



JURIDIQUE

Licenciement pour insuffisance professionnelle

Un salarié est licencié pour insuffisance professionnelle, du fait de ses objectifs non atteints et de résultats insatisfaisants et ce malgré des mises en garde de son employeur.

Ce dernier saisit le conseil des prud'hommes qui dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel d'Orléans va infirmer la décision des juges des prud'hommes et confirme la cause réelle et sérieuse du licenciement, et demande à l'employeur de remettre au salarié l'ensemble des documents à la suite de la fin de son contrat (bulletin de paie, attestation France Travail).

La Cour de cassation casse l'arrêt au motif que la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision, notamment elle n'avait pas réfuté les motifs du jugement des premiers juges pour qualifier le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce l'employeur ne prouvait pas avoir procédé à des formations ou autres tutorats pour aider le salarié dans la bonne continuation de la marche des affaires, ni aucun plan de retour à la performance, ni d'accompagnement.

Ce qu'il faut retenir :

Il faut pour qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle soit sécurisé :

- Des griefs contre le salarié objectifs, circonstanciés et vérifiables,
- L'employeur ait rempli ses obligations de formation à l'égard de son salarié.

➤ *Cour de cassation, sociale, 9 juillet 2025, n°24-16.405*