

Une proposition de rétrogradation peut être suivie d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

30/03/2022



Dans un arrêt du 9 mars 2022, la Cour de Cassation précise que c'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié. Analyse de Myrtille Lapuelle et Alexandra Briens, avocates au sein de Coblence Avocats.

Il est possible de licencier pour insuffisance professionnelle un salarié qui a refusé une mesure de rétrogradation suite à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Les faits

Un salarié est convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire. Suite à cet entretien, il se voit proposé une rétrogradation disciplinaire qu'il refuse. Le lendemain, il est convoqué à un nouvel entretien préalable puis licencié non pas pour faute mais pour "insuffisance de résultat, insuffisance professionnelle caractérisée et inadaptation au poste" et présente dans la lettre de licenciement la proposition de rétrogradation comme une tentative de reclassement.

Le salarié initie alors une procédure judiciaire notamment pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel juge que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que la lettre de licenciement retient l'insuffisance professionnelle alors que préalablement une procédure disciplinaire a été initiée par laquelle une mesure de rétrogradation disciplinaire avait été proposée. Autrement dit, pour la cour d'Appel l'employeur qui s'est d'abord placé sur le terrain disciplinaire ne peut ensuite choisir la voix du licenciement pour insuffisance.

L'employeur se pourvoit en cassation.

La réponse

La Cour de Cassation précise que c'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour dire le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle dénué de cause réelle et sérieuse, retient qu'il présente nécessairement un caractère disciplinaire puisqu'il a été précédé d'une proposition de rétrogradation disciplinaire refusée par le salarié.

Analyse de la décision

Le régime du licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour un motif disciplinaire sont bien distincts.

En effet, l'insuffisance professionnelle découle de l'incapacité du salarié à tenir correctement son poste de travail, et non de sa mauvaise volonté ou d'une abstention volontaire. Aussi, il est jugé de façon constante que l'insuffisance professionnelle du salarié n'est jamais fautive (*à titre d'exemple, arrêt du 25 janvier 2006, arrêt du 5 mars 2008*). Il en résulte qu'un licenciement pour faute est sans cause réelle et sérieuse si les faits relèvent en réalité de l'insuffisance professionnelle.

S'agissant de la rétrogradation disciplinaire, rappelons que l'employeur ne peut pas imposer au salarié une modification de son contrat de travail à titre disciplinaire (*exemple, arrêt du 17 juin 2009*). Il doit lui proposer une rétrogradation ce qui a pour effet d'interrompre le délai de prescription de deux mois des faits fautifs (*arrêt du 15 janvier 2013*). En cas de refus et dans les deux mois qui suivent, l'employeur peut prononcer une autre sanction telle qu'un licenciement (*exemple arrêt du 11 février 2009*).

En principe, dans une situation de refus de rétrogradation, les employeurs substituent la sanction refusée à une autre mesure disciplinaire telle qu'un licenciement disciplinaire et ce par cohérence puisqu'initialement le comportement a été apprécié comme fautif par l'employeur.

L'originalité de la présente affaire, vient du fait que l'employeur, après s'être placé sur le terrain disciplinaire par une proposition de rétrogradation, a finalement procédé à un licenciement pour insuffisance professionnelle.

La solution de la Cour de Cassation est cohérente à plusieurs égards.

Tout d'abord, il est établi que c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige (*article L.1235-2 du code du travail*). Ainsi, c'est au regard des motifs qui y sont énoncés que s'apprécie le bien fondé du licenciement (Cass. Soc. 19 juin 1991 n°89-40.843). Au cas présent, la cour d'appel aurait donc dû s'en tenir au motif d'insuffisance professionnelle visé dans la lettre de licenciement. L'arrêt commenté en constitue une nouvelle illustration.

Ensuite, la Cour de Cassation a déjà admis qu'une mesure de mise à pied conservatoire ne soit pas suivie d'un licenciement pour motif disciplinaire. Autrement dit, l'employeur peut, après avoir procédé à une mise à pied conservatoire, opter pour un licenciement non disciplinaire si les faits ne constituent pas une faute (*à titre d'illustration, arrêt du 3 février 2010 ; arrêt du 4 mars 2015*).

Enfin, au regard des faits reprochés dans la lettre de licenciement, il semble évident que le licenciement relevait effectivement de l'insuffisance professionnelle et non pas d'une mauvaise volonté délibérée et donc fautive. Il était en effet reproché au salarié une inadaptation à son poste, outre notamment une insuffisance de résultat. Bien au contraire, si l'employeur s'était placé sur le terrain disciplinaire, le licenciement aurait été jugé sans cause réelle et sérieuse puisque comme rappelé ci-avant l'insuffisance professionnelle du salarié n'est jamais fautive.

Recommandations pratiques

Au cas présent, la confusion de la cour d'appel résulte du changement d'approche de l'employeur puisqu'il est passé du terrain disciplinaire à l'insuffisance professionnelle. Une autre approche aurait pu être envisagée par l'employeur, bien que la procédure utilisée ait finalement été validée par la Cour de Cassation.

En effet, il lui aurait été tout à fait possible de proposer au salarié une modification de son contrat de travail en raison de son inadéquation à son poste à titre de tentative de reclassement et ce en dehors même de toute obligation conventionnelle et de toute procédure disciplinaire. Rappelons à cet égard que certaines conventions collectives, comme la convention collective de la banque, requièrent de l'employeur qu'il recherche des solutions alternatives au licenciement pour insuffisance.

Soulignons enfin qu'en dehors même de toute obligation conventionnelle, l'approche consistant à rechercher une alternative au licenciement pour insuffisance ne peut qu'être accueillie favorablement par les juridictions dans la mesure où la rupture du contrat de travail n'intervient qu'en ultime ressort.

Myrtille Lapuelle et Alexandra Briens

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/une-proposition-de-retrogradation-peut-etre-su-vie-dun-licenciement-pour-insuffisance>