



Licenciement pour insuffisance pro : le nouveau cadre du salarié protégé

Fiche pratique publié le **07/02/2025**, vu **243 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Le Conseil d'État supprime l'obligation de reclassement et renforce l'adaptation pour le salarié protégé licencié pour insuffisance pro.

Le **licenciement pour insuffisance professionnelle** d'un salarié protégé soulève des questions particulières en droit du travail. Pendant longtemps, la jurisprudence administrative exigeait que l'employeur mène une recherche de reclassement avant toute rupture, même si le Code du travail n'érigait pas cette exigence pour un tel motif.

Un arrêt récent du Conseil d'État, daté du 2 décembre 2024, modifie sensiblement la donne. Dans les lignes qui suivent, j'entends revenir sur les aspects marquants de ce revirement et préciser en quoi il renouvelle la manière dont l'inspecteur du travail contrôle la procédure.

Cet éclairage s'avère particulièrement utile pour toute personne en quête d'éclaircissements, notamment si l'on songe à recourir à un **avocat Versailles droit du travail** pour se faire conseiller.

Le principe de la protection du salarié

Fondement légal

Les salariés dits "protégés" bénéficient d'un statut renforcé lorsqu'ils exercent un mandat représentatif (délégué syndical, membre du comité social et économique...). L'article L2411-1 du Code du travail prévoit une procédure particulière : l'employeur ne peut licencier un tel salarié qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette exigence reflète la nécessité de préserver l'intérêt collectif, puisque les représentants défendent l'ensemble des travailleurs.

Portée de la protection

Cette protection vise à éviter que les fonctions représentatives ne soient remises en cause par une décision de l'employeur. Cependant, la loi ne confère pas une immunité absolue. Il reste possible de licencier un salarié protégé pour un motif réel et sérieux, comme l'**insuffisance professionnelle**, à condition de respecter un formalisme strict et de démontrer la réalité des manquements.

L'insuffisance professionnelle comme motif de licenciement

Définition

L'insuffisance professionnelle, parfois appelée "inaptitude professionnelle" ou encore "incapacité à tenir son poste", désigne l'ensemble de lacunes importantes qui empêchent le salarié de satisfaire aux exigences de sa fonction. Il ne s'agit pas d'une faute disciplinaire : on ne reproche pas une violation volontaire des obligations, mais une inaptitude technique ou méthodologique à remplir les missions confiées.

Exigences légales

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation de reclassement en cas d'insuffisance professionnelle. Il impose toutefois à l'employeur de prouver deux éléments :

- La persistance de la carence : un unique incident ou quelques erreurs éparses ne suffisent pas.
- L'existence d'un soutien concret : l'employeur doit avoir mis en œuvre l'**obligation d'adaptation**, énoncée par l'article L6321-1, afin de permettre au salarié de progresser ou de combler ses lacunes.

L'obligation de reclassement : le revirement du Conseil d'État

Ancien état du droit

Depuis plusieurs décennies, le Conseil d'État avait étendu l'exigence de reclassement, prévue initialement pour les licenciements économiques ou pour inaptitude d'origine médicale, au salarié protégé licencié pour insuffisance professionnelle. Cette extension, purement jurisprudentielle, imposait à l'employeur de chercher un poste plus adapté avant de mettre fin au contrat.

L'arrêt du 2 décembre 2024

Dans sa décision (n° 487954), la haute juridiction administrative opère un **revirement** : elle déclare que cette obligation de reclassement ne trouve aucun ancrage dans le Code du travail s'agissant de l'insuffisance professionnelle. Désormais, l'inspecteur du travail vérifiera si l'employeur a satisfait à l'**obligation d'adaptation**, mais plus la recherche d'un éventuel reclassement. Ce nouveau cadre recentre le contrôle administratif sur la question de savoir si :

- Les lacunes professionnelles sont avérées, durables et objectives.
- L'employeur a offert une formation ou un soutien suffisant en vue d'aider le salarié à surmonter ses difficultés.
- Le licenciement reste indépendant du mandat représentatif exercé, évitant ainsi tout risque de discrimination.

Les conséquences pratiques pour l'employeur

Un formalisme assoupli

En supprimant l'exigence de reclassement, le Conseil d'État allège la procédure. L'employeur n'a plus à justifier d'une impossibilité de déplacer le salarié protégé sur un autre poste. Toutefois, il doit démontrer avoir scrupuleusement respecté l'obligation d'adaptation et avoir laissé au salarié le temps de s'approprier les évolutions de l'emploi.

Points de vigilance

- **L'accompagnement** : il est indispensable que la société mette en avant des preuves concrètes (rapports de formation, bilan d'évaluation, tutorat, etc.).
- **La pertinence des reproches** : un dossier détaillant les manquements, étalés sur une durée significative, renforce la crédibilité du motif.
- **La bonne foi** : l'inspecteur du travail s'assure que la rupture n'est pas dictée par le mandat exercé. Il demeure sensible aux éventuels indices de discrimination.

Le rôle de l'inspecteur du travail

Vérification de l'absence de discrimination

Avant de donner son accord, l'administration s'assure que l'insuffisance professionnelle n'est pas un prétexte pour sanctionner les fonctions représentatives du salarié. La charge de la preuve incombe ici à l'employeur, qui doit établir un lien net entre les résultats insatisfaisants et la décision de licencier.

Contrôle de l'obligation d'adaptation

L'inspecteur du travail évalue si, conformément aux principes du Code du travail, l'employeur a respecté l'obligation d'adaptation. Si l'entreprise n'a pris aucune mesure de formation, si elle n'a pas offert un délai raisonnable, ou si elle n'a pas accompagné le salarié dans ses nouvelles tâches, l'autorité administrative pourra refuser le licenciement.

Le point de vue du salarié protégé

Même si le reclassement n'est plus imposé, le salarié protégé dispose toujours de garanties importantes :

- Il peut contester la réalité de l'insuffisance, en prouvant que les manquements reprochés sont mineurs ou liés à un défaut d'organisation interne.
- Il peut dénoncer le non-respect de l'obligation d'adaptation si l'entreprise ne l'a jamais formé ou s'il a été promu brutalement sans accompagnement.
- Il demeure libre de faire valoir l'existence d'une éventuelle discrimination, en démontrant par exemple qu'il a fait l'objet de critiques ciblées dès l'instant où il a pris un mandat, ce qui relèverait d'un usage détourné de l'insuffisance professionnelle.

Intérêt d'un avocat versailles droit du travail

Que l'on soit employeur ou salarié, il peut être judicieux de [se tourner vers un avocat Versailles droit du travail](#) afin de clarifier sa situation. Pour une entreprise, l'enjeu consiste à sécuriser la procédure devant l'inspection du travail en documentant chaque étape, notamment l'adaptation et la preuve de la persistance des insuffisances. Du côté du salarié, l'accompagnement par un

professionnel du droit peut aider à vérifier si la décision est justifiée ou si elle n'est que l'instrument d'une volonté de sanctionner un mandat représentatif.

Conclusion

Le revirement de jurisprudence opéré par le Conseil d'État le 2 décembre 2024 simplifie la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié protégé en retirant la condition de reclassement. Néanmoins, le salarié conserve son bouclier contre les décisions arbitraires : l'employeur doit prouver l'objectivité des manquements et l'accomplissement effectif de l'obligation d'adaptation. L'inspecteur du travail exerce un contrôle minutieux, centré sur l'analyse de la justification réelle des lacunes et sur la mise en œuvre de formations ou d'accompagnements proportionnés.

Quoique moins contraignant pour l'entreprise, ce nouveau cadre exige néanmoins une rigueur procédurale. L'employeur devra constituer un dossier solide et démontrer de façon convaincante que l'insuffisance professionnelle n'est pas une simple façade pour écarter un représentant du personnel gênant. Ainsi se dessine un équilibre entre la préservation de la mission du salarié protégé et le besoin de maintenir un niveau de performance minimum dans l'entreprise.

[Article complet ici.](#)