



Le compte rendu d'un entretien d'évaluation peut constituer une mesure disciplinaire

Jurisprudence publié le **09/03/2022**, vu **655 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://www.assistant-juridique.fr)

Lorsque vous faites le bilan de l'année, attention si vous formulez des griefs précis et profitez de cet entretien pour inviter le salarié à changer immédiatement de comportement.

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié, d'identifier ses points forts, ainsi que ses difficultés afin de trouver des solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où vous fixez les objectifs pour l'année à venir.

Afin d'assurer le suivi de ces entretiens d'une année sur l'autre, la rédaction d'un compte-rendu est fortement conseillée. Mais attention à son contenu. En effet, dans certaines situations, cela peut vite changer sa dénomination sans que vous vous en rendiez compte.

Lorsque vous faites le bilan de l'année, attention si vous formulez des griefs précis et profitez de cet entretien pour inviter le salarié à changer immédiatement de comportement. Dans une telle situation, le compte rendu de l'entretien d'évaluation peut constituer une sanction disciplinaire.

Dans l'affaire traitée ici, lors de l'entretien d'évaluation, un salarié s'était vu présenter différents motifs de mécontentement :

- plainte de collaborateurs en souffrance liée à son attitude dure et fermée aux changements ;
- anomalies et problèmes récurrents dans son travail constituant des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique ;
- non-respect des normes réglementaires et leur application par un pilotage rigoureux des équipes, etc.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation, il est reproché au salarié des griefs précis. On l'invite de manière impérative à un changement complet et total de son savoir-être et savoir-faire, et ce, sans délai.

Mais dans la lettre de licenciement, il est également reproché au salarié :

- ses écarts de comportement avec des collègues ou subordonnés ;
- son taux élevé de défauts électriques ;
- son défaut de respect des process en vigueur.

Pour les juges, le compte rendu d'entretien d'évaluation comportait des griefs précis. Il sanctionnait le comportement considéré comme fautif du salarié et constituait un avertissement.

Et si un avertissement a été infligé au salarié, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier son licenciement. Il est donc sans cause réelle et sérieuse.

Source : editions-tissot.fr

A lire : [Avertissement à un salarié : pour quelles fautes ?](#)

A télécharger : [Sanctionner un salarié](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)

- [L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?](#)
- [Sanction disciplinaire : avertissement, mise à pied, licenciement...](#)
- [Faute simple, faute grave ou faute lourde ?](#)
- [Comment contester un avertissement ?](#)
- [Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre](#)
- [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)
- [Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre](#)
- [Contester une sanction disciplinaire](#)
- [Licenciement pour faute grave : procédure à suivre](#)
- [Licenciement pour faute lourde : indemnités et procédure](#)
- [Comment contester un licenciement abusif devant les prud'hommes ?](#)