



Possible licenciement suite rachat

Par **Mylene59**, le **02/01/2015** à **17:04**

Bonjour,

Je suis actuellement salariée, en CDI, en tant que vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter.

Le magasin est géré par une SARL.

Comme les chiffres dégringolent, mon patron souhaite vendre; il m'a donc dit que j'allais être licenciée (licenciement économique).

Mais aujourd'hui, après avoir consulté son avocat, il me dit qu'il n'a pas le droit de me licencier à cause d'une loi (je suppose, après m'être renseignée qu'il s'agit de l'article L1224-1 du code du travail) et que mes deux options sont: soit la rupture conventionnelle, soit travailler pour celui à qui il va revendre la société.

Je précise que le repreneur va faire du magasin une sandwicherie, donc, a priori, ce fameux texte de loi ne s'appliquerait pas puisqu'il y a changement d'activité...

Pourriez-vous m'éclairer?

Par **P.M.**, le **02/01/2015** à **18:43**

Bonjour,

La rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique et effectivement [l'art. L1224-1 du Code du Travail](#) ne peut pas vous concerner en cas de changement radical d'activité...

L'employeur oublie en quelque sorte éventuellement une autre option, celle de tenter de vous reclasser au sein de ses autres sociétés si c'est la cas, s'il en a la possibilité, avant de procéder au licenciement économique...

Par **Mylene59**, le **02/01/2015** à **18:55**

Bonjour,

Merci pour votre réponse rapide.

Mon employeur n'a qu'une seule société donc le licenciement me paraissait logique, ce qui ne me paraissait pas logique c'est justement que son avocat lui dise qu'il n'avait pas le droit de me licencier.

D'ailleurs, sur un autre forum, on m'a répondu qu'effectivement je ne pouvais pas être licenciée et que mon contrat devait être repris par le repreneur, qu'importe ce qu'il vend ou fabrique.

Par **P.M.**, le **02/01/2015** à **19:54**

On ne va quand même pas vous obliger à faire dans la sandwicherie après avoir vendu des vêtements...

Il faut que l'entité économique conserve son identité et que l'activité soit poursuivie ou reprise, c'est une évidence et du bon sens...

D'ailleurs, il faudrait éventuellement creuser pour savoir ce qui sera réellement vendu...

D'autre part, votre contrat de travail ne devrait subir aucune modification essentielle, ce qui ne peut pas être le cas en l'occurrence...

Par **Mylene59**, le **03/01/2015** à **11:04**

Merci encore pour votre réponse.

C'est effectivement évident et tombe sous le sens pour moi aussi!

Ce qui m'inquiète c'est que mon patron m'a transféré un mail de son avocat, spécialisé en droit du travail, dans lequel il stipule qu'il ne peut y avoir licenciement, et appuie ses dires avec un extrait de l'article L 1244-1.

Je ne sais pas comment je vais pouvoir m'en sortir si un avocat spécialisé en droit du travail et employé par mon patron affirme qu'il ne peut y avoir licenciement...est-ce que je devrais prendre un avocat moi aussi?

Savez-vous qui pourrait m'aider?

Par **P.M.**, le **03/01/2015** à **18:11**

Bonjour,

J'ai l'impression que l'employeur veut vous entraîner vers une rupture conventionnelle en montant un stratagème, ce qui vous ferait perdre certains droits liés au licenciement économique car ce n'est pas par mail qu'un avocat répond à un client qui lui expose une situation juridique et moi aussi je sais en confectionner...

Il pourrait aussi vous demander de démissionner à ce compte là mais il sait que vous ne le feriez pas, du moins j'espère...

De toute façon, s'il devait y avoir transfert du contrat de travail, l'acheteur ne pourrait pas vous conserver ou vous pourriez refuser une modification essentielle du contrat de travail liée au changement de qualification...

Je vous conseillerais de rester ferme car la Jurisprudence vous donne raison et vous pourriez éventuellement vous rapprocher de l'Inspection du Travail...

[citation]**Le maintien des contrats de travail : à quelles conditions ?**

Si, malgré le changement survenu, l'entité économique concernée conserve son identité, **l'activité est poursuivie ou reprise**, les contrats de travail en cours sont maintenus.

L'application de ce principe implique que l'entreprise continue à fonctionner dans les conditions d'exploitation analogues aux précédentes (similitude des procédés techniques et du matériel utilisé, mêmes types de postes de travail...).

[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

S'il le fallait, je vous conseillerais aussi de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire plutôt d'un avocat spécialiste qui saurait lui répondre autrement que par mail avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Mylene59**, le **03/01/2015** à **18:48**

Un grand merci pour votre aide.

J'ai également l'impression qu'il y a quelque chose d'étrange là-dessous...

Je vous rassure, je n'ai absolument aucune intention de démissionner ni de signer quoi que ce soit qui ne me paraîtrait pas être dans mon intérêt et j'ai bien l'intention de rester ferme!

Je vais suivre vos conseils et contacter l'inspection du travail, et si besoin, je prendrai contact avec un avocat.

Je vous tiendrai au courant de la réponse de l'inspection du travail, en attendant, je vous remercie encore pour votre aide et vous souhaite un bon dimanche.

Cordialement