

	<p><i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p> 	<p>Organisation du cabinet</p> <p>Ressources humaines</p>
	<p>F34. CESSATION D'ACTIVITE ET DEVENIR DU PERSONNEL</p>	<p>Auteur : Nora Boughriet, Docteur en droit</p> <p>Date de mise à jour : janvier 2015</p>

Vous avez décidé de cesser votre activité, avec ou sans successeur. Vous vous souciez alors du devenir de vos salariés...

I- CESSATION D'ACTIVITE SANS SUCESSEUR

Vous avez choisi de fermer le cabinet suite à l'arrêt de votre activité. Cela signifie que vous supprimerez définitivement la société ainsi que tous les emplois occupés au sein de celle-ci. Il faudra alors procéder au licenciement économique du personnel fondé sur la cessation d'activité.

La procédure est différente selon le nombre de licenciements à effectuer. Plusieurs options :

- Licenciement économique individuel.
- Licenciement collectif de moins de 10 salariés, sur une même période de 30 jours dit « petit licenciement collectif ».
- Licenciement collectif de 10 salariés et plus, sur une même période de 30 jours, dit « grand » licenciement collectif.

Son déroulement est apprécié très **strictement** par les juges, c'est-à-dire qu'ils contrôlent chaque élément de procédure et sanctionnent automatiquement l'employeur en cas d'irrégularité. C'est pourquoi il faudra respecter tous les délais de procédure, notifier toutes les informations demandées sur la lettre de licenciement...

De plus, sera également contrôlé le motif du licenciement, c'est-à-dire ici la cessation d'activité dont la conséquence est la suppression de postes. Le juge viendra vérifier que l'activité n'est pas reprise à la suite de la fermeture d'établissement et qu'il n'y a pas de renaissance de postes dans cet optique.

	<p><i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p> 	<p>Organisation du cabinet</p> <p>Ressources humaines</p>
	<p>F34. CESSATION D'ACTIVITE ET DEVENIR DU PERSONNEL</p>	<p>Auteur : Nora Boughriet, Docteur en droit</p> <p>Date de mise à jour : janvier 2015</p>

Notre conseil. Veillez à être assisté d'un avocat spécialisé tout au long de la procédure afin de respecter les règles en vigueur.

☞ *Pour plus de détails :* fiche **BIBLIO'URPS F31 « Le licenciement économique »**.

A NOTER

Il est également possible, sous certaines conditions et avec prudence, d'effectuer une rupture conventionnelle avec le ou les salariés. Ce mode de rupture du contrat de travail s'apparente à un accord entre le salarié et l'employeur sur les conditions de rupture du contrat qui les lient.

Attention ! La rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée comme un moyen de priver le salarié d'un avantage qu'il aurait pu obtenir dans le cadre d'un licenciement économique (reclassement, indemnités plus élevées,...). Une telle rupture ne sera pas homologuée.

☞ *Pour plus de détails :* fiche **BIBLIO'URPS F32 « la rupture conventionnelle »**.

II- CESSATION D'ACTIVITE AVEC SUCCESSEUR

Vous avez choisi de céder votre activité. Cela signifie que vous transférerez **automatiquement** tous les contrats de travail de vos salariés au nouvel arrivant en même temps que l'activité du cabinet et ce, sans aucune modification des droits acquis avant le transfert (ancienneté, avantages, usages de l'entreprise...).

Le transfert d'entreprise est défini aux articles L.1224-1 et suivants du Code du travail.

En plus d'être automatique, ce transfert est également **de plein droit**, c'est-à-dire qu'il s'impose à tous, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, à temps plein ou partiel) et quels que soient les événements qui affectent ce contrat (suspension, période d'essai, préavis...). Ainsi les salariés ne peuvent refuser leur nouvel employeur et vice versa. Par contre, rien n'interdit à un salarié de

	<p><i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p> 	<p>Organisation du cabinet</p> <p>Ressources humaines</p>
	<p>F34. CESSATION D'ACTIVITE ET DEVENIR DU PERSONNEL</p>	<p>Auteur : Nora Boughriet, Docteur en droit</p> <p>Date de mise à jour : janvier 2015</p>

démissionner à la suite du transfert, sachant que cette démission doit être claire et non équivoque¹. De même qu'au nouvel employeur de licencier un salarié pour une cause réelle et sérieuse.

A ce jour, aucun formalisme obligatoire n'accompagne le transfert, mais mieux vaut tout de même en avertir le personnel. Sous les impulsions de l'Union européenne, une obligation d'information devrait voir le jour, du moins lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise².

A NOTER

Les contrats en cours vont subsister avec le nouvel employeur. Dès lors, le transfert du contrat emporte transfert des droits et obligations, notamment le maintien de l'ancienneté, de la rémunération, de la qualification, de la clause de non-concurrence et le respect de l'obligation de loyauté et de discrétion.

Si le repreneur souhaite modifier un élément substantiel du contrat de travail d'un salarié, il doit impérativement obtenir l'accord de celui-ci, qui est en droit de refuser sans que cela constitue une faute. Le nouvel employeur peut éventuellement procéder à son licenciement (non disciplinaire) en mettant en avant l'intérêt de l'entreprise ou économique en mettant en avant la réorganisation de l'entreprise.

III- FORMALITES

A l'occasion de la cessation d'activité, certaines formalités s'imposent. Vous devez en effet remplir et transmettre au service concerné :

- Un **imprimé de déclaration annuelle n°2502** comportant les salaires de l'année de cessation d'activité doit être transmis au service des impôts, accompagné du règlement correspondant, dans les 60 jours de la cessation d'activité et au plus tard, le 15 janvier de l'année suivante.

¹ Arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 4 mai 2007

² Directive européenne du 12 mars 2001

	<p><i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p> 	<p>Organisation du cabinet</p> <p>Ressources humaines</p>
	<p>F34. CESSATION D'ACTIVITE ET DEVENIR DU PERSONNEL</p>	<p>Auteur : Nora Boughriet, Docteur en droit</p> <p>Date de mise à jour : janvier 2015</p>

- La **Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)** doit être transmise aux organismes sociaux et fiscaux dans les 60 jours suivant la cessation d'activité.

- La **Déclaration Formation Professionnelle Continue n°2483** pour un « cabinet de 10 salariés et plus » ou **n°2486** pour un « cabinet de moins de 10 salariés » à déposer à la recette des impôts dans les 60 jours de la cessation d'activité, accompagnée du règlement correspondant.

- Nature des informations délivrées -

Malgré le soin apporté dans l'exactitude des informations contenues dans ces documents, en vertu des dispositions légales, celles-ci revêtent un caractère général et ne peuvent donc remplacer un avis juridique, seule réponse possible pour une situation particulière.

- Droit de la propriété intellectuelle -

En application du Code de la Propriété Intellectuelle, toute reproduction, représentation, adaptation, modification, incorporation, traduction, commercialisation, partielles ou intégrales, par quelque procédé et forme que ce soit sont interdites, sauf autorisation préalable et écrite de JURIDIC'ACCESS.