Image not found or type unknown

Licenciement pour insuffisance professionnelle « masqué » ?

publié le **02/04/2012**, vu **6675 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Commençons tout d'abord par rappeler que l'insuffisance professionnelle constitue une cause légitime de licenciement. Il est important de garder à l'esprit qu'elle se distingue de la faute et qu'elle n'est jamais admise par les tribunaux comme étant une faute grave.

Contrairement aux autres motifs de licenciement pour lesquels la lettre de licenciement doit être circonstanciée, le grief d'insuffisance professionnelle à lui seul suffit à l'employeur pour que la lettre soit dûment motivée.

Attention toutefois, le licenciement n'aura une cause réelle et sérieuse que si le motif invoqué est matériellement vérifiable.
Dit autrement, l'incompétence alléguée devra reposer sur des éléments concrets et ne pourra être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur. Les griefs formulés devront donc être suffisamment pertinents pour justifier un licenciement.

Le plus souvent, on observe que l'insuffisance professionnelle se manifeste dans les répercussions en tant qu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise ou le fonctionnement du service. De toute évidence, la légitimité du licenciement sera renforcée lorsque l'insuffisance du salarié affecte les résultats.

Par exemple, la responsabilité dans de mauvais résultats d'un salarié qui se révèlerait incapable de faire face à un accroissement de ses responsabilités (qu'il aurait accepté et qui se serait traduit par une augmentation de sa rémunération) constituerait un motif légitime de licenciement.

Il semble dès lors que nous puissions opérer un rapprochement entre l'insuffisance professionnelle d'un collaborateur et son impossibilité d'accomplir normalement les tâches inhérentes à son poste.

En dépit du fait que l'employeur soit le seul juge pour apprécier l'insuffisance du salarié, la présentation des circonstances prend une importance particulière dans la mesure où elles peuvent faire apparaître une faute de l'employeur dans l'usage de ses pouvoirs d'appréciation.

C'est pourquoi, afin de savoir si l'insuffisance professionnelle du salarié est avérée, l'employeur se doit de tenir compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de services, des circonstances de l'engagement et des relations antérieures. En cas de litige, les juges rechercheront notamment si des avertissements avaient déjà été notifiés au salarié.

Quid juris : La médiocrité des résultats du salarié peut-elle s'expliquer par des raisons extérieures

à l'intéressé ou des carences de l'employeur pour légitimer un licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Dans une affaire très récente, la Cour de Cassation est venue répondre par la négative en soulignant que l'insuffisance de résultats était avérée lorsqu'elle résultait de la seule insuffisance professionnelle du salarié.

En l'espèce, il s'agissait d'un technico-commercial qui avait dû, au titre de ses objectifs annuels, vendre un certains nombres de produits de son entreprise. Ces objectifs n'ayant pas été atteints plusieurs années de suite, le salarié avait été licencié. La Haute Cour juge le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'insuffisance de résultats provenait de la seule carence du salarié. En l'occurrence, les objectifs à atteindre étaient réalistes et les moyens nécessaires à leur réalisation existaient. Il n'y avait pas non plus de difficultés économiques sur le secteur qui auraient pu empêcher le salarié d'accomplir ses missions.

Pour clôre ce débat sensible en ces temps de « disette économique », souvenons-nous que l'insuffisance professionnelle est en principe caractérisée lorsqu'on constate des performances nettement inférieures à celles d'autres salariés placés dans des conditions identiques. Ceci, sous réserve que l'employeur se soit comporté avec le salarié comme avec ses collègues…

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com
Sources
Cass. soc. 22 mars 2012, n° 10-12218 D

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés