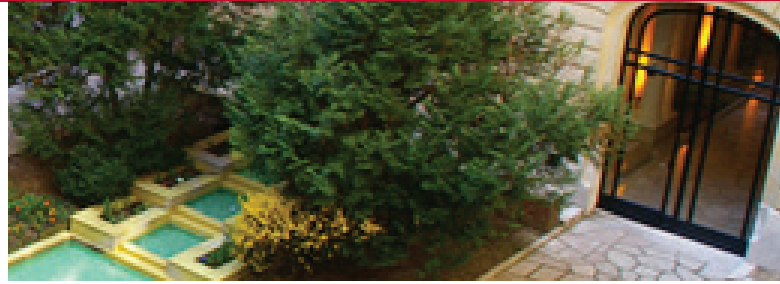


Insuffisance professionnelle, faute et licenciement



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

La faute et l'insuffisance professionnelle sont deux motifs de licenciement qui ne sont pas toujours faciles à distinguer. L'envoi d'un avertissement n'exclut pas que l'employeur puisse se placer sur le terrain du licenciement pour insuffisance professionnelle si l'avertissement n'a servi à rien.

Les circonstances de l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est un manque de compétence et d'aptitude pour remplir ses fonctions. Pour justifier un licenciement, elle doit être imputable au salarié et présenter une certaine gravité. L'employeur devra présenter des éléments objectifs démontrant la légitimité du licenciement si sa décision est contestée devant la justice. Quelques exemples permettent de comprendre ce que peut revêtir l'insuffisance de résultat. Par exemple, un cariste commet de nombreuses erreurs en préparant des commandes. Un directeur financier s'avère incapable d'accomplir la réorganisation du service comptable qui a justifié son embauche. En revanche, le licenciement de l'unique comptable d'une entreprise, titulaire d'un brevet de technicien, a été injustifié si celui-ci a été engagé sans disposer d'une formation suffisante pour exercer cette fonction.

La distinction entre la faute et l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle ne constitue pas en soi une faute, cette dernière suppose un comportement délibéré. La Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser que : « l'insuffisance professionnelle, sauf mauvaise volonté du salarié, ne constitue pas une faute »(1). L'incompétence devient une faute à partir du moment où elle est délibérée. Il est parfois difficile de distinguer, notamment pour l'employeur, si les manquements d'un salarié relèvent d'un comportement délibéré ou d'une incompétence. Dans un arrêt du 15 septembre 2009, la Cour de Cassation a admis qu'un employeur ait pu adresser un avertissement à un salarié avant de le licencier pour insuffisance professionnelle pour un fait de même nature(2). Or l'avertissement suppose en principe une faute mais l'absence d'amélioration du salarié peut révéler une insuffisance professionnelle. En lui adressant, un avertissement, l'employeur espérait amener le salarié à s'améliorer.

Les éléments démentant l'existence d'une insuffisance professionnelle

Les promotions, les mails de félicitations ou les primes perçues en lien avec la qualité du travail sont susceptibles de démentir l'insuffisance professionnelle. Les employeurs n'ont donc pas intérêt à féliciter leurs salariés par écrit ; à l'inverse, ceux-ci ont tout intérêt à conserver la trace de toute marque d'estime. Les entretiens d'évaluation peuvent également aller à l'encontre de la démonstration de l'insuffisance professionnelle mentionnant la satisfaction de l'employeur quant à l'activité du salarié. En revanche, leurs comptes rendus même signés par le salarié ne peuvent à eux seuls la démontrer, des faits objectifs sont nécessaires.

(1)Cass. Soc. 7 février 2004 pourvoi n°01-45643

(2)Cass. Soc. 15 septembre 2009 pourvoi n°07-43478

(3) C du T article L 1332-4 (sauf si le fait a donné lieu à des poursuites pénales)

(4)Cass. Soc. 6 octobre 2004 pourvoi n°02-43172

L'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats

Ces deux notions ne coïncident pas toujours. Pour parler d'une insuffisance de résultats, il faut pouvoir quantifier le résultat du travail du salarié par exemple le chiffre d'affaires d'un commercial. L'insuffisance de résultats implique la fixation d'un objectif à atteindre au salarié. Celui-ci peut être prévu dans son contrat de travail ou par l'employeur qui peut le fixer unilatéralement. Pour justifier un licenciement, ces résultats qui n'ont pas été atteints doivent être atteignables ce que le juge doit vérifier. L'insuffisance de résultats doit résulter d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle. Prenons le cas d'un commercial, si celui-ci n'est pas convainquant pour vendre, on pourra parler d'insuffisance de résultats. S'il s'abstient de travailler et visite un nombre insuffisant de clients, il commet une faute.

L'influence de l'insuffisance professionnelle sur la procédure de licenciement

La procédure est la même mais lorsque la procédure est engagée en raison de fautes, des règles spécifiques s'appliquent. L'employeur dispose d'un délai de deux mois pour sanctionner des faits à partir du moment où il en a connaissance (3). Après l'entretien préalable au licenciement, le délai pour adresser la lettre de licenciement au salarié est d'un mois. Le juge apprécie librement, à partir des termes de la lettre de licenciement, si cette mesure est prononcée en raison d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle ne peut constituer une faute grave. Le licenciement prononcé pour faute grave est sans cause réelle et sérieuse si les faits énoncés dans la lettre de licenciement constituent une insuffisance professionnelle. (4)

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.