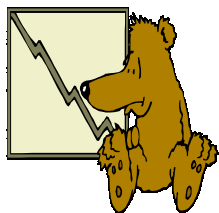


Le LICENCIEMENT pour insuffisance professionnelle ou de résultat

Le renforcement du contrôle judiciaire des licenciements pour motif économique et des licenciements disciplinaires conduit certaines entreprises à privilégier les licenciements pour insuffisance professionnelle, à l'égard desquels l'employeur garde un pouvoir d'appréciation important. **Il faut donc pour les représentants du personnel se montrer vigilants à l'égard de ces licenciements, et pour les salariés concernés exiger une justification étayée** qui permette de vérifier et éventuellement de contester le bien fondé de ces licenciements.



Cette catégorie de motifs englobe le licenciement pour **insuffisance professionnelle** (on parle également d'exécution défectueuse du contrat de travail), et le licenciement pour **insuffisance de résultats** (en cas d'objectifs contractuellement fixés).

1. Procédure

- Le licenciement pour insuffisance n'est pas un licenciement disciplinaire (Cf. fiche n°8).

- L'employeur est donc tenu de respecter la seule procédure de droit commun du licenciement: convocation, entretien préalable, notification motivée.



La motivation de la lettre de licenciement doit être précise : elle doit faire apparaître que le licenciement est prononcé pour une insuffisance professionnelle, et montrer sur quels éléments l'employeur se base pour invoquer ce motif.

A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cf. fiche n°7).

2. Justification du licenciement pour insuffisance

a) Insuffisance professionnelle

Si le salarié conteste le caractère réel et sérieux du licenciement, il appartiendra à l'employeur de justifier cette mesure. Le principe est celui d'une appréciation souveraine des capacités professionnelles du salarié.

La **jurisprudence** a cependant posé quelques limites à ce principe :

- L'insuffisance professionnelle doit être basée sur des éléments objectifs ; l'employeur ne peut se contenter d'invoquer l'insuffisance, mais doit évoquer des faits qui étayent cette allégation.

L'employeur ne peut se prévaloir d'un tel motif si le salarié n'a jamais fait l'objet de reproches et s'il a bénéficié récemment d'une augmentation de salaire (soc. 21 février 1991)



- L'insuffisance doit être imputable au salarié :

- L'insuffisance n'est pas caractérisée si l'employeur a manqué à son devoir d'adapter le salarié aux évolutions de son emploi



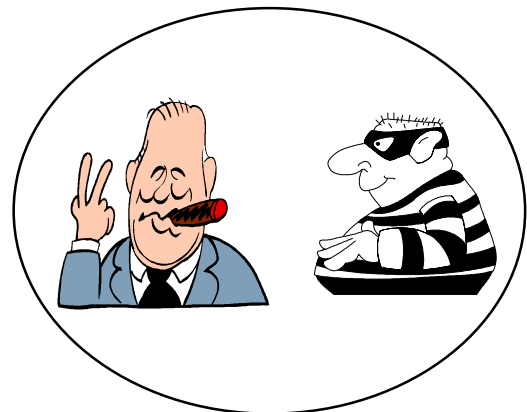
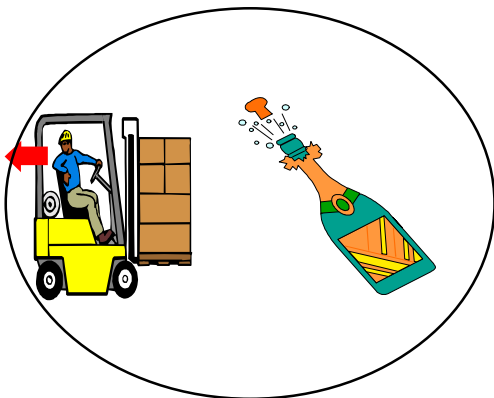
- L'insuffisance ne peut résulter d'une organisation défectueuse de l'entreprise ou de politiques incohérentes de cette dernière (ex : emploi d'une technologie obsolète ou inadaptée à la tâche à réaliser)

- L'employeur ne peut imputer au salarié une situation dont il a eu connaissance, et à laquelle il n'a pas remédié pendant une longue période.

- L'employeur peut mettre en place une procédure qui donne toute ses chances au salarié : information, période probatoire, éventuellement reclassement dans un poste mieux adapté aux aptitudes du salarié (la jurisprudence n'est cependant pas ferme sur ce point).

- L'appréciation est fonction du niveau de responsabilité du salarié.

La jurisprudence est beaucoup plus sévère dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle lorsqu'il s'agit de cadres dirigeants que pour des salariés dépourvus de responsabilité.



b) Insuffisance de résultat

Lorsque le contrat de travail définit des objectifs chiffrés que le salarié doit réaliser (chiffre d'affaires, nombre de ventes, quota de production...), le fait de ne pas atteindre le résultat fixé est un motif légitime de licenciement. A ce principe, le droit met deux garde-fous :

- Le résultat à atteindre doit avoir fait l'objet d'un véritable accord entre le salarié et l'employeur. Il n'en va pas ainsi lorsque l'employeur n'a pas présenté un tableau objectif de la situation (dol), ou s'il a obtenu la signature du salarié par pressions psychologiques (violence) (Cf. fiche n°2)
- Le seul fait de ne pas atteindre les objectifs ne constitue plus à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement : la jurisprudence exige désormais que les objectifs fixés soient "*raisonnables et compatibles avec le marché*" (Soc. 30 mars 1999 (BCV n° 143))