



Licenciement suite à la dissolution d'une association (halte gard

Par Visiteur

Bonjour,

Notre association (une halte garderie) va être dissoute très prochainement par décision volontaire des membres du CA, personne ne souhaitant reprendre. Nous employons trois salariées. Deux salariées ont des propositions de travail dans une structure ayant la même activité que nous mais sans aucune relation avec notre association, la troisième prendra sans doute sa retraite suite à la fermeture.

Quelle est la procédure à respecter pour nous séparer de ces trois salariées en toute légalité? Nous pensons qu'un licenciement est obligatoire.

Merci de bien vouloir nous informer de la procédure à suivre.
cordialement

Directrice

Par Visiteur

Bonjour,

Lorsque vous allez prendre la décision de dissoudre l'association de l'assemblée générale, vous allez devoir désigner un ou plusieurs liquidateurs afin de procéder aux formalités tendant à la dissolution de l'association.

Le ou les liquidateurs devront alors procéder au licenciement des salariés en respectant la procédure normale de licenciement économique.

En effet, cette procédure s'applique lorsqu'il « est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. » (loi 18 janvier 2005).

Très cordialement.

A ce titre vous devez:

- convoquer le salarié, par lettre recommandée, avec accusé de réception ou remise contre décharge, à un entretien préalable de licenciement. Ce courrier doit préciser l'objet de l'entretien, sa date, son lieu, et la possibilité que le salarié a de se faire accompagner par un représentant du personnel ou par un conseiller. L'endroit où il peut trouver la liste des conseillers doit être également précisé ;
- respecter un délai de 5 jours ouvrables entre la remise de la lettre et l'entretien ;
- expliquer au salarié, durant l'entretien, les raisons qui le poussent à le licencier.

- notifier sa décision au salarié, au minimum 7 jours après l'entretien (15 jours s'il s'agit d'un cadre) par lettre recommandée, avec accusé de réception. Ce courrier doit indiquer précisément les motifs du licenciement. Il doit aussi informer le salarié qu'il bénéficie, pendant un an, s'il le souhaite, d'une priorité de réembauchage. La lettre doit aussi indiquer les mesures prises pour un maintien dans l'entreprise et le délai qu'a le salarié pour accepter ou refuser les propositions de reclassement ;

- informer la direction départementale de l'emploi dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres au salarié. Le préavis est d'un mois si le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, et de 2 mois s'il est dans l'entreprise depuis 2 ans ou plus.

Ensuite, vous devrez verser aux salariés une indemnité de licenciement économique au minimum égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté et 2/15 au delà.

R1234-2 Code du travail:

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.