

## L'insuffisance Professionnelle

L'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute, et à ce titre ne peut amener à un licenciement pour motif disciplinaire.

Au plus peut elle conduire, à condition d'être démontrée à un licenciement pour cause réelle est sérieuse.

Il faut donc prêter une attention particulière aux motifs portés sur la lettre de convocation à un entretien préalable et aux arguments développés par la Direction.

L'insuffisance professionnelle découle en réalité, de l'impossibilité du salarié, malgré tous ses efforts d'exécuter ses missions de manière satisfaisante.

Il s'agit là, d'un manquement à l'obligation de moyens qui pèse sur lui. Cette obligation est induite quant à elle, par la nature même du contrat de travail.

L'employeur doit rapporter la preuve de l'insuffisance professionnelle du salarié en fournissant des éléments précis, objectifs, et vérifiables.

La cour de cassation estime en effet que l'insuffisance professionnelle constitue un motif de licenciement matériellement vérifiable qui peut être discuté et précisé par les juges du fond et notamment par le Conseil des Prud'hommes.

### Pour rappel

L'insuffisance de résultats ne saurait à elle seule être constitutive d'une insuffisance professionnelle.

L'employeur doit avoir rempli les obligations qui pèsent sur lui en matière de maintien de l'employabilité du salarié (art L6321-1 du Code du Travail).



## En pratique

Face à une convocation à un entretien préalable à licenciement pour insuffisance professionnelle, il convient de préparer ce dernier, avec le salarié, en analysant, à la fois, son activité personnelle mais également, les données sociales et économiques de son service, de son établissement, de l'entreprise, voire du groupe ou du marché.

Il faut donc recueillir, toutes les données factuelles, qui vont permettre de contester la position soutenue par l'employeur. Il s'agit bien entendu des divers documents d'évaluation du salarié, des mails échangés avec sa hiérarchie, des compte rendus de réunions, de son agenda commercial le cas échéant, des fiches d'accompagnement réalisées lors des "coachings", mais aussi, de tous les documents remis au CE ou au CHSCT éventuellement.

Et plus particulièrement la situation de l'emploi, les résultats par établissement, secteurs, marché, les dossiers de réorganisation, les éventuelles questions DP relatives au service concerné, les alertes ou points réalisés par le CHSCT.

Forts de tous ces éléments, il s'agira pour le délégué qui accompagne le salarié, de vérifier que le salarié a été mis dans des conditions « normales » d'exercice de ses missions et que l'entreprise lui a donné tous les moyens de les mener à bien.

Dans un contexte de développement difficile, de sous dimensionnement d'équipe, de réorganisations multiples, de formation insuffisante, ou de souffrance au travail, il devient quasi impossible pour un salarié de remplir l'obligation de moyens qui pèse sur lui. De ce fait, l'insuffisance professionnelle ne peut être retenue.

Si l'entreprise persiste dans sa décision de licencier, le fait d'avoir préparé l'entretien préalable, et d'avoir fait réunir le conseil de discipline et monté un dossier de défense, permettra au salarié de pouvoir saisir la juridiction prud'homale en ayant un dossier étayé.