



Reprise de l'essentiel de l'activité de Neo security par Fiducial

Actualité législative publié le 15/08/2012, vu 1582 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Le tribunal de commerce de Paris a autorisé le 3 août le groupe d'expertise-comptable et de services Fiducial à reprendre la société de gardiennage Neo Security, en cessation de paiement depuis le 24 avril.

Selon une source syndicale, Fiducial va reprendre 3 320 salariés, dont 124 postes administratifs, sur les 4 884 du groupe à partir du 1^{er} septembre. GS4, le géant britannique de la sécurité, s'engage à reprendre immédiatement 181 salariés du contrat de surveillance de l'ambassade des Etats-Unis, selon la même source.

Entre 300 et 400 emplois pourraient ne pas être repris à l'issue de ce processus, essentiellement du personnel administratif, selon des estimations syndicales. Le ministre du redressement productif, Arnaud Montebourg, dans un communiqué « *s'est félicité qu'une solution ait pu être trouvée pour assurer dès à présent 3 831 des 4 800 salariés une préservation de leur emploi* ».

Jean-Michel Houry, l'ancien PDG de Neo Security, est visé depuis septembre 2011 par une enquête pour « abus de biens sociaux » menée par la brigade financière.

« Info plus » La procédure de [licenciement économique d'un seul salarié](#)

Après avoir fixé l'ordre des licenciements selon les critères conventionnels, ou à défaut légaux (article [L. 1233-5](#) du Code du travail), l'employeur doit chercher à reclasser le salarié dans l'entreprise ou le groupe d'entreprise auquel elle appartient (article [L. 1233-4](#) du Code du travail).

Si le [reclassement](#) est impossible, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée (article [L. 1233-11](#) du Code du travail).

A l'issue de l'entretien, l'employeur ne peut licencier le salarié qu'à l'expiration d'un délai de 7 jours ouvrables et de 15 jours ouvrables pour les cadres à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable (article [L. 1333-15](#) du Code du travail).

Et vous, pensez-vous que les salariés dont le poste n'a pas été repris pourront être reclassés ?

Par Juritravail

Source : Le Monde, le 6 août 2012