

Le saviez Vous ?

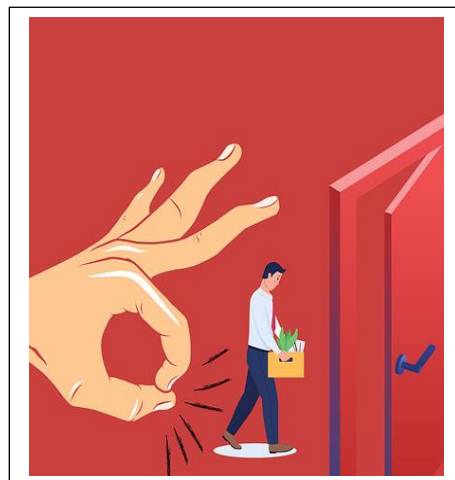
Inaptitude au poste : le motif de licenciement n'est pas simplement l'inaptitude !

Rappel toujours essentiel en 2023. **En droit du travail CHAQUE MOT COMPTE !**

- Ce n'est pas parce que le salarié est inapte à son poste qu'il est licencié
- Ce n'est pas parce que son état de santé rend impossible son maintien dans son poste actuel qu'il est licencié

C'est parce que l'employeur, confronté à une déclaration d'inaptitude, n'a pas pu trouver de solution de reclassement pour son salarié.

Cass.soc 14 décembre 2022 n°21-17.664 : On ne doit pas déduire des faits énoncés que le reclassement n'était pas possible... Il faut que l'impossibilité de reclassement soit clairement énoncée dans la lettre de licenciement. Cette règle ne date pas d'hier et la lettre de licenciement est un élément crucial dans un contentieux lié à la rupture du contrat : tout doit y être...



**Vous avez besoin d'aide :
Prenez contact avec votre représentant FO HSBC**

Le saviez Vous ?

Peut-on être licencier si on n'a pas atteint ses objectifs ?

L'insuffisance de résultats est un motif complexe qui ne doit pas être utilisé à la hâte pour licencier.

On sait bien que la performance et les résultats sont des éléments importants pour une entreprise mais il convient de prendre en compte une multitude de facteurs pour décider qu'une période de performance médiocre mérite une rupture de contrat.

Dans un premier temps, répondons à ces questions par oui ou par Non :

- Vos objectifs ont-ils été fixés et sont-ils quantifiables ?
- Vos objectifs sont-ils réalisables ?
- Si plusieurs salariés-collègues sont dans une situation comparable, les objectifs ont-ils été réalisés par certains d'entre eux ?

=> Si vous répondez une fois « non »

L'employeur réfléchira avant de lancer votre procédure de licenciement... parce que le licenciement pour la non-atteinte des objectifs nécessite d'avoir des objectifs quantifiables et réalisables + que la non-atteinte soit imputable au salarié !

Cass.soc 20 octobre 2007, n° 05-45.980 : L'insuffisance de résultats n'est pas, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement

Cass.soc 5 juin 2013 n°11-21.255 : Pas d'insuffisance professionnelle lorsque le salarié n'a pas été formé ou pas suffisamment.

Mais posons-nous la vraie question : **Pourquoi les objectifs ne sont-ils pas atteints ?**

→ La non-atteinte des objectifs est-elle fautive ou est-elle liée à de l'incompétence ?

→ En d'autres termes, s'agit-il d'une insuffisance professionnelle (par principe non fautive) ou d'une insuffisance reposant sur un comportement fautif ? Avez-vous été suffisamment formé et accompagné ? Disposiez-vous des moyens nécessaires pour remplir ses objectifs ? avez-vous commis une faute ?...

