



Je reprend une entreprise je dois licencier 1persn

Par Visiteur

Bonjour, je suis en cours de reprise d'une entreprise ou il y a 2 personnes en cdi, malheureusement je dois me séparer d'une ,comment je peux m'y prendre? merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

Vous devez engager une procédure de licenciement économique (si c'est bien la cause économique qui justifie le licenciement) et respecter la procédure suivante:

Après avoir déterminé le salarié concerné en appliquant l'ordre des licenciements (voir n° 47845 s.), l'employeur doit respecter plusieurs étapes avant de notifier à l'intéressé la rupture de son contrat.

Ordre des licenciements

En cas de licenciement individuel, comme en cas de licenciement collectif, l'employeur doit établir un ordre des licenciements (Cass. soc. 13-7-1993 n° 90-43.973 (n° 2977) : RJS 10/93 n° 972), sauf si tous les emplois d'une catégorie sont supprimés (Cass. soc. 22-1-1992 n° 89-44.361 (n° 228) ; 14-1-2003 n° 00-45.700 (n° 52) : RJS 3/03 n° 330 ; 1-4-2003 n° 01-41.775 (n° 1099) : RJS 7/03 n° 863).

Il applique pour cela des critères fixés :

- soit par la convention collective ou l'accord collectif applicable à l'établissement ;
- soit, à défaut, par lui-même, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; les critères ainsi retenus prennent notamment en compte les charges de famille (en particulier celles des parents isolés), l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie. Toute clause discriminatoire établissant une priorité exclusive dans l'ordre des licenciements au détriment des salariés titulaires d'une pension de retraite est interdite.

Application

La liste légale des critères n'est pas limitative. L'employeur peut privilégier certains critères ou établir une pondération entre eux à la condition d'avoir pris en considération l'ensemble de ceux-ci (jurisprudence constante).

L'ordre des licenciements doit être appliqué à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls services concernés par les suppressions d'emploi (Cass. soc. 24-3-1993 n° 90-42.002 (n° 1320) : RJS 5/93 n° 500 ; 1-12-1998 n° 96-43.980 (n° 5003) : RJS 1/99 n° 27).

Les critères doivent s'appliquer sans discrimination à tous les salariés : ainsi, la charge d'une famille nombreuse ne saurait être appréciée différemment selon l'origine des salariés (Cass. soc. 8-4-1992 n° 90-41.276 (n° 1862) : RJS 5/92 n° 605).

Une distinction ne saurait être opérée au sein de chaque catégorie entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel (Cass. soc. 3-3-1998 n° 95-41.610 (n° 1123) : RJS 4/98 n° 548) même si le poste supprimé est un poste à mi-temps (Cass. soc. 7-7-1998 n° 96-45.014 (n° 3426) : RJS 10/98 n° 1196).

S'agissant du licenciement de salariés en congé parental d'éducation, voir n° 12065.

Sur l'application de l'ordre des licenciements à un salarié accidenté du travail, voir n° 275.

Contrôle du salarié

Sur demande du salarié licencié, l'employeur doit informer celui-ci des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

a. La demande du salarié doit être expédiée à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

Le jour où le salarié a quitté son emploi n'a pas à être pris en considération pour le calcul du délai. Celui-ci expire le dernier jour à 24 heures. Toutefois, s'il arrive normalement à expiration un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

S'agissant d'une simple faculté pour le salarié, le défaut de demande d'énonciation des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ne le prive pas de la possibilité de se prévaloir de l'inobservation de ces critères : voir n° 48575, a.

b. L'employeur fait connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé dans les 10 jours suivant la présentation de la lettre du salarié. En cas de réponse tardive ou à défaut de réponse : voir n° 48575.

Déroulement de la procédure

La procédure de licenciement pour motif économique se combine avec la procédure de droit commun de la façon suivante :

a. Convocation et entretien préalable (n° 47490 s.) avec mise en oeuvre de la convention de reclassement personnalisé ou du congé de reclassement (n° 48160 s.).

b. Notification du licenciement au salarié, après l'expiration d'un délai minimum : voir n° 47975. En cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement (défini n° 14480), ce délai est augmenté de 8 jours.

La lettre de licenciement doit être suffisamment motivée et comporter certaines mentions obligatoires (voir n° 47980), et doit mentionner l'existence de la proposition de convention de reclassement personnalisé ou du congé de reclassement (n° 48160 s.).

c. Notification du licenciement à l'autorité administrative compétente (n° 47985).

Très cordialement.