



Se séparer de collaborateurs improductifs

Par **raymond92**, le **03/11/2014** à **00:50**

Bonjour,

Je gère une équipe de 10 salariés.

3 collaborateurs ont une productivité très faible et arrivent régulièrement en retard en plus d'une attitude négative sur le travail. Je souhaite m'en séparer.

Quelles étapes suivre S.V.P. ?

De plus, quelles actions mener vis-à-vis des arrêts maladies à répétition ?

Merci de vos conseils.

Par **P.M.**, le **03/11/2014** à **09:08**

Bonjour,

Sauf si vous avez une délégation de pouvoir pour pouvoir procéder au licenciement, ce n'est pas à vous d'en décider mais à l'employeur...

Il faudrait déjà savoir si les faits fautifs précis et datés des salariés ont déjà été sanctionnés et ce que vous appelez des attitudes négatives...

Si l'employeur verse un maintien du salaire, il peut faire contrôler le salarié en arrêt-maladie par un organisme habilité et/ou signaler ses doutes à la CPAM mais des arrêts-maladie ne sont pas forcément abusifs parce qu'ils sont à répétition...

Il n'y a qu'en cas de désorganisation de l'entreprise et la nécessité absolue de devoir remplacer le salarié par un autre CDI sans pouvoir recourir à un CDD ou à l'intérim qu'un licenciement pourrait être envisagé...

Par **Bejja**, le **07/11/2014** à **23:31**

Attention, pour les arrêts maladie, le licenciement pour absence désorganisant l'entreprise est TRÈS difficile à faire admettre par les juridictions. Et par ailleurs, il peut y avoir une "clause de garantie d'emploi" dans la convention collective. Il s'agit d'une durée minimale d'arrêt de travail pendant laquelle vous ne pouvez, en toute hypothèse pas licencier.

Sauf à ce que le salarié soit déclaré inapte, il n'est pas possible d'invoquer l'absence pour licencier...à supposer que les salariés vous transmettent en temps et en heure les avis d'arrêt de travail.

Pour les licenciements tirés de l'improductivité, il faut voir si vous pouvez vous appuyer sur le

contrat de travail : exemple, clause d'objectifs...

A défaut, vous pourrez envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle. Ce n'est pas un licenciement disciplinaire mais un licenciement tiré de l'inadéquation entre les capacités du salarié et les attendus de la fonction.

Attention, je préconise ce type de motif pour les salariés ayant peu d'ancienneté (moins de 6/7 ans). A défaut, il est clair qu'en cas de contestation, vous aurez du mal à expliquer à un conseil de prud'hommes qu'il vous a fallu 12 ans (par exemple) pour vous rendre compte de ces insuffisances.

Cordialement

Oréa Bejja

Avocat

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **23:43**

Bonjour,

L'insuffisance professionnelle peut évidemment ne pas durer depuis l'embauche car il ne s'agit pas d'incompétence professionnelle mais effectivement, il faut des éléments objectifs et solides pour pouvoir l'invoquer...

Par **raymond92**, le **08/11/2014** à **18:09**

Merci beaucoup pour vos réponses

Très cordialement,

Raymond.