

Bonjour,

Pour votre information

Bien cordialement.

DES FAITS FAUTIFS NE PEUVENT PAS JUSTIFIER UN LICENCIEMENT POUR
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le 19/03/2019

REPOSE SUR UN MOTIF DISCIPLINAIRE, ET NON SUR UNE INSUFFISANCE
PROFESSIONNELLE, LE LICENCIEMENT MOTIVÉ PAR LE REFUS QUASI
SYSTÉMATIQUE DU SALARIÉ DE SE SOUMETTRE AUX DIRECTIVES DE SON
RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE, DE LUI SERRER LA MAIN ET, LORS D'UNE
CONVOCATION DANS SON BUREAU, LE REFUS DE S'Y ASSEOIR, LA CRITIQUE DE
LA
POLITIQUE MANAGÉRIALE ET L'OPPOSITION, PARFOIS DE MANIÈRE VIRULENTE,
À SON RESPONSABLE.

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité du
salarié à accomplir les tâches qui lui sont confiées en raison d'un
MANQUE DE COMPÉTENCES. Elle résulte, en principe, d'un COMPORTEMENT
INVOLONTAIRE de l'intéressé et ne revêt pas un caractère fautif.
Ainsi l'employeur ne peut pas, sauf abstention volontaire ou mauvaise
volonté délibérée de l'intéressé, se placer sur le terrain de la
faute. Le licenciement disciplinaire fondé sur la seule insuffisance
professionnelle du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse
(Cass. soc. 13-1-2016 n° 14-21.305 F-D ; Cass. soc. 27-2-2013 n°
11-28.948 F-D).

A l'inverse, l'employeur ne peut pas motiver le licenciement sur
l'insuffisance professionnelle si le salarié DÉCIDE, DÉLIBÉRÉMENT,
de ne pas respecter les consignes données. Autrement dit, l'employeur
doit fonder le licenciement sur la faute si les faits reprochés à ce
dernier caractérisent une INSUBORDINATION. Il importe peu que celle-ci
aboutisse au même résultat qu'une insuffisance professionnelle, à
savoir l'inexécution par le salarié des tâches confiées.

Faisant application de ces principes, la Cour de cassation censure un

arrêt de cour d'appel ayant validé le licenciement non disciplinaire d'un salarié auquel était reprochée une insuffisance professionnelle et dont les manquements étaient MANIFESTEMENT VOLONTAIRES.

Étaient ainsi reprochés à l'intéressé notamment le fait de ne pas partager certaines informations via les procédures informatiques mises en place par l'entreprise, de saisir une instance de cette dernière sans l'autorisation préalable requise, de s'abstenir de renseigner ses dates de congés, de refuser de serrer la main de son responsable et d'échanger avec lui.

A NOTER : Le CHOIX DE L'EMPLOYEUR d'un licenciement non disciplinaire PEUT SURPRENDRE dans le cas d'espèce dans la mesure où les agissements du salarié paraissaient suffisamment sérieux pour légitimer un licenciement pour faute, l'intéressé occupant un poste de haut niveau. Ce choix est d'autant plus étonnant que les dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise imposaient à l'employeur la recherche d'un POSTE DE RECLASSEMENT pour le salarié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, obligation non applicable en cas de licenciement disciplinaire.

CÉCILIA DECAUDIN

POUR EN SAVOIR PLUS sur les motifs de licenciement personnel : Voir Mémento Social n° 47120 s.

Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-20.568 F-D

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne