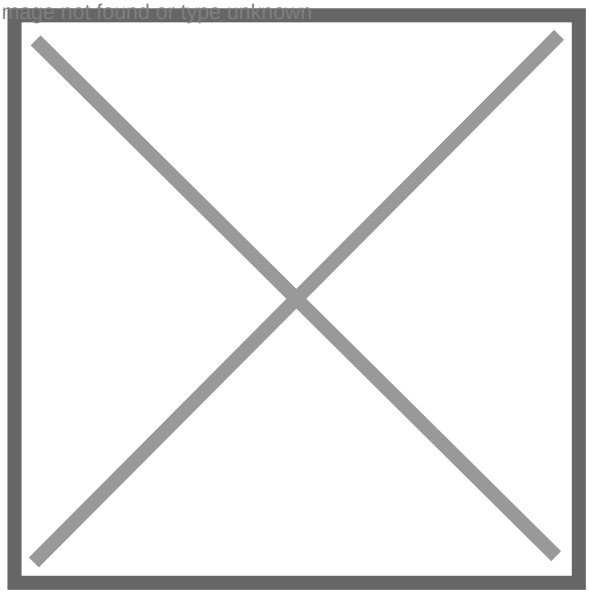
Image not found or type unknown



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Par **amathi**, le **15/12/2013** à **14:52**

Bonjour, je suis patron d'une petite boulangerie (n'y travaille que mon épouse et moi, un apprenti et une vendeuse à mi-temps).
Je souhaiterais licencier cette dernière pour 2 motifs personnels : maladie et insuffisance professionnelle.
Pour le 1er motif, la vendeuse est absente en général 1 fois par mois : vertiges, torticolis, "n'est pas en forme". Elle n'a pas de certificat médical a donner.
Pour le 2eme motif, son ancienneté est de 9 mois et elle ne nous satisfait pas professionnellement: elle ne connait pas encore tous les prix des pâtisseries, ne fais pas remonter les remarques que les clients peuvent lui dire, ne prend pas d'initiative de nettoyage, ne tient pas bien à jour le carnet de commandes et se trompe encore dans le rendu de monnaie. Pour finir, elle est quasiment toujours habillée avec le même pull ce qui me gène vis à vis des clients question propreté.
Ces motifs sont-t-ils recevables, "réels et sérieux" ?
Merci pour vos réponses

Par **moisse**, le **15/12/2013** à **18:49**

Bonjour,
La maladie n'est jamais un motif de licenciement. Surtout ne vous amusez pas à en faire un reproche, vous serez toujours condamné.
Par contre des absences non justifiées par un certificat médical ou autre est un motif.
L'absence justifiée mais inopinée et fréquente peut être de nature à désorganiser l'entreprise,

si vous pouvez prouver par exemple ne pas trouver un(e) vendeur intérimaire sur le champ.
Cette désorganisation est un motif de licenciement
Ce n'est donc pas la maladie mais l'absence qui sera motif réel et sérieux..
Attention à bien avoir fait passer une visite médicale à l'embauche, voire rapidement et de verifier au passage si ces maladies ne sont pas incompatibles avec un commerce alimentaires.
Ensuite, pour ce qui est de l'insuffisance :
C'est un motif à ne jamais prononcer non plus, cela n'existe pas.
Vous aviez une période d'essai vous permettant d'apprécier l'adéquation au poste au poste, vous avez la possibilité d'organiser une formation complémentaire puisque vous payez des charges dans ce but.
Par contre des erreurs sont motifs à sanction (erreur de caisse, erreur ou oubli de commande), hygiène insuffisante (à démontrer) dans un commerce d'alimentation.
Mais il faut commencer par sanctionner en infligeant des avertissements si possible en respectant la procédure pour pouvoir en faire état par la suite.
L'absence de prise d'initiative n'est là encore pas un motif de licenciement. Vous devez donner des instructions claires et précises dont l'inobservation sera source de motif à sanction.

Par **amathi**, le **16/12/2013** à **14:21**

merci pour votre réponse. Je vais donc lui adresser une lettre d'avertissement par rapport à son enième absence injustifiée et lui faire un dernier rappel oral de ses obligations de vendeuse avant avertissement.

Par **Lag0**, le **16/12/2013** à **14:29**

[citation]Ensuite, pour ce qui est de l'insuffisance :
C'est un motif à ne jamais prononcer non plus, cela n'existe pas. [/citation]
Bonjour,
Voir toutefois ce dossier :
http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/partenaire/quand-l-insuffisance-professionnelle-peut-justifier-un-licenciement-8864.php

Par **moisse**, le **16/12/2013** à **15:11**

Bonjour,
*On y lit en effet que selon la cour de cassation l'insuffisance professionnelle n'est pas fautive.
==
Attention : l’insuffisance professionnelle n’est pas fautive (décision de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 janvier 2006).
==
ON ne doit donc pas retenir ce motif en tant que faute sans s'égarer sur une voie des plus dangereuses.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **16/12/2013** à **19:12**

D'après ce dossier, on peut donc licencier pour insuffisance professionnelle, mais sans évoquer la faute.
Ce sera donc un licenciement "au prix fort", préavis + indemnité de licenciement (+ éventuellement transaction).

Par **moisse**, le **17/12/2013** à **09:08**

Bonjour,
On peut toujours licencier un salarié, hors les salariés protégés, sans aucun motif voire avec des motifs interdits comme le sexe....
Cela coute cher et c'est tout, puisque le licenciement ne peut pas être annulé mais simplement ouvrir la voie aux dommages et intérêts.
Bien qu'on le lise ça et là, on ne peut pas imposer la réintégration hors le cas des salariés protégés, et encore seulement parce que le licenciement non autorisé par l'administration est censé n'avoir pas existé.
Je voulais simplement attirer l'attention de notre lecteur sur les erreurs à ne pas commettre dans une procédure de licenciement uniquement pour qu'il ne fasse pas d'erreur préjudiciable ni qu'il se croit investi d'un pouvoir absolu comme certains ont tendance à le penser.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés