



## Reprise d'entreprise et salarié, précisions à apporter

-----  
Par Visiteur

Bonjour,  
je souhaite reprendre un commerce, c'est un point chaud que je souhaite transformer en boulangerie artisanale. Actuellement cette affaire est tenue par deux vendeuses car le patron n'y travaille pas. Arrivant en couple sur cette affaire, qui serait une société avec ma compagne en tant que salarié, nous n'avons besoin d'aucune des deux vendeuses; donc nous souhaiterions les licencier. Doit-on s'attendre à une mise aux prud'homme? Y'a t'il une marche à suivre?

Merci d'avance

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

je souhaite reprendre un commerce, c'est un point chaud que je souhaite transformer en boulangerie artisanale. Actuellement cette affaire est tenue par deux vendeuses car le patron n'y travaille pas. Arrivant en couple sur cette affaire, qui serait une société avec ma compagne en tant que salarié, nous n'avons besoin d'aucune des deux vendeuses; donc nous souhaiterions les licencier. Doit-on s'attendre à une mise aux prud'homme? Y'a t'il une marche à suivre?

L'application de l'article L 1224-1 (sur le transfert d'entreprise et le principe de continuité des contrats de travail au profit du nouvel employeur) ne fait pas obstacle à ce que le nouvel employeur procède, après le transfert, à des licenciements pour motif économique ou pour motif personnel. Il s'agira le plus souvent de licenciements liés à la réorganisation de l'entreprise comme par exemple, notamment la suppression de l'emploi salarié.

Par principe même, la suppression d'emploi, pour être valable, doit être justifié par une cause économique.

Néanmoins, une telle suppression d'emploi n'est pas nécessairement subordonnée à une réduction de l'effectif de l'entreprise ou à une disparition de l'emploi du salarié licencié. Les pratiques suivantes sont compatibles avec l'existence d'un licenciement économique :

-Exécution des tâches du salarié par l'employeur lui-même (Cass. soc. 30-11-1994 n° 93-44.221), par un dirigeant de la société (Cass. soc. 29-1-1992 n° 91-42.128 : RJS 3/92 n° 264), par un associé (Cass. soc. 10-3-1993 n° 90-43.523 : RJS 5/93 n° 495), par un sous-traitant (Cass. soc. 26-9-1990 n° 87-40.518 : RJS 11/90 n° 841) ou par des collaborateurs bénévoles (Cass. soc. 20-1-1998 n° 94-45.094 : RJS 3/98 n° 288 ; 27-1-1999 n° 96-43.583).

En conséquence, le principe d'une suppression d'emploi ne pose par vraiment problème. Ce qui en pose un tient surtout à la condition suivante, à savoir que, selon la jurisprudence, la réorganisation de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que si elle est liée à des difficultés économiques, une mutation technologique, ou à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Or ici, cet élément pose problème, il est néanmoins contournable si le dossier pour le licencié est bien ficelé, notamment par exemple, en faisant valoir que votre femme ne sera pas salariée (mais associée), que le secteur est ultra compétitif et qu'une telle organisation vous fera réaliser des économies importantes et nécessaires.

Il serait judicieux de consulter un avocat spécialisée, afin que ce dernier prépare le terrain, rédige les lettres de licenciement et veille sur la procédure. Il s'agit d'éviter une procédure ultérieure et donc de sécuriser la procédure.

Préférer la consultation en cabinet, qui est ici nécessaire.

Très cordialement.