



JURIDIQUE

L'obligation de formation de l'employeur

En l'espèce, l'employeur a licencié sa salariée pour insuffisance professionnelle après lui avoir adresser plusieurs mises en garde concernant ses lacunes.

Le salarié conteste son licenciement.

La Cour de cassation va confirmer le licenciement sans cause réelle et sérieuse du licenciement et va préciser les contours de l'obligation patronale en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur doit impérativement, pour justifier l'insuffisance professionnelle, démontrer qu'il a fourni à son salarié la formation adaptée, la mise en place d'un accompagnement personnalisé et donner au salarié les moyens d'atteindre le niveau de performance attendu.

Il est donc nécessaire pour l'employeur de mettre en place des outils afin de permettre le développement de compétences de ses salariés (traçabilité des actions de formation mises en place, documentation de l'accompagnement, évaluation régulière des progrès des salariés et délais raisonnables accordés aux salariés pour l'amélioration des compétences).

➤ *Cass, soc, 9 juillet 2025 n°24-16.405*