



## ma demandes portes sur un licencement de types abusif

Par **tahar**, le **30/01/2009** à **13:02**

Maitre bjr , voila j'etais en contrat cdi chez un employeur du btp , suite a cela j'ai us un accident de travail contester par mon employeur , et reconnus par la ss comme longue maladie apres diverse teste de l'inspecteur de la ss j'ai été enfin reconnu comme travailleur andicaper sur un certain pourcentages donc mon accident du travail est reconnu , mon employeur veux me licencier pour cause ki n'a pas de poste adapter a mon andicapes ce ke je contestes , j'ai ete operer d'une erni discal et mon medcin conseil a demander de me reclaser sur un postes adaptable a mon employeur celui ci ne veux pas et il ma meme proposer une transaction ke j'ai refuser

, il me demandes d'accepter le licencement chose ke je refuse je suis actuelement sans ressource ni salaire et je ne touche aucune indemnité de la ss j'ai entamer un referer prudhomal contres mon employeur et ce lui ci repouse constamment les dates d'audience sous pretexte que sont dossier n'ai pas complet pour ca defense j'aimerais ke vous me disiez ci oui ou non mon recours ds cette affaire portera ces fruits et kel seront mes droit , notamment mes indemnités , mes damages interet pour prejudice moral , ansi ke les absteintes journaliere me seront aquises l'ord de la procedure de jugement prudhomal par avance je vous en remerci metre et vous pris de crois a mes sentiment les plus respectueux[s][s]/[s]/[s]

Par **Aquanaute13**, le **29/03/2009** à **22:51**

Bonsoir tahar

Votre action au Conseil de prud'hommes aboutira très certainement en votre faveur d'après ce que vous racontez.

A la prochaine audience votre avocat ou votre défenseur syndical doit demander aux Conseillers de rejeter la demande de renvoi parce que cela n'a que trop duré. l'employeur ayant largement eu le temps de mettre le dossier en l'état.

N'oubliez pas qu'aux Prud'hommes il y a la notion d'unicité de la procédure. Votre défenseur doit le savoir.

Cordialement  
Aquanaute13