



La commission Juridique du CE OUEST

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

La non-atteinte des objectifs doit être imputable au salarié

Est injustifié le licenciement pour insuffisance professionnelle lorsque la non-atteinte des résultats n'est pas imputable au salarié mais au caractère irréaliste des objectifs fixés par l'employeur ainsi qu'au défaut de conseil et d'accompagnement apportés au salarié.

Un salarié, engagé en tant que commercial, avait saisi la juridiction prud'homale contestant son licenciement intervenu pour insuffisance professionnelle. Il obtient gain de cause devant la cour d'appel. La Cour de cassation approuve cette dernière dès lors qu'elle a constaté que l'insuffisance de résultats n'était pas **imputable** au salarié mais **au caractère irréaliste des objectifs fixés par l'employeur ainsi qu'au défaut de conseil et d'accompagnement** apportés au salarié.

Ainsi est-il rappelé par le juge du droit que la non-réalisation des objectifs fixés ou non par le contrat ne peut pas, en soi, justifier un licenciement. Ils ne le peuvent que s'ils procèdent soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié. À cet égard, les objectifs, fussent-ils prévus au contrat, se doivent d'être réalistes ([Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-41.812 : JurisData n° 2001-008662](#)). Aux juges il revient de s'en assurer. Le licenciement n'est pas justifié lorsque la non-atteinte des objectifs est imputable à l'entreprise, par exemple, comme en l'espèce, lorsque l'employeur ne fournit pas au salarié les moyens de les réaliser ([Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-43.294](#)).

[Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.689, F-D : JurisData n° 2018-008572](#)