



Licenciement, gérance d'une société de service à la personne

Par Visiteur

Je suis gérante d'une société de service à la personne employant 5 salariés ; je viens vous consulter afin de vous faire part des éléments suivants: depuis quelques temps mon entreprise qui subit les conséquences de la crise mondiale. En 2008 et 2009, mon chiffre d'affaire ainsi que les bénéfices ont fortement baissé. Il semble que les résultats de l'année 2010 ne soient guère meilleurs. Je souhaiterais savoir à quelles conditions je peux procéder au licenciement de 2 salariés afin d'alléger les charges de mon entreprise.

sachant que j'émetts de gros soupçons à l'encontre d'un salarié à qui je reproche d'avoir volé du matériel de bureau d'une valeur non négligeable. Ce salarié fait d'ailleurs partie du personnel dont le licenciement était envisagé pour alléger les charges de l'entreprise.

Que me conseilleriez vous?

Par Visiteur

Chère madame,

je suis gérante d'une société de service à la personne employant 5 salariés ; je viens vous consulter afin de vous faire part des éléments suivants: depuis quelques temps mon entreprise qui subit les conséquences de la crise mondiale. En 2008 et 2009, mon chiffre d'affaire ainsi que les bénéfices ont fortement baissé. Il semble que les résultats de l'année 2010 ne soient guère meilleurs. Je souhaiterais savoir à quelles conditions je peux procéder au licenciement de 2 salariés afin d'alléger les charges de mon entreprise.

sachant que j'émetts de gros soupçons à l'encontre d'un salarié à qui je reproche d'avoir volé du matériel de bureau d'une valeur non négligeable. Ce salarié fait d'ailleurs partie du personnel dont le licenciement était envisagé pour alléger les charges de l'entreprise.

Que me conseilleriez vous?

Tout d'abord, il convient de bien faire attention à éviter la confusion des genres. Soit vous licenciez un salarié pour un motif économique, soit vous le faites pour un motif personnel mais cela ne peut pas être les deux.

En conséquence, si vous avez des soupçons de vol à l'encontre un salarié, mais que vous n'avez pas de preuve, il convient d'éviter complètement d'aborder ce point là un moment quelconque de la procédure.

S'agissant du licenciement économique en tant que tel, il peut être prononcé par l'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, à des mutations technologiques (C. trav. art. L 1233-3), ou, selon la jurisprudence, à une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Il n'est pas exigé que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique (Cass. soc. 9-7-1997 n° 95-43.722 : RJS 8-9/97 n° 960), mais les difficultés économiques prévisibles dont se prévaut l'entreprise doivent être réelles et suffisamment sérieuses à la date du licenciement. Le seul souci d'une meilleure gestion et le seul intérêt de l'entreprise, fût-il légitime, ne peuvent être valablement invoqués par une entreprise financièrement saine ou n'apportant pas la preuve d'une mutation technologique ou d'une réorganisation nécessitée par la sauvegarde de sa compétitivité.

En conséquence, si votre entreprise éprouve des difficultés économiques importantes, que vous entendez supprimer

certains postes, un licenciement économique est envisageable.

Cela étant, même en présence d'un motif sérieux, il y aura toujours un risque de rejet du licenciement par le conseil des prud'hommes. En effet, certains tribunaux se montrent toujours plus stricts que les autres quant à l'appréciation du motif de licenciement.

Une bonne chose consisterait à confier votre dossier (et les documents comptables) à un avocat spécialisé de votre région afin qu'il puisse vous informer sur la pratique locale du CPH et accomplisse lui même la procédure: En effet, cette procédure est très précise (Classement des salariés, convocation entretien préalable, lettre licenciement etc.)

Très cordialement.