



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Peut-on licencier un salarié pour insuffisance professionnelle alors que ses entretiens d'évaluation sont satisfaisants ?

Insuffisance professionnelle : définition

L'insuffisance professionnelle découle de l'incapacité du salarié à tenir correctement son poste de travail. Le salarié ne parvient pas à réaliser, de façon satisfaisante et correcte, la mission pour laquelle vous l'avez recruté.

Il peut être risqué d'invoquer une insuffisance professionnelle comme motif de licenciement, car il faut démontrer que les faits reprochés sont objectifs, précis et vérifiables, ainsi que suffisamment importants pour justifier le licenciement.

Avant d'engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur doit s'assurer :

- ✓ que son salarié dispose des compétences nécessaires au vu de sa qualification, son niveau de formation, son niveau de responsabilité, etc. ;
- ✓ que le travail demandé relève des missions et attributions contractuelles fixées ;
- ✓ qu'un temps d'adaptation et de formation suffisant lui a été laissé ;
- ✓ qu'il dispose des moyens nécessaires pour réaliser correctement ses missions.

Insuffisance professionnelle : l'importance de l'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié sur l'année écoulée. Il vous permet d'identifier les points forts du salarié, les difficultés rencontrées et les solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où sont fixés les objectifs de l'année à venir.

Si l'établissement d'un bilan écrit de l'entretien d'évaluation est fortement conseillé, sa rédaction doit être réfléchie. N'oubliez pas que ce compte rendu peut être un élément de preuve que le salarié peut produire devant le conseil de prud'hommes en cas de litige.

Une appréciation globalement positive peut contredire l'insuffisance professionnelle. Cela prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Non. Il est fortement déconseillé de licencier un salarié pour insuffisance professionnelle si ses entretiens d'évaluation sont satisfaisants.

En effet, la Cour de cassation a jugé, il y a quelques années, que le licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle était sans cause réelle et sérieuse. Parmi les éléments de preuve soumis à l'appréciation des juges, le dernier entretien d'évaluation du salarié, établi 2 mois avant le licenciement. La conclusion de celui-ci était : « un vrai travail et des compétences certaines entachées par certaines libertés rien d'irréversible ». La Cour de cassation confirme le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les éléments de preuve soumis faisaient ressortir qu'aucun des manquements imputés au salarié n'était établi.

Avertissement par mail

Un avertissement peut-il être notifié par mail ?

La communication au sein de l'entreprise (et notamment de la Direction ou l'encadrement vers les salariés) se fait de plus en plus par mail. Pour autant, un avertissement peut-il être envoyé par mail au salarié, ou l'avertissement doit-il obligatoirement faire l'objet d'un envoi en recommandé ?

Sauf mention particulière dans le règlement intérieur ou la convention collective, l'avertissement peut être envoyé par mail. Il arrive même parfois que l'employeur prononce un avertissement à son insu en adressant un email de reproches ou de déception à un salarié.