



Licenciement suite évaluation annuelle

Par **gael2979**, le **30/12/2012 à 15:25**

Bonjour,

Je suis salarié de X. depuis 2 ans et 2 mois.

Mon premier N+1 (qui m'a recruté) m'avait fait une évaluation annuelle après 4 mois dans l'entreprise. Cette évaluation était positive, mettant en avant mon potentiel, mes succès mais aussi le fait que j'étais encore nouveau dans la société et que je devais encore améliorer certains aspects. Ma note globale était alors de 2,5 sachant que notre système d'évaluation donne:

- 1- insuffisant
- 2- proche des exigences de l'emploi
- 3- conforme aux exigences de l'emploi
- 4- supérieur aux exigences de l'emploi

Après cette évaluation, ma période d'essai de 6 mois a été validée et je suis passé en CDI.

Hélas, mon chef a démissionné peu après et une collègue a été promue N+1

Elle m'a à son tour fait une évaluation annuelle (alors quelle était chef depuis 3 mois et qu'elle ne m'avait pas fixé les objectifs) avec une moyenne de 2 sachant que dans plusieurs compartiments elle m'a mis 1 et des commentaires très négatifs.

Cette année 2012, c'est bien elle qui a fixé mes objectifs et au mois d'aout nous avons eu un EAA de mi parcours lors duquel elle s'est dit satisfaite et était positive. Elle a formalisé le résultat de cet EAA mais à l'écrit elle était beaucoup plus neutre.

Pour autant j'étais optimiste pour cette fin d'année. Hélas, les choses se sont gâtées en fin d'année, un retard de livraison sur un doc en octobre et une absence posée la veille pour le lendemain on suffit à la faire sortir de ses gonds. Elle m'a menacé de me noter 2 à nouveau cette année car pour elle "c'est inadmissible". Désormais je redoute que cette succession d'évaluation 2 ne conduise à un licenciement.

La boîte traverse une mauvaise passe et des restructurations sont déjà en cours.

Pensez vous que ces évaluations peuvent servir de base légale à un licenciement et si oui, quelles sont mes chances d'obtenir gain de cause aux prud'hommes ?

Enfin comment me préparer au mieux à cette éventualité ?

Par **P.M.**, le **30/12/2012 à 18:49**

Bonjour,

En tout cas, il faudrait que l'employeur trouve un motif de licenciement pour qu'il y ait une cause réelle et sérieuse et si vous ne commettez aucune faute, elle aura du mal...