

SELARL MALLET-GIRY – ROUICHI

Avocats Associés

Avocats Associés :

Sonia MALLET – GIRY
Médiateur inscrit auprès de
la Cour d'Appel d'Orléans

Christophe ROUICHI
Ancien Bâtonnier

En collaboration avec :

Sophie CHAPART
Juriste

CASE PALAIS : N°37

Cabinet principal

60 RUE DE LA
BRETONNERIE
45000 – ORLEANS
TEL. 02.38.54.55.72

cabinet@avocats-dmgr.fr

*Cabinet ouvert du
lundi au vendredi
8H45 – 12H00
13H45 – 18H00*

Cabinet secondaire

14, place du Général Leclerc
45170 NEUVILLE-AUX-BOIS

Tél **02.38.91.50.20**

*RECEPTION DES CLIENTS SUR
RENDEZ-VOUS*

**Association OFFICE DU
TOURISME DE GIEN**
Place Jean Jaurès
45500 GIEN

Par mail :
chenuchristian45@gmail.com;

Orléans, le 27 janvier 2025

Nos réf. : **22500002 - CR/CR/SC**
CR002025 – OFFICE DU TOURISME DE GIEN

Monsieur le Président,

Je fais suite à votre appel téléphonique au cours duquel vous avez expliqué souhaiter cesser l'activité de l'office du tourisme de Gien et rompre les contrats de vos 3 collaborateurs selon la formule qui leur serait la plus avantageuse.

L'office du tourisme de Gien est constitué sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Vous précisez que l'association est en déficit depuis trois ans, et que vous ne bénéficiez pas d'un soutien financier suffisant des autorités locales.

Précisément le 20 décembre 2024, vous avez signé une convention financière avec la communauté des communes giennoises laquelle vous a alloué une subvention de 210.000 euros pour l'année 2025 dont un acompte de 50% vous a été réglé, le solde sera réglé en juillet 2025.

Vous souhaitez donc cesser l'activité de l'office du tourisme tout en précisant que vous n'envisagez pas pour l'instant la dissolution de l'association.

Vous souhaitez connaître la procédure à suivre.

Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée

au capital de 48.270 euros

immatriculée au R.C.S. ORLEANS 480 265 651 - APE 741-A
n° de TVA intracommunautaire FR93 480 265 651

I- Sur la cessation d'activité

La rupture de l'ensemble des contrats de travail des salariés travaillant au sein de l'association entraînera de facto la fermeture de votre unique établissement et par voie de conséquence la cessation de l'activité de l'association sauf à ce que l'activité de vos salariés soit reprise par des bénévoles.

Il apparaît à la lecture des statuts que la possibilité de mettre en sommeil l'association, c'est-à-dire de cesser l'activité sans dissoudre immédiatement l'association, n'est pas prévue.

Dès lors, sans modification préalable des statuts de l'association, qui requiert un vote de l'assemblée générale, une telle possibilité ne m'apparaît pas possible.

La cessation de l'activité m'apparaît donc devoir entraîner la dissolution de l'association.

Une telle décision doit donc être nécessairement soumise au vote préalable de l'assemblée générale.

Je relève par ailleurs que vous avez signé le 20 décembre 2024 une convention financière avec la communauté des communes giennoises aux termes de laquelle il vous est alloué une subvention de 210.000 euros pour l'année 2025 dont 105.000 euros vous a d'ores et déjà été réglé.

Une telle décision de cessation d'activité emportera à mon sens la restitution de la subvention perçue. A défaut, la collectivité pourrait considérer qu'il s'agit d'un abus de confiance en ce que vous acceptez une subvention alors que vous aviez décidé de cesser l'activité au motif que la subvention n'est pas suffisante.

Au surplus, il me semble que la subvention est du même montant que celle de l'année précédente.

Peut-être serait-il plus opportun que vous démissionniez de vos fonctions de président et laisser la gestion de l'association et des contrats de travail au nouveau président élu.

En tous les cas, faute de stipulation dans les statuts définissant les pouvoirs du président, la décision de rompre tous les contrats de vos salariés m'apparaît devoir être autorisée préalablement par l'assemblée générale des membres de l'association.

II- Sur la rupture des contrats

Sous réserve de mes propos ci-dessus, la solution la plus favorable pour vos salariés serait un licenciement économique.

L'indemnité de rupture à laquelle ils pourront prétendre sera identique quel que soit le mode de rupture.

En revanche, en cas de licenciement économique, ceux-ci pourront bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle qui leur permettra de bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage plus favorable durant 12 mois sans avoir par ailleurs à subir de délai de carence.

La rupture conventionnelle présente en revanche l'avantage pour l'employeur de limiter les contestations devant le conseil de prud'hommes dès lors que le salarié devra justifier d'un vice de son consentement pour obtenir l'annulation de la rupture (et non d'une absence de cause réelle et sérieuse en cas de licenciement)

Le ministre du travail a précisé que « *la rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés* ».

Il a toutefois souligné que cette procédure « ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et des plans de sauvegarde de l'emploi ».

Ainsi, le salarié doit être préalablement « informé de ses droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui ».

Ceci concerne les cas où un plan de sauvegarde de l'emploi ou un plan de départ volontaire est mis en œuvre, ce qui n'est pas votre cas.

1- La rupture conventionnelle

Vous devrez convoquer chacun de vos salariés à un entretien individuel au cours duquel ils pourront être assistés d'un conseiller du salarié (puisque vous ne disposez pas de représentant du personnel) ou d'un salarié de l'association.

Si vous parvenez à un accord, vous signerez une convention de rupture conventionnelle fixant le montant de l'indemnité (qui est au minimum égale à l'indemnité de licenciement) et la date de la rupture (laquelle ne peut être fixée avant l'homologation par la DREETS)

Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires pour éventuellement se rétracter.

S'il se rétracte, la rupture est annulée et le contrat de travail se poursuit.

S'il ne se rétracte pas, vous devrez à l'expiration du délai, adresser, via le service teleRc la convention de rupture à la DREETS pour homologation.

La DREETS dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour statuer.

En l'absence de décision explicite à l'issue de ce délai, la convention est considérée comme homologuée implicitement.

Le contrat peut prendre fin.

Il faut donc compter environ 5 semaines entre la signature de la convention et la fin du contrat.

Toutes indemnités supplémentaires qui seraient versées en plus de l'indemnité légale de rupture conventionnelle entraînera l'application du forfait social de 30%.

2- Le licenciement économique

❖ Le motif économique

Il convient d'ores et déjà de s'interroger sur l'existence ou non d'un motif économique.

En droit

L'article L 1233-3 du code du travail dispose que :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

« 1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

2^o A des mutations technologiques ;

3^o A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4^o A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux » entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »

La cessation d'activité de l'entreprise constitue une cause économique autonome de licenciement. Elle justifie les licenciements de l'ensemble des salariés de l'entreprise indépendamment de la situation économique de cette dernière.

Pour justifier des licenciements, une cessation d'activité doit réunir trois conditions :

- elle doit concerner toute l'entreprise ;
- elle doit être totale ;
- elle ne doit pas résulter d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur.

Pour constituer un motif de licenciement, la cessation d'activité doit être définitive.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la cessation d'activité ne devient un motif économique que si elle est justifiée par des difficultés économiques, une mutation technologique ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise.

L'article L 1233-4 du code du travail prévoit par ailleurs que : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.*

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret »

En fait

La cessation d'activité est un motif autonome de licenciement pour motif économique et se suffit donc à lui-même, sous réserve que cette cessation d'activité soit définitive.

Si effectivement vous n'envisagez pas la dissolution de l'association, un tel motif devra être justifiée par des difficultés économiques ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise.

En l'espèce, il ressort malgré une hausse de votre chiffre d'affaires, un résultat déficitaire en 2022 (-11.951€) et en 2023 (-32.992 euros).

Les comptes ne sont pas arrêtés pour l'année 2024 mais vous précisez que cet exercice se soldera également par un déficit de l'ordre de 20.000 à 30.000 euros.

La nouvelle subvention allouée de 210.000 euros est, sauf erreur, identique à celle allouée l'année passée et ne devrait donc pas vous permettre de redresser la situation.

En tous les cas, le licenciement n'est justifié que si le reclassement du salarié est impossible.

Dans ce cadre, il y aura notamment lieu préalablement au licenciement de prendre attache auprès de la commission paritaire nationale emploi-formation des Organismes de Tourisme (C.P.N.E.F.P.) qui est notamment chargée de « *susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion* ».

❖ La procédure

En cas de licenciement de moins de 10 salariés pour motif économique, les formalités à suivre sont identiques à celles du licenciement individuel :

- convocation à un entretien préalable ;
- délai à respecter entre la convocation et l'entretien
- entretien préalable (dès ce stade une lettre énonçant le motif économique doit être remise à chaque salarié)
- remise aux salariés d'un document sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le salarié a 21 jours pour accepter ou refuser le CSP. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut refus.
- notification du licenciement (cette notification ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai de 7 jours ; ce délai est uniforme que le salarié soit cadre ou non. Si le salarié n'a pas encore accepté le CSP, le licenciement est notifié à titre conservatoire. Si le salarié accepte le CSP, le contrat sera considéré comme ayant été rompu d'un commun accord dans le cadre du dispositif du CSP à l'issue du délai de réflexion de 21 jours)
- information de l'administration ;
- énonciation des critères du licenciement sur demande écrite du salarié. (dans votre cas si tous les postes sont supprimés, il n'y a pas lieu de prévoir de tels critères)

En l'absence de tout représentant du personnel dans l'entreprise, la procédure se limite aux formalités à l'égard des salariés et de l'administration.

3- Le montant des indemnités à verser aux salariés

❖ En cas de licenciement économique

Outre l'indemnité de congés payés, l'employeur doit régler les indemnités de rupture :

- Indemnité de préavis (d'après votre convention collective : deux mois de salaire pour les non-cadres ; 3 mois pour les cadres)
- Indemnité de licenciement

En cas d'acceptation du CSP par les salariés, l'indemnité de préavis sera versée à FRANCE TRAVAIL.

Les salariés ne bénéficieront que de l'indemnité de licenciement.

En cas de refus du CSP, les salariés doivent exécuter leur préavis (sauf si vous les en dispensez). Dans ce cas, l'indemnité de préavis leur est versée.

Le droit applicable

L'article R 1234-2 du code du travail prévoit que : « *L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :* »

1^o Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2^o Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

L'article R 1234-4 du code du travail prévoit que : « *Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :* »

1^o Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2^o 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. »

Pour fixer le montant de l'indemnité, il y aura lieu de tenir compte de l'ancienneté acquis au cours du préavis (même si celui-ci n'est pas exécuté).

L'indemnité conventionnelle est identique à l'indemnité légale, sauf à prévoir un doublement de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de 52 ans dont le licenciement intervient après 20 d'ancienneté, ce qui n'est pas le cas de vos salariés.

Dans le détail :

- Concernant Madame Anne CHAUVEL (chargée de commercialisation, agents de maîtrise, embauchée le 16.05.2019) :

Le salaire moyen des 12 derniers mois s'élève, à ce jour, à 2530,60€

Le salaire moyen des 3 derniers mois s'élève, à ce jour, à 2625,58€

Le salaire le plus favorable est celui le salaire moyen des 3 derniers mois.

Si l'on tient de son ancienneté, arrêté ce jour à 5 ans et 8 mois auxquels on peut ajouter les deux mois de préavis, soit 5 ans et 10 mois, son indemnité de licenciement s'élèverait à :

$$(2625,58 \times \frac{1}{4} \times 5) + (2625,58 \times 1/4 \times 10/12)$$

$$= 3281,98 + 547$$

$$= 3.828,98\text{€}$$

- Concernant Madame Christina GASQUEZ WILLAUME (directrice, agent de maîtrise, embauchée le 2 mars 2020) :

Le salaire moyen des 12 derniers mois s'élève à 3694,30€

Le salaire moyen des 3 derniers mois s'élève à 3827,45€

Le salaire le plus favorable est celui le salaire moyen des 3 derniers mois.

Si l'on tient de son ancienneté, arrêté ce jour à 4 ans et 10 mois auxquels on peut ajouter les deux mois de préavis, soit 5 ans, son indemnité de licenciement s'élèverait à :

$$3827,45 \times \frac{1}{4} \times 5 = 4.784,32\text{€}$$

- Concernant Monsieur Pierrick VEZZOLI (chargé marketing et communication, embauché le 20 septembre 2023) :

Le salaire moyen des 12 derniers mois s'élève à ce jour à 2311,03€

Le salaire moyen des 3 derniers mois s'élève à ce jour à 2533,18€

Le salaire le plus favorable est celui le salaire moyen des 3 derniers mois.

Si l'on tient de son ancienneté, arrêté ce jour à 1 ans et 4 mois auxquels on peut ajouter les deux mois de préavis, soit 1 ans et 6 mois, son indemnité de licenciement s'élèverait à :

$$2533,18 \times \frac{1}{4} \times 1,5 = 949,94\text{€}$$

Ces indemnités devront être réévaluées en fonction du jour de notification du licenciement.

❖ En cas de rupture conventionnelle

Conformément à l'article L 1237-13 du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle seront donc sensiblement équivalentes à celles visées ci-dessus, sauf à revoir l'ancienneté de chaque salarié selon la date de rupture du contrat.

Le principe du calcul demeure le même.

En conclusion :

A ce stade les statuts ne prévoient pas la mise en sommeil de l'association.

Dès lors, la cessation de l'activité de son seul établissement m'apparaît devoir entraîner la liquidation de l'association sauf à ce que les statuts soient modifiés.

Par ailleurs, les statuts ne prévoient pas les pouvoirs du président de l'association et ne prévoient pas concernant les pouvoirs du conseil d'administration le cas du licenciement des salariés.

Dans ces conditions, la consultation préalable de l'assemblée générale extraordinaire de l'association s'impose également à ce titre.

Enfin, à mon sens, une telle décision exposerait l'association à restituer la subvention perçue.

Je vous précise que mes honoraires pour la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique pour vos trois salariés s'élèveront à la somme de 2.000 euros HT soit 2.400 euros TTC.

Je demeure bien évidemment à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et demeure, en tous les cas, attentif à vos instructions.

Je vous prie de trouver ci-joint ma facture d'honoraires au titre de la présente consultation que je vous remercie de me régler selon tout moyen à votre convenance.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Christophe ROUICHI