



Evaluation du salarié, obligation pour l'employeur?

Par **pancras**, le **13/05/2012 à 12:39**

Bonjour,

L'évaluation du salarié constitue-t-elle une obligation pour l'employeur?

Un salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle après plus de deux ans de travail au sein de la société.

L'employeur lui avait remis une première évaluation professionnelle: celle-ci était satisfaisante.

Un changement de management est intervenu suite à une fusion.

Deux mois avant son licenciement, le salarié avait réclamé son évaluation professionnelle annuelle mais le manager n'avait même pas daigné lui répondre.

Il est licencié pour insuffisance professionnelle alors que son manager ne lui avait jamais notifié un quelconque mécontentement quant à l'exécution de ses fonctions.

Ce n'est qu'au jour de l'entretien que l'employeur lui avait parlé d'une pseudo-insuffisance professionnelle.

L'évaluation professionnelle aurait pu être l'occasion pour le manager de discuter avec le salarié de ses performances et de régler un éventuel problème le cas échéant?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **13/05/2012 à 14:34**

Bonjour,

Il n'y a pas d'obligation formelle à un entretien d'évaluation mais en n'organisant pas un bilan d'étape professionnelle à la demande du salarié ou l'entretien annuel pour les salariés au forfait, l'employeur peut laisser penser qu'il n'a pas été attentif aux sollicitations du salarié en matière de formation car dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, il devra démontrer que celui-ci a eu tous les moyens mis à sa disposition pour accomplir sa tâche et atteindre éventuellement ses objectifs et qu'il a reçu la formation nécessaire...

Par ailleurs sauf exception, l'insuffisance professionnelle n'est pas caractéristique d'une faute...