

PARTIE JURIDIQUE

Le candidat traite l'un des 2 sujets proposés parmi le sujet 1 et le sujet 2.

SUJET 1

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexes numérotées de 1 à 4, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Joséphine Duval, diplômée d'un master en développement commercial, est embauchée en CDI le 1^{er} septembre 2019 par la SARL UNIPUR qui vend des systèmes de filtration pour les climatisations. Cependant, après cinq mois, ses ventes ne décollent pas. Elles peinent à trouver des clients et à les convaincre car elle ne connaît pas suffisamment les produits.

Son directeur commercial l'avait inscrit à une formation technique. Mais, submergée par le travail, elle avait décidé de ne pas la suivre. Elle en avait informé, par courriel, son directeur commercial qui lui avait répondu, en retour, par un autre courriel : « Je te remercie de m'avoir prévenu. Je comprends ta décision de vouloir avancer ton travail plutôt que d'aller en formation compte tenu du retard pris dans ta prospection ».

Son directeur commercial décide de lui proposer une deuxième formation, qu'elle refusera de la même manière. Fin juin 2020, Joséphine n'a réalisé que 25% de ses objectifs de ventes alors que les mois de mai et juin devaient être des plus propices.

Le 15 juillet, comme tous les mois, elle est convoquée par son directeur commercial pour faire le point. Il constate qu'elle ne remplit pas ses objectifs de vente car elle ne maîtrise pas les aspects techniques des produits suite à ses deux refus de formation. Cette constatation ressort d'une enquête de satisfaction faite auprès de plusieurs clients que Joséphine n'a pas su convaincre. A ce même entretien, il lui annonce donc qu'elle est licenciée.

Elle reçoit, le lendemain de cet entretien, une lettre lui notifiant son licenciement selon le motif « Inaptitude à s'adapter au travail demandé suite à un refus de formation ».

Joséphine Duval vous demande de la conseiller car elle souhaite contester son licenciement.

Questions

- 1. Résumez les faits, les parties en utilisant des qualifications juridiques.**
- 2. Précisez le type de licenciement mis en œuvre.**
- 3. Exposez l'argumentation juridique que pourrait développer Joséphine pour contester son licenciement sur le fond et sur la forme.**
- 4. Proposez les arguments juridiques que son employeur pourrait alors lui opposer.**
- 5. Justifiez l'existence des règles de procédure en matière de licenciement individuel.**

Annexe 1: Extraits du Code du travail

Article L1222-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article L1232-1

Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise [...].

Article L1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué [...].

Article L1233-2

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations [...].

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme [...].

Article L6321-2

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Annexe 2: La jurisprudence sur l'obligation de formation de l'employeur

L'obligation de formation de l'employeur relève de son pouvoir de direction. La décision d'envoyer en formation un salarié, dans le cadre du plan de formation, fait partie des prérogatives de l'employeur et relève de son pouvoir de direction. L'employeur n'est pas tenu de demander son avis au salarié sauf pour certaines actions (par exemple, un bilan de compétences).

Jusqu'au 03/05/2018, selon une jurisprudence constante, le fait de ne faire bénéficier un salarié d'aucune formation tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise constituait un manquement au devoir d'adaptation au poste de travail, mais aussi à l'obligation plus générale de veiller au maintien de l'employabilité, c'est-à-dire de la capacité du salarié « à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (art. L.6321-1 Code du travail).

Mais, dans son arrêt du 3 mai 2018 (Cass. soc. 03/05/2018 n°16-26796), la Cour de cassation semble rebattre les cartes de ces principes. Dans cette affaire de 2018, le salarié faisait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de l'avoir débouté de sa demande de condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour défaut de l'obligation de formation. Ce salarié n'avait bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise (16 années).

Pour lui, ce fait établissait un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, entraînant pour lui un préjudice qu'il appartenait au juge d'évaluer. La Cour de cassation a donné tort au salarié, au motif que :

« L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation ; le moyen n'est pas fondé ».

En conclusion : l'indemnisation du salarié, pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation, n'est plus automatique.

Il appartient désormais au salarié de démontrer son préjudice subi devant les juges du fond, quelle que soit la durée d'absence de formation.

Annexe 3: Arrêt de la Cour de cassation chambre sociale du 13 février 2008

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 mai 2006), que Mme X..., engagée le 1er août 1991, par la Société d'exploitation hôtelière du CNIT (ci-après dénommée l'"employeur") pour travailler au sein de l'hôtel Sofitel Paris CNIT La Défense, qui exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable des réservations, a été informée par son employeur, le 2 octobre 2002, que l'établissement serait fermé du 1er

novembre 2002 au 30 avril 2003 et que les salariés qui ne pourraient être réaffectés pourraient bénéficier d'une mesure de chômage partiel [...] ; qu'après avoir participé à une formation durant quatre jours, la salariée n'y assistait plus ; qu'ayant vainement mis en demeure la salariée de se présenter en salle de formation et de justifier de son absence, l'employeur l'a licenciée le 16 mai 2003 ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse [...], alors, selon le moyen :

1°/ que pendant la période de chômage partiel, le contrat de travail est suspendu de sorte que le salarié est dispensé de l'exécution de toute prestation de travail, y compris du suivi d'une formation à la demande de l'employeur ; que le refus opposé par un salarié d'exécuter un travail ou de suivre une formation interne pendant cette période ne constitue pas une faute [...];

2°/ que la faute grave se définit comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'il résulte des constatations des juges du fond que si la salariée avait refusé de suivre la totalité de la formation organisée par son employeur, elle avait néanmoins repris son travail à l'issue de la période prévue pour cette formation afin d'assurer la réouverture de l'hôtel [...].

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée avait interrompu une formation d'adaptation mise en place par son employeur, laquelle, constituant une modalité d'exécution du contrat de travail, avait mis fin à sa suspension, et que, malgré les mises en demeure réitérées de son employeur, la salariée avait persisté dans son refus de réintégrer la formation, a caractérisé l'existence d'un comportement rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constitutif d'une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Annexe 4: Extrait du contrat de travail à durée indéterminée de Joséphine Duval

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- SARL UNIPUR, société de ventes de filtrations pour climatisations représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Olivia Clément, d'une part
- Et Madame Duval Joséphine, d'autre part,

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Article 1^{er} : Embauche, qualification

Madame Duval est embauchée en tant que développeur commercial niveau 2.

Article 2: Rémunération

Madame Duval percevra un salaire brut mensuel de 3 000 euros auquel s'ajoutera des commissions définies selon le plan de commissions annexé et revu au mois de janvier de chaque année.

[...]

Article 6: L'employeur s'engage à proposer à la salariée des formations destinées à l'acquisition des compétences techniques liées à l'activité de l'entreprise conformément à l'articles L6321-1 et suivant du Code du travail. La salariée s'engage à suivre les formations proposées par son employeur.