

Licenciement, insuffisance professionnelle et faute : les incohérences de la jurisprudence



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Le licenciement pour motif personnel (par opposition au licenciement économique) est principalement fondé sur la faute ou sur l'insuffisance professionnelle du salarié.

La faute implique un manquement du salarié à une ou plusieurs de ses obligations alors que l'insuffisance professionnelle est l'incapacité à remplir durablement ces fonctions, le critère entre les deux étant l'intention du salarié. (1)

Dans la lettre de licenciement, l'employeur peut se limiter à énoncer des faits sans nécessairement indiquer expressément si ceux-ci constituent une faute ou une insuffisance professionnelle.

L'enjeu de cette distinction n'est pas seulement théorique alors que la frontière entre la faute et l'insuffisance professionnelle est dans certains cas ténue. En outre, un licenciement peut être à la fois fondé sur des fautes qui s'ajoutent à une insuffisance professionnelle.

En présence d'une faute, l'employeur dispose de deux mois pour réagir et engager une procédure disciplinaire. Au delà de ce délai, la faute est prescrite et l'employeur ne peut plus invoquer ces faits pour licencier le salarié (2).

Dans un arrêt du 24 avril 2013 (3), le Cour de cassation rejette un pourvoi formé par un salarié débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif. La Cour de cassation valide la solution retenue par une Cour d'appel qui estimait que les motifs du licenciement constituaient une insuffisance professionnelle. (fin du texte page suivante)



Le non respect d'un délai prévu par une convention collective rend le licenciement injustifié

Certaines conventions collectives prévoient des règles particulières de procédure avant de licencier un salarié comme par exemple la réunion d'une instance paritaire ou l'aménagement de délais de procédure.

Lorsqu'une telle règle de procédure spécifique prévue par une convention collective n'a pas été respectée, le juge doit rechercher si cette règle constitue une garantie de fond ou de forme pour le salarié.

Dans ce dernier cas, son non respect donne lieu à des dommages et intérêts en raison de cette irrégularité, alors que dans le premier cas, le non respect rend carrément le licenciement sans cause réelle et sérieuse et le préjudice de la perte d'emploi doit alors être indemnisé.

Par exemple, la convention collective des entreprises d'architecture prévoit que l'employeur doit notifier le licenciement dans les 10 jours de l'entretien préalable.

Selon la Cour de cassation (4), le non respect de cette garantie de fond prive donc leur licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette qualification de garantie de fond est étonnante car, contrairement par exemple à la réunion d'une instance paritaire, le respect de ce délai n'était pas de nature à modifier la décision de l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur se trouve condamné à payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif en raison d'une erreur de procédure indépendamment de la gravité des motifs qui l'ont amené à prendre la décision de licencier.

Or le motif du licenciement reproduit dans l'arrêt de la Cour de cassation se rapprochait manifestement plus d'une faute que d'une insuffisance professionnelle.

En effet, il était question : « *le défaut de respect de consignes précisées selon un descriptif signé par le salarié* » « *le défaut de mise en place de rapports d'activité* » « *le défaut de mise en œuvre d'une politique tarifaire* ». Ces motifs constituent incontestablement des manquements de la part du salarié.

La Cour de cassation juge l'application de la loi, il est donc logique que celle-ci laisse toute latitude à la Cour d'appel pour décider si l'employeur, en invoquant ces griefs, s'est placé ou non sur un terrain disciplinaire.

En revanche, la Cour de cassation est également juge de la motivation retenue par la Cour d'appel et de sa cohérence avec la décision rendue. Or elle ne semble pas exercer son contrôle.

Cette décision semble donc incohérente à moins que la lettre de rupture n'ait également mentionné des faits constitutifs d'une insuffisance professionnelle qui n'auraient pas été reproduits dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation.

A la décharge de la Cour de cassation, ce contrôle est difficile à réaliser puisque c'est l'intention qui distingue la faute de l'insuffisance professionnelle. La Cour de cassation ne semble pas vouloir juger les cœurs et les âmes.

La Cour de cassation relève que les faits n'avaient pas été qualifiés de fautifs par l'employeur. En effet, si l'employeur s'était expressément placé sur un terrain disciplinaire, la Cour d'appel n'aurait pu revenir sur la qualification retenue par l'employeur.

En revanche, dans un arrêt du 23 mai dernier, la Cour de cassation a validé un arrêt rendu par une Cour d'appel en retenant : « *la lettre de licenciement visait une somme d'éléments objectifs caractérisant une insuffisance professionnelle* » à savoir : « *...une gestion défailante* » « *une absence de maîtrise des coûts* » « *des carences dans la gestion du personnel* ».

Cet arrêt parfaitement motivé laisse apparaître que le contrôle de la Cour de cassation est à géométrie variable..

La mésentente devient-elle en elle même un motif de licenciement ?

L'article 90 de la convention collective des sociétés d'assurance prévoit la possibilité de demander la réunion d'une commission paritaire composée de représentants de l'employeur et du salarié préalablement au licenciement si le motif de la rupture est une faute ou une insuffisance professionnelle.

Cet article "ratisse large". Seuls semblent à priori exclus les licenciements prononcés pour un motif économique et parmi les licenciements pour motif personnel, ceux décidés en raison de l'impossibilité de reclasser un salarié inapte ou dont les absences perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans un arrêt du 10 avril 2013 (5), la Cour de cassation a validé un licenciement intervenu sans proposer au salarié la possibilité de réunir cette commission. La motivation retenue en question n'était fondée ni sur une faute ni sur une insuffisance professionnelle mais sur une divergence de vue entre un salarié et sa direction ayant entraîné une mésentente constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Or la jurisprudence de la Cour de cassation est constante en la matière. La mésentente n'est pas en elle même une cause réelle et sérieuse de licenciement. Elle doit reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié (qui doivent être impérativement mentionnés dans la lettre de licenciement) traduisant cette mésentente.

En pratique, le salarié doit être en faute, le simple désaccord ne justifie pas son licenciement si celui-ci obtempère. Compte tenu de sa formulation, cet arrêt inédit ne semble pas constituer un revirement de jurisprudence mais manifeste une incohérence dans la jurisprudence.

1° Sur la distinction entre la faute et l'insuffisance professionnelle : voir lettre n°17 consultable et téléchargeable sur le site boutironavocat.com rubrique kiosk ou le droit du travail pour les nuls éditions first grund p 233

2° Article L 1332-4 du Code du travail

3° Cass. Soc. 24 avril 2013 pourvoi n°12-13791

4° Cass. Soc. 23 avril 2013 pourvoi n°12-12190

5° Cass. Soc. 10 avril 2013 pourvoi n°12-13152

6° Cass Soc 23 mai 2013 pourvoi n°12-12914

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