



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Par **MEREL Justine**, le **30/01/2017** à **21:31**

Bonjour,

Mon ami salarié de son entreprise depuis 1 an et demi a reçu un courrier stipulant son licenciement pour insuffisance pro. L'employeur lui demande de travailler en télétravail (chez lui) le temps du pré-avis. 1 semaine plus tard, l'accès à la messagerie professionnelle lui a été bloqué. Les collègues et supérieurs ne répondent pas au téléphone.

Jusqu'à ce courrier, son travail a été félicité. Aucun point négatif ne lui avait été remonté.

Au vu de son ancienneté, est-il judicieux de monter un dossier pour les prudhommes ?

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **30/01/2017** à **23:23**

Bonjour,

Je présume qu'avant le salarié a été convoqué à un entretien préalable et vous n'indiquez pas s'il y a été assisté...

Pour une insuffisance professionnelle, il faudrait que l'employeur apporte des éléments qui sont peut-être abordés dans la lettre de licenciement et puisse démontrer que tous les moyens ont été mis à la disposition du salarié y compris par la formation...

Il n'y a aucune indemnité minimale avec une telle ancienneté si le Conseil de Prud'Hommes jugeait le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais elle serait fixée par appréciation en fonction du préjudice subi...

Même si le salarié n'a pas pu effectuer son préavis, il devrait lui être payé mais je lui conseillerais d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur relatant les faits du blocage d'accès à la messagerie pour s'en étonner...

D'autre part, a priori, l'employeur ne pouvait pas le contraindre à passer en télétravail sans son accord...

Par **miyako**, le **31/01/2017** à **13:02**

Bonjour,

En effet l'insuffisance professionnelle est bien encadrée par la JP constante.

Elle ne peut pas être liée à un manque sur objectif, ni à une irrégularité dans le travail.

Doivent être considérés, la formation, la qualification par rapport à l'embauche et au poste

occupé, la réalité des formations pré-embauche, la formation continue et actualisée selon l'importance du poste.

Les motivations contenues dans la lettre de licenciement sont très importantes.

Le compte rendu de l'entretien préalable également.

Après quoi, on pourra éventuellement envisager une action devant le CPH.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **31/01/2017** à **13:13**

Bonjour,

L'insuffisance professionnelle peut tout à fait être liée à une non-atteinte d'objectifs même si en soi ce n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il s'agit de réalistes et réalisables mais à condition que les moyens nécessaires aient été mis à la disposition du salarié...

Une formation ne peut normalement pas être dispensée avant l'embauche si elle est organisée par l'employeur...

On peut toujours envisager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes mais mettre en oeuvre la procédure, c'est autre chose et il est normal que l'intéressé cherche à s'informer avant...