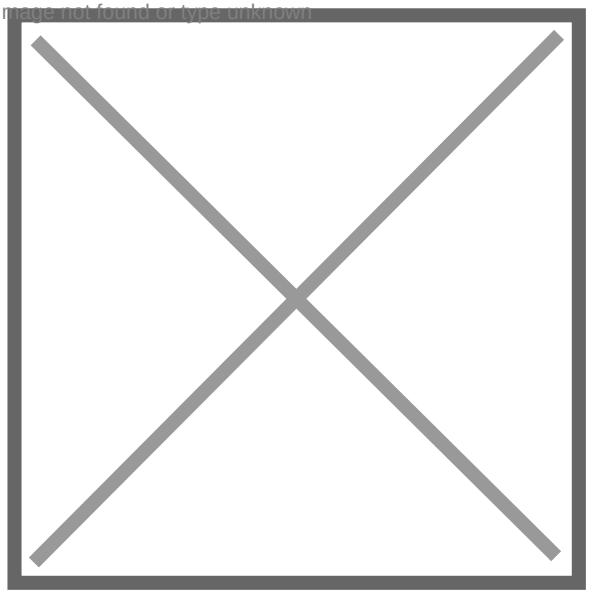
Image not found or type unknown



Licencié sans aucun motif de gravité

Par **noreht**, le **15/12/2010** à **18:11**

Bonjour,
Mon ami est salarié à mi-temps en cdi dans un camping depuis 2 ans 1/2. Il a 53 ans et gagne 1300€nets par mois! Son patron lui a annoncé qu'il le licenciait pour le remplacer par une personne de leur famille. Il lui propose un accord à l'amiable. Doit-il accepter ou aller aux Prud'hommes et quoi réclamer? merci

Par **P.M.**, le **15/12/2010** à **19:56**

Bonjour,
Si l'employeur n'a pas de motif de licenciement, je pense que le mieux est de refuser tout accord ou alors de se rétracter d'une rupture conventionnelle pendant la période finale...

Par **noreht**, le **15/12/2010** à **20:02**

se retracter d'une.....
SVP QUE VOULEZ VOUS DIRE. MERCI

Par **Marion2**, le **15/12/2010** à **20:13**

pomtedforum recommande à votre ami de refuser tout accrod de la part de so employeur et

de ne pas accepter une rupture conventionnelle.

Par **P.M.**, le **15/12/2010** à **20:25**

Pas exactement, si le salarié le voit comme ça, il peut faire mine d'accepter une rupture conventionnelle et se rétracter pendant le délai prévu, ainsi il aura une preuve que c'est vraisemblablement pour cette raison l'employeur le licencie...

Par **joara**, le **21/12/2010** à **11:00**

Bonjour, j'ai besoin d'aide ma meilleure amie et moi travaillons ensemble dans une chaine de restaurant assez connu. Il y a environ 4 mois une nouvelle manager s'est mise à la harceler. Il y a une semaine cette manager a viollemment bousculé mon amie, qui est tombée en se cognant la tête contre une machine. En étant informé, le patron ne s'est même pas déplacé et suite à un entretien. Le patron veut la renvoyer pour abscence injustifiée sans même vouloir débattre sur ce qui s'est passé.

Par **P.M.**, le **21/12/2010** à **12:15**

Bonjour,
La meilleure chose à faire aurait été d'aller déposer plainte et de demander à l'employeur de faire une déclaration d'accident du travail tout en consultant un médecin...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés