



# Effets du harcèlement moral au travail en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

publié le 10/10/2016, vu 7120 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

## Peut-on licencier une personne pour insuffisance professionnelle lorsque cette même insuffisance a pour origine un harcèlement moral ?

Un licenciement peut être fondé sur des différentes raisons.

Parmi ces différents motifs de licenciement, il existe celui qui tient à des motifs personnels.

Le licenciement pour motif personnel peut être fondé sur deux raisons :

- L'une disciplinaire qui sanctionne une faute professionnelle du salarié ;
- L'autre qui sanctionne les « incapacités professionnelles » du salarié ou l'inaptitude médicale.

L'insuffisance professionnelle se distingue donc de la faute professionnelle.

La frontière entre les deux notions est infime.

En effet, la faute implique un manquement de la part du salarié dans l'exécution de ses fonctions.

Alors que l'insuffisance professionnelle est caractérisée par **l'incapacité du salarié d'exercer les tâches qui lui sont soumises dans le cadre de ses missions**.

Le critère commun entre les deux notions est l'intention du salarié.

Il faut également distinguer l'insuffisance professionnelle de l'insuffisance de résultats professionnels.

**En effet, l'insuffisance de résultats** apparait en cas de non réalisation des objectifs, **tandis que l'insuffisance professionnelle est caractérisée par l'absence des compétences requises du salarié pour l'exercice de ses fonctions.**

L'insuffisance professionnelle est ainsi apparue comme un nouveau moyen de licencier des salariés en jurisprudence à condition qu'elle caractérise « **une cause réelle et sérieuse** ». ( **Chambre sociale. 20 octobre 2010. n°08-42.527**).

La preuve de l'insuffisance professionnelle d'un salarié doit être concrète et objective.

Pour que le licenciement pour insuffisance professionnelle soit juridiquement valable, il est nécessaire que les faits reprochés à l'employé soient objectifs.

Autrement dit, l'insuffisance professionnelle est considérée comme un motif valable de licenciement lorsque celle-ci est objectivement justifiée.

Cependant, la cour de cassation a jugé, le **30 juin 2016**, qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour insuffisance professionnelle après avoir subi un harcèlement moral au travail.

La question qui se posait était donc de savoir si le harcèlement moral au travail fait obstacle au licenciement pour insuffisance professionnelle.

Pour mémoire et en conclusion, il convient de rappeler les dispositions de l'article L1152-1 du Code du travail, selon lesquelles :

*« **Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** ».*

Un licenciement injustifié serait-il constitutif d'un nouvel acte de harcèlement moral dont pourrait se prévaloir le cas échéant le salarié licencié ?

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
01 40 26 25 01  
[abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)