

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Licenciement pour insuffisance professionnelle : les erreurs doivent être imputables au salarié concerné

Un salarié est engagé le 1er septembre 2007 en qualité de comptable et sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 21 heures hebdomadaires. Il est licencié ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La maladie
- L'inaptitude physique
- L'insuffisance des résultats
- La perte de confiance
- La vie privée du salarié

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1^{er} septembre 2007 en qualité de comptable et sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 21 heures hebdomadaires.

Il est licencié pour insuffisance professionnelle par lettre du 29 janvier 2008, mais décide de saisir la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de dommages-intérêts.

La Cour de cassation tout comme l'avait fait auparavant la cour d'appel, déboute le salarié de sa demande, indiquant que les erreurs révélatrices de carences professionnelles étaient directement imputables au salarié concerné.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'ayant relevé que les pièces du dossier établissaient des erreurs révélatrices de carences professionnelles directement imputables au salarié, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 02 avril 2014, pourvoi n°13-12670

Le licenciement pour insuffisance professionnelle appartient à la catégorie des licenciements non disciplinaires, parmi lesquels on peut rencontrer les motifs suivants :

La maladie

La prolongation ou répétitions d'arrêts de maladie peuvent amener à un licenciement.

Il est important de signaler que ce n'est pas l'état de santé du salarié qui est à prendre en compte (voir article L 1132-1 précité), mais le fait que l'entreprise se trouve dans l'obligation d'employer régulièrement un salarié remplaçant le salarié en arrêt de travail.

Un arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 2011 indique que le « remplaçant » doit bénéficier de la même durée de travail au risque que le licenciement du salarié malade ne soit reconnu sans cause réelle et sérieuse.

L'inaptitude physique

C'est le cas du salarié déclaré inapte au travail par le médecin du travail et l'employeur est dans l'incapacité de reclasser le salarié.

L'insuffisance des résultats

Cela concerne des catégories particulières de salariés comme les représentants, les [VRP](#).

Les juges vérifieront en l'espèce qu'une notion de quota était présente ou non sur le contrat de travail.

Ils vérifieront également si les objectifs à atteindre étaient réalisables ou non.

La perte de confiance

Elle doit être fondée sur des arguments objectifs.

Cela correspond à un désaccord ou une mésentente entre les deux parties.

La vie privée du salarié

Seul un événement tiré de la vie privée **ET** responsable d'un trouble au sein de l'entreprise peut être invoqué pour un licenciement.