



Simulation licenciement n°6 licenciement pour insuffisance professionnelle

Les Laboratoires Pouthier ont licencié pour faute grave M. NODOT, un visiteur médical embauché il y a 4 ans . Il n'avait plus de bon résultats et ne respectait pas le nombre de visites en cabinet médical auxquelles il était astreint : le mois précédant son licenciement, il n'avait effectué que 80% des visites exigées. En outre, M. NODOT a été soumis à un test de connaissance médicales dont les résultats ont été jugés insatisfaisants. La lettre de licenciement énonce les motifs suivants :

- Insuffisance professionnelle
- Non respect de l'obligation contractuelle de nombre de visites mensuelles.

L'article 3 de l'avenant n°2 à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique précise que le fait de « ne pas effectuer le nombre de visites indiqué dans la lettre d'embauche, dans le cas où le visiteur a effectué, au cours du mois considéré, moins de 90 p 100 du nombre de visites prévu au contrat » constitue une faute grave justifiant le licenciement.

- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 11 juillet 2001, M. Régis L. c/ société MTI France
- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 23 mai 2000, Société de courtage d'assurances Semas c/ M. B.
- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 4 janvier 2000, Société Astrem c/ M. C.
- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 5 janvier 1999, Mme G. c/ Laboratoires Leurquin
- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 18 juillet 2000, M. Arnaud P. c/ Société des Laboratoires Thylmer
- ✓ Cour de Cassation - Chambre sociale, 6 mai 1998, Société Guépard c/ Mme V.



Jurisprudence licenciement Insuffisance de résultat

Cour de Cassation - Chambre sociale, 11 juillet 2001
M. Régis L. c/ société MTI France
N° de pourvoi :

Vu l'article L. 122-14.3 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter de sa demande d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse M. L., employé de la société MTI, licencié le 12 mai 1995 pour insuffisance de résultats, l'arrêt énonce, que l'avenant au contrat de travail signé le 22 avril 1994 précise les conditions d'emploi de M. L. pour l'année 1995 ; que dans le chapitre VI relatif au plan de commissionnement, il est mentionné que l'objectif du chiffre d'affaires hors taxe annuel est égal à 8 000 000,00 francs ; qu'il était donc bien prévu entre les parties un objectif contractuel ; que M. L. ne saurait tirer argument du fait que l'objectif ainsi fixé ait figuré dans le chapitre "plan de commissionnement" pour contester sérieusement l'insuffisance de résultats reprochée par l'employeur eu égard à la non-réalisation de cet objectif ; que l'insuffisance de résultats peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que M. L. ne prétend pas que l'objectif fixé ait été irréalisable ; qu'il ne conteste pas ne pas l'avoir atteint, ayant réalisé pour l'année un chiffre d'affaires de 6 918 714,00 francs ; qu'il convient en conséquence, de considérer comme justifié le premier grief invoqué dans la lettre de licenciement ; que s'agissant du deuxième grief, qu'une prévision de 15 % de l'objectif et du tiers de la réalisation personnelle de M. L. au cours du premier trimestre fiscal, était inacceptable par la société MTI ;

Attendu, cependant, que l'insuffisance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si les mauvais résultats imputés au salarié procédaient soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 mai 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

Condamne M. L. aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;



Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 23 mai 2000
Société de courtage d'assurances Semas c/ M. B.
N° de pourvoi : 98-42064

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Attendu que M. B. a été engagé au mois de mai 1983 par la société de courtage d'assurances Semas et a été licencié le 13 juin 1996 pour " insuffisance professionnelle préjudiciable aux intérêts de l'entreprise " ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes d'indemnité et dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que ces notions ne sont pas suffisamment définies, de sorte que la lettre, faute d'énoncer des faits objectifs matériellement vérifiables n'est pas motivée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mention de l'insuffisance professionnelle constitue un motif de licenciement matériellement vérifiable qui peut être précisé et discuté devant les juges du fond, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 mars 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.



Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 4 janvier 2000
Société Astrem c/ M. C.
N° de pourvoi : 97-44951

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Astrem a engagé M. C. le 12 décembre 1994 en qualité de représentant salarié ; qu'elle l'a licencié le 2 juin 1995 ; que M. C. a saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement ;

Attendu que la société Astrem fait grief à l'arrêt attaqué (Riom, 16 septembre 1997) de l'avoir condamnée à payer à M. C. une indemnité de préavis, ainsi qu'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence, alors, selon le moyen, que la mention, dans la lettre de licenciement, de l'insuffisance professionnelle constitue un motif de licenciement qui peut être précisé et discuté devant les juges du fond ;

que la lettre recommandée avec demande d'avis de réception que la société Astrem a expédiée, le 29 mai 1995, à M. C. énonce ceci : "Vous n'êtes pas apte à vendre un produit et vous auriez pu éviter de nous faire perdre et du temps et de l'argent" ; que la lettre que la société Astrem a remise, le 2 juin 1995, à M. C., et que celui-ci a revêtue de sa signature, mentionne ceci : "Nous ne comprenons pas que vous vous soyez engagé pour la vente d'un produit. Nous estimons que vous en êtes incapable ; Vous nous avez fait perdre temps et argent" ;

qu'en énonçant, dans de telles conditions, que le grief de l'insuffisance professionnelle, ou, ce qui revient au même, de l'insuffisance des résultats, n'est pas exprimé dans la lettre de licenciement (la seconde, à son sens), la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Mais attendu que l'insuffisance professionnelle ne peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse que si elle est établie par des faits précis objectifs et vérifiables ;

Et attendu que seule la lettre du 2 juin 1995 parvenue au salarié constitue la lettre de licenciement ; que la cour d'appel a pu décider, sans encourir le grief du moyen, que cette lettre qui reprochait à M. C. de n'être pas apte à vendre un produit ne comportait aucun fait matériellement vérifiable ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 5 janvier 1999
Mme G. c/ Laboratoires Leurquin
N° de pourvoi 96-45568

Sur le deuxième moyen :

Vu l'annexe " visiteurs médicaux " de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, Mme G., engagée, le 11 mai 1990, par les Laboratoires Leurquin, en qualité de déléguée médicale, a été licenciée le 9 juin 1994 pour insuffisance professionnelle ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a énoncé que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints, que sa conception des fonctions de visiteur médical n'avait pas suffisamment suscité la prescription des produits présentés et que les résultats obtenus étaient en baisse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 1er, alinéa 2, de l'annexe de la convention collective susvisée relative aux visiteurs médicaux exclut expressément de leurs fonctions toute activité de nature commerciale, la cour d'appel, qui a retenu seulement à l'encontre de la salariée des griefs de nature commerciale, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 octobre 1996, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rennes.



Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 18 juillet 2000
M. Arnaud P. c/ Société des Laboratoires Thylmer
N° de pourvoi :

Vu les articles L 120-2, L 122-14-3 et L 122-14-4 du Code du travail, ensemble l'annexe "visiteurs médicaux" de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ;

Attendu que M P. a été embauché, en décembre 1989, par la société des Laboratoires Thylmer en qualité de délégué médical ; qu'il a été licencié, le 23 novembre 1994, pour insuffisance professionnelle ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la cour d'appel, pour débouter le salarié de sa demande, relève que la baisse de la pénétration des produits constatée depuis plusieurs mois dans le secteur visité et dont la réalité n'est pas discutée en l'espèce, était une situation qui autorisait l'employeur à vérifier, nonobstant la durée de pratique professionnelle satisfaisante par le salarié, le niveau des connaissances de celui-ci dans le domaine d'application des produits présentés ; que, compte tenu des résultats obtenus par l'intéressé aux contrôles effectués par l'employeur, celui-ci était fondé à considérer que le manque de connaissances du salarié était manifeste et caractérisait une insuffisance professionnelle ; que le licenciement repose donc sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu, d'abord, que la cour d'appel ne pouvait retenir à l'encontre du salarié un grief de nature commerciale, eu égard aux termes de l'article 1er, alinéa 2, de l'annexe de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, relative aux visiteurs médicaux, qui exclut expressément de leurs fonctions toute activité commerciale ;

Attendu, ensuite, que les résultats de tests de connaissances techniques, pratiqués par l'employeur, ne pouvaient, à eux seuls, justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié dont il était reconnu qu'il avait exercé son activité de manière satisfaisante depuis 5 ans ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 juin 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;



Jurisprudence licenciement Insuffisance professionnelle

Cour de Cassation - Chambre sociale, 6 mai 1998
Société Guépard c/ Mme V.
N° de pourvoi : 96-40951

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que Mme V., engagée le 28 novembre 1990 en qualité de comptable, par la société Guépard, a été licenciée le 28 février 1992 pour absence injustifiée du 10 au 17 février 1992 et pour divers manquements professionnels ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 13 avril 1995) d'avoir dit que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse, et de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon les moyens, premièrement, qu'en déclarant que l'absence de Mme V. n'était pas injustifiée, mais due à la maladie, la cour d'appel a, d'une part, méconnu le caractère impératif de l'article 48 de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement duquel il résulte que la production par le salarié de l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant est la condition de fond pour que le contrat de travail du salarié soit suspendu et non rompu par l'absence du salarié ; que le non-respect de cette obligation constitue un motif réel et sérieux de licenciement, d'autre part, dénaturé la réalité des faits en prenant en considération des faits postérieurement à la date de notification du licenciement et, enfin, n'a pas répondu à la totalité des arguments développés par la société Guépard à l'appui de sa défense ;

deuxièmement, qu'en subordonnant la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié à l'existence préalable d'un avertissement formel, la cour d'appel impose à l'employeur une obligation que ni la loi ni la convention collective applicable ne lui imposent, n'a pas analysé de façon conforme le déroulement des relations contractuelles, a cru pouvoir écarter sans les examiner les moyens de preuve produits par l'entreprise quant à la réalité et au sérieux des fautes commises par Mme V. et a, en revanche, retenu les arguments de Mme Van Sorge et les attestations de salariés produites par cette dernière sans examiner la sincérité de ces attestations et leur exactitude pourtant mise en cause par l'employeur sur la base d'éléments précis ;

Mais attendu, d'abord, que les dispositions d'une convention collective ne peuvent lier, dans un sens défavorable, le juge dans l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur reprochait notamment à la salariée une absence injustifiée alors qu'il était établi que, si la salariée n'avait pas envoyé immédiatement à l'employeur son certificat médical d'arrêt de travail, elle l'avait avisé téléphoniquement de son motif d'absence dès le premier jour de celle-ci ;

Attendu, ensuite, que le grief de dénaturation des faits ne constitue pas un cas d'ouverture à cassation ;

Et attendu, enfin, qu'ayant constaté, abstraction faite d'un motif surabondant critiqué par la première branche du second moyen, que les autres griefs retenus à l'encontre de la salariée n'étaient pas établis, la cour d'appel, par une décision motivée, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L 122-14-3 du Code du travail a décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.