**Insuffisance professionnelle et perte de confiance**

Un employeur peut souhaiter mettre fin au contrat de travail d'un salarié qu'il considère inapte à remplir la fonction qui lui a été attribuée. Cependant, cette notion d'inaptitude est relativement floue et repose sur l'appréciation unilatérale de l'employeur. Aussi, lorsqu'ils sont saisis du bien fondé d'une mesure de licenciement motivée par l'inaptitude du salarié, les tribunaux exigent des éléments objectifs justifiant les motifs invoqués.

L'insuffisance de résultat

Un tel motif de licenciement ne peut être invoqué qu'à l'égard des salariés soumis à une obligation de résultats ou dont on peut évaluer les résultats de façon objective.

L'insuffisance de résultats concerne donc essentiellement les fonctions à caractère commercial, les salariés payés au rendement et les cadres de direction.

Le contrat de travail peut ainsi comporter une clause de résultats, actualisée et quantifiée chaque année. Mais l'employeur peut également fixer les objectifs de façon unilatérale, hors de tout cadre contractuel.

Le fait qu'un salarié n'atteigne pas les objectifs qui lui ont été fixés ne suffit pas, à lui seul, à justifier un licenciement. Il faut que l'insuffisance de résultats résulte du comportement du salarié. A défaut, le licenciement pourrait être considéré comme sans cause réelle et sérieuse par les tribunaux.

Pour qu'un licenciement pour insuffisance de résultats soit légitime, il faut donc impérativement, d'une part que les objectifs aient été fixés de façon réaliste (y compris quand ils ont été insérés d'un commun accord au contrat de travail), et d'autre part que l'insuffisance de résultats ne soit pas le fait d'une mauvaise conjoncture économique ou des difficultés de l'entreprise elle-même.

L'insuffisance professionnelle

​L'insuffisance professionnelle peut se traduire sur le plan quantitatif : erreurs matérielles, malfaçons, rendement insuffisant...mais elle peut aussi s'apprécier sur le plan qualitatif : travail désordonné, manque d'autorité...

Dans tous les cas, l'insuffisance professionnelle doit reposer sur des faits objectifs et non sur la seule appréciation subjective de l'employeur.

L'insuffisance peut également résulter d'une évolution du poste de travail. Cependant, l'employeur devra veiller dans ce cas à délivrer la formation nécessaire au salarié avant d'envisager le licenciement.

La perte de confiance

La perte de confiance ne constitue en aucun cas un motif de licenciement. La jurisprudence considère en effet qu'il s'agit d'une notion trop subjective et soumise à l'appréciation unilatérale de l'employeur.

Si elle ne justifie pas, à elle seule, un licenciement, la perte de confiance résulte très souvent d'un comportement fautif ou d'une insuffisance professionnelle. Et c'est sur ce fondement que l'employeur pourra envisager d'engager une procédure de licenciement.