Image not found or type unknown

Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Fiche pratique publié le **28/04/2018**, vu **2071 fois**, Auteur : Maître Amandine SARFATI

Le licenciement est un acte unilatéral de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur. Contrairement au licenciement pour motif d'ordre économique, le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié à savoir sur son comportement.

Amandine SARFATI Avocat

L'insuffisance professionnelle se définit comme le fait, pour un salarié, de ne pas exécuter son travail de manière satisfaisante : erreurs dans le travail, négligences, objectifs non atteints, non-respect des délais, difficultés à manager des collaborateurs, à communiquer avec ses collègues ou à assumer ses responsabilités professionnelles. Ce motif personnel de licenciement largement utilisé par les employeurs a **une particularité** : il est **exclusif d'une faute du salarié,** mais résulte d'un constat, la mauvaise exécution du contrat de travail par le salarié.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne repose donc pas sur une faute du salarié, mais sur son incompétence : *cass. soc. 25 janvier 2006*

L'insuffisance professionnelle s'apprécie :

Ø ***Au regard des résultats passés* :**

Dans un arrêt du 19 janvier 2012 (n°10-20708), la Chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel qui pour apprécier l'insuffisance professionnelle reprochée à un salarié VRP a **pris en compte les résultats passés de ce salarié jugés « honorables».**

Ø ***Au regard du caractère réaliste des objectifs fixés* :**

Dans un arrêt du 18 janvier 2012 (Cour de cassation Chambre sociale n°10-19569), le salarié contestait son licenciement pour insuffisance de résultats.

D'après la Cour de cassation, le licenciement ne peut être fondé que si l'employeur établit que :

- les objectifs à réaliser étaient réalistes, raisonnables et compatibles avec le marché ;

- le salarié disposait de moyens suffisants ;

- le fait que les objectifs n'aient pas été atteints résulte des erreurs ou des négligences du salarié et non pas des difficultés économiques de l'entreprise.

Ø ***L'insuffisance professionnelle doit être appréciée en fonction d'un ensemble de données telles que la qualification qui était celle du salarié à l'embauche, les conditions de travail, l'ancienneté dans le poste, la formation professionnelle reçue***

.

En toute hypothèse, les faits allégués par l'employeur doivent être ***objectifs donc vérifiables*** **:**

En effet, pour être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs c'est-à-dire, des éléments circonstanciés et vérifiables, propres à justifier l'appréciation portée par l'employeur (***cass. soc. 10 octobre 2001***).

La clause d'objectifs qui prévoirait une rupture automatique du contrat en cas de non-réalisation de ceux-ci est illicite. Le juge conserve toujours son pouvoir d'appréciation.

Maître Amandine SARFATI 06.03.49.11.88

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés