Image not found or type unknown

L'interdiction d'embaucher en Cdi un enfant d'employé

Par **Toto0693**, le **06/02/2015** à **14:11**

Bonjours, je travaille actuellement en CDD dans une grande enseigne de bricolage, c'est mon 3 eme CDD sur une periode de 2 ans dans cette enseigne avec des coupure de plusieurs mois entre chaque contrat.

Mon probleme est que la directrice des ressources humaines vient de m'annoncer qu en raison de la présence de ma mère dans l'entreprise, qu'il ne pourrait pas me faire signer de CDI dans le même magasin.

La Directrice des ressources humaines ainsi que les différent chefs de secteurs qui m'ont eu dans leur rayon m'apprécie pourtant énormément et sont très satisfait de mon travail et aurait aimer me garder dans le magasin.

Cette regle d'interdire le recrutement en cdi d'un enfant d'employé a t'elle une quelquonque valeur dans la mesure ou je ne suis pas dans le même rayon que ma mère et qu'aucun conflit d'intérêt ne pourrait survenir?

Je souhaite vraiment travailler dans ce magasin et m'empêcher d'y travailler en CDI sur le simple fait que ma mère y soit également m'attriste fortement.

Il y a t'il un recour possible?

Par **antoni123**, le **06/02/2015** à **14:59**

Bonjour,

Il ne me semble pas qu'une loi interdise d'être embaucher dans la même entreprise qu'un membre de sa famille. En tout cas si vous avez besoin de conseils en droit du travail vous pouvez posez vos questions à ce cabinet http://www.xxxxxx/. Personnellement j'avais un soucis dans mon contrat de travail et le cabinet xxxxxx m'a apporté les réponses dont j'avais besoin.
Ne vous laissez pas faire et prouvez la légitimité de votre embauche grâce à l'appuie d'un avocat en droit du travail.

Par **janus2fr**, le **06/02/2015** à **16:48**

Bonjour,
Une telle pratique flirte avec la discrimination...
[citation]
Article L1132-1 En savoir plus sur cet article...
Modifié par LOI n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.
[/citation]

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés