Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Description

L'insuffisance professionnelle représente la situation dans laquelle un salarié n'a pas les compétences nécessaires pour remplir ses fonctions. Liée à un problème de compétences dans l'exécution de ses missions, elle figure au rang des motifs qu'un employeur peut invoquer pour rompre un contrat de travail. Ainsi, sous certaines conditions, l'employeur peut procéder au licenciement dudit salarié au motif d'insuffisance professionnelle.

Télécharger notre guide complet sur le licenciement (gratuit)
Modèle de lettre de licenciement

Qu'est-ce que le licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. L'employé n'a pas commis de faute, mais ne possède pas les qualités nécessaires pour l'accomplissement de sa mission au sein de l'entreprise.

Les conditions de ce licenciement

L'insuffisance est caractérisée lorsque le salarié :

- Commet des erreurs à répétition ;
- A un travail de mauvaise qualité ;
- A des problèmes de désorganisation ou de ponctualité ;
- Fait preuve d'une inadaptation professionnelle.

L'article L1232-1 alinéa 2 du Code du travail prévoit que ce licenciement doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**. La cause réelle et sérieuse doit reposer sur des faits réels, vérifiables et importants pour justifier d'un licenciement.

Si l'employeur décide de licencier son salarié, il doit suivre une procédure de licenciement. La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle doit suivre la **procédure du licenciement pour motif personnel**.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Attention : La procédure de licenciement pour motif personnel est différente de celle pour motif économique ou pour faute.

La validité du licenciement s'évalue au cas par cas.

L'employeur doit présenter les faits de **façon objective**. Il présente la faute du salarié à travers :

- Des faits quantitatifs : une insuffisance de résultat au regard des objectifs fixés ;
- Des faits qualitatifs : des traits de personnalités du salarié incompatibles avec l'exercice de ses fonctions.

Les cas d'exclusion de recours à ce licenciement

L'employeur ne peut avoir recours à l'insuffisance professionnelle dans les situations suivantes :

- Si le salarié est mal ciblé et que l'insuffisance relève d'autres salariés, de l'employeur ou de l'entreprise ;
- Une inaptitude physique du salarié ;
- Si l'employeur ne remplit pas son obligation de formation ;
- Si la charge de travail est trop élevée ;
- Si le problème de compétence est temporaire ;
- Ou s'il s'agit d'une faute professionnelle, pour laquelle un licenciement pour faute est requis.

La distinction avec l'insuffisance de résultat

Il faut aussi distinguer l'insuffisance professionnelle de l'insuffisance de résultat. L'insuffisance de résultat désigne l'incapacité du salarié à **atteindre les objectifs fixés** .

Toutefois, la procédure de licenciement est identique dans les deux cas.

Ces deux comportements peuvent porter **préjudice à l'employeur**. Ces motifs ne constituent pas une faute si le comportement du salarié est intentionnel.

Quelle est la procédure à suivre ?

En amont de la procédure de licenciement, l'employeur doit alerter le salarié et lui laisser un délai raisonnable pour qu'il puisse remédier à ce problème. Ce n'est

© 2023 LEGALPLACE SAS

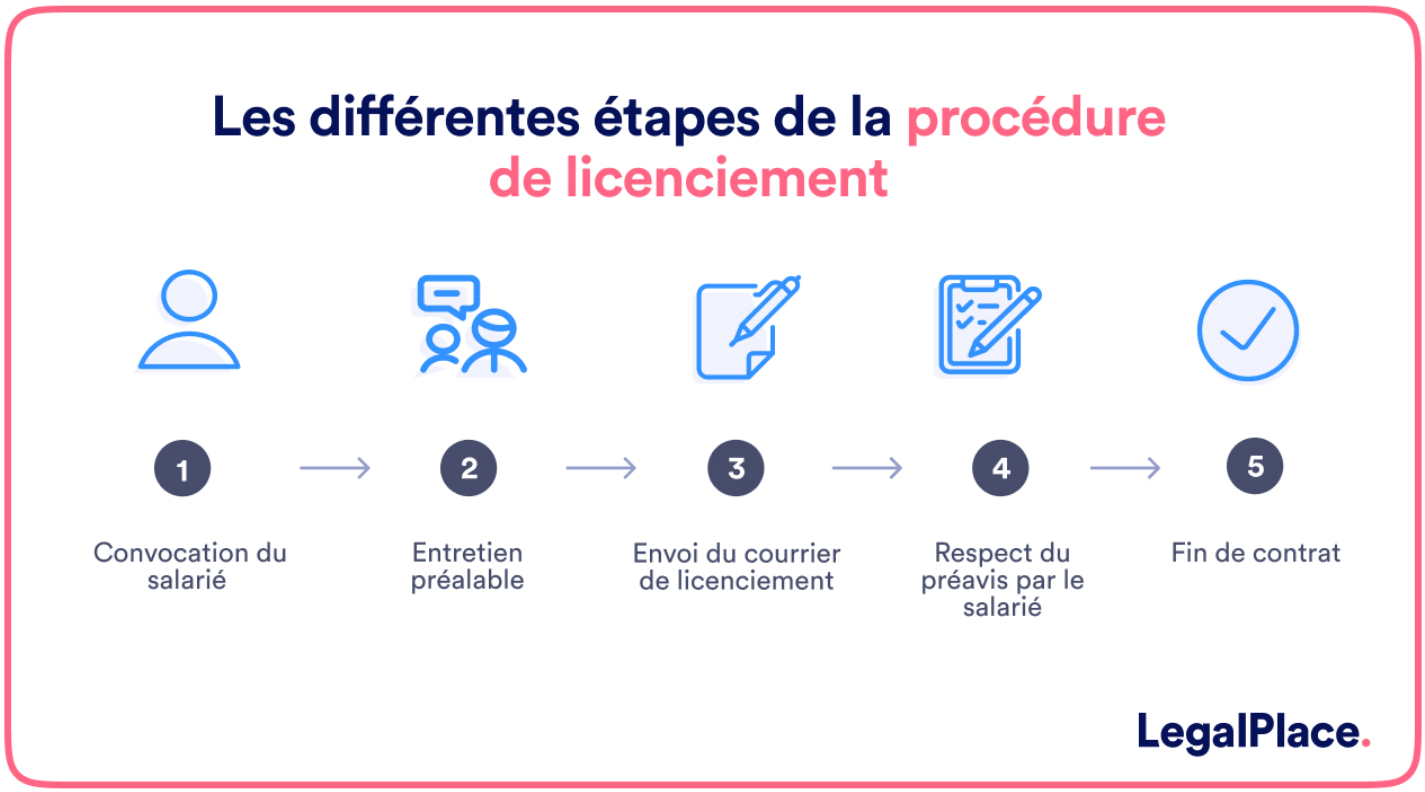
qu'après plusieurs alertes que la procédure peut être lancée.

A noter :Le jour de la présentation du courrier et celui de l'entretien ne comptent pas dans ce délai.

Il existe 4 étapes du licenciement pour insuffisance professionnelle :

1. Le respect de l'entretien préalable dont la convocation est transmise au salarié au moins 5 jours avant la date d'entretien ;
2. L'entretien préalable qui doit s'effectuer dans le respect du contradictoire ;
3. Le licenciement par lettre recommandée avec accusé réception en mentionnant le motif ;
4. Le respect de la période de préavis, qui varie selon l'ancienneté du salarié.

Zoom : N'hésitez pas à utiliser notre modèle de lettre de licenciement ! LegalPlace vous propose un document personnalisable directement en ligne. Afin de respecter la réglementation en vigueur, ce modèle contient les mentions obligatoires. Il ne vous reste plus qu'à le compléter et le signer, puis à l'envoyer dans le délai légal.



Quelles indemnités pour le salarié ?

Le licenciement pour insuffisance professionnelle signifie que le salarié n'a commis aucune faute. Ainsi, ce dernier a **droit aux indemnités prévu en cas de licenciement non disciplinaire pour motif personnel**

© 2023 LEGALPLACE SAS

que sont :

- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- L'indemnité compensatrice de préavis ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- L'assurance chômage versée par France Travail (anciennement pôle emploi).

A noter : Le salarié peut recevoir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il est avéré que l'employeur n'a pas respecté les conditions susvisées.

L'employeur verse l'indemnité de licenciement uniquement si le salarié justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté sans interruption. Son montant est au moins égal à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Quels moyens de défense pour le salarié ?

Tout d'abord, en cas de litige, une résolution à l'amiable est envisageable. Si cette résolution à l'amiable n'aboutit pas, il est possible de saisir le conseil des Prud'hommes.

Il vous faut prouver que l'**insuffisance professionnelle n'est pas justifiée**. Si les conditions susvisées ne sont pas remplies, le motif de licenciement n'est pas valable.

Par ailleurs, le salarié peut contester à l'amiable la décision de rompre le contrat. Pour ce faire, il devra :

- Apporter la preuve d'absence d'insuffisance professionnelle ;
- Vérifier l'ensemble des conditions d'exclusion de l'insuffisance professionnelle ;
- Démontrer l'invalidité des preuves apportées par l'employeur.

La charge de la preuve repose sur l'employeur. Ainsi, si l'une de preuves avancées fait défaut, le licenciement ne se justifie pas.

FAQ

Quelle est la responsabilité de l'employeur dans l'insuffisance

© 2023 LEGALPLACE SAS

professionnelle ?

La responsabilité de l'employeur est systématiquement vérifiée dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. En effet, ce dernier doit veiller à adapter le poste au salarié, mais également lui proposer les formations nécessaires. De plus, il ne doit pas avoir embauché un salarié aux qualifications insuffisantes.

Quelles sont les conditions de validité du licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Pour que le licenciement soit valable, l'employeur doit respecter les règles de conditions de travail du salarié. Par ailleurs, les tâches demandées doivent correspondre à ce pourquoi il a été engagé. Enfin, l'employeur doit impérativement adapter les conditions de travail du salarié aux évolutions du poste.

Comment caractériser l'insuffisance professionnelle ?

Pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur doit se baser sur des faits objectifs, vérifiables, précis et imputables au salarié.

© 2023 LEGALPLACE SAS