Image not found or type unknown

Licenciement ou rupture conventionnelle

Par **macha1973**, le **03/06/2018** à **20:09**

Bonsoir.
Il y a quinze jours mon employeur nous a informé qu'il a vendu sa pharmacie. Cela prend effet au 1 septembre 2018.

Je dois quitter les murs au 31 août 2018, car l'acheteur ne souhaite pas me garder.

Je suis embauchée depuis le 1sep 2016 à temps partiel 24h/ semaine mais je fais toujours des heures supplémentaires.

Je ne sais pas comment souhaite t- il que je sorte de l'entreprise. J'ai surtout des congés payés à prendre, j'ai posé des 15 jrs de vacances en juillet 2018 du 11au 28. Et en Août, le patron lui même et les deux autres collègues prennent leurs vacances. Il a donc besoin de moi en Août.
Seulement, j'ai un peu anticipé, j'ai peut y trouvé un emploi à partir du 1 août. Seulement, je n'ai pas envie de démissionner et de perdre mes droits.

Voilà, j'aimerais savoir ce que je peux accepter sans me faire avoir, car je n'ai pas demandé cette situation et je suis seule à élever mes deux enfants. Je ne voudrais pas partir avec le minimum, que puis-je réclamer.

Je vous remercie.
Cordialement.
F-G

Par **P.M.**, le **03/06/2018** à **20:45**

Bonjour,
Normalement, l'acheteur n'a pas le choix en vertu de l'art. L1224-1 du Code du Travail :
[citation]Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.[/citation]
Dans le cadre d'un temps partiel, vous ne pouvez pas faire des heures supplémentaires mais complémentaires…
La rupture conventionnelle résulte d'un accord amiable qui n'engage pas forcément l'employeur à verser plus que l'indemnité minimale prévue contrairement à une transaction

après licenciement...

Par **macha1973**, le **03/06/2018** à **23:04**

Si j'ai bien compris, c'est à mon employeur actuel de me licencier? Si c'est le cas il devra, nous devrons établir une transaction afin de m'indemniser.Certe! Mais pour quel motif? Économique ?
Si lui me propose une rupture conventionnelle, vous me conseiller de refuser. Où si bien indemniser d'accepter?
Peux t-il (par vengeance) me refuser mes congés déjà organisés en juillet ?
Encore merci.
FG

Par **P.M.**, le **04/06/2018** à **08:01**

Bonjour,
Vous n'avez pas bien compris, normalement ni votre employeur actuel ni l'acheteur ne peuvent vous licencier…
Si vous préférez partir, vous pourriez conclure une rupture conventionnelle et vous servir de ça pour faire augmenter l'indemnité prévue mais je vous rappelle que celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est maintenant limitée suivant l'art. L1225-3 du Code du Travail …
Normalement, l'employeur ne peut pas modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant la date de départ...

Par **macha1973**, le **18/06/2018** à **11:11**

Bonjour.
Et merci pour vos réponses.
J'ai quand même besoin d'une précision : si rupture conventionnelle, je peux me servira de celle-ci pour augmenter mes indemnités.
Mais si licenciement sans cause, vous me dites qu'il y a un plafond et licenciement économique ?
Mon employeur a t-il il un délai pour me l'annoncer?
Car tout les autres employés m'en parle mais je ne suis pas censée être au courant de cette mesure. Par contre, il me garde sous la main pour combler les remplacements de mes collègues cet été et me laisse partir 3 semaines en vacances, ça de moins à me payer !
Que me conseillez vous de faire ?
Est-ce que je dois anticiper et lui demander ce qu'il compte faire ?
Cordialement.
FG

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **18/06/2018** à **11:25**

Bonjour,
Ce n'est pas vous qui pouvez augmenter vos indemnités mais l'employeur en acceptant une demande de votre part s'il le veut bien…
Le plafond de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est prévu à l'art. L1225-3 du Code du travail que vous pouvez consulter sur la partie colorée de mon précédent message…
Je ne comprends pas ce que vous voulez dire par :
[citation]Par contre, il me garde sous la main pour combler les remplacements de mes collègues cet été et me laisse partir 3 semaines en vacances, ça de moins à me payer ![/citation]
Déjà ce n'est qu'avec votre accord qu'il ne peut vous accorder que 3 semaines et pas 4 semaines et comme ce sont des congés payés, je ne vois pas ce que cela lui évite de vous payer…
Vous n'avez rien à faire et c'est à l'employeur de prendre ses dispositions…
Personnellement, j'attendrais de voir ce qui va se passer et je refuserais la rupture conventionnelle...

Par **macha1973**, le **18/06/2018** à **11:37**

Encore merci. Je commence à voir où je vais.
Une dernière question : peut il changer les plannings pour l'été ? Doit- il nous avertir à l'avance ? Peut- on refuser ?
Cordialement.
FG

Par **P.M.**, le **18/06/2018** à **16:32**

Bonjour,
L'employeur peut à priori changer les planning de travail mais en respectant un délai raisonnable et pour les contrats de travail à temps partiel, on peut se référer notamment à ces dispositions du Code du Travail :
- art. L3123-6 du Code du Travail :
[citation]Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.
Il mentionne :

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification[/citation]
- art. L3123-11 :
[citation]Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.[/citation]
- art. L3123-12 :
[citation]Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.[/citation]

Par **macha1973**, le **05/07/2018** à **17:21**

Bonjour...
Enfin, il vient de m'annoncer le verdict.
Il s'agit bien d'un arrangement entre les deux parties.
Il me propose un licenciement économique.
Est-ce que je doit accepter ?
Peut-il mettre une clause ou les indemnités sont plafonnées ?
Encore mille mercis.

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **17:30**

Bonjour,
Vous pourriez accepter le licenciement économique mais sans rien signer dans ce sens ce qui vous laisserait la possibilité de le contester ensuite…
L'employeur n'a pas la possibilité de limiter les indemnités qui sont d'ordre public et aucune clause ne le pourrait...

Par **macha1973**, le **05/07/2018** à **17:44**

Il faudra bien que je signe un document ?
Je me suis mal exprimée. Peut-il me donner plus que le prévoit le plafond ?

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **18:46**

Vous n'avez à signer que l'accusé de réception vous convoquant à l'entretien préalable de licenciement économique et ensuite lors de celui-ci la décharge de remise des documents du CSP puis éventuellement comme quoi vous l'acceptez pendant le délai de réflexion de 21 jours…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Viendra ensuite le solde de tout compte et vous pouvez signer son reçu puisqu'il peut être dénoncé dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR...
Si l'employeur est particulièrement généreux, il peut vous faire un don en allant au-delà de l'indemnité de licenciement légale ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable...

Par **macha1973**, le **05/07/2018** à **19:01**

Merci pour toutes vos réponses.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés