



# **PRISCILLA GUETTROT**

## **Avocate en droit du travail**

FAITES DU DROIT VOTRE ALLIE !





# Qui suis-je ?



Titulaire du Master II Juriste de Droit social, j'ai tout d'abord travaillé pendant 3 ans comme juriste au sein d'une grande entreprise du secteur de la Mode.

J'ai obtenu le CAPA en 2011 et ai commencé à exercer comme avocate en 2013 après avoir fait un tour du monde pendant 18 mois.

Disposant de 12 ans d'expérience en droit du travail, je conseille les salariés et les employeurs, principalement des TPE/PME intervenant dans le secteur du conseils, du spectacle vivant et du bâtiment.

# Mes valeurs / ma vision



## Valeurs

### Humanité / Proximité

- **J'écoute** le client, prend en compte ses besoins et inquiétudes
- Je valorise les **solutions négociées** afin de vous permettre de limiter le coût, la durée et l'énergie dépensée
- Je veille à nouer un **partenariat** avec le client qui est impliqué dans son dossier et régulièrement informé



## Vision

### Le droit au service de votre activité

- **Simplicité** : Je vous fournis des conseils pratiques en droit du travail dans un langage clair et accessible
- **Réactivité** : Je vous délivre une réponse dans un délai raisonnable
- **Agilité** : Je veille à rechercher des solutions innovantes



# Mes domaines d'intervention / expertises



## Activité de **conseils**

### Mon Rôle ?

- Vous apporter des **solutions à vos problèmes** en droit du travail et vous aider à **anticiper** en tenant compte des évolutions légales et jurisprudentielles
- Vous aider à **mettre en place des bonnes pratiques** et un cadre réglementaire : règlement intérieur, charte ou accord de recours au télétravail, utilisation des outils informatiques, document unique d'évaluation des risques professionnels, etc.
- Vous accompagner pour gérer les difficultés et les situations de **conflits avec les salariés.**





# Mes domaines d'intervention / expertises



## Activité contentieuse

### Mon Rôle ?

- Assurer la **défense de l'entreprise** en cas de saisine du **Conseil de prud'hommes** par le salarié
- Faire preuve de ténacité dans la préparation de la défense en utilisant les arguments de droit du travail et de procédure
- Vous orienter pour la collecte de pièces





# Ma méthode de travail



**Analyser le besoin client et ses priorités**



**Analyser les solutions disponibles**



**Identifier les avantages / risques**



**Définir une stratégie**



**Mettre en oeuvre la stratégie**

# Quelques exemples : activité de conseils



**Je vous permets d'optimiser vos contrats de travail afin de limiter certains risques de rappels de salaire :**

au titre de la prime d'objectifs en respectant les critères définis par la jurisprudence

au titre de convention de forfait-jours en s'assurant qu'elle est conforme à la jurisprudence et en négociant si besoin un accord collectif sur la durée du travail



# Quelques exemples : activité de conseils



**Je vous permets d'optimiser vos contrats de travail afin de protéger le savoir faire de l'entreprise en ajoutant une clause de :**

de confidentialité  
et secret des affaires

d'exclusivité  
et le cas échéant de  
non-concurrence

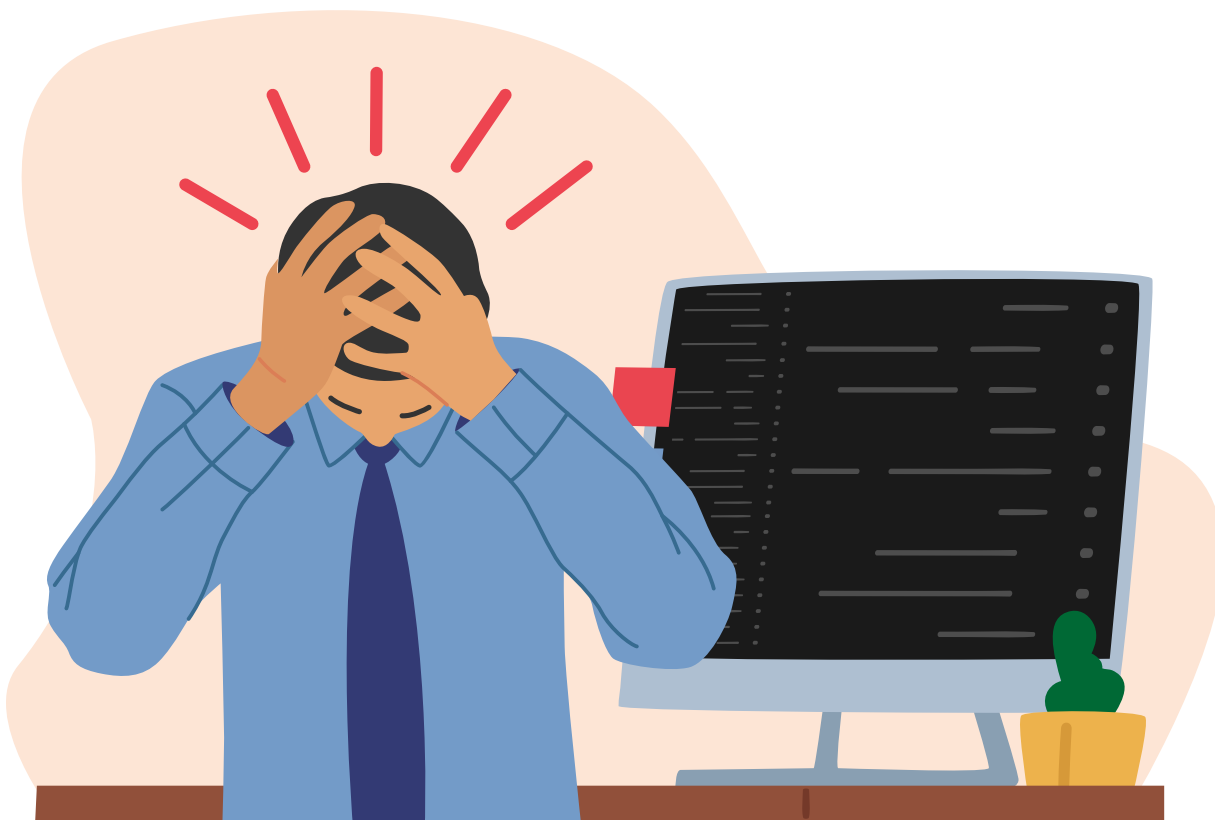




# Quelques exemples : activité de conseils

## Exemple n°1:

La société Y est une société du bâtiment. Elle rencontre des difficultés financières après avoir perdu plusieurs appels d'offre. La crise du Covid vient en outre aggraver la situation. Cette PME de 4 salariés n'a pas de visibilité sur l'avenir et souhaiterait supprimer 2 postes avant que la situation ne s'aggrave.



Quelles sont les solutions à la disposition de l'entreprise ? Comment gérer cette situation au plus vite et à un coût maîtrisé en évitant le conflit ?

# Quelques exemples : activité de conseils



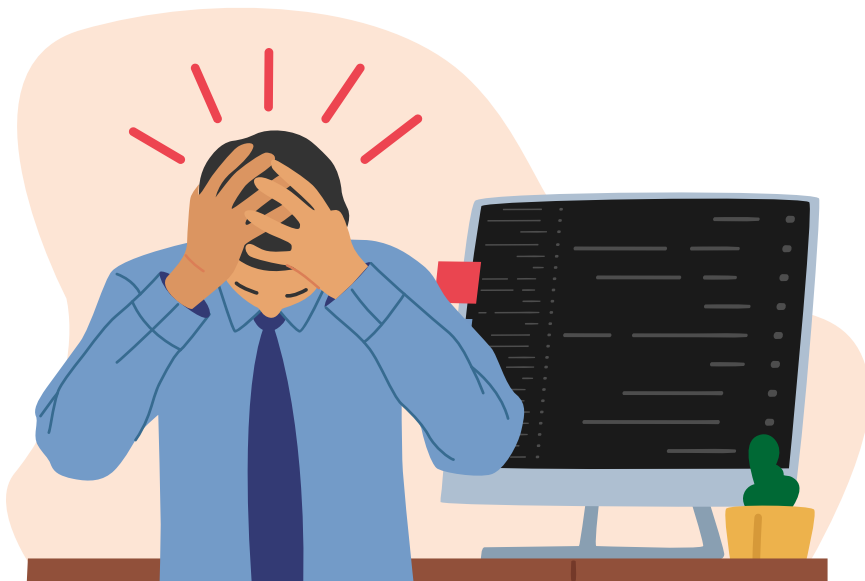
- Il a été proposé au client de :
  - négocier un accord de performance collective
  - à défaut, procéder à un licenciement pour motif économique pour difficultés économiques ou nécessité de sauvegarder l'activité de l'entreprise
  - en cas d'accord du salarié, de conclure une rupture conventionnelle
- Une rupture conventionnelle a été conclue avec les salariés



# Quelques exemples : gestion des situations de conflits

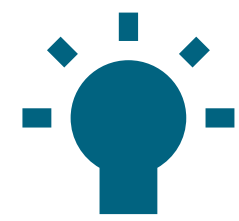
## Je vous aide à mettre en place les actions adéquates pour gérer les situations de conflits :

Un chef d'entreprise a renouvelé la période d'essai d'un nouveau consultant par email. Constatant que le travail n'est pas satisfaisant malgré l'accompagnement accordé au salarié , il envisage de rompre sa période d'essai. Le salarié lui indique que le renouvellement de la période d'essai n'est pas valable et dénonce un harcèlement moral par email



Le chef d'entreprise se demande s'il peut rompre la période d'essai et s'il doit réagir à la dénonciation de harcèlement moral alors qu'il n'a rien fait

# Quelques exemples : gestion des situations de conflits

-  **Nature de mon intervention : trouver une solution pour sortir de cette crise. L'entreprise ne pouvait pas conserver ce consultant qui n'avait pas les compétences requises et avait un très haut niveau de salaire**

J'ai confirmé à l'employeur que le renouvellement de la période d'essai n'était pas valable et que le salarié est donc en CDI.

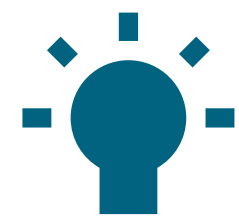
Le licenciement pour insuffisance professionnelle était la seule option.

Afin de limiter le risque de nullité du licenciement au titre du harcèlement moral allégué, j'ai accompagné le client dans la mise en oeuvre d'une enquête interne et fournis les modèles de questionnaires d'enquête et établi le compte-rendu des opérations concluant in fine à l'absence de harcèlement.





# Quelques exemples : gestion des situations de conflits



**Nature de mon intervention : trouver une solution pour sortir de cette crise. L'entreprise ne pouvait pas conserver ce consultant qui n'avait pas les compétences requises et avait un très haut niveau de salaire**

L'enquête ayant confirmé l'absence de harcèlement moral, une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle a été engagée après avoir vérifié et recueilli les éléments justificatifs.

J'ai rédigé pour l'entreprise :

- la lettre de convocation à entretien préalable,
- le guide de déroulement de l'entretien préalable
- la lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle





PG

**Merci !**

Vous pouvez prendre RDV pour une consultation téléphonique de 30min ou 1h15 en droit du travail sur le site :

<https://priscillaguettrot-avocat.com/>

Email : [contact@priscillaguettrot-avocat.com](mailto:contact@priscillaguettrot-avocat.com)