



L'insuffisance professionnelle, motif de licenciement

publié le **25/06/2013**, vu **23527 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

De plus en plus de salariés font l'objet d'une procédure de licenciement pour le motif d'une insuffisance professionnelle. Certains faits, bien que non fautifs, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, c'est le cas par exemple de l'insuffisance professionnelle. Il est possible de contester ce motif de licenciement devant le conseil des Prud'hommes en démontrant qu'il ne repose pas sur des éléments précis, concrets et objectifs. L'insuffisance professionnelle se découle en deux notions. L'insuffisance professionnelle à proprement parlé et l'insuffisance de résultats. Cet article permettra de cerner la notion d'insuffisance professionnelle et la jurisprudence qui a fixé les critères de cette notion.

De plus en plus de salariés font l'objet d'une procédure de licenciement pour le motif d'une insuffisance professionnelle.

Certains faits, bien que non fautifs, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, c'est le cas par exemple de l'insuffisance professionnelle.

Il est possible de contester ce motif de licenciement devant le conseil des Prud'hommes en démontrant qu'il ne repose pas sur des éléments précis, concrets et objectifs.

L'insuffisance professionnelle se découle en deux notions. L'insuffisance professionnelle à proprement parlé et l'insuffisance de résultats.

Dans les deux cas, l'insuffisance n'est pas un licenciement disciplinaire puisque ce n'est pas constitutif d'une faute.

Cet article permettra de cerner la notion d'insuffisance professionnelle et la jurisprudence qui a fixé les critères de cette notion.

- L'insuffisance professionnelle

L'inaptitude d'un salarié à remplir son emploi constitue un motif de licenciement. Sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié (Cass. soc. 6-1-2011 n° 09-67.334), l'insuffisance professionnelle n'a pas un caractère fautif (Cass. soc. 25-1-2006 n° 04-40.310 : RJS 5/04 n° 545).

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

L'appréciation de l'insuffisance professionnelle d'un salarié relève en principe du seul pouvoir de direction de l'employeur mais ce dernier doit, en tout état de cause, invoquer des faits objectifs, précis et vérifiables.

En effet, L'insuffisance professionnelle n'est pas établie par des griefs vagues tels que « l'absence chronique d'ardeur au travail » du salarié (Cass. soc. 17-2-1988 n° 85-42.173) ou son « manque d'imagination et de dynamisme » (Cass. soc. 2-6-1988 n° 85-44.486) ;

L'employeur doit prouver que l'insuffisance professionnelle procède d'une faute imputable au salarié et n'est pas de la responsabilité de l'employeur.

En effet, il ne peut par exemple pas justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle l'employeur a une obligation d'adaptation des salariés. A défaut de l'avoir respectée, il ne pourrait invoquer l'insuffisance professionnelle des intéressés (Cass. soc. 16-9-2009 n° 08-42.554).

Cependant, le licenciement pour insuffisance professionnelle est en revanche justifié lorsque le salarié refuse de se former aux nouvelles méthodes de travail (Cass. soc. 8-3-1984 n° 81-40.805 ; 22-10-1991 n° 90-43.412) ou lorsqu'il ne peut s'adapter au nouveau poste auquel l'employeur a vainement tenté de le former (Cass. soc. 16-2-1977 n° 76-40.020).

Le fait que le salarié ait été embauché après une période d'essai ne saurait priver l'employeur du droit d'invoquer par la suite son insuffisance professionnelle (Cass. soc. 26-10-2011 n° 10-13.963 : RJS 1/12 n° 16), à moins que celle-ci ne repose sur une inaptitude connue lors de la confirmation de l'embauche, faite en connaissance de cause (Cass. soc. 18-4-1985 n° 82-43.829).

- L'insuffisance de résultats

Il faut différencier l'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats qui sont deux notions différentes.

L'insuffisance de résultat ne fonde pas le licenciement sur l'incompétence du salarié mais plutôt sur son manquement aux objectifs, le salarié n'a pas rempli les objectifs prévus.

Pour que les mauvais résultats constituent un motif réel et sérieux de licenciement d'un salarié, plusieurs conditions doivent être remplies.

Tout d'abord, il faut que le salarié se soit vu fixer des objectifs commerciaux (Cass. soc. 11-3-2008 n° 07-40.162 : RJS 5/08 n° 526).

De plus, ces objectifs peuvent être fixés de façon contractuelle ou unilatéralement par l'employeur (Cass. soc. 22-5-2001 n° 99-41.838 : RJS 8-9/01 n° 998).

Enfin, trois conditions cumulatives posées par la jurisprudence, ces objectifs doivent être réalistes, compatibles avec le marché et le salarié doit avoir les moyens de les atteindre (Cass. soc. 2-12-2003 n° 01-44.192 : RJS 2/04 n° 184).

Pour contrôle ce motif, les juges peuvent par exemple se référer aux résultats obtenus par les collègues ou les successeurs de l'intéressé (Cass. soc. 31-10-2007 n° 06-44.165 : RJS 1/08 n° 16), pour pouvoir établir une comparaison objective.

Les juges peuvent aussi, pour apprécier les résultats du salarié, tenir compte de certains critères tels que le délai accordé pour atteindre ses objectifs (Cass. soc. 29-9-2009 n° 07-45.722 : RJS 12/09 n° 906) ou l'ampleur du retard par rapport aux objectifs fixés (Cass. soc. 4-4-2007 n° 06-40.439)

).

Cependant, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'insuffisance n'est pas imputable au salarié, mais est due à la situation du marché (Cass. soc. 2-3-1988 n° 85-43.792 ; 30-3-1999 n° 97-41.028 ; RJS 5/99 n° 641) ou à la décision de l'employeur de ne plus travailler avec certains clients importants (Cass. soc. 9-3-1988 n° 86-42.016).

Dans le cadre de l'insuffisance professionnelle, il revient au salarié de prouver que l'insuffisance qui lui est reproché ne repose pas sur des faits objectifs, précis et vérifiable ou des faits qui ne lui sont pas imputables. .

En effet, la charge de la preuve ne pesé pas uniquement sur l'employeur, qui est présumé agir dans le cadre de son pouvoir de direction.

Dans le cas de l'insuffisance professionnelle et de l'insuffisance de résultats, en l'absence de faits concrets, objectifs et précis, le juge des prud'hommes peut requalifier le licenciement en licenciement injustifié, faute de cause réelle et sérieuse.

De plus, ces insuffisance doivent être de l'unique responsabilité du salarié, en aucun cas un tel licenciement sera justifié si les raisons de cette insuffisance sont un manque de matériel adapté (Cass. soc. 4-10-1990 n° 88-43.946) ou la responsabilité de l'employeur.

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