



**Entretien annuel d'évaluation : attention à la rédaction
du compte rendu écrit**

Dans un arrêt du 2 février 2022, la Cour de cassation a statué sur le cas intéressant d'un entretien d'évaluation ayant permis d'invalider un licenciement ultérieur en application du principe selon lequel il n'est pas possible de sanctionner deux fois les mêmes faits.

En l'espèce, l'employeur reprochait, dans le compte rendu écrit de l'entretien annuel d'évaluation d'un salarié responsable de la maintenance « *son attitude dure et fermée aux changements* » et l'invitait « *de manière impérative et comminatoire et sans délai à un changement complet et total* ».

Un mois plus tard, le salarié est licencié pour faute grave en raison de cette attitude.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de ce licenciement.

Au dernier état, la Cour d'appel avait considéré ce licenciement abusif, en reconnaissant le caractère disciplinaire du compte rendu de l'entretien d'évaluation, qui avait donc épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

La société a formé un pourvoi en soutenant que le compte rendu de l'entretien d'évaluation ne pouvait pas être regardé comme une mesure disciplinaire alors que l'intention de sanctionner le salarié n'y était pas manifestée.

Cette dernière décision est conforme à la Cour de cassation qui considère que les reproches écrits faits à un salarié caractérisent un avertissement disciplinaire indépendamment de la qualification ou de la forme donnée à la mesure (Cass. Soc. 3 février 2017, n° 15-11.433).

<https://www.courdecassation.fr/decision/61fa2d357e55bc330cbb481c>