

## Licenciement : cause réelle et sérieuse

Par **julie16**, le **09/10/2016** à **20:23**

Bonsoir

Je me demandais si le fait qu'un salarié ne corresponde pas à l'activité proposée suffisait à le licencier pour une cause réelle et sérieuse ?

Parce que j'aurais tendance à dire que le licenciement serait du à la personne même du salarié, mais je préfère être sûre

Merci de vos réponses  
Bonne soirée [smile25]

Par **Camille**, le **09/10/2016** à **20:47**

Bonjour,

Qu'entendez-vous par :

[citation]ne correspond(ant) pas à l'activité(e) proposée[/citation]

?

P.S. : surveillez votre orthographe, ça pique les yeux...

Par **julie16**, le **09/10/2016** à **21:33**

J'entends par là que l'employeur ne le trouve pas suffisamment bon pour le garder

PS. Merci de vos conseils. Mis à part les accents qui sont dus au téléphone et le "activité" je ne vois pas. Donc de là à "piquer les yeux" il Vous en faut peu...

Bien à Vous

Par **Fax**, le **09/10/2016** à **22:59**

Bonsoir,

Oui (sous réserve des changements récents du code du travail, mais je ne pense qu'il ait changé sur ce point), cela s'appelle le licenciement pour insuffisance professionnelle qui est une cause réelle et sérieuse (en revanche, ce n'est pas une faute grave, le salarié ne peut pas être privé de ses indemnités légales et conventionnelles, ni du paiement du préavis).

Le salarié est dans cette hypothèse inapte, "insuffisant" au plan des compétences requises pour occuper les fonctions.

A savoir qu'il existe également le licenciement pour insuffisance de résultats (ici c'est une question d'objectifs à remplir).

Par **Camille**, le **09/10/2016** à **23:21**

Bonsoir,

Ah tiens, le coup du téléphone, on nous l'a déjà fait...

[smile31]

A lire très attentivement :

<http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique/883-le-licenciement-pour-insuffisance-professionnelle>

Note plutôt bien faite et assez complète.

Par **Isidore Beautrelet**, le **10/10/2016** à **10:16**

Bonjour

[citation] Ah tiens, le coup du téléphone, on nous l'a déjà fait... [/citation]

Ah oui ! Je m'en souviens c'était l'un des premiers sujets que je lisais sur juristudiant. C'était un certain Bassambo ou quelque chose du genre. Je me demande ce qu'il devient

Par **marianne76**, le **10/10/2016** à **10:40**

Bonjour

Encore faut-il un dossier bien étayé pour démontrer l'insuffisance professionnelle

Par **Camille**, le **10/10/2016** à **12:20**

Bonjour,

Oui, c'est bien expliqué dans le lien que j'ai indiqué.

Il ne suffira pas de déclarer péremptoirement : *"Je vire Monsieur Tartempion parce que c'est un insuffisant professionnel ! Et, de plus, ça fait quinze ans qu'il est chez nous, vous vous rendez compte ???"*

[smile4]

Par **Lorella**, le **19/02/2017** à **21:57**

L'employeur devra prouver qu'il a mis tout en oeuvre pour adapter le salarié à son poste (formation, tutorat...) et que malgré tout le salarié n'a pas réussi à s'adapter.

A un autre niveau, si on mute un salarié d'un poste d'assistant RH à un poste de responsable RH, c'est facile de dire ensuite qu'il montre une insuffisance professionnelle ; le niveau de formation n'est pas le même.

Ce sujet ne permet pas de répondre par oui par non. Il faut exposer un contexte précis.

Par **monsiaz**, le **30/10/2017** à **23:26**

Bonjour,

Prouver l'insuffisance professionnelle n'est pas chose aisée.

J'ai trouvé de la jurisprudence complémentaire sur cet article juridique récent.

<https://www.superprof.fr/ressources/droit/droit-general/droit-du-travail/faute-lourde.html>

Par **Lorella**, le **31/10/2017** à **11:48**

Merci pour ce partage. En effet il faut que les objectifs à atteindre soient réalistes.

Par **Visiteur**, le **31/10/2017** à **18:41**

bonsoir,

Si on parle d'objectifs à atteindre et d'insuffisance de résultats, dans certains métiers, les objectifs sont parfois irréalistes (ex : dans certains jobs commerciaux). Il me semble qu'une jurisprudence dit que dans certains cas le licenciement ne peut pas être prononcé pour insuffisance professionnelle si on peut démontrer qu'en raison du contexte économique et de la situation de l'entreprise c'était impossible de vendre sur de tels objectifs les produits. En outre dans le cas du commercial, on peut se baser aussi sur les objectifs des autres salariés mais également sur l'ancienneté. En effet si la personne est nouvelle et n'a pas beaucoup

d'expérience l'employeur ne peut pas la virer en disant elle vend moins que les autres elle est insuffisante il faut donc tenir compte aussi de ces critères en plus des réponses citées antérieurement.

L'employeur doit prouver aussi qu'il a mis les moyens nécessaires pour permettre à la personne de faire le travail qu'il demande.

Par **Lorella**, le **01/11/2017** à **20:14**

Le seul fait de ne pas atteindre les objectifs fixés par l'employeur ne légitime pas le licenciement. En effet il incombe aux juges de s'assurer que les objectifs étaient réalistes. Cela peut dépendre de la conjoncture économique, mais aussi du degré d'autonomie de la personne, du temps accordé.... Il y a énormément de jurisprudence sur ce sujet.