

CESSATION D'ACTIVITE SANS CESSION DU CABINET MEDICAL :

LE SORT DU PERSONNEL

La cessation d'activité du médecin sans cession du cabinet à un confrère, qu'elle soit consécutive à une prise de retraite ou à une reconversion, et qui conduit à la fermeture définitive du cabinet, a pour conséquence le licenciement du personnel pour motif économique (art. L 321-1 code du travail). Comme tout licenciement, il y a des règles et des délais à respecter très strictement et il est préférable de bien les connaître avant de lancer une procédure de ce type.

La procédure décrite ci-dessous est celle d'un **licenciement individuel pour motif économique** ou d'un **petit licenciement collectif** sans représentants du personnel dans le cabinet. Tout licenciement impliquant dix salariés et plus relève d'une réglementation parallèle spécifique.

Attention, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être réalisé. Vous devez donc étudier **toutes les possibilités de reclassement de votre salarié** et obtenir de vos confrères d'immédiate proximité (SCM, association de fait) ou locaux (ville, département, voire départements limitrophes) des lettres justifiant qu'ils n'ont pas actuellement de poste à pourvoir pour des emplois similaires ou équivalents.

LA PROCEDURE PREALABLE

▪ Convocation à l'entretien préalable

Vous devez convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement économique par lettre recommandée avec accusé de réception. Une remise en main propre contre décharge est également possible.

La convocation doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise ou par un conseiller extérieur.

Vous devez laisser un délai minimum de **5 jours ouvrables** après la présentation au salarié de la convocation par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ Entretien préalable

L'entretien est **obligatoire**. Vous devez expliciter le motif de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié. Vous devez également lui proposer le **contrat de sécurisation professionnelle**

qui est un dispositif d'accompagnement des licenciements économiques (CSP). Le dossier de CSP doit être retiré par l'employeur auprès de Pôle Emploi.

- **Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

Le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi du salarié licencié pour motif économique comprenant des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé, ainsi que des périodes de formation et de travail. Il s'adresse aux salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté et n'ayant pas atteint l'âge donnant droit automatiquement à la retraite à taux plein, ou le nombre de trimestres requis pour celle-ci.

Le salarié bénéficie alors, à compter de l'entretien, d'un **délai de réflexion de 21 jours** pour prendre sa décision. En cas d'adhésion, le CSP prend effet à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Et c'est cette date qui servira de référence pour le solde de tout compte et la régularisation des cotisations.

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

- La notification du licenciement, indiquant le ou les motifs, ne peut intervenir qu'après un **délai minimal de 7 jours pour le personnel non cadre** et de **15 jours pour le personnel cadre** à compter de la date de convocation à l'entretien. Si le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour accepter le CSP n'a pas expiré et que le salarié ne vous a pas encore informé de sa décision, vous devez envoyer à l'intéressé, à la date prévue pour notifier la rupture, une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant la date d'expiration du délai de 21 jours et précisant que, à défaut d'acceptation du CSP à cette date, cette lettre vaudra notification du licenciement. Attention, cette lettre doit obligatoirement faire apparaître des mentions obligatoires.

La notification fait courir le délai de préavis des salariés qui n'auraient pas accepté le CSP. L'article 25 de la Convention collective du personnel des cabinets médicaux fixe **la durée du préavis** en fonction de l'ancienneté du salarié :

Moins de 6 mois d'ancienneté (toutes catégories à l'exception du personnel embauché pour une durée déterminée) : 15 jours ;

De 6 mois à 2 ans de présence (toutes catégories) : 1 mois ;

Plus de 2 ans de présence (sauf cadre) : 2 mois.

Plus de 2 ans de présence pour le personnel cadre, 3 mois.

- Vous devez informer la **Direction Départementale de l'emploi** dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement.

INDEMNITES

L'employeur est redevable envers le salarié ayant au moins un an d'ancienneté de l'indemnité de licenciement (c. trav. art. L. 1234-9) qui est de : **1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté (c. trav. art. R. 1234-2).**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement,
- soit le tiers des trois derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le service juridique de la CSMF tient à disposition des adhérents, sur simple demande, un guide complet sur le licenciement économique du personnel des cabinets médicaux, avec l'ensemble des modèles de courrier.