

LE MEDECIN DECIDE DE PRENDRE SA RETRAITE

(QUOTIDIEN DU MEDECIN DU 16/06/2010)

Le coût du départ des salariés du cabinet doit être bien évalué

Vous prenez votre retraite. Savez-vous que le poste qui peut vous coûter le plus cher est celui du départ de vos salariés ? A titre d'exemple, le licenciement d'une secrétaire, employée depuis vingt ans et touchant un salaire brut de 2 500 euros, vous coûtera approximativement 13 300 euros d'indemnité de licenciement et 9 200 euros de contributions à verser au Pôle Emploi. Auxquels il faudra ajouter le dernier salaire et les indemnités de congés payés. Soit un total de plus de 25 000 euros à verser avec le dernier bulletin de rémunération.

Deuxième volet de la série du Quotidien consacrée au départ à la retraite des médecins.

- Vous avez un successeur

C'est une situation certes de moins en moins fréquente, mais qui peut encore exister. L'acquéreur de votre cabinet doit obligatoirement reprendre les contrats de travail en cours au jour de la cession et il ne peut pas subordonner l'achat au licenciement de tout ou partie de votre personnel. La jurisprudence est désormais constante dans ce sens. S'il souhaite réorganiser le cabinet, c'est lui qui devra procéder aux licenciements souhaités – et prendre les risques correspondants...

- Vous prenez votre retraite et n'avez pas de successeur

C'est la situation qu'il faut envisager dans la majorité des cas. Il ne faut pas attendre le dernier moment pour traiter le problème. Et en parler suffisamment tôt à votre personnel, ne serait-ce que pour lui permettre d'organiser sa propre vie. Un salarié mis brutalement au pied du mur risque de mal réagir. Un délai minimum de six mois paraît raisonnable. Cela vous permettra de voir avec lui comment il envisage son avenir. Cette connaissance de ce qu'il souhaite faire est indispensable pour choisir la procédure à suivre. Vous devez savoir si le salarié souhaite continuer à travailler ou s'arrêter, voire profiter de l'occasion pour prendre sa retraite, s'il pense pouvoir retrouver un travail, s'il souhaite faire une formation pour se perfectionner ou se reconvertir.

Mais vous n'êtes pas obligé de suivre la même procédure pour tous les salariés.

Vous pouvez par exemple faire un licenciement économique pour votre secrétaire et une rupture conventionnelle pour votre femme de ménage..

Demandez également à votre salarié de se renseigner auprès du Pôle Emploi, en lui donnant tous les éléments nécessaires, pour qu'il puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause. Un salarié mal informé risque d'estimer avoir fait un mauvais choix vous entraînant à coup sûr aux prud'hommes.

Trois possibilités s'ouvrent alors à vous : le licenciement économique, la rupture conventionnelle et, dans certains cas, le départ en retraite du salarié.

Le licenciement économique

La procédure est assez complexe et son déroulement échappe en partie à l'employeur. Comme dans le licenciement classique, vous devez commencer par convoquer le salarié à un entretien préalable. Mais avant de faire, vous devez vous procurer auprès du Pôle Emploi un dossier que vous devrez obligatoirement remettre au salarié lors de l'entretien. Celui-ci peut adhérer en effet à une « convention de reclassement personnalisée » qui lui permet de bénéficier de certains avantages : il perçoit une allocation spécifique, il a droit à un accompagnement personnalisé pour son reclassement, à des actions de formation... Depuis le 1er avril 2009, les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté peuvent également en bénéficier. Attention, si vous ne proposez pas de reconversion, le salarié peut refuser la convention et être licencié sans préavis.

pas cette convention à votre salarié, la sanction est lourde : vous devrez verser au Pôle Emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut !

Une fois qu'il a reçu le document, au cours de l'entretien préalable, le salarié dispose de vingt et un jours pour accepter la convention, son silence valant refus. S'il accepte, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de réflexion. Le salarié quitte alors l'entreprise sans avoir de préavis à effectuer. Il est prudent d'adresser au salarié une lettre de licenciement pour le cas où il refuserait la convention de reclassement. Le salarié devra alors effectuer son préavis. Mais comme on le voit, il n'est pas simple de faire correspondre le délai du salarié avec votre cessation d'activité. Si vous êtes certain de son acceptation, vous pouvez prévoir l'entretien préalable un mois avant votre arrêt d'activité. Si vous êtes certain de son refus, il faut commencer la procédure trois mois avant, pour tenir compte du préavis qu'il doit effectuer. Mais il peut changer d'avis pendant son délai de réflexion.

Combien tout cela va-t-il vous coûter ? Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié. Il est de un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Par exemple, un salarié ayant quinze ans d'ancienneté et touchant un salaire brut de 2 100 euros aura droit à une indemnité de : $(15 \times 1/5 \times 2\,100) + (5 \times 2/15 \times 2\,100) = 7\,700$ euros. L'indemnité de licenciement ne supporte pas de charges sociales, c'est le montant brut qui est versé au salarié. Mais si votre salarié accepte la convention de reclassement, le Pôle Emploi va vous demander de financer ce reclassement. Vous devrez donc lui verser deux mois de préavis non effectué, soit l'équivalent de deux mois de salaire (avec les charges sociales, ouvrières et patronales, afférentes) ainsi que le montant du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé, ce qui correspond au maximum à 120 heures de salaire brut. En gardant notre exemple, il faudra verser au Pôle Emploi environ 6 040 euros pour les deux mois de salaire et 1 660 euros pour le DIF. Le coût total de ce licenciement économique est donc de 15 400 euros...

La rupture conventionnelle homologuée

Ce mode de rupture du contrat de travail est plus simple, plus souple et moins coûteux que le licenciement économique mais il doit être utilisé avec beaucoup de précautions. Le salarié dispose en effet d'un an pour contester la validité. Il y a très peu de formalisme. Il faut simplement prévoir un ou plusieurs entretiens préalables pour mettre au point la convention (on trouve l'imprimé nécessaire sur Internet). L'indemnité à verser au salarié doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, c'est-à-dire qu'elle correspond à l'indemnité de licenciement économique. Mais il n'y a pas de contribution à payer au Pôle Emploi. Grand avantage : la date de rupture du contrat de travail est librement fixée par les contractants. Une fois préparée, la convention est signée par chaque partie qui dispose ensuite d'un délai de quinze jours pour se rétracter. Ce délai écoulé, le document doit être envoyé à la Direction départementale du travail qui dispose elle aussi de quinze jours pour homologuer ou non la convention, le silence de la Direction valant acceptation. La convention produit alors ses effets et le contrat est rompu à la date choisie par les contractants. Il faut prévoir environ deux mois pour effectuer tranquillement la procédure. Pour une rupture au 31 décembre, vous pouvez donc commencer début novembre mais nous vous conseillons de faire le premier entretien préalable début octobre pour pouvoir effectuer un licenciement économique dans le cas où votre salarié changerait d'avis.

Le départ volontaire à la retraite

Vous ne pouvez pas mettre d'office un salarié à la retraite, sauf s'il a plus de soixante-dix ans... ce qui n'est pas très fréquent. Par contre, un salarié peut demander la liquidation de sa pension de retraite s'il a plus de soixante ans. Dans ce cas, vous devez lui verser une indemnité de départ en retraite égale à :

- Un demi mois de salaire s'il a plus de dix ans d'ancienneté,
- Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,

- Un mois et demi après vingt ans,
- Deux mois après trente ans, ce qui ne doit pas être fréquent.
- Vous prenez votre retraite de la CARMF en continuant votre activité

Attention, le simple fait de liquider vos droits à la retraite de la CARMF ne suffit pas à justifier un licenciement économique. Vous ne pourrez en effet procéder au licenciement économique de tout ou partie de votre personnel que si vous pouvez montrer qu'il y a, corrélativement, une réduction notable de votre activité entraînant diminution de vos recettes et de votre bénéfice et rendant indispensable ce licenciement. Si vos recettes diminuent pas, les prud'hommes, s'ils sont saisis, considéreront que le licenciement économique est sans cause réelle et sérieuse.

En conclusion, il faut être conscient que le droit social est une matière fluctuante, avec des textes qui changent rapidement et une grande importance de la jurisprudence. D'où la nécessité de vous faire conseiller avant de prendre des décisions qui peuvent avoir de lourdes conséquences.

› *JACQUES GASTON – CARRERE*

jjgastoncarrere@orange.fr