

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un licenciement prononcé après un bon entretien d'évaluation est injustifié

Cette affaire nécessite un rappel précis des faits suivants : Un salarié est engagé en qualité d'agent de développement social le 12/06/1995. Il est promu chargé de mission et directeur du ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Cette affaire nécessite un rappel précis des faits suivants :

Un salarié est engagé en qualité d'agent de développement social le 12/06/1995.

Il est promu chargé de mission et directeur du centre social le 1/04/2002.

Au cours de son entretien d'évaluation du 14/11/2005, l'employeur indique que le salarié réalise:

"un vrai travail et des compétences certaines entachées par certaines libertés rien d'irréversible"

Le salarié est par la suite convoqué à un entretien préalable le 3 janvier 2006 (moins de 2 mois après l'entretien d'évaluation).

Il est licencié le 23 janvier 2006 pour insuffisance professionnelle.

Le salarié conteste devant le Conseil de prud'hommes son licenciement dont il demande qu'il soit requalifié en un licenciement injustifié.

La Cour d'appel puis ensuite la Cour de cassation donnent raison au salarié, estimant en l'occurrence que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation du 22 mars 2011, pourvoi n°09-68.693 arrêt n°759 F-D

Commentaire de LégiSocial

Cette affaire jugée par la Cour de cassation donne encore un peu plus d'importance aux entretiens annuels pendant lesquels le supérieur hiérarchique fait le point sur les objectifs atteints ou non, les performances du salarié, etc.

Il est bon de rappeler que lorsqu'un employeur souhaite mettre en place un système d'évaluation des salariés au sein de l'entreprise, il doit respecter certaines règles que nous rappelons ici.

Soumettre le projet aux Instances Représentatives du Personnel (IRP)

L'employeur soumet alors son « projet », suffisamment précis et abouti.

Requérir l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le chef d'entreprise informe les membres de son projet.

Consulter le Comité d'Entreprise (CE)

Compte tenu du fait que l'évaluation a pour objectif de contrôler l'activité des salariés et dans le respect du Code du travail (article L 2323-32), l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise.

Article L2323-32

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Déclarer le fichier à la CNIL

Enfin, si l'employeur récolte des informations à caractère personnel pendant les entretiens individuels, il pourra être tenu de déclarer le fichier ainsi réalisé à la [CNIL](https://www.cnil.fr/) (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).