







L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité objective et durable du salarié à remplir les tâches pour lesquelles il a été engagé. L'incapacité du salarié doit nécessairement résulter d'un comportement involontaire et non d'une mauvaise volonté délibérée.

## Vérifications préalables à effectuer avant d'engager la procédure de licenciement

Avant de procéder au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié, il est impératif de **vérifier si ce salarié bénéficie d'une protection légale ou conventionnelle contre le licenciement**, tel est le cas :

- De la salariée en état de **grossesse constatée**, en congé de maternité ou d'adoption, en congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ;  
 C. trav. art. L.1225-4, L.1225-4 et L.1225-4-1
- Du salarié en congé de présence parentale.  C. trav. art. L.1225-4-4
- Du salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle** ;  C. trav. art. L.1226-9
- De **la mère ou du père biologique** dans l'entreprise dans les 10 semaines suivant son retour de congé ;  C. trav. art. L.1225-4 et L.1225-4-1
- De la salariée pendant les dix semaines suivant une **interruption spontanée de grossesse médicalement constatée** ayant eu lieu entre la 14<sup>e</sup> et la 21<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluses.  C. trav. art. L.1225-4-3
- Du salarié pendant les 13 semaines suivant le **décès** de son **enfant âgé de moins de 25 ans**, ou suivant le décès de la personne âgée de moins de 25 dont il a la **charge effective et permanente**.  C. trav. art. L.1225-4-2
- Des **salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail** détenant notamment un mandat de représentation du personnel

Les conditions suivantes doivent être réunies **pour que le licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié soit justifié** :

Les **faits justifiant le licenciement** doivent être :

- Fondés sur des éléments vérifiables ;
- Fondés sur des éléments précis et objectifs ;
- Doivent être imputables au salarié.

**Pour établir la réalité des insuffisances du salarié**, l'employeur peut s'appuyer sur :

- Des comptes-rendus d'entretien annuels d'évaluation ;
- Le résultat de tests ad hoc ou de périodes d'évaluation bien définies,
- Des témoignages de clients ;
- Des comparaisons avec d'autres salariés




### Attention

L'employeur ne doit pas :


- Se placer sur le terrain disciplinaire, sauf si la mauvaise qualité du travail du salarié résulte d'une abstention volontaire ou de sa mauvaise volonté délibérée ;
- Procéder au licenciement notamment lorsque l'insuffisance n'est pas imputable au salarié, mais est due au caractère irréaliste des objectifs et au défaut de conseil et d'accompagnement apportés au salarié, à la situation du marché, à la mauvaise politique commerciale de l'employeur, ou à la perte par ce dernier de plusieurs clients importants ;
- Procéder au licenciement s'il n'a pas satisfait à son obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité : il doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il a été jugé que **le licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle était justifié** dans les cas suivants :

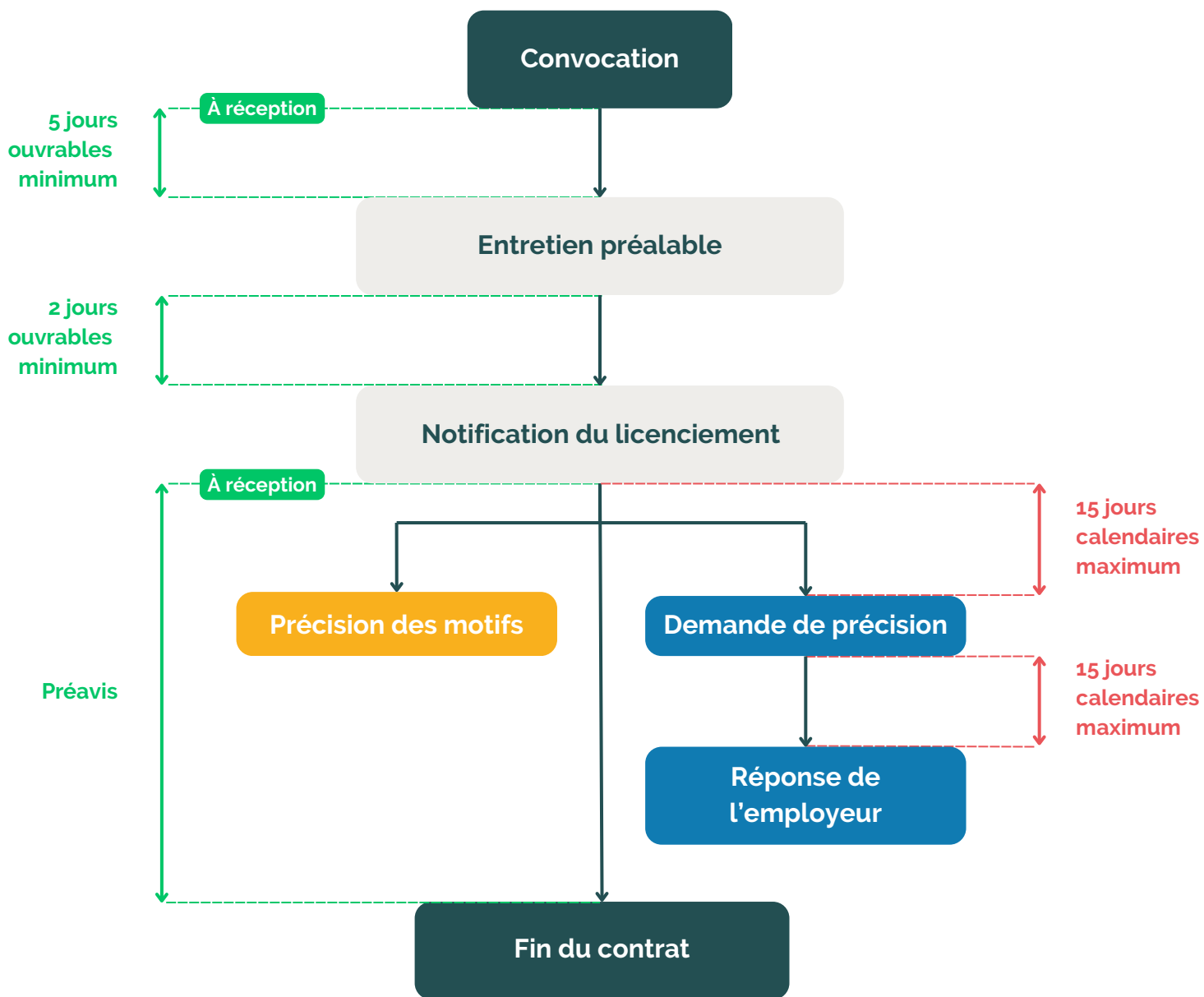
→ Alors que le salarié avait bénéficié d'un plan de retour à la performance fixant des objectifs de façon concertée, il n'était pas parvenu à mener ses missions et a fait preuve d'un manque total d'autonomie malgré des efforts de formation et d'adaptation déployés par l'employeur.  *Cass. soc. 16 mai 2018 n° 16-25.552 F-D, A. c/ Sté Air Liquide France Industrie : RJS 7/18 n° 480*

→ Les défaillances professionnelles d'un directeur national des ventes étaient à l'origine de la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, alors qu'il avait participé à des réunions de formation organisées depuis plus de 8 ans.

 *Cass. soc. 23-1-2019 n° 17-21.966 F-D, I. c/ Sté Groupe Millet industrie*

→ La salariée n'a pas exécuté toutes les missions demandées, a produit des rapports erronés et hors délais, n'a pas entretenu de bonnes relations sociales avec ses collègues, a transmis des données manquantes, des informations incomplètes et son travail devait être repris par d'autres salariés.  *Cass., soc., 14 février 2024, n°22-20.430*

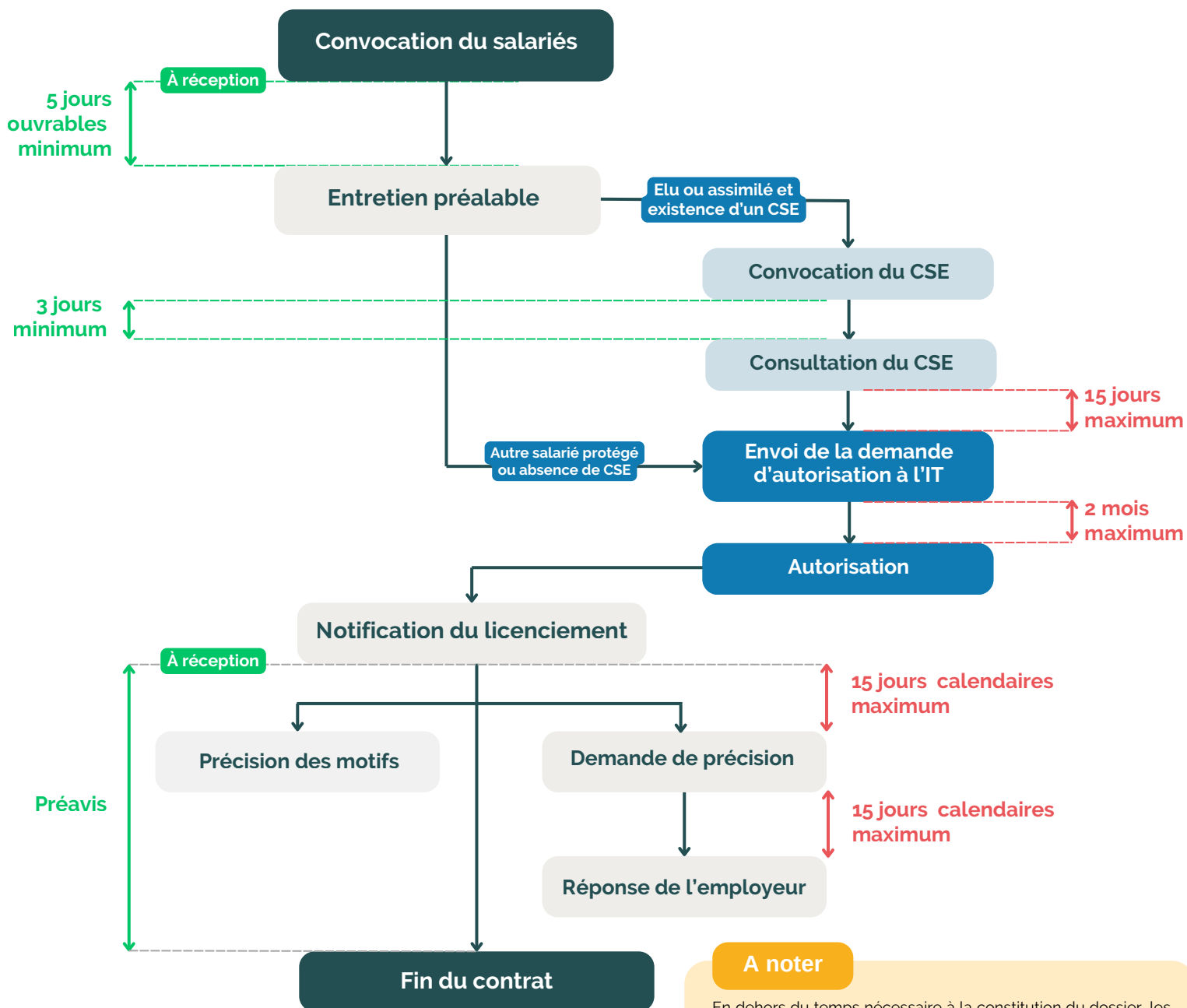
## Procédure de licenciement à mettre en œuvre pour un salarié **non protégé** :



## Procédure de licenciement à mettre en œuvre pour un salarié protégé :

### La consultation du CSE concerne les salariés protégés suivants :

- Membres élus à la délégation du CSE (titulaires et suppléants) ;
- Délégués syndicaux (DS) ;
- Représentants syndicaux au CSE ;
- Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative ;
- Représentants de la section syndicale (RSS) ;
- Salariés ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise ;
- Salariés prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement.



#### A noter

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédure varient entre 10 jours au minimum et 3 semaines en fonction des dates choisies pour l'entretien préalable, ses reports éventuels et l'autorisation de l'administration du travail. (rendue dans les plus brefs délais - les délais de procédure sont d'autant plus longs que l'inspection du travail prend du temps pour prendre sa décision)

# Une question ?

---

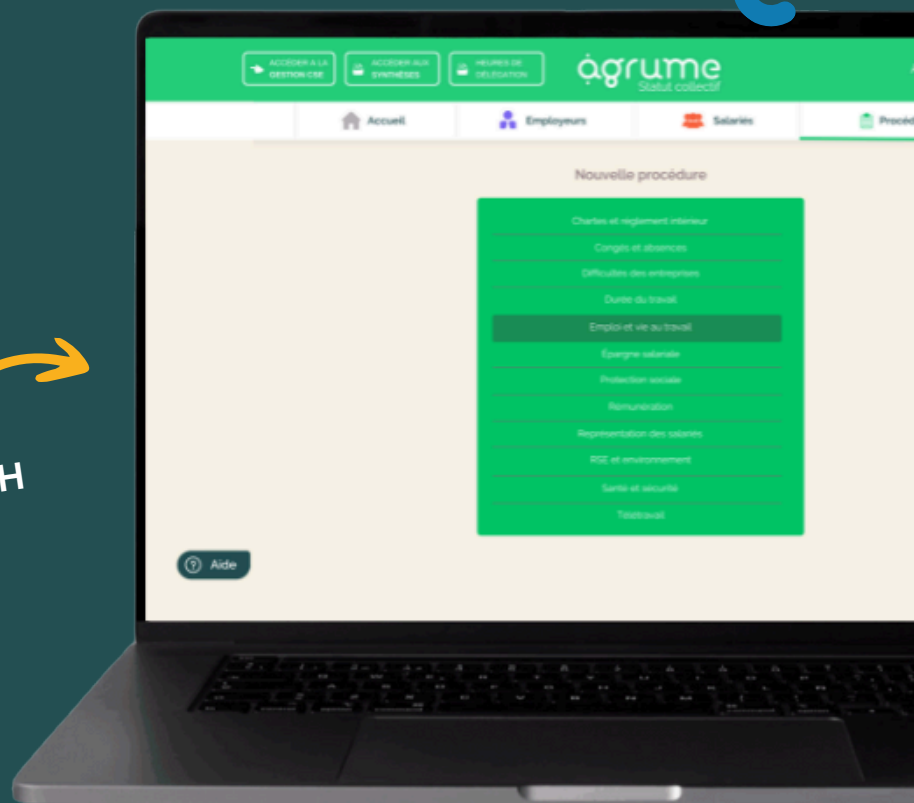
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume RH



agrume