



Motif de licenciement suite dissolution de SCM. économique, autre ?

Par doc

bonjour,
medecin generaliste au sein d'une scm avec un collegue medecin generaliste. nous avons repris la succession de 2 collegues generaliste dans leur scm qui avait comme employée une secrétaire médicale
mon collegue demenage et doit quitter la scm. il n'a pas trouvé de repreneur, entrainant de ce fait la dissolution de la scm.

seule medecin generaliste, je n'aurais pas les moyens de la garder notre collegue secretaire en tant qu'employée.

nous avons proposé a notre collegue secretaire qui a 20 ans d'anciennete une rupture conventionnelle.

en cas de refus, comment faire ? quel motif de licenciement proposé ? est ce que le motif économique est valable ? ou comment faire ?

en vous remerciant de vos conseils.

bien cordialement

Par ESP

Bonsoir

Oui, cela peut bien constituer un motif pour un licenciement économique, votre expert comptable vous confirmera.

Par doc

merci beaucoup de votre réponse !

bien cordialement

Par ESP

Pour vous être utile

(Même si j'ai l'habitude de faire le plus court possible mais d'aller à l'essentiel).

Par AGeorges

Attention cependant :

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, un contrat de travail est rattaché à l'activité économique exercée et non à la personne physique ou morale qui exploite cette activité.

En pratique, dans la situation que vous avez exposée, le personnel doit être repris par l'un ou l'autre des anciens associés sans licenciement et avec maintien de l'ancienneté puisque le personnel est lié à la clientèle. Un courrier officialisant le transfert d'employeur est suffisant.

Le licenciement économique ne peut donc pas en principe être rattaché à la SCM dissoute, mais par exemple, à votre nouveau statut.

Tout cela si une rupture conventionnelle n'est pas possible.

Par ESP

- Il y a départ en retraite d'un associé et recherche d'une solution refusée.

- Il y a dissolution de la SCM

[url=https://www.doctrine.fr/d/CA/Bourges/2017/C6E1E78D923DC5846C0C5#decision-table-of-contents-5]https://www.doctrine.fr/d/CA/Bourges/2017/C6E1E78D923DC5846C0C5#decision-table-of-contents-5[/url]

Par AGeorges

@ESP

Dans le cas que vous citez, il y a bien départ en retraite d'un des associés, mais pas dans celui de "doc". Je ne suis toutefois pas certain que ce seul élément soit significatif.

La Cour d'Appel de Bourges s'est prononcée suite à un jugement prud'hommal sur un dossier qui comportait de nombreuses preuves de la baisse d'activité en s'étalant sur plusieurs années. Il ne s'agissait en fait que de requalifier un licenciement afin d'ouvrir des droits plus importants au bénéfice de la salariée concernée. La Cour d'Appel s'est donc prononcée sur l'alternative "économique/sans cause réelle et sérieuse" du licenciement. Ce qui n'a pas valeur intrinsèque.

Ce n'est pas encore le cas de 'doc', la prudence est donc de rigueur.

Je vais tâcher de trouver les références de la décision de la Cour de Cassation afin que les détails puissent en être analysés.

La dissolution de la SCM devant être décidée en AG, il y aurait irresponsabilité des actionnaires s'il n'était pas statué sur les conséquences pour l'emploi. En la matière, l'absence de départ en retraite rend le cas de 'doc' différent.

Ne sachant pas qui primerait entre une Cour d'Appel et une Cour de Cassation (...), ma recommandation à 'doc' serait :

- Négocier une rupture conventionnelle. Si l'indemnité associée est suffisante et comme il y a dans ce cas ouverture des droits au chômage, une employée âgée pourrait alors faire le pont avec la retraite
- Anticiper la création de toutes les preuves comptables pour justifier un licenciement économique qui serait moins onéreux,
- Bien s'occuper de toutes les obligations de reclassement.

Si est avéré que la Cassation prime sur l'Appel, modifier l'employeur du contrat, et proposer un nouveau contrat à mi-temps puisque la clientèle serait divisée par deux dans la nouvelle structure ... ou toute autre formule.

Par ESP

Le verdict de la cours de cassation prime toujours sur celui de l'appel si elle le "casse", mais elle peut aussi le confirmer.

Personnellement, je m'en tiens à ce qui est le cas, je ne diverge jamais.

Par AGeorges

Le verdict de la cours de cassation prime toujours sur celui de l'appel si elle le "casse", mais elle peut aussi le confirmer.

Dans le cas qui nous occupe ici, nous avons une décision de la Cour de Cassation qui contredit apparemment celui d'une Cour d'Appel sans que les deux affaires soient liées.

La CC précise que la personne morale (ici la SCM) n'est pas l'élément déterminant de l'obligation salariale, ce qui implique que le cabinet médical réduit doit conserver l'emploi de la Secrétaire médicale. (à qualifier) Le simple arrêt de la SCM ne peut donc, à lui seul, rendre valide le licenciement économique.

La CA juge que la qualification de licenciement sans motif réel et sérieux décidé en première instance doit, à raison, être qualifié de 'économique'. Dans ce cas spécifique, la SCM a été dissoute pour départ en retraite d'un des associés ET la plaignante a refusé toutes les offres de reclassement.

Pour rappel, aucun de ces derniers points ne s'applique au cas de 'doc'.

Par ESP

Vous ne citez aucun cas de non cassation. Il y a beaucoup de cas de rejet... Et sur le nombre, rares sont les cas de licenciements économiques qu'elle est amenée à traiter. En général des licenciements sans recherche préalable d'autre

solution.

Je m'en tiens là et invite notre interlocuteur à consulter la revue du médecin, il y trouvera d'excellents articles.

Par doc

oula...bon, je suis de nouveau inquiète car autant notre activité est constante, autant comme je reste seule au cabinet je vais récupérer toute les charges pour moi seule ce qui juste ne serait pas viable pour moi.
car même a mi temps comme le reste des charges m'incomberait seule...ça serait vraiment beaucoup.
c'est pour ça qu'on se posait la question du licenciement économique.

car sinon on a aucun autre motif (sauf si vous en connaissez d'autres suite dissolution de scm) et on se souhaite pas chercher de petits bêtes injustifiées ou de faute a notre collègue. le but est juste d'être juste pour tous

nous lui avons même retrouvé une porte de sortie avec un autre poste dans une autre structure pour ne pas qu'elle se retrouve sans rien...

merci a tous les deux (bon même si j'avoue que je ne suis pas très rassurée quand même)

ps : c'est quoi la revue du médecin ?

Par doc

citation :

- Négocier une rupture conventionnelle. Si l'indemnité associée est suffisante et comme il y a dans ce cas ouverture des droits au chômage, une employée âgée pourrait alors faire le pont avec la retraite
- Anticiper la création de toutes les preuves comptables pour justifier un licenciement économique qui serait moins onéreux,
- Bien s'occuper de toutes les obligations de reclassement

qu'est ce que c'est ?

car quand je parle de la solution proposée a notre collègue, c'est via une amie qui pouvait. tout c'est fait a l'oral car c'est une solution que j'avais trouvé pour elle. et lorsqu'on lui a proposé la rupture conventionnelle, on lui a redemandé si elle souhaitait qu'on active ce lien pour lui proposer un poste...ce que notre collègue a refusé (mais aussi toujours a l'oral...bon ap la pauvre a sa décharge, nous lui avons tout expliqué a ce moment donc elle pouvait être un peu "choquée".

même si pour le départ de mon confrère et des retentissement que ça aurait sur son poste, rien n'a été caché a notre collègue qui savait ce qui risquait de se déclencher.

mon collègue a été dans l'impossibilité de trouver un repreneur car l'ordre a refusé qu'il se fasse remplacer alors qu'il travaillait a son futur cabinet...ce qui explique la dissolution...est ce que ça change quelque chose ?

Par AGeorges

Bonsoir doc,

citation :

- Négocier une rupture conventionnelle. Si l'indemnité associée est suffisante et comme il y a dans ce cas ouverture des droits au chômage, une employée âgée pourrait alors faire le pont avec la retraite
- Anticiper la création de toutes les preuves comptables pour justifier un licenciement économique qui serait moins onéreux,
- Bien s'occuper de toutes les obligations de reclassement

qu'est ce que c'est ?

Qu'est-ce que c'est ... QUOI ?

Vous êtes médecin, vous avez intégré une SCM. Vous êtes associée d'une 'personne morale' qui a des droits et des devoirs envers la société et ses employés. Vous avez le devoir de vous informer pour comprendre d'abord vos devoirs

pour éviter que cela ne se retourne contre vous.

Ce n'est pas forcément toujours très simple, mais votre niveau d'études vous permet de tout appréhender.

Pour votre (ex-) salariée, il faut des propositions écrites, ce qui permet d'acter les refus éventuels. Les lois gardent un équilibre entre patrons et employés. Les premiers ne peuvent pas faire n'importe quoi, mais les seconds doivent parfois accepter ce qu'on leur propose quand la situation ne permet pas autre chose.

Si votre collègue est parti plus ou moins à la cloche de bois (il aurait dû gérer son remplacement AVANT de commencer à travailler à son nouveau cabinet), c'est malheureusement à vous de vous occuper de tout cela.

SVP, récapitulez dans l'ordre ce que vous avez déjà fait officiellement, par écrit. Par exemple :

- Avez-vous tenu votre AG de dissolution de la SCM
- Lors de cette AG, quelles mesures ont-elles été prises pour le règlement des charges, le statut du personnel (provisions, proposition de nouveau poste, proposition de reclassement, rupture conventionnelle-avec fixation de prime)
- Contacts écrits avec le personnel, négociations, propositions, ...
- Opérations de dissolution,
- Reclassement du nouveau cabinet
- Bilan prévisionnel comptable du nouveau cabinet
- ...

Vous pourrez ensuite poser des questions précises sur tel ou tel domaine pour ce qui est encore obscur.

Bon courage, lancez-vous ...

Par LJ2607

Bonsoir,

Il existe bien un risque lié au transfert du contrat de travail en application de l'article 1224-1 du code du travail. C'est en effet une disposition d'ordre public qui peut poser difficulté. La question de la divisibilité du contrat de travail pourrait être posée.

La question de la cessation d'activité de la scm qui n'est pas une société d'exercice et la validité d'un prétendu motif économique n'est évidente.

Il y a des arbitrages à faire.

J'ai traité le cas lors de la dissolution d'une Sisa.

Compte tenu de l'enjeu, il serait plus sûr de consulter un avocat.

Bien à vous,

Par ESP

Pour Doc

Oups! Ce n'est pas la revue du médecin, mais le quotidien du médecin, dont je vous ai retrouvé le lien.

[url=https://www.lequotidiendumedecin.fr/liberal/le-droit-et-vous/le-depart-de-mon-associe-sans-successeur-peut-il-justifier-le-licenciement-de-lune-de-nos]https://www.lequotidiendumedecin.fr/liberal/le-droit-et-vous/le-depart-de-mon-associe-sans-successeur-peut-il-justifier-le-licenciement-de-lune-de-nos[/url]