



licenciement pour insuffisance professionnelle

publié le 20/12/2009, vu 5244 fois, Auteur : [avocat travail](#)

l'insuffisance professionnelle

licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle se définit comme le fait, pour un salarié, de ne pas exécuter son travail de manière satisfaisante.

L'insuffisance professionnelle peut se traduire de bien des manières en fonction de l'emploi occupé : erreurs dans le travail, négligences, non-respect des délais, difficultés à manager des collaborateurs, incapacité de réaliser les tâches demandées malgré une formation, etc.

L'insuffisance professionnelle dès lors qu'elle est établie, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, quels que soient le poste et l'ancienneté du salarié. L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des faits objectifs, précis et vérifiables.

Exemple : Constituent des faits précis et vérifiables : un délai de 7 semaines pour accomplir une tâche qui ne demandait en réalité qu'une semaine de travail, plusieurs erreurs de gestion, un manque d'organisation professionnelle. Ne constituent pas des faits précis et vérifiables : un vague reproche de « manque d'ardeur au travail », le seul grief du manque d'imagination, d'initiative et de dynamisme commercial, une négligence du salarié si, jusqu'alors, l'employeur faisait preuve de laxisme dans le contrôle de l'activité de ses employés, l'insuffisance professionnelle reprochée à l'égard d'un salarié qui ne disposait pas du matériel adapté.

Licenciement non disciplinaire Le licenciement causé par une insuffisance professionnelle du salarié n'est pas un licenciement disciplinaire. Le salarié conserve donc le droit au préavis ainsi qu'aux indemnités de rupture. En revanche, en présence de manquements volontaires à une obligation professionnelle, en cas de négligences ou encore en cas d'erreurs professionnelles consécutives à la mauvaise volonté délibérée du salarié, le licenciement sera prononcé pour faute et ce sont alors les règles spécifiques du licenciement disciplinaire qui s'appliquent.

Appréciation de l'insuffisance professionnelle La difficulté réside dans le choix des critères susceptibles de justifier l'insuffisance professionnelle. La qualification et le niveau de responsabilité de l'intéressé ont une incidence sur l'appréciation de l'insuffisance professionnelle. Exemple : Le salarié cantonné à des tâches d'exécution qui commet une erreur ne peut pas être licencié pour insuffisance professionnelle dès lors que son activité était soumise à l'agrément de son chef de service. À l'inverse, le salarié qualifié pourra être jugé directement responsable des erreurs commises. Les fonctions exercées par le salarié ne relevant pas de sa qualification ont une incidence sur l'appréciation de l'insuffisance professionnelle. L'employeur ne saurait en effet reprocher à un salarié une insuffisance professionnelle ou des erreurs constatées dans l'exécution de tâches, dès lors que celles-ci ne relèvent pas de la qualification de l'intéressé, et qu'il ne lui a pas préalablement dispensé la formation complémentaire nécessaire, ou ne lui a pas fait suivre une formation suffisante.

Avant d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, il est important de vérifier que le salarié possède la formation nécessaire pour s'acquitter des missions qui lui sont confiées ; vérifiez également qu'il dispose du matériel pour réaliser correctement son travail.