

L'entretien annuel d'évaluation des salariés : tout n'est pas permis !

Tout employeur a le droit d'évaluer la qualité du travail des salariés et d'apprécier leurs aptitudes professionnelles. Le sujet est délicat, car cette évaluation peut être subjective, voire discriminatoire. Quelles méthodes peut utiliser l'employeur ? Quels sont les droits des salariés ? Quel est le rôle du CSE ?

Mise en place de l'évaluation des salariés

Les pratiques managériales, surtout dans les entreprises d'une certaine taille, intègrent souvent un système d'évaluation des salariés. Sur cette question, la jurisprudence est très claire : l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, a le droit d'évaluer les salariés.

Dans le Code du travail, il n'existe aucune disposition rendant obligatoire cette évaluation. Toutefois, certaines conventions collectives l'imposent (banque, agences de voyages, etc.).

Si l'employeur met en place cet entretien d'évaluation, tous les salariés doivent en bénéficier. Le refus d'un salarié est considéré

comme fautif et peut donner lieu à sanction.

Le rôle du comité social et économique en matière d'évaluation

Le comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté **préalablement** à la mise en place du système d'évaluation individuel des salariés. Le défaut de consultation peut constituer un délit d'entrave.

Dans le cas où une pratique d'évaluation aurait un impact important sur les conditions de travail ou l'organisation de celui-ci, le CSE peut recourir à une expertise (Article L2315-94 du Code du travail).

Si le CSE estime que le système d'évaluation porte atteinte aux droits des personnes, à la santé des salariés ou aux libertés individuelles, il peut déclencher un droit d'alerte (Article L2312-59 du Code du travail).

L'information préalable des salariés

Après avoir consulté le CSE, l'employeur doit informer l'ensemble du personnel des méthodes et techniques

Éditorial

Engagements écologiques des entreprises : réalité ou affichage ?

Selon une étude de l'ONG CDP, réalisée auprès de 1 500 entreprises européennes cotées en Bourse, seulement 5 % de ces entreprises démontrent une préparation avancée à la transition écologique.

Près de la moitié de ces entreprises affichent pourtant des objectifs pour limiter le réchauffement climatique.

Selon l'ONG, les entreprises « ont un long chemin à parcourir sur le développement et la publication des plans de transition climatique crédibles »...



d'évaluation qui seront mises en œuvre. Cette information peut être individuelle ou collective.



Organisation de l'entretien d'évaluation

Pas de formalisme particulier

Le Code du travail n'aborde que peu cette question. Aucun formalisme n'est imposé. Concernant la convocation du salarié, la jurisprudence précise que celle-ci doit intervenir assez tôt, pour permettre au salarié de se préparer à l'entretien. Souvent, le salarié doit remplir un formulaire d'entretien. Il doit donc disposer d'un délai raisonnable pour le compléter.

Quelles méthodes d'évaluation utilisées ?

C'est là, le sujet le plus délicat. Toutes les méthodes ne sont pas permises. La jurisprudence encadre strictement les méthodes utilisables, afin d'éviter toute dérive. Certains employeurs sont très créatifs !

L'article L1222-2 du Code du travail précise : « 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. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations ».

L'article L1222-3 du Code du travail ajoute : « Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre 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 ».

Les méthodes d'évaluation doivent donc être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, qui ne peut être que d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié.

L'évaluation doit se fonder sur des critères précis et objectifs.

Bien sûr, aucun critère d'évaluation discriminatoire ne doit être utilisé (sexe, âge, appartenance syndicale).

Certains systèmes d'évaluation, bien qu'autorisés, sont polémiques. Il en est ainsi du ranking. Ce système consiste à classer les salariés en différentes catégories en fonction de leurs performances professionnelles et à fixer l'augmentation des salaires en relation avec ce classement. Il doit reposer sur des éléments objectifs, non discriminatoires et des critères préétablis, objectifs, connus et contrôlables, et qu'il n'a pas un caractère disciplinaire.



Les critères comportementaux sont licites, mais, à manier avec précaution. En effet, ils peuvent être totalement subjectifs, notamment quand ils reposent sur des connotations morales. Ils sont souvent trop imprécis pour établir

une relation directe suffisante avec une activité professionnelle.

Enfin, l'employeur devra être vigilant sur les risques psychosociaux que peuvent générer les méthodes d'évaluation retenues. Ainsi une dépression nerveuse soudaine d'un salarié, suite à un entretien d'évaluation a été reconnu comme accident du travail.

L'impact de la méthode d'évaluation sur la santé des salariés est un élément clé qui permet aux juges de valider ou non la méthode retenue.

L'évaluation des représentants du personnel

De par son statut, le représentant du personnel n'échappe pas à l'entretien d'évaluation, mais des précautions supplémentaires doivent être prises par l'employeur.

Rappelons que l'employeur détermine, par accord collectif, les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Dans ce contexte, un système d'évaluation spécifique et adapté peut être mis en place.

En aucune façon, l'activité syndicale ne peut être prise en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié. La seule mention du mandat dans le compte rendu d'évaluation laisse présumer l'existence d'une discrimination syndicale.

Les conséquences de l'entretien d'évaluation

Les résultats des entretiens d'évaluation sont confidentiels vis-à-vis des tiers. Le salarié, lui, a un droit d'accès à son compte-rendu.

Le compte-rendu d'évaluation peut être utilisé par l'employeur pour infliger une sanction disciplinaire au salarié. Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement.

À l'inverse, un entretien d'évaluation positif pourra faire échec à une procédure de licenciement, par exemple, pour insuffisance professionnelle.

Ne pas confondre entretien d'évaluation et entretien professionnel

Tous les salariés doivent bénéficier d'un [entretien professionnel](#). Cet entretien professionnel se scinde en deux parties : un entretien tous les deux ans sur les [perspectives professionnelles](#) et un entretien récapitulatif tous les six ans sur le [parcours professionnel](#) du salarié.

Ces entretiens professionnels ne doivent pas s'inscrire dans une démarche d'évaluation.

L'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel doivent être distincts (convocations

séparées, dates différentes, compte-rendu indépendant).

Les cinq erreurs à ne pas commettre par l'employeur lors de l'entretien d'évaluation



Un entretien d'évaluation doit se dérouler dans la sérénité. Employeurs et managers ne doivent pas s'ériger en « procureurs » et éviter les erreurs suivantes :

- Ne pas consulter le CSE avant la mise en place des entretiens annuels d'évaluation,
- Ne pas informer les salariés de la mise en place des entretiens annuels individuels dans l'entreprise,
- Poser des questions au salarié sur des sujets personnels au cours de l'entretien. Aucune information relative à la **vie privée du collaborateur** ne doit être abordée,

- Refuser d'écouter le salarié. Il est primordial d'**écouter** le salarié. En effet, l'entretien est l'occasion pour chaque partie de faire part de ses difficultés, récriminations, choix et incompréhensions. Il est donc important que l'entretien soit un bon moment qui se déroule dans un environnement adéquat permettant aux parties de s'exprimer librement,

-Sanctionner le salarié pour avoir refusé de signer le compte-rendu d'évaluation.

Est-ce que le salarié est obligé de signer son entretien individuel ?
NON L'absence de signature ne remet pas en cause sa validité.

Approbation des comptes 2022 du CSE : les bonnes pratiques

Dans les prochaines semaines, les élus des CSE ([comités sociaux et économiques](#)), clôturant leurs comptes au 31 décembre 2022, doivent réunir une plénière pour présenter et approuver les comptes

de leur instance représentative du personnel.

Rappel des règles comptables applicables aux CSE

Tous les CSE sont soumis à des obligations comptables (CSE d'entreprise, CSE d'établissement, CSE central). Les obligations comptables des CSE sont plus ou moins lourdes, selon leur taille :

	Montant des ressources	Obligations comptables
Petit CSE	Ressources annuelles ≤ 153 000 euros	Comptabilité ultra simplifiée
Moyen CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, sans dépasser deux des trois critères suivants : <ul style="list-style-type: none">• 50 salariés,• 1,55 M€ de total de bilan,• 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité simplifiée
Grand CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, et dépassement de deux des trois critères suivants : <ul style="list-style-type: none">- 50 salariés,- 1,55 M€ de total de bilan,- 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité de droit commun

Nota : les ressources annuelles correspondent au cumul des subventions des activités économiques et professionnelles (AEP), des subventions des activités sociales et culturelles (ASC), après déduction des sommes reversées au CSE central ou au comité interentreprises.

Les obligations comptables des « petits » CSE



Le CSE doit tenir un livre des recettes et dépenses retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit, en faisant la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le plus souvent, dans la pratique, cet état est tenu sous EXCEL.

Chaque année, le CSE doit établir un état de synthèse, conformément au règlement de l'[ANC \(Autorité des normes comptables\)](#).

Le CSE doit également établir, chaque année, un état de synthèse de son patrimoine et de ses engagements en cours. Cet état doit comprendre au minimum les informations suivantes :

Biens et placements

Détail	Date d'acquisition	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Terrain			
Immeubles			
Matériel de bureau et informatique			
Immobilisations financières			

Billetterie

Stock	Nombre à la clôture	Prix d'achat
Billets		
Bons cadeaux		
Chèques vacances		

Créances (sommes dues au comité)

Détail	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Créances		
Autres créances		
Avances et acomptes versés		

Disponibilités

Détail	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1
Comptes bancaires		
Livrets		
Caisses		
SICAV et autres		

Emprunts et dettes

Détail	Durée	Engagement initial	Reste dû à la clôture
Emprunts			
Avances octroyées par l'entreprise			
Fournisseurs			
Autres dettes			

Suivi des subventions

Détail	Solde à la clôture N
Subvention AEP	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	
Subvention ASC	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	

Les obligations comptables des « moyens » CSE

Le « moyen » CSE doit tenir une « vraie » comptabilité (établissement d'un bilan, des comptes de résultat et d'une annexe comptable). On parle de comptabilité simplifiée, car en cours d'année, le CSE peut se contenter de tenir une comptabilité de trésorerie (enregistrement des recettes et dépenses) et enregistrer seulement à la clôture de l'exercice les créances et les dettes.

Le CSE doit obligatoirement confier la mission de présentation des comptes à un expert-comptable. Le coût de la mission s'impute sur le budget AEP.

Tout comme les petits CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

Les obligations comptables des « grands » CSE

Le « grand » CSE doit tenir une comptabilité d'engagement (comptabilisation des créances et des dettes), présenter un bilan, des comptes de résultat et une annexe comptable. Il doit en plus, nommer un commissaire aux comptes.

Tout comme les petits et moyens CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

L'arrêté des comptes du CSE

Les comptes sont arrêtés par les membres élus du comité désignés par lui, selon les modalités prévues dans son règlement intérieur (la rédaction de celui-ci est obligatoire).

Comment procéder ? Selon quelles modalités ? Dans quels délais ? Comment communiquer auprès des salariés ?



Le règlement intérieur du CSE

Premier chose à faire, prendre connaissance du règlement intérieur du CSE, pour vérifier si un article apporte des précisions sur les modalités d'approbation des comptes. Dans ce cas, il faut s'y référer. Par exemple, un règlement intérieur pourrait préciser que les comptes doivent être approuvés

dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice.

Sans précision particulière, ce sont les articles du Code du travail et les règlements de l'[ANC](#) (Autorité des normes comptables) qui s'appliquent.

Rappelons que la rédaction du règlement intérieur est obligatoire.

La tenue obligatoire d'une réunion spécifique

L'article [L2315-68](#) du Code du travail précise : « *Ils (les comptes annuels) sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique* ».

Une réunion plénière des élus du CSE doit être organisée, avec à l'ordre du jour, l'approbation des comptes. Cette plénière doit porter sur ce seul sujet. Aucun autre point ne peut figurer à l'ordre du jour et un procès-verbal spécifique à cette réunion doit être rédigé.



Les délais à respecter

L'article [R2315-37](#) du Code du travail précise : « *Les comptes annuels ou les documents mentionnés à l'article [L2325-46](#) sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.*

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité social et économique par ordonnance du président du tribunal judiciaire statuant sur requête ».

L'approbation des comptes doit donc avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la date de clôture de l'exercice (sauf disposition spécifique du règlement intérieur, prévoyant un délai plus court).

L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « *Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article [L2315-65](#), accompagnés du rapport mentionné à l'article [L2315-69](#) ».*

Afin que les membres du comité disposent du temps nécessaire pour examiner les comptes, les membres du comité chargés d'arrêter les comptes doivent leur communiquer les comptes au plus tard trois jours avant la réunion plénière (huit jours pour le comité central d'entreprise).

Présentation du rapport annuel d'activité

En plus des comptes, le CSE doit établir et présenter en plénière, le rapport annuel d'activité.

L'article [L2315-69](#) précise : « *Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à*

éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article [L2315-64](#) ou de l'article [L2315-65](#).

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article [L2315-68](#) ».

Le rapport annuel d'activité a deux finalités. C'est un outil d'analyse des comptes pour éclairer les élus sur la gestion de l'exercice passé. C'est également un outil de communication auprès des salariés, pour rappeler le rôle du CSE sur le plan économique, social et culturel.

Affectation des résultats

Lors de la plénière du CSE, les élus titulaires doivent décider de l'affectation des résultats du budget des AEP (activités économiques et professionnelles), également nommé « budget de fonctionnement » et du budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le résultat positif est appelé « excédent » et le résultat négatif « déficit ». C'est lors de cette séance plénière d'approbation des comptes que le CSE délibère sur l'affectation des résultats.

A cette occasion, les élus peuvent voter l'affectation d'une partie de l'excédent d'un des budgets sur les réserves de l'autre budget :

- Transfert du budget ASC vers le budget AEP :

Les articles [L2312-84](#) et [R2312-51](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des ASC est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget de fonctionnement.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée ([L2315-65](#)) et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière ([L2315-69](#)).

- Transfert du budget AEP vers le budget ASC :

Les articles [L2315-61](#) et [R2315-31-1](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des AEP est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

Attention, le transfert d'une partie du budget des AEP sur celui des ASC n'est pas sans conséquence !

Cette possibilité est limitée quand l'employeur a pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années qui suivront ([L2315-80](#)).



Rappel : pour la consultation prévue à l'article [L2315-87](#) ([mission d'orientation stratégique](#)) et les consultations ponctuelles financées en principe par le comité, sur son budget AEP, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, ce financement est pris à 100 % en charge par l'employeur en application du 3^o de l'article [L2315-80](#) du Code du travail, « lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article [L2312](#)

[84](#) au cours des trois années précédentes ».

L'employeur participe-t-il à l'approbation des comptes ?

En raison de sa double qualité de président et membre du CSE, la loi restreint le droit de vote du président du comité. Le président du CSE ne participe pas au vote sur l'approbation des comptes et l'affectation des résultats, mais a un droit de regard sur les comptes et peut demander au trésorier du CSE toute information utile à la compréhension des comptes.

En conclusion...

En raison de la pandémie de la [Covid-19](#), les activités sociales et culturelles ont été perturbées, et souvent fortement réduites. La plénière d'approbation des comptes qui se tiendra d'ici le 30 juin 2023 est l'occasion de faire une projection des dépenses au 31 décembre 2023 et notamment, d'intégrer un redémarrage de l'activité du CSE, liée à la sortie de crise.

La présentation d'un [budget prévisionnel](#) rectificatif pour le second semestre 2023 sera souvent nécessaire.

Index de l'égalité professionnelle F/H : de quoi parle-t-on ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier au plus tard le 1^{er} mars 2023, leurs résultats 2022 obtenus à l'**index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.



S'il est imposé à tous les employeurs, quel que soit leur effectif, de « prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ([C. trav., art. L. 1142-7](#)), seules les **entreprises d'au moins 50 salariés** doivent publier des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, remédier à ces écarts le cas échéant, et, à défaut de mesures correctives, peuvent se voir infliger une pénalité financière.

L'égalité professionnelle femmes – hommes est l'un des grands enjeux de notre société. La législation des entreprises en la matière a fortement évolué ces dernières années. Le CSE ([comité social et économique](#)) et les organisations syndicales jouent un rôle important dans la négociation sur ce thème majeur.

Que dit la loi en matière d'égalité femmes-hommes ?

Cette égalité femmes-hommes est clairement affirmée par les textes législatifs.

Le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « dans tous les domaines ».

L'[article L1142-1](#) du Code du travail précise :

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

L'[article L1142-5](#) du Code du travail ajoute : « Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre... ».

L'[article L1142-7](#) est clair dans sa rédaction : « L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Quel est le rôle du CSE en matière d'égalité professionnelle ?

En matière d'égalité femmes-hommes, le comité social et économique joue un rôle important.

L'ensemble des indicateurs calculés et le niveau de résultat obtenu doivent être **mis à la disposition du CSE**, via la [BDESE \(Base de données économiques, sociales et environnementales\)](#).

Selon le [questions-réponses du ministère du Travail](#), cette transmission doit avoir lieu **en amont** de la première réunion qui suit la publication de l'index.

Au sein de la BDESE, les résultats doivent être **présentés par CSP, niveau ou coefficient hiérarchique** ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations doivent être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés (par CSP ou niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise) et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Ces **dispositions s'appliquent même en cas d'indicateurs incalculables.** Dans ce cas, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés ([C. trav., art. D. 1142-5](#)).

Selon le [questions-réponses du ministère du Travail](#), l'employeur doit également mettre à **disposition** du CSE le **lien du site** sur lequel sont publiés les résultats.

Les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 75 points doivent transmettre au CSE, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction et de rattrapage qu'elles ont dû définir conformément à [l'article L. 1142-9 du code du travail](#).

Les entreprises ayant obtenu un Index compris entre 75 et 84 points doivent transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

Le CSE est informé et consulté chaque année sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; cette consultation est incluse dans une grande [consultation sur la politique sociale de l'entreprise](#) (C. trav., art. L. 2312-26 à C. trav., art. L. 2312-35). Le CSE

doit donc analyser les indicateurs pertinents sur le sujet et les aborder avec l'employeur, pour faire progresser le dialogue social.

A cette occasion, il peut recourir à un [expert](#). L'expert est rémunéré par l'employeur.



Le calcul de l'index égalité F/H

La [loi n° 2018-771](#) dite loi Avenir du 5 septembre 2018 prévoit des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit, selon des modalités et une méthodologie définie aux articles [D. 1142-2](#) et suivants du Code du travail, publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (qui diffèrent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 250 salariés) et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (C. trav., [art. L. 1142-8](#)).

L'index de l'égalité professionnelle se compose de critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises : il en résulte une note sur 100.

Ces critères sont (C. trav., [art. D. 1142-2 et s.](#)) :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des

promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;

- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Le respect de la parité parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les nouveautés pour l'index 2022

En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. **En cas d'Index inférieur à 75 points**, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la [négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle](#), ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Que nous apprennent les résultats 2021 de l'index de l'égalité professionnelle ?

L'index global 2021 continue sa progression, mais qui reste lente. 70

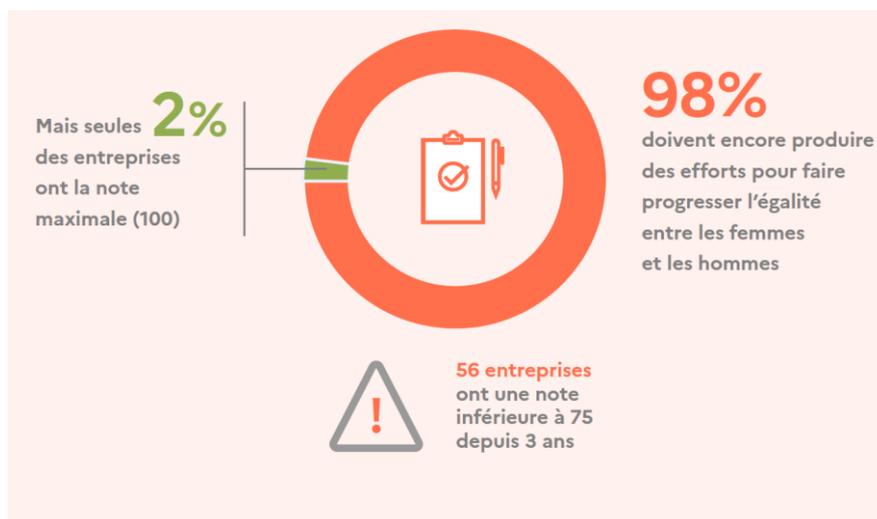
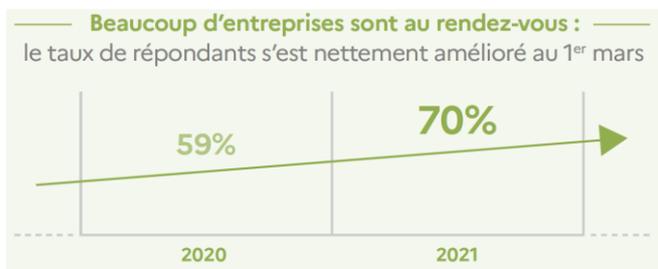
% des entreprises soumises à l'index ont répondu contre 59 % en 2020. La note globale de l'index est aussi en progression. Elle s'élève à 85 points contre 84 points l'année précédente.

Cette évolution positive est à relativiser. En effet, seuls 2 % des entreprises ont une note de 100, caractérisant une parfaite égalité de traitement. Les entreprises disposent d'une grande marge de progrès !



Le principal « point noir » concerne la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Seule une entreprise sur quatre respecte la parité.

Infographie publiée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion :



Une solution pour échapper à un licenciement pour faute grave : l'inaptitude !

Pour échapper aux conséquences d'un licenciement pour faute grave ou lourde, faites-vous préalablement déclarer inapte par le médecin du travail...

En effet, les conséquences d'un licenciement pour inaptitude sont beaucoup plus favorables pour les salariés que les conséquences d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

Et... l'inaptitude s'impose aux employeurs qui doivent renoncer à toute procédure disciplinaire face à un avis d'inaptitude !

Le **licenciement pour faute grave ou lourde** prive le salarié de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et du salaire correspondant à la période de mise à pied.

Le **licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel** ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité légale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle auquel il peut, le cas échéant, prétendre.

Le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement (mentionnée à l'article L. 1234-9 du Code du travail).

L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ces dispositions sont également applicables à la rupture d'un contrat à durée déterminée pour inaptitude non professionnelle (voir ci-dessous).



En présence d'une inaptitude d'origine non professionnelle, le licenciement prononcé par l'employeur en méconnaissance de son obligation de reclassement, dont celle lui imposant de consulter le comité social et économique (en ce sens, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 30 septembre 2020) est sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

Le **licenciement pour inaptitude consécutive à maladie ou accident professionnel** ouvre droit, pour le salarié à :

- une indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté ;

- une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail applicable aux licenciements nuls ou prononcés en violation d'une liberté fondamentale. Elle se cumule avec l'indemnité

compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

De plus, lorsque l'inaptitude d'un salarié est la conséquence de sa souffrance au travail, son licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Il est donc « préférable » d'être licencié pour inaptitude que pour faute grave et lourde !

C'est ce qu'à bien compris un salarié ayant reçu une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est fait déclarer inapte par le médecin du travail avant l'entretien préalable !

Son employeur a poursuivi sa procédure de licenciement disciplinaire sans prendre en considération l'avis d'inaptitude... mal lui en a pris !

Le 24 janvier 2017, un salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 7 février 2017.

Le 6 février 2017, le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste en un seul examen et précisé que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'était pas envisageable.

Le 16 février 2017, l'employeur a procédé au licenciement du salarié pour faute.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Le salarié a fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de Grenoble de le débouter de ses demandes indemnitaires et salariales au titre de la mise à pied conservatoire et de la rupture du contrat de travail alors « *que lorsqu'à la suite d'un arrêt de travail, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper tout poste dans l'entreprise au terme d'une seule visite médicale de reprise, les règles d'ordre public relatives au licenciement du salarié inapte non reclassé s'appliquent, ce qui exclut que le salarié déclaré inapte puisse faire l'objet d'un licenciement disciplinaire postérieurement à l'avis d'inaptitude ; qu'en déboutant M. [T] de ses demandes au titre de la rupture de son contrat aux motifs que son licenciement, intervenu le 16 février 2017, était fondé sur une faute grave, quand un licenciement pour faute ne pouvait pas être prononcé postérieurement à l'avis d'inaptitude définitive délivré par le médecin du travail le 6 février 2017, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-12 et R. 4624-22 du Code du travail.* »

Pour débouter le salarié de ses demandes indemnitaires et salariales au titre de la mise à pied conservatoire et de la rupture du contrat de travail, l'arrêt de la cour d'appel de Grenoble a retenu que la circonstance que l'inaptitude définitive du salarié à occuper son emploi ait été constatée par le médecin du travail le 6 février 2017, ne privait pas la société de se prévaloir d'une faute lourde de son salarié au soutien du licenciement qu'elle a estimé devoir prononcer à l'issue de la procédure disciplinaire

qu'elle avait initiée le 24 janvier précédent.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel de Grenoble.

Selon l'article L. 1226-2 du Code du travail, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.



Selon l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Il en résulte que ces dispositions d'ordre public font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de

licenciement pour une autre
cause^[1].

[1] Cour de cassation, civile,
Chambre sociale, 8 février 2023, 21-
16.258

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du
Travail et Droit de la Sécurité
Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

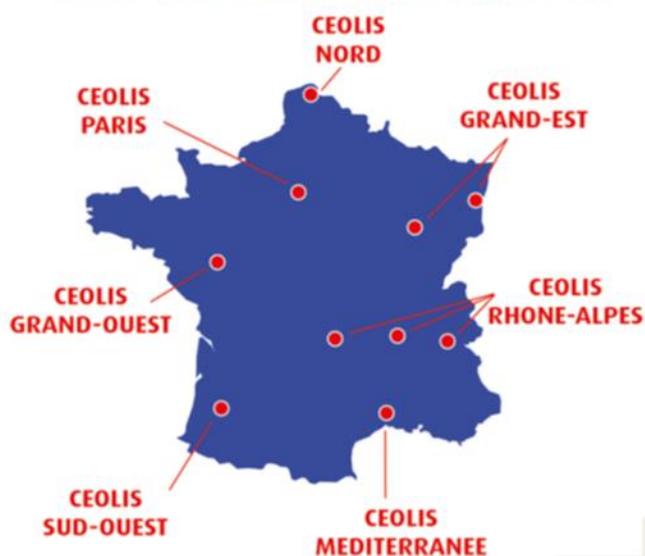
Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (mars 2023)

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (mars 2023)