



Inaptitude professionnelle et licenciement

publié le **28/05/2012**, vu **5617 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Il convient de bien distinguer l'insuffisance de résultats, notion objective de la l'insuffisance professionnelle, notion par nature subjective. Dans le cas d'une insuffisance de résultat, le salarié n'a pas rempli les objectifs prévus ce qui ne signifie pas qu'il n'est pas compétent. Il peut, par exemple, y avoir eu une conjoncture défavorable. En revanche, l'insuffisance professionnelle caractérise l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante. Il en résulte que l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute grave, sauf mauvaise volonté délibéré de la part du salarié, mais une cause réelle et sérieuse de licenciement (Pour le comptable d'un club sport : Cass Soc 17 février 2004 n° 01-45643). Ainsi, la Cour de cassation a récemment rappeler qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas un licenciement disciplinaire (Cass Soc 12 avril 2012 n° 10-28145). Dès lors, l'insuffisance professionnelle ne peut priver le salarié ni du paiement du préavis, ni du versement des indemnités légale et conventionnelle de licenciement. Ainsi, il convient, dans un premier temps d'envisager les conditions de validité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (I); puis, dans un second temps, d'étudier les critères d'appréciation de la notion d'insuffisance professionnelle (II).

Inaptitude Il convient de bien distinguer **l'insuffisance de résultats**, notion objective de la **l'insuffisance professionnelle**, notion par nature subjective.

Dans le cas d'une insuffisance de résultat, le salarié n'a pas rempli les objectifs prévus ce qui ne signifie pas qu'il n'est pas compétent. Il peut, par exemple, y avoir eu une conjoncture défavorable. En revanche, l'insuffisance professionnelle caractérise l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante.

Il en résulte que l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute grave, sauf mauvaise volonté délibéré de la part du salarié, mais une cause réelle et sérieuse de licenciement (Pour le comptable d'un club sport : Cass Soc 17 février 2004 n° 01-45643).

Ainsi, la Cour de cassation a récemment rappelé qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas un licenciement disciplinaire (Cass Soc 12 avril 2012 n° 10-28145).

Dès lors, l'insuffisance professionnelle ne peut priver le salarié ni du paiement du préavis, ni du versement des indemnités légale et conventionnelle de licenciement.

Ainsi, il convient, dans un premier temps d'envisager les conditions de validité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle (I); puis, dans un second temps, d'étudier les critères d'appréciation de la notion d'insuffisance professionnelle (II).

I- Les conditions de validité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle :

- **Des faits objectifs et donc vérifiables :**

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, propre à justifier l'appréciation portée par l'employeur (Cass soc 10 octobre 2001 n° 99-44.833).

Il en résulte que les juges du fond doivent vérifier que les faits allégués par l'employeur pour justifier l'incompétence professionnelle du salarié étaient établis (Cass soc 3 avril 1990).

Ainsi, la mauvaise gestion du service confié à une salariée ne s'étant pas adaptée aux responsabilités qui lui avaient été confiées, peut être retenue comme un élément concret de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle.

- **Des faits qualitatifs et/ ou quantitatifs :**

L'employeur peut fonder son appréciation de l'insuffisance professionnelle **soit sur des éléments qualitatifs** : manque de compétence technique, d'autorité ou de motivation... (Cass soc 22 juin 2011 n° 10-10945).

L'insuffisance professionnelle peut également être caractérisée par un manque de méthode de travail, des négligences ou une insatisfaction de la clientèle.

Il en va de même lorsqu'un salarié ne donne plus satisfaction dans ses fonctions, son volume de travail étant insuffisant et ses travaux très souvent inutilisables.

L'employeur peut aussi fonder son appréciation **sur des éléments quantitatifs**: manque de rendement, baisse du chiffre d'affaires,.....

Il en résulte qu'un licenciement pour résultats insuffisants est légitime lorsque l'insuffisance professionnelle du salarié en est la cause (Cass soc 22 mars 2012 n° 10-12218 D).

En l'espèce, un technico-commercial devait, au titre de ses objectifs pour l'année 2004 vendre 19 systèmes laser à usage médical commercialisés par l'employeur. Ces objectifs n'ayant pas été atteints en 2004, pas plus que ceux réalisés au 1^{er} trimestre 2005, le salarié a été licencié. Il a ensuite contesté son licenciement, mais les juges du fond ayant relevé que l'insuffisance de

résultats était avérée et qu'elle résultait de sa seule insuffisance professionnelle, celui-ci a été jugé réel et sérieux.

Dans une telle hypothèse, les juges vérifieront en outre que les objectifs fixés étaient « **réalistes** ».

Cette solution a été rappelé par la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 janvier 2004 aux termes duquel elle a jugé que « si l'insuffisance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement, la cour d'appel qui a constaté, d'une part, le **caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur**, et, d'autre part, que le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résultait d'une insuffisance professionnelle des salariées, n'avait pas à relever une faute du salarié pour décider que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse » (pour des manœuvres en boucherie Cass soc 13 janvier 2004 n° 01-45.931).

II- Les critères d'appréciation de l'insuffisance professionnelle :

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.

Les conditions de travail notamment la surcharge ainsi que les résultats du salarié durant la durée contractuelle interviennent dans l'appréciation des manquements (Cass soc 18 mai 2011).

Par ailleurs, les erreurs ne sont pas une cause de licenciement quand les tâches qui étaient confiées n'étaient pas celles pour lesquelles le salarié avait été embauché et qu'elles ne relevaient pas de sa qualification (Cass soc 2 février 1999 Bull V n° 51 p 38).

Dès lors, il sera plus difficile d'admettre l'insuffisance professionnelle d'un salarié en cours de formation.

En outre, le tribunal doit examiner si l'employeur a satisfait à son obligation d'adapter le salarié aux évolutions de son emploi (Cass soc 25 février 1992 Bull V n° 122 p 74).

En effet, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi (art L930-1 C trav).

Cette disposition permet de rendre plus facilement contestable devant les tribunaux le licenciement d'un salarié pour incapacité ou inaptitude ou insuffisance professionnelle alors même que l'employeur ne lui aurait pas proposé de formation.

Cette solution a été rappelé par la Chambre sociale dans un arrêt du 29 mai 2002 aux termes duquel elle a jugé que « l'employeur a, en vertu de l'article L 930-1 du Code du travail, l'obligation d'assurer l'adaptation de ses employés à l'évolution de leurs emplois ; que la cour d'appel ayant relevé que l'employeur avait sciemment maintenu Mme R... à un poste qu'elle était incapable de tenir a caractérisé un abus de droit, de sorte que l'insuffisance professionnelle de l'intéressé dans l'accomplissement de ses nouvelles fonctions ne pouvait constituer une cause sérieuse de licenciement » (Cass soc 29 mai 2002 n° 00-40996).

Mon cabinet est à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53