

Entretien d'évaluation des salariés : établir un compte-rendu écrit et signé présente de nombreux intérêts pour l'employeur, mais la rédaction doit être réfléchie :

- indiquer des griefs précis et inviter à un changement complet et total de comportement de manière impérative et comminatoire et sans délai
- constitue selon la Cour de Cassation un avertissement
- les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur
- le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse

Après avoir relevé que, dans son compte rendu d'entretien, l'employeur reprochait au salarié son attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique et le non-respect des normes réglementaires, et l'invitait de manière impérative et comminatoire et sans délai à un changement complet et total, la cour d'appel en a exactement déduit que ce document comportant des griefs précis sanctionnait un comportement considéré comme fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur.

Source : Cass. soc. 2-2-2022 n° 20-13.833 F-D, Office public de l'habitat c/ M.

Application pratique :

- Les comptes rendus d'entretiens d'évaluation doivent être rédigés avec soin,
- **IMAGINE AVOCATS** vous conseille pour la préparation des entretiens d'évaluation et la rédaction des comptes-rendus