



EDITO - La notion de performance du salarié et le droit du travail

par Michel Lemaire, DSR et RS FO Matmut



Être performant. De plus en plus d'entreprises demandent aux salariés d'être performant.

Nous connaissons tous la signification du mot performance.

Pourtant, il n'existe pas de définition juridique de la performance. Le code du travail est silencieux.

En l'absence de définition juridique, il convient donc de se rattacher à la définition classique de la performance.

Selon le dictionnaire de l'académie française, la performance trouve son étymologie au XXème siècle. Emprunté, par l'intermédiaire de l'anglais « performance », « résultat d'un cheval de course », de l'ancien français « performance », « accomplissement, exécution », lui-même dérivé du latin « performare », « former entièrement ».

L'employeur demande donc aux salariés de réaliser des exploits, des prouesses. L'employeur détermine les objectifs (dans la novlangue managériale, cela peut-être appelé "ambition", "défi").

Avec cette notion de performance, l'employeur contourne les règles juridiques. En effet, lorsque l'employeur respecte la législation et parle d'objectif, le code du travail encadre cette notion. Premièrement, l'objectif doit-être réalisable au regard des moyens fournis, des délais impartis par l'employeur. Pour cela, il faut tenir compte de la qualification professionnelle du salarié concerné, des moyens que l'employeur a mis à sa disposition pour les atteindre, de l'organisation du travail dans l'entreprise et également de la conjoncture économique.

Deuxièmement, les critères et modalités d'application des objectifs professionnels imposés au salarié ne doivent pas être purement potestatifs au sens de l'article 1304-2 du

code civil, ce qui exclut donc qu'ils puissent dépendre de la seule volonté de l'employeur (Soc. 27 juin 2000, no 99-41.926)

Troisièmement, le principe même de ces objectifs doit avoir été préalablement accepté, de manière expresse par le salarié concerné. Concrètement, ce dernier doit avoir signé un contrat de travail qui mentionne une clause d'objectifs.

Par la performance, l'employeur détermine la charge de travail du salarié. Le salarié ayant un lien de subordination qui le lie à l'employeur se sent obligé d'atteindre cette performance. Mais comme nous l'avons vu, la notion de performance n'est pas protectrice pour le salarié. L'employeur décide seul du nombre de contrats à vendre, du nombre de dossiers à réaliser sans que le salarié n'ait consenti à ce chiffre.

Pour se justifier, l'employeur, relayé par certaines organisations syndicales, vont faire ancrer dans l'esprit des salariés, qu'il faut bien une base. Pourtant à aucun moment, l'employeur se pose la question de savoir si l'objectif est réaliste, réalisable et si l'organisation du travail le permet. La législation ne lui impose pas ces vérifications puisque la notion de performance n'existe pas juridiquement.

La recherche de performance n'est pas sans conséquence pour le salarié. Comme nous l'avons vu ci-dessus, la performance est une notion sportive. L'employeur demande quotidiennement au salarié de réaliser un exploit, de se dépasser. À la différence du sportif, le salarié n'a pas de temps de repos. Il n'y a pas de saison sportive pour le salarié qui chaque jour renouvelle son exploit et dépasse sa performance de la veille. Atteindre et dépasser la performance fixé par l'employeur, encourage ce dernier à déplacer le curseur de la performance à la hausse mais jamais à la baisse.

Les juristes et les syndicats œuvrant réellement pour les salariés sommes-nous démunis face à cette notion de performance ? Que pouvons-nous faire en attendant que le législateur s'empare de cette notion ? Comment pouvons-nous être un contrepoin du management par la performance ?

Pour contrer l'employeur, il convient d'agir sur l'angle de la santé des salariés.

A ce titre, nous pouvons faire appel au Droit international du Travail qui, de part les article 4 et 5 (b) de Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, impose l'adaptation du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs.

Un peu plus proche de nous, l'article 19 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs stipule que « Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. » Ou encore l'article 5 de Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dispose que « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».

À travers l'article L. 4121-1, le Code du travail protège les salariés car « l'employeur est tenu de prendre toutes les

mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».

Par exemple, pour établir le chiffre à atteindre, les employeurs utilisent la méthode dite du « benchmark » qui consiste à analyser, comparer et identifier les « bonnes pratiques » en interne (entre services) ou en externe (entre différentes entreprises). Le résultat servira alors de base à la détermination de la performance à atteindre et à l'évaluation des salariés. La Cour d'appel de Lyon explique dans son arrêt du 21 février 2014 n°12/06988 que le « benchmark » ne doit pas compromettre la santé et la sécurité des salariés et auquel cas l'employeur se voit condamné.

C'est donc par le biais de la santé et la sécurité des salariés, que nous pouvons faire barrage à la notion de performance et protéger ainsi les salariés.

Si l'employeur trouve toujours une parade pour contourner la législation, les défenseurs des salariés sauront toujours comment contrecarrer les objectifs de l'employeur pour le peu que les dossiers soient bien préparés avant d'entamer une procédure judiciaire. Il s'agit d'un combat s'étalant sur le long terme.



Matmutien, Matmutienne !

Reste informé de ce qui se trame !



S'inscrire à la Lettre d'information, c'est l'assurance de ne rien louper de la parole et des actions de FO Matmut. C'est aussi recevoir un **résumé du CSE**, des alertes sur les sujets urgents...

Flashez le QR Code ou cliquez sur [ce lien](#).

Avec la Direction qui bloque ouvertement notre communication, pouvoir vous apporter l'actualité syndicale autrement que par Matmut Connect est maintenant indispensable !
Abonnez-vous !

ACTU - Montant net social : d'un coup de baguette magique, le gouvernement restreint une nouvelle fois les droits des allocataires.

Le 01/09/2023

Encore une fois, les particuliers doivent se serrer la ceinture. Après avoir spolié les personnes en situation de handicap recevant des allocations, le Gouvernement pour faire des économies diminue le montant des prestations sociales...

Depuis le mois de juillet, une nouvelle information est présentée sur le bulletin de salaire : « Montant Net Social ». Celui-ci prend un certain nombre d'éléments supplémentaires versés par l'employeur en plus des salaires qui n'étaient pas pris en compte auparavant pour obtenir les prestations sociales. C'est ce montant (et non plus le salaire net) qui est retenu pour le calcul des prestations sociales. [...]

>> [Lire l'actu](#) <<

ACTU - Déclaration FO lors du CSE de septembre 2023 sur le projet de gestion des petits DDE.

Le 07/09/2023

Lisez la déclaration de FO Matmut lors du CSE de septembre concernant le projet de gestion des petits DDE...

>> [Lire l'actu](#) <<

ACTU - En 2024, posez ces 22 CP et obtenez 53 jours de vacances.

Le 08/09/2023

Tout est dans le titre...

>> [Lire l'actu](#) <<

ACTU - Obligation pour l'employeur de respecter les préconisations du médecin du travail même si ce dernier préconise le télétravail à 100%.

Le 08/09/2023

L'employeur doit suivre les recommandations du médecin du travail qui préconise le télétravail.

Lorsque le médecin du travail préconise le passage en télétravail d'un salarié déclaré inapte, l'employeur a l'obligation de s'y conformer quand cela est compatible avec les fonctions du salarié, y compris si le télétravail n'a pas déjà été instauré dans l'entreprise.[...]

>> [Lire l'actu](#) <<

DOSSIER - Demandes faites à la Direction

Voici les derniers thèmes abordés...

Demandes en attente de réponse

Salarié publiant sur les réseaux sociaux pour le compte de la Matmut (12 juin 2023)

Manque d'un salarié au sein de l'agence Tassin-la-Demi-Lune (2 août 2023)

Questions restées sans réponses suite expertise SACEF (19 août 2023)

Utilisation d'un outil non conforme à la législation (19 septembre 2023)

Demande de réouverture de négociation sur les salaires (19 septembre 2023)

Prorogation accord télétravail (20 septembre 2023)

Communication syndicale (21 septembre 2023)

Demandes avec réponses

Fermeture de la ligne RER A (21 avril 2023)

Ouverture des dossiers sécheresse par les PGIS (12 juin 2023)

Télétravail et Canicule (10 juillet 2023)

Management Toxique à St Priest (13 juillet 2023)

Canicule et la PGIS de St Priest (17 juillet 2023)

Dysfonctionnement Solare Home (26 juillet 2023)

Commissionnement des Directeurs des Ventes (10 août 2023)

Mise en demeure pour cesser la pression commerciale en agence (le 4 septembre 2023)

Non publication de notre communication syndicale (7 septembre 2023)

>> [Accéder au dossier](#) <<



TRACT

La Tata Flingueuse

Le 28/08/2023

Dans la novlangue de la RH, l'entreprise Matmut est souvent qualifiée de Maison Matmut. La Matmut serait donc une grande famille aimante dans laquelle il fait bon s'épanouir, évoluer. Cette famille qui s'épaule lorsque nous sommes malades ou faisant une erreur...

Vous y avez cru ? Nous non plus.

La RH à la Matmut, c'est plutôt la Mafia italienne, la Tata Flingueuse qui n'hésite pas à faire disparaître les salariés.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Matmutiennes ! Rejoignez la Résistance !

Le 07/09/2023

À FO Matmut, nous avons la conviction que la diversité est un atout pour mieux représenter et défendre les collègues. Les élections approchent et nous allons constituer la nouvelle équipe qui

défendra les collègues pendant les 4 prochaines années... Collègues employées, cadres, à temps complet ou partiel, valides ou en situation de handicapée...

La diversité est une force. Au delà de cette diversité que nous embrassons, la parité femme-homme est une obligation légale et nous manquons de militantes. Nous avons besoin de candidates cadres pour les élections professionnelles.

Sans candidates cadres, nous risquons de ne pas pouvoir présenter de liste pour le collège des cadres !!!

Osez l'aventure FO Matmut et rejoignez une équipe dynamique et solidaire !

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Mise en demeure sur la performance par le chiffre impactant la santé des salariés des agences

Le 04/09/2023

FO Matmut met en demeure la Direction de stopper la pression par le chiffre sur les salariés des agences.

ALERTE CENSURE - TRACT NON PUBLIÉ !!!

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT
Ceci n'est pas un tract.

Le 11/09/2023

Notre « Mise en demeure sur la performance par le chiffre impactant la santé des salariés des agences » du 04/09 n'a pas été publiée sur Matmut Connect, **et elle ne le sera pas**, sur

décision unilatérale de la Direction !!!

Il est hors de question de se plier à la censure. Nous sommes pleinement dans notre droit. Ce qui s'est passé est très grave. Nous n'allons pas en rester là et il y aura des conséquences.

À noter que notre lettre ouverte de demande de réouverture des négociations sur les salaires du 19/09 a aussi été censurée !

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - SMART, LE FLÉAU Partie 2 : La santé

Le 14/09/2023

Voici le deuxième tract présentant les résultats de notre questionnaire sur SMART soumis aux collègues l'été dernier.

Après avoir abordé la question de l'ergonomie, nous abordons celle sur la santé.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - Lettre ouverte demande de réouverture des négociations sur les salaires.

Le 19/09/2023

Nous demandons la réouverture des négociations sur les salaires.

ALERTE CENSURE - TRACT NON PUBLIÉ !!!

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT - PARI#2 : Piège à cons ?

Le 19/09/2023

Au sein des agences, on s'amuse, on travaille dans la joie et la bonne humeur. Il faut dire que nous avons une Direction qui déborde d'imagination, et d'animations...

Quitte à vous prendre pour des cons...

>> [Lire le tract](#) <<

