



# Conditions de validité du licenciement pour insuffisance professionnelle

publié le 27/12/2014, vu 13470 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**L'article L. 1232-1 du Code du travail décide par ailleurs que tout licenciement pour motif personnel est motivé et qu'il doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Parmi les causes réelles et sérieuses de licenciement, figure l'insuffisance professionnelle. Au préalable, il faut bien distinguer le licenciement pour « faute professionnelle » et celui pour « insuffisance professionnelle » qui sont deux motifs différents. Dans le premier cas, l'employeur a l'obligation de déterminer une faute de la part de son employé, alors que dans le second, il doit circonstancier cette appréciation, ce qui en pratique peut se révéler plus délicat. L'insuffisance professionnelle est une notion à double visage.**

L'article L. 1232-1 du Code du travail décide par ailleurs que tout licenciement pour motif personnel est motivé et qu'il doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Parmi les causes réelles et sérieuses de licenciement, figure l'insuffisance professionnelle

Au préalable, il faut bien distinguer le licenciement pour « faute professionnelle » et celui pour « insuffisance professionnelle » qui sont deux motifs différents.

Dans le premier cas, l'employeur a l'obligation de déterminer une faute de la part de son employé, alors que dans le second, il doit circonstancier cette appréciation, ce qui en pratique peut se révéler plus délicat.

L'insuffisance professionnelle est une notion à double visage.

Dans un sens premier, elle se rattache à un manque de compétence préjudiciable à l'effectivité du poste que le salarié occupe.

Quant à l'insuffisance de résultat, elle est appréciée au regard d'un mauvais résultat de la part de l'employé vis-à-vis de celui escompté par son employeur ; elle peut donc soit être la traduction d'une incapacité professionnelle, soit purement conjoncturelle.

La Cour de Cassation considère que ces deux motifs peuvent être une cause réelle et sérieuse propre au licenciement conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, notamment quand elle porte préjudice à l'employeur, en revanche, elles ne sont pas propres à caractériser une faute **sauf si elle résulte d'un comportement intentionnel de la part du salarié** (Cass. soc., 3 avr. 2001)

Dans tous les cas, le Conseil des prud'hommes vérifiera préalablement si les conditions de la procédure de licenciement sont remplies au regard des dispositions du Code du travail.

Ce n'est qu'une fois que le caractère réel et sérieux du licenciement est retenu que la graduation de la sanction sera appréciée.

En tout état de cause le juge recherchera si l'incapacité professionnelle est caractérisée en s'attachant à un ensemble de critères tel que les conditions de travail du salarié, l'adéquation entre les tâches qui lui sont demandées et sa formation, ...

L'employeur soucieux de licencier son salarié doit fonder son appréciation sur des faits, objectifs, c'est-à-dire, précis et circonstanciés.

Dans le cas contraire, on peut citer cet arrêt du 3 avril 1990 de la Chambre Sociale de la Cour de cassation qui a cassé la décision d'appel validant un licenciement pour insuffisance professionnelle, au motif « *qu'en se déterminant sans vérifier si les faits allégués par l'employeur pour justifier l'incompétence professionnelle du salarié étaient établis, la cour d'appel a violé l'article L 122-14-3 du Code du travail.* »

L'employeur peut s'attacher à démontrer une incapacité professionnelle à travers deux catégories d'événement :

- Faits quantitatifs : Il s'agit notamment de dégager une insuffisance de résultat de la part du salarié au regard des objectifs qui lui sont fixés ; mais comme dit précédemment, une baisse de ces derniers peut être purement conjoncturel alors la Cour de cassation exige et qu'ils soient réalistes et déterminés. (ex. Cass soc 13/1/2004)

L'insuffisance professionnelle était établie, que le salarié n'exécutait pas correctement les tâches qui lui étaient confiées, lesquelles correspondaient à sa qualification professionnelle, que le travail qu'il effectuait devait être refait et que lors d'un chantier il avait commis des dommages. (Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-10.684, FS-P+B, M. C. c/ SARL Établissement Ferraris : JurisData n° 2012-021478)

- Faits qualitatifs : A travers eux, l'employeur s'attaquera à des traits de la personnalité de son employé manifestement incompatible avec la bonne tenue de son poste.

A titre d'exemple a été admis comme motif de licenciement pour insuffisance personnelle, le salarié incapable d'avoir une autorité sur ses subordonnés (Cass. soc., 5 janv. 1984) ([Cass soc 22 juin 2011](#))

A contrario, un licenciement de telle nature sera annulé dans le cas où les tâches qui sont confiées au salarié n'étaient pas en adéquation avec ses qualifications (Cass. soc, 2 fev. 1999)

Il faut opérer une distinction entre l'insuffisance professionnelle au sens strict et l'inadaptation du salarié. Il n'existe pas de définition stricte de ces notions, la Cour de cassation refusant de considérer qu'elles constituent en tant que telles une cause réelle et sérieuse de licenciement ; elles doivent nécessairement être justifiées par des éléments matériellement vérifiables.

L'inadaptation, forme d'insuffisance professionnelle, suppose, quant à elle, une évolution dans les tâches confiées au salarié ou dans son environnement de travail.

\* Mais l'employeur étant tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'inadaptation ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si, malgré les mesures mises en oeuvre par l'employeur pour assurer le maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, ce dernier ne parvient pas à intégrer ses nouvelles fonctions ou son nouvel environnement.

En outre, il convient de rappeler qu'au terme de l'article L.930-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de faciliter l'adaptation de son nouvel employé à son poste et à ses évolutions futures.

Dès lors, un salarié se sentant injustement licencié peut se sentir légitime à invoquer le manque de diligence de l'employeur quant à cette obligation qui peut prendre de multiples formes.

Par exemple, la Cour de cassation a annulé le licenciement pour incompétence professionnelle, au motif que l'employeur avait manifestement constaté que son salarié n'était pas capable de tenir son nouveau poste, suite à une évolution technologique au sein de l'entreprise, mais n'avait mis aucune action en oeuvre pour le former.

Les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 imposent à l'employeur de mettre en place une méthode d'évaluation pertinente et transparente en lien avec l'emploi occupé.

En conséquence, l'insuffisance de résultat dans la réalisation des objectifs ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement que si elle procède d'une réelle insuffisance professionnelle du salarié.

Ainsi, si les objectifs ne sont pas atteints en raison de la conjoncture économique ou d'un contexte de concurrence accrue ou du fait de l'employeur lui-même, le licenciement sera invalidé. (Cass. soc., 16 déc. 2003, n° 01-45.904)

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
**joanadray@gmail.com**

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**

**FAX: 01.76.50.19.67**