dira que ses « guidelines », comme ils sont nommés, ne caractérisent pas des critères objectifs et transparents de notation.

De l'aveu même de la Société HP CCF, les barèmes de notation arrêtés sont fonction des résultats des BUSINESS UNITS.

La Société HP CCF indique que la distribution des notes doit être alignée sur les résultats de l'organisation.

Elle précise que « si une organisation a distribué plus de notes dans les deux premiers niveaux de performance alors qu'elle n'a pas atteint ses objectifs, cela signifie que la distribution n'est pas alignée sur les résultats de la BUSINESS UNIT et qu'elle doit donc être ajustée en conséquence ».

La pièce n°45 versée au débat par la partie adverse a fait, à juste titre remarqué, en s'adressant à la Direction (pièce 45 page 21) « si vous évaluez les salariés de façon précise, relativement à des critères objectifs, vous ne pouvez pas prendre en compte leur intégration dans des groupes qui performant + ou- »

Ce à quoi, la représentante de la Direction a répondu : « il n'est pas possible de déconnecter les performances individuelles des résultats des organisations ».

Page 29 de la pièce 45 adverse, la Direction indique que « l'évaluation n'est pas une science exacte...le RAITING consiste en une alchimie, un algorithme qui ne peut être appliqué de façon automatique »

Ainsi, de l'aveu même de la Direction, les critères d'évaluation n'ont rien d'objectif ni de transparent.

**La Société HP CCF ne définit pas le pourcentage retenu entre la part de l'évaluation relevant de la contribution individuelle du salarié et celle relevant des résultats de l'organisation.**

Elle parle elle-même d'alchimie, d'algorithme, ce qui confirme l'opacité du système mis en place et de fait, son illégalité.

D'ailleurs, à cet égard, il est révélateur de constater qu'une lecture attentive des 58 pages de conclusions prises par la Société HP CCF ne permet nullement de connaître les critères transparents, objectif mis en place pour noter le personnel.

Aucun de ces critères n'est listé. Rien n'est étayé.

A cet égard, la Société HP CCF verse au débat une pièce n°15 qui constituerait des exemples d'objectifs individuels et de fiches d'évaluation.

La encore, cette pièce n'a aucune valeur probante.

Elle ne vise pas des salariés identifiés ou identifiables et ces fiches d'évaluation ont été rédigées pour les besoins de la cause.

Pour s'en convaincre, il suffit de lire les fiches d'évaluation et objectifs versées au débat par le CHSCT.

Ces fiches de salariés présents dans l'établissement de Grenoble et identifiés permettent de constater que les critères d'évaluation ne sont pas listés, détaillés et confirment encore l'opacité du système réellement mis en place. **(Pièces 59, 60, 61, 27)**

En outre, le Tribunal lira avec attention l'ensemble des documents transmis au CHSCT, à l'occasion de l'information consultation de cette instance.

**Il constatera que dans les faits, la société HP CCF n'a défini aucun critère précis et objectif d'évaluation.**

**L'outil "GROW@HP" ne permet pas davantage d'être renseigné sur les critères d'évaluation mis en place.**

On relève en effet que la société HP CCF évalue son personnel au regard d'une ligne de conduite à destination de l'ensemble des salariés HP, intitulée "HP GLOBAL LEADER SHIP STANDARD". Il s'agit d'un référentiel des attentes de HP en matière de performances et de compétences de ses collaborateurs composé de 4 piliers :

- ☞ la conduite des résultats et de la performance
- ☞ l'approche clients
- ☞ le sens des affaires
- ☞ la gestion d'équipe et l'efficacité personnelle.

Ce référentiel de performances et de compétences est ensuite défini par des attentes aussi vagues que : l'assurance et la confiance en soi, la capacité à être influent, le développement de soi-même, la capacité de développer le talent de ses collaborateurs...etc.

Le Tribunal dira que ces **critères sont totalement flous** et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si 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 de l'entreprise.

Au surplus, rien n'est indiqué, s'agissant du poids de l'évaluation de la mise en œuvre de ces standards HP dans la note finale.

Il est, à cet égard, révélateur de constater le système de collecte des évaluations "GROW@HP" ne fait aucune référence à ces standards HP dont il n'est même pas établi qu'ils aient été communiqués à l'ensemble du personnel. (**Pièces n°27-1, 27-2, 37**).

**Le Tribunal notera également que la collecte des informations permettant au manager d'évaluer la performance du salarié n'est pas davantage transparente.**

Des informations transmises au CHSCT, il résulte que le manager procéderait à la collecte de feedbacks pour l'aider à réaliser l'évaluation de son personnel.

Cette collecte serait intégrée à l'outil de gestion de la performance *GROW@HP*.

Ces feedbacks seraient ainsi consolidés dans l'outil afin d'être mieux disponibles pour le manager **(pièce 6)**.

Or, la direction a indiqué en réunion ordinaire du 15 septembre 2009 du CHSCT, que la collecte des feedbacks ne sera pas centralisée dans l'outil de gestion de la performance *GROW@HP* **(pièce 15 page 4)**.

Au surplus, les personnes interrogées dans le cadre de ces feedbacks, complétant l'enquête permettant d'apprécier la performance du salarié, reçoivent l'assurance par la direction de ce que leurs propos seront totalement confidentiels, le salarié n'y ayant pas accès.

C'est dire que le salarié est évalué sur la base d'informations non contradictoires dont, par définition, le salarié ignore totalement la teneur.

Dès lors, contrairement à ce que fait conclure la Société HP CCF, le salarié n'a absolument pas la maîtrise de la collecte des feedbacks et dans les faits, il n'est pas informé des personnes consultées ni de la nature des propos que celles-ci ont formé à son égard.

La Société HP CCF a l'hypocrisie de conclure qu'elle aurait souhaité que le CHSCT conteste la validité des feedbacks lorsque celui-ci a été consulté.

Quelles conséquences la Société HP CCF en aurait-elle tiré.

L'inspection du Travail l'a interpellé le 27 avril 2010 sur la question **(pièce 58)**.

La encore, la Société HP CCF n'a pas jugé bon d'y répondre.

Il est donc clair que les salariés sont évalués selon des modalités qui n'ont rien de transparent.

**Le Tribunal constatera, au surplus, que la société HP CCF demande à ses managers d'évaluer la performance de son personnel, sur la base de critères qui n'ont jamais été soumis au CHSCT.**

La direction a en effet diffusé aux managers des instructions intitulés "questions de performances par catégorie" permettant aux managers de créer une feuille de travail imprimable servant de guide à un entretien d'évaluation aboutissant à la note "i".

Cette feuille de travail mentionne des performances par catégorie qui n'ont pas été soumises aux institutions représentatives du personnel. (**pièces 25.1 à 25.3**)

**Dix catégories sont visées : communication, jugement, travail en équipe, fiabilité, initiative, productivité, qualité, planning, flexibilité, sécurité.**

A ces catégories de performances sont attachées des illustrations et exemples qui là encore n'ont pas été soumis aux institutions représentatives du personnel.

Il a été vu que pour s'expliquer sur les pièces 25-1 à 25-3, la Société HP CCF prétend qu'elles ne seraient pas appliquer en France mais au niveau du groupe.

Pourquoi alors avoir transmis ce document aux managers des salariés HP CCF s'il n'a pas vocation à s'appliquer.

La Société HP CCF prétend avoir mis en place un système présentant un caractère objectif et transparent qu'elle est incapable de décrire et assorti de garanties qui n'en sont pas :

- sur l'information individuelle des salariés :

Il a été vu précédemment que les salariés ne sont pas informés de façon légale des méthodes d'évaluation mises en œuvre à leur rencontre.

Les HP GLOBAL LEADER SHIP STANDART ne leur ont pas été communiqués...

- Sur la prise en compte des situations particulières :

HP CCF prétend que le système de notation serait adapté aux délégués syndicaux et aux salariés les plus fragiles.

Naturellement, elle ne démontre rien sur la question.

Aucune pièce versée au débat par la Société HP CCF ne vient démontrer que le système d'évaluation serait adapté, les concernant.

Pire, en fait d'adaptation, l'enquête réalisée par le CHSCT a permis d'établir que les représentants du personnel sont 45% à avoir été noté comme non performants.

Le système d'évaluation est donc un outil de discrimination.

- Sur l'entretien de milieu d'année

La encore, l'enquête réalisée par le CHSCT a permis de constater que 65% n'a pas bénéficié d'entretien d'évaluation en milieu d'année.

- Sur les feedbacks

Il a été vu que loin de constituer une garantie, ceux-ci sont imposés et non contradictoires.

- Sur la prétendue réévaluation de la notation

La Société HP CCF prétend que 21 salariés auraient vu leur note après recours.

La encore, la pièce 26 n'a aucune valeur probante faute de permettre d'identifier ou de rendre identifiable les salariés ayant bénéficiés d'une révision de note.

A la connaissance du CHST, nombre de salarié ayant demandé une révision n'ont reçu qu'une réponse négative standard à leur demande.

Quant à l'évolution « OFF CYCLE », il a été vu que la Société HP CCF ne rapporte absolument pas la preuve de l'effectivité de cette évolution en cours d'année.

S'agissant de la prise en compte des situations particulières, la Société HP CCF prétend lutter contre les risques de discriminations en soutenant avoir procédé à l'analyse des dossiers des salariés non augmentés depuis 3 ans.

En fait, la pièce n°17 permet de constater que la Direction de la Société HP CCF s'est contentée d'annoncer qu'elle allait procéder à une analyse sans jamais avoir justifié de l'effectivité de cette analyse et de son résultat.

La Société HP CCF, il est vrai, se contente souvent de simples effets d'annonce mais n'apprécie pas que l'on s'intéresse aux résultats.

De ces explications, il résulte clairement que l'évaluation du personnel mis en place au sein de la société HP CCF est d'une opacité complète et n'est pas fondée sur des critères d'évaluation objectifs et transparents.

Par ailleurs, elle ne présente aucune garantie pour les salariés.

**Ce système traduit un manquement de la Direction à son obligation de bonne foi dans la mise en œuvre de ses obligations contractuelles.**

Ce système, qui a des conséquences directes sur la rémunération des salariés, a un impact considérable sur leurs conditions de travail qui se dégradent.

Ce système place les salariés dans une insécurité préjudiciable qui porte atteinte à leur santé mentale.

A cet égard, les résultats de l'enquête ont été tellement alarmants que le CHSCT a été contraint de lancer une procédure d'alerte pour danger grave et imminent.

Le 4 juin 2010, le CHSCT a été contraint d'avoir recours à un expert : le cabinet TECHNOLOGIA (**pièces 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68**).

On ne peut qu'être indigné du mépris complet affiché dans les conclusions que la Société HP CCF a fait prendre à la lecture des résultats de l'enquête du CHSCT.

Elle nie la sincérité des commentaires contenus dans cette enquête et semble s'étonner que le personnel puisse ressentir des souffrances psychiques, du stress en lien avec le système d'évaluation mis en place.

Comment ne pas être stressé et soumis à des pressions portant atteinte à sa santé mentale lorsque l'on sait que désormais 25% des salariés seront notés comme insuffisants sur l'année et que par suite, ils seront bloqués dans leur évolution de carrière et dans leur niveau de rémunération.

Le système d'évaluation des salariés sera donc déclaré illicite.

#### **IV – SUR LA PRISE EN CHARGE PAR HP CCF DES FAITS DE PROCEDURE EXPOSES PAR LE CHSCT**

Le Tribunal constatera que la présente action est en lien direct avec les missions qui sont confiées par le Code du Travail au CHSCT.

En conséquence, le Tribunal dira que les frais de procédure exposés par le CHSCT, qui n'a aucune ressource propre, doivent être pris en charge par l'employeur. C'est d'ailleurs en ce sens que vient de statuer la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 2 décembre 2009 (Sté Air France C/ CHSCT n°08-18409).

En conséquence, le Tribunal dira que les frais de procédure qui comprennent notamment les frais de traduction et les honoraires d'avocat exposés par le CHSCT devront être pris en charge par la société HP CCF. (*pièces n°42, 43*)

La décision à intervenir sera attachée de l'exécution provisoire.

### **PAR CES MOTIFS**

Vu les dispositions des articles L.1121-1, L.1132-1, L.1222-1, L.1222-2, L.1222-3, L.4619-9, L.4612-1, L.4614-9 DU Code du Travail.

CONSTATER que la société HP CCF a commis une entrave aux attributions et au fonctionnement du CHSCT.

CONDAMNER la société HEWLETT PACKARD – Centre de compétences France à payer au CHSCT la somme de 15.000€ à titre de dommages et intérêts.

CONDAMNER la société HP CCF à fournir au CHSCT les informations et pièces suivantes, le tout sous astreinte de 2.000 € par jour de retard, à compter de la signification de la décision à intervenir :

- ☞ le nombre et la répartition en pourcentage des notes K, P, I attribuées à chaque salarié par service et par organisation à Grenoble, depuis le début de l'année fiscale 2005.
- ☞ Le nombre de personnes ayant deux I consécutifs sur la même période, ainsi que le nom du service et de l'organisation dont ils dépendent.

- ☞ La répartition de ces notes sur les personnes handicapées, les femmes en retour de congé maternité, les congés parentaux et dans la population féminine par rapport à l'ensemble des salariés.
- ☞ Le détail des notes obtenues par les représentants du personnel depuis 2005.
- ☞ Le nombre de plans de retour à la performance suite à l'attribution d'un I.

DIRE ET JUGER que le tribunal se réservera la liquidation de l'astreinte.

DIRE légitime le refus d'avis du CHSCT.

DECLARER illicite le mode d'évaluation des salariés.

**PRONONCER L'exécution provisoire de la décision à intervenir.**

CONDAMNER la société HP CCF à payer au CHSCT les frais de procédure qu'il aura exposés et notamment la somme de 4.784 € à titre de paiement des honoraires d'avocat, ainsi que le remboursement des frais de traduction réglés par le CHSCT et qui représentent à ce jour la somme de 1964.08€.

CONDAMNER la société HP CCF à payer au CHSCT la somme de 5.000 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNER la société HP CCF aux entiers dépens, dont distraction au bénéfice de Maître Laure GERMAIN-PHION, sur son affirmation de droit.

**SOUS TOUTES RESERVES.**

**L'An DEUX MILLE DIX et le**

**Au requis de Maître Laure GERMAIN-PHION**

**Avocat au Barreau de Grenoble**

Ai notifié la copie des présentes à : SCP CLEMENT-CUZIN

**Au Palais, parlant à :**

**COUT :**

**BORDEREAU DE COMMUNICATION DE PIECES**

- 1- Motion du CHSCT du 05/03/2010
- 2- Bilan HP ENTREPRISE SERVICES FRANCE
- 3- Bilan HP CCF
- 4- Liste des entreprises HP par département et activité
- 5- Consultation sur le projet d'évolution du système d'évaluation
- 6- Consultation sur l'évolution du système d'évaluation
- 7- Information sur une consultation l'évolution du système d'évaluation
- 8- Information CE sur les nouvelles modalités de la politique E Awards..du 19/11/2009
- 9- Document Intitulé "Driving High Performance" septembre 2009 et sa traduction
- 10- Document intitulé "Promouvoir..." émanant du Groupe, guide remis à tous les managers niveau 3 en septembre 2009 et non soumis au CHSCT ou au CE
- 11- Document Intitulé "Driving High Performance.."I" & "P-"" novembre 2009 et sa traduction
- 12- Document Intitulé "Driving High Performance.."I" & "P-"" novembre 2009, guide remis aux managers et non soumis au CHSCT et CE
- 13- Document intitulé "Resolving FY08..." "I" " janvier 2009 et sa traduction
- 14- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 11/06/2009
- 15- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 15/09/2009
- 16- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 01/10/2009
- 17- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 13/10/2009
- 18- Ordre du jour réunion extraordinaire du CE DE HP CCF du 14/10/2009
- 19- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 15/01/2010
- 20- Relevé de décision Réunion ordinaire du CHSCT du 18/01/2010
- 21- Compte-rendu réunion ordinaire CHSCT du 09/02/2010
- 22- Document intitulé "PSG EMEA Rating Guidelines" (4 pages)
- 23- Message de réponse au PDG, rédigé en intersyndicale
- 24- Ordre du Jour Réunion du CHSCT du 11/06/2009
- 25- Document intitulé "Performance Issues by Category" et sa traduction
- 26- Document intitulé "Guideline Category..." et sa traduction
- 27- Document intitulé "Goals and Results" et sa traduction
- 28- Mail Mme Bouhafs-Blanchard au CHSCT du 28/05/2009
- 29- Message de la D.R.H. HP France du 09/10/2009 (anglais/français)
- 30- Mail du 14/10/2009 et sa traduction
- 31- Mails concernant CE HPCCF du 14/10/2009 et CE Extraordinaire du 03/11/2009
- 32- Mail du 14/12/2009 et sa traduction
- 33- Mail du 22/01/2010 : synthèse du CE HPCCF du 21/01/2010
- 34- Echanges mails entre Mme BOUHAFS-BLANCHARD et Mr BENOIST
- 35à37- Mails de Mr BENOIST
- 38- Mail de Mr De Talhouet du 24/02/2010 (Communication sur l'évaluation de la performance)
- 39-40-Mails de Mr BENOIST des 2 et 10 mars 2010
- 41- Attestation de Melle MULALIC
- 42-43-Factures groupement de traducteurs
- 44- jugement du TGI de Nanterre du 27.11.2009
- 45- Facture de Maître GERMAIN-PHION
- 46-47 courriels Yves de Talhouet du 18/10/2007 et de Serafini Francesco du 09/10/2007
- 48- Courriels entre Mr BENOIST, Mme BAUDOIN-LEFEBVRE et Mme DENGREMONT + annexe concernant le FY09
- 49- Tableau répartition des notations
- 50- Commentaires des contributeurs individuels (26 pages)
- 51- Commentaires des managers HP (4 pages)
- 52- Mail de Mr SERAFINI du 09/10/07 : objet : Règles de répartition des notes TSG EMEA
- 53- Mail de Mr TALHOUEU du 12/10/07 : Objet : Rating distribution guidelines TSG
- 54- Document intitulé Année Fiscale 09 Modification FPR + annexe
- 55- Document intitulé Année Fiscale 09 Processus d'évaluation FPR + annexe
- 56- Factures GOCOMM SERVICES traducteurs (5 feuillets)
- 57- Enquête sur le RAITING 2009
- 58- Courrier de l'inspecteur du travail à HP CCF du 27 avril 2010

- 59- Fiche d'évaluation Laurence SANCHEZ de l'exercice 2009
- 60- Fiche d'évaluation de Guy BENOIST de l'exercice 2009
- 61- Courrier de contestation de Guy BENOIST de sa notation du 26 avril 2010
- 62- Résolution de recours à un expert du CHSCT du 4 juin 2010
- 63- Courriel de la Direction du 27 mai 2010
- 64- Courriel de Jean-Marc HUGUENIN du 27 mai 2010
- 65- Danger grave et imminent enregistré le 19 mai 2010 à 13h30
- 66- Détail des notes obtenus par les représentants du personnel de Grenoble
- 67- Florilège de commentaires
- 68- Détail des questions posées lors de l'enquête du CHSCT