

PARTIE ANALYTIQUE

Question 1 :

Nature du document : lettre de notification de licenciement pour motif personnel (insuffisance professionnelle).

Il s'agit d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Place dans la procédure

Convocation à l'entretien préalable de licenciement

Entretien préalable de licenciement

Notification au moins 1 jour franc après l'entretien du licenciement, envoi par lettre recommandée avec AR.

Rupture du contrat

Question 2 :

Nathalie Cerisier, **salariée**, est liée par un **contrat de travail** avec son **employeur**, la société Sectora spécialisée dans la vente de matériel de caisse

Elle y occupe un poste d'assistante commerciale, poste pour lequel il est prévu qu'elle effectue de la prospection de grandes surfaces afin de trouver de nouveaux prospects.

L'entreprise lui a fixé des objectifs commerciaux qu'elle n'arrive plus à atteindre.

Ce manque de résultats a conduit l'entreprise à la convoquer le 10/09/2008 devant son supérieur hiérarchique afin d'évoquer ces difficultés qu'elle a d'ailleurs reconnu lors de l'entretien.

Elle a donc bénéficié d'une formation de 15 jours en accompagnant un collègue afin d'améliorer ses performances commerciales.

Un deuxième entretien d'évaluation a eu lieu le 6 janvier 2009 mais constate la persistance des difficultés de l'assistante.

Elle a donc de nouveau bénéficié d'une formation de 15 jours en accompagnant un second collègue.

Le dernier bilan d'évaluation, qui a eu lieu le 16 mai 2009 montre toujours une insuffisance de résultats.

Cette insuffisance de résultats (non atteinte des objectifs) peut donc être **qualifiée d'insuffisance professionnelle**.

Question 3 :

Est-ce la mauvaise volonté délibérée de la salariée qui fait qu'elle n'arrive pas à atteindre ses objectifs ?

Les objectifs fixés par l'entreprise sont-ils réalistes ? (Cette question traduit de façon plus concrète la question suivante : Le motif de licenciement est-il réel et sérieux ?)

(un petit rappel de la jurisprudence)

L'insuffisance professionnelle n'est jamais une "faute grave" SAUF "mauvaise volonté délibérée du salarié" et ne doit pas donner lieu ni au refus de paiement d'un préavis de licenciement, ni au non paiement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

Elle entraîne cependant le licenciement pour cause réelle et sérieuse dès lors que le tribunal constate que les objectifs fixés par l'employeur sont "réalistes" et que le fait

pour les salariés de ne pas les avoir atteints résulte de leur insuffisance professionnelle.

Question 4 :

L'employeur devra mettre en évidence qu'il a respecté la procédure de licenciement prévue par le Code du Travail

L'employeur devra démontrer que le motif de licenciement est réel et sérieux.

Réel c'est-à-dire qu'il existe, pour cela il devra illustrer par des chiffres que Mme Cerisier n'as pas atteint ses objectifs, il devra également démontrer que ces objectifs sont atteignables par d'autres commerciaux (certaines entreprises fixent des objectifs très haut).

Le manque de motivation de la salarié pourra s'illustrer par des témoignages (éventuellement de clients prospectés).

Sérieux, c'est-à-dire, suffisamment grave, et que cette insuffisance des ventes/de motivation porte atteinte à l'entreprise (au niveau financier et au niveau de son image).

Dans le cas présent, il devra également démontrer que la mission qu'effectue Nathalie Cerisier correspond à ce qui était prévu sur le contrat de travail (assistante commerciale = commerciale ???)

Il devra également démontrer qu'il a mis tout en œuvre pour que Mme Cerisier puisse surmonter ses difficultés.

La notion de raisonnement juridique ici fait toutefois appel à notion de syllogisme juridique...3 étapes à respecter

- 1. Rappeler les faits**
- 2. Rappel de la loi (cas de licenciement pour motif personnel, définition juridique de l'insuffisance professionnelle).**
- 3. Qualification des faits d'insuffisance professionnelle**

Question 5

Le salarié est sous la subordination de l'employeur, il se trouve donc en position de faiblesse par rapport à ce dernier.

L'état, garant de l'ordre public de protection doit donc protéger le plus faible/au plus fort.

Nécessité d'un **motif réel est sérieux** pour éviter que les employeurs licencient.

Procédure stricte qui permet également salarié de se faire accompagner lors de l'entretien (droit d'expression).

Présence du préavis qui permet au salarié de ne pas se retrouver sans emploi trop rapidement.

Accord d'indemnités de licenciement, parfois conséquentes, pour que l'acte de licenciement soit réfléchi de la part de l'entreprise.