Image not found or type unknown

Rupture abusive d'un CUI/CAE DOM

Par **OusGwada**, le **30/08/2015** à **18:50**

Bonjour,
J'ai signé un contrat de travail le 21 mai 2015 dans le cadre d'un CUI/CAE DOM. Il a démarré le 22 juin 2015 et devait se terminer le 21 juin 2016 (1 an). La période d'essai indiquée est de 2 mois et devait prendre fin le 21 août 2015. Le mercredi 19 août, le Directeur de la société m'informe qu'il met fin à ma période d'essai qu'il estime non concluante. Je lui annonce que c'est trop brutal car il faut un délai de prévenance de 2 mois. Il reste campé sur ses positions et confirme la rupture de mon contrat par courrier simple et LRAR pour les mêmes motifs.
En surfant, j'apprends que la période d'essai maximale pour un CDD D'un an est de 1 mois.
Je décide de saisir le référé en envoyant mes conclusions avec la mention "Billet pour avis" avec les chefs de demande suivants :
Dommages et intérêts pour rupture abusive de mon contrat 15163 € (salaires à devoir jusqu'à la fin du contrat).
Indemnité compensatrice de congés payés (pas règlé à ce jour).
Remise du solde de tout compte et de l'attestation d'expérience professionnelle sous astreinte de 100 € par jour de retard
1000€ selon l'Article 700 du code de procédure civile
Voici les autres griefs que je reproche à mon employeur :
- Remise tardive du contrat de travail le lendemain de la rupture. - Défaut de remise de la copie de la Déclaration Préalable A l'Embauche ou de l'accusé de réception
- Le délai de prévenance n'a pas été respecté : 2 semaines(Article L. 1221-25). - La visite d'embauche médicale renforcé (je suis R.Q.T.H. et nous étions exposés au chlore pour la surveillance des jeux aquatiques) n'a pas été effectuée (Article R4624-19). - Les actions d'accompagnement et de formations prévues cochés dans la convention tripartite (Aide à la prise au poste, Acquisition de nouvelles compétences, Formation interne) n'ont jamais été réalisées.
- Le délai de prévenance n'a pas été respecté : 2 semaines(Article L. 1221-25). - Mes congés payés n'ont pas été réglés
- Pas de BIAF
- Pas de formation aux consignes de sécurité.
J'envisage par la suite une saisine ordinaire par le fonds :Quels sont les chefs de demande auxquels je peux prétendre ?
Merci d'avance.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **30/08/2015** à **19:42**

Bonjour,
Vous décidez de saisir le Conseil de Prud'Hommes sans même attendre la date habituelle de la paie et apparemment sans vous déplacer pour aller chercher le solde de tout compte alors que celui-ci est quérable...
Il me semble que les demandes que vous envisagez sont suffisantes sachant que vous ne pouvez pas demander à la fois le paiement des salaires jusqu'au terme du CDD pour rupture hors période d'essai et non respect du délai de prévenance...
Si vous n'avez pas eu le CDD transmis dans les 2 jours ouvrables, vous pourriez prétendre être en CDI sans période d'essai mais il semble que ce ne soit pas dans votre intérêt de plaider le licenciement sans respect de la procédure et sans cause réelle et sérieuse ni respect du préavis...

Par **OusGwada**, le **31/08/2015** à **02:40**

Bonsoir !

Détrompez vous !
Certains documents sont quérables à condition d'être mis à disposition.
Je me suis déplacé 2 fois après l'annonce de la rupture de la période d'essai. le lendemain et le surlendemain.
Le 1er document que j'ai réclamé est le contrat de travail qui m'a été remis le lendemain de la rupture.
Ensuite le vendredi j'ai récupéré l'attestation Pôle Emploi, le chèque et la fiche de paie correspondant (août 2015.
Cependant j'ai refusé de signer le solde de tout compte car il ne m'avais pas remis le chèque correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés.
Le contrôleur de l'inspection du travail m'a indiqué que j'avais bien fait.
Si je comprends bien je ne peux rien réclamer pour la non remise dans les temps de mon contrat de travail (le lendemain de la rupture incroyable, le défaut de visite médicale renforcée(je rappelle que j'ai la reconnaissance RQTH), Les actions d'accompagnement et de formations prévues cochés dans la convention tripartite (Aide à la prise au poste, Acquisition de nouvelles compétences, Formation interne) n'ont jamais été réalisées. Pas de BIAF
- Pas de formation aux consignes de sécurité. Pas d'information sur la lettre de rupture sur mon CPF.
Je ne mets pas votre parole en doute mais je sus estomaqué.
J'espère que j'obtiendrai gain de cause pour le référé.
Pas facile dans cette nébuleuse.

Merci pour les renseignements donnés et ce à venir.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **08:08**

Les documents inhérents à la rupture du contrat de travail sont quérable et je ne me trompe pas...
Comme il me me semble que vous n'aviez pas indiqué si vous aviez pris contact avec

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'employeur pour savoir s'ils étaient prêts, on ne peut pas le deviner de plus vous en avez eu au moins deux mis à disposition...
Le contrat de travail n'a rien à voir avec cela puisque s'agissant d'un CDD, il doit être transmis par l'employeur dans les 2 jours ouvrables après l'embauche...
Le vendredi, sans date reste bien vague mais si vous avez récupéré l'attestation destinée à Pôle Emploi, cela ne vous fait subir aucun préjudice pour retarder l'indemnisation...
Ce n'est pas le solde de tout compte que l'on signe mais son reçu et comme il peut être dénoncé dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR, il n'engage à rien...
Vous pourriez invoquer le fait que le contrat de travail ne vous a pas été transmis dans les délais alors que vous avez indiqué l'avoir signé un mois avant mais alors cela voudrait dire que vous étiez en CDI sans période d'essai et donc vos demandes ne seraient pas les mêmes comme je vous l'ai indiqué, donc il reste à savoir si vous avez intérêt à soulever ce point...
Je ne crois pas vous avoir indiqué que vous ne pouviez rien réclamer pour l'absence de visite d'embauche et de formation puisque j'ai mentionné que les demandes que vous indiquez sont suffisantes...
Donc il n'y a pas de quoi être "estomaqué" et vous devriez à digérer normalement mes messages...

Par **OusGwada**, le **31/08/2015** à **13:27**

Bonjour !
Je digère très bien vos messages.
Je pense que nous avons du mal à nous comprendre et peut-être ne suis je pas suffisamment clair.
Le jour de la rupture, mercredi 19 août 2015, l'employeur m'a annoncé que les documents de fin de contrat seraient prêts le vendredi 21 août 2015. Il m'avait indiqué aussi que ce n'était pas la peine de rester jusqu'à 18h (fin du service)et qu'il n'était pas nécessaire que je revienne le lendemain de la rupture (jeudi 20 août 2015).
Je suis tout de même revenu en lui précisant que j'avais besoin d'un papier me confirmant la rupture d'un contrat car je ne voulais pas qu'il impute une absence injustifiée voire un abandon de poste.
Il a confirmé que j'aurais le document demandé demain (vendredi 21 août 2015).
A ma demande il m'a remis mon contrat de travail que j'ai signé contre remise en mains propres.
Il m'a rétorqué que c'était la date de signature qui comptait. Je précise qu'il m'a remis le contrat après la rupture (trop fort).
Le contrat de travail indique que je suis en CDD puisque les termes sont précis (22 juin 2015 au 21 juin 2016 avec une période d'essai de
mois.
J'ai récupéré presque tous les documents mis à disposition excepté le reçu du solde de tout compte que j'ai refusé de signer et le chèque pour l'indemnité compensatrice de congés payé dont je n'ai jamais vu la couleur.
Attention ! le juge ne peut prendre en compte la requalification du CDD en CDI qu'à la demande du salarié.
Je ne m'oriente pas sur cette piste puisque j'ai une faible ancienneté (moins de 2 mois). Mon sujet porte sur une rupture abusive et non sur un licenciement.
le précédent employeur a rompu mon contrat le 8 décembre 2014 de manière anticipée en

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

dehors des dispositions légales après la période d'essai qui était cette fois-ci de 1 mois et ne m'a transmis aucun document. C'est pourquoi une conseillère de Pôle Emploi m'a indiqué que je devait les récupérer pour avoir droit aux indemnisations. Elle m'a affirmé que le temps passé chez le dernier employeur ne pouvait donner lieu à lui seul des indemnités de chômage. L'audience de conciliation pour la rupture du contrat du 8 décembre se déroulera le jeudi 17 septembre 2015. J'enverrai Aujourd'hui le courrier de réclamation à l'avant dernier employeur. L'avocat qui devait me représenter dans le cadre de l'aide juridictionnelle (dont l'accord fut tardif 14 avril 2015, alors que la demande avait été déposée début janvier 2014) devait effectuer la saisine. une 1ère affaire de licenciement économique avait été radiée car il n'avait pas envoyé les conclusions à la partie adverse et je n'avais pas été informé de la dernière audience. Cela fait 3 dossiers à traiter. Rassurez-vous je ne suis fautif dans aucun de ces cas.
Seulement, dans mon département (DOM), ils font n'importe quoi. Les procédures basiques ne sont pas respectées. Tant que l'avant dernier employeur ne m'aura pas remis les documents obligatoires je ne serai pas indemnisé. Vu que le dernier employeur a rompu mon contrat de façon tout aussi illégale je ne toucherai rien à part peut-être le RSA. Le dommage financier est imminent. L'audience en Référé est prévue le lundi 28 septembre 2015.
Merci, cordialement !

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **15:37**

Effectivement j'ai du mal à vous comprendre sur ce point puisque dans votre exposé initial vous indiquiez :
[citation]**J'ai signé un contrat de travail le 21 mai 2015** dans le cadre d'un CUI/CAE DOM. Il a démarré le 22 juin 2015 et devait se terminer le 21 juin 2016 (1 an).[/citation]
Ce qui est devenu ensuite :
[citation]Le 1er document que j'ai réclamé est le contrat de travail qui m'a été remis le lendemain de la rupture
---
A ma demande il m'a remis mon contrat de travail que j'ai signé contre remise en mains propres.
Il m'a rétorqué que c'était la date de signature qui comptait. Je précise qu'il m'a remis le contrat après la rupture (trop fort).[/citation]
Libre à vous d'avoir refusé le solde de tout compte et le chèque mais je vous répète que cela ne servait à rien puisque même dans le cas de la signature d'un reçu, il peut être dénoncé dans les 6 mois...
Lorsque vous indiquiez :
[citation]Voici les autres griefs que je reproche à mon employeur :
- Remise tardive du contrat de travail le lendemain de la rupture.[/citation]
Cela impliquerait donc que vous demandiez la requalification du CDD en CDI mais je vois que vous avez compris que ce n'est pas dans votre intérêt comme je vous l'ai indiqué...
Je pense que pour une bonne clarté, il n'aurait pas été utile de revenir sur les conditions de la rupture du précédent contrat, lequel a fait l'objet d'|url=http://www.legavox.fr/forum/travail/rupture-anticipee-employeur_76031_1.htm#.VeRVzTYVg-I]un autre sujet[/url] que vous n'avez pas poursuivi mais je pensais que vous aviez déjà réclamé les documents au précédent employeur ne serait-ce que lors de la saisine du Conseil de Prud'Hommes pour cette autre affaire...
Pour l'Aide Juridictionnelle, je pense qu'il y a confusion dans les dates car vous ne pouvez

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pas l'avoir demandée en janvier 2014 avant la rupture de ce contrat de travail...
Puisque le premier dossier a été radié cela fait un dossier de moins à traiter et il en reste 2...
Vous n'avez pas besoin de me rassurer car je n'ai à aucun moment même esquissé que vous pouviez être fautif dans ce sujet mais je vois que vous avez compris aussi qu'il fallait se constituer des preuves lorsque l'employeur rompt le contrat unilatéralement...
Il n'y a hélas pas que dans les DOM que des employeur font n'importe quoi mais il ne faudrait pas reporter la responsabilité distincte du premier employeur sur le second concernant le dommage financier et mélanger les deux affaires...

Par **OusGwada**, le **31/08/2015** à **22:02**

Bonsoir !
Les 1er dommages financiers sont bien dus au 1er employeur puisqu'il modifié par 3 fois mon contrat de travail dont 2 fois en baissant mon salaire. J'ai fait l'objet d'un licenciement économique qui cache des motifs personnels. Avec l'aide d'une tierce personne nous en avons fait la démonstration dans les conclusions. C'est cette affaire qui avait été radiée (non caduque. Je bénéficie de l'aide juridictionnelle mais ne compte pas sur un avocat (trop long). Je compte la réintroduire bientôt.

C'est la seconde affaire qui a fait l'objet d'une demande d'aide juridictionnelle finalement accordée en avril 2015.
L'inspection du travail, et la commission juridique d'un syndicat m'avait conseillé d'utiliser au préalable (janvier 2015) le référé prudhommal pour réclamer les dus qui ne souffraient d'aucune contestation sérieuse.
Vu l'antériorité de l'affaire (7 mois) j'ai préféré la saisine par le fond.
Cependant, j'envisage de modifier les chefs de demande avant l'audience de conciliation du jeudi 17 septembre 2015 car je trouve que j'ai surenchéri. Je devais être trop excité, non par l'appât du gain mais par le fait que mes anciens employeurs devaient immédiatement assumer leur actes.
Voici les prochains chefs de demande envisagés :
- Dommages et intérêts pour rupture abusive = 9880€
- Indemnité compensatrice de congé payés = 740€
- Dommages et intérêts pour sanction pécuniaire illicite en fonction du préjudice subi.
- Dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire = 9880€
- Dommages et intérêts au titre du préjudice pour absence de formation = 8600 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral = 10000 €
- 7000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de sécurité et de résultat.
- 3000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de moyens en matière de télétravail.
- Dommages et intérêts pour préjudice moral et financier (Pas d'indemnités chômage jusqu'à ce jour)= 10475 €.
Pour la 3ème je n'ai pas de demande d'aide juridictionnelle.
J'ai envoyé un référé et on verra après le 28 septembre 2015.
En tout cas merci de m'aiguiller.

Cordialement !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **22:26**

C'est bien ce que j'ai souligné que le premier dommage financier est dû au premier employeur mais qu'il ne me paraît pas judicieux de mélanger les deux affaires ce que vous ne pourrez pas faire non plus devant le Conseil de Prud'Hommes...
Si vous n'avez pas réintroduit la première affaire, elle reste radiée et de toute façon, en raison de l'unicité d'instance elles ne peuvent qu'en faire une seule donc, je ne comprends pas comment vous pouvez parler d'une seconde affaire concernant un même contrat de travail avec le même employeur puis d'une troisième affaire pour le dernier contrat de travail...
Je n'ai pas l'intention pour ma part de mélanger les deux dossiers celui faisant l'objet de l'autre sujet et celui faisant l'objet du présent sujet car je pense que rapidement personne n'y comprendrait plus rien...
D'autre part, il ne serait pas sérieux comme je vous l'ai dit précédemment d'imaginer et de chiffrer des demandes sans avoir le dossier sous les yeux...

Par **OusGwada**, le **31/08/2015** à **22:34**

Bonsoir !
Les 1er dommages financiers sont bien dus au 1er employeur puisqu'il modifié par 3 fois mon contrat de travail dont 2 fois en baissant mon salaire. J'ai fait l'objet d'un licenciement économique qui cache des motifs personnels. Avec l'aide d'une tierce personne nous en avons fait la démonstration dans les conclusions. C'est cette affaire qui avait été radiée (non caduque. Je bénéficie de l'aide juridictionnelle mais ne compte pas sur un avocat (trop long). Je compte la réintroduire bientôt.

C'est la seconde affaire qui a fait l'objet d'une demande d'aide juridictionnelle finalement accordée en avril 2015.
L'inspection du travail, et la commission juridique d'un syndicat m'avait conseillé d'utiliser au préalable (janvier 2015) le référé prudhommal pour réclamer les dus qui ne souffraient d'aucune contestation sérieuse.
Vu l'antériorité de l'affaire (7 mois) j'ai préféré la saisine par le fond.
Cependant, j'envisage de modifier les chefs de demande avant l'audience de conciliation du jeudi 17 septembre 2015 car je trouve que j'ai surenchéri. Je devais être trop excité, non par l'appât du gain mais par le fait que mes anciens employeurs devaient immédiatement assumer leur actes.
Voici les prochains chefs de demande envisagés :
- Dommages et intérêts pour rupture abusive = 9880€
- Indemnité compensatrice de congé payés = 740€
- Dommages et intérêts pour sanction pécuniaire illicite en fonction du préjudice subi.
- Dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire = 9880€
- Dommages et intérêts au titre du préjudice pour absence de formation = 8600 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral = 10000 €
- 7000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de sécurité et de résultat.
- 3000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de moyens en matière de télétravail.
- Dommages et intérêts pour préjudice moral et financier (Pas d'indemnités chômage jusqu'à ce jour)= 10475 €.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour la 3ème je n'ai pas de demande d'aide juridictionnelle.
J'ai envoyé un référé et on verra après le 28 septembre 2015.
En tout cas merci de m'aiguiller.

Cordialement !

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **22:36**

Déjà répondu entre temps sans que vous n'ayez besoin d'émettre plusieurs fois ce message...

Par **OusGwada**, le **31/08/2015** à **22:54**

D'accord.
Cependant il s'agit de 3 affaires avec 3 employeurs différents.
La 1ère concerne une association sportive qui déguise un licenciement pour motif personnel en licenciement pour motif économique.
La 2ème affaire de concerne un Système d'Échange Local (association valorisation qui valorise la personne à travers des échanges de bien et de services. La Présidente de l'association décide de rompre mon contrat (CUI/CAE) de manière anticipée sous prétexte que je ne réponds pas à ses appels téléphoniques.
La 3ème concerne une Société Civile d'Exploitation Agricole qui m'employait en tant que responsable d'animation des aires de jeux. Le directeur décide de rompre nos relations de travail pendant ce qu'il considère comme une période d'essai. En épluchant les textes de loi il s'avèrent que la période d'essai dépasse le maximum autorisé par la loi. C'est une rupture abusive anticipée d'un CUI/CAE DOM.
Les conclusions ont déjà été transmises à la partie adverse.
Comment faire pour que vous ayez le dossier sous les yeux.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **31/08/2015** à **23:02**

Vous voyez donc que l'on s'y perd en passant d'un sujet à l'autre et en mélangeant plusieurs dossiers...
De toute façon un forum ne peut pas se transformer et se substituer à une consultation individuelle juridique ou syndicale...

Par **OusGwada**, le **01/09/2015** à **01:08**

Bonsoir !
La consultation c'est la 1ère chose que j'ai faite pour résoudre ces affaires prud'homales.
J'ai contacté l'inspection du Travail, la commission juridique d'un syndicat, les avocats avec

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

aide ou sans aide juridictionnelle.
Les avocats ont été les moins éfficaces (radiation de la 1ère affaire au delà d'un an d'instruction et pas de saisine sur la seconde). Si certains avait rempli leur rôle les 2 premiers dossiers seraient déjà clos et je n'en serai pas à demander des efforts complémentaires sur les forums juridiques me défendre.
En tout cas merci pour ces informations et dans l'espoir dans avoir d'autres.
Cordialement,
OusGwada

Par **P.M.**, le **01/09/2015** à **08:11**

Bonjour,
Je ne peux pas croire que tous les avocats sont des incapables et ne savent que faire radier une affaire ou ne saisissent pas le Conseil de Prud'Hommes si vous leur demandez et que vous ne puissiez que vous servir d'internet pour élaborer vos conclusions avec des demandes sérieuses...
Maintenant, prétendre qu'en moins de neuf mois un dossier doit être clos, c'est peut-être un peu présomptueux...

Par **OusGwada**, le **01/09/2015** à **09:06**

Bonjour,
Je ne prétends pas que tous les avocats soient des incapables.
Je souligne que ceux que j'ai sollicité sur ces trois affaires m'ont fortement déçu.
Pour la 1ère affaire j'ai été licencié le 16 juillet 2013.
J'ai été dispensé de mon préavis de 3 mois qui se terminait le 19 octobre 2013. J'ai du attendre janvier 2014 pour faire la saisine de cette affaire.
La lenteur administrative légendaire dans notre département et le manque de diligence de l'avocat qui me représentait fait que le dossier est en sursis. Cela fait déjà 2 ans. Donc rien à voir avec les 9 mois que vous évoquez. Cependant, je veux bien entendre qu'une affaire puisse durer 3 ans voire plus, mais tout de même on ne peut pas dire que les avancées étaient concrètes. Aucune conclusion rédigé par l'avocat. Il y a de quoi être indigné.
Une partie de la 2ème affaire aurait du être introduite en référé au plus tard le 8 janvier 2015 (suite à la rupture du contrat de travail le 8 décembre 2014). J'ai finalement effectué la saisine le 30 juillet 2015. Suite à cela une personne à l'accueil du Conseil des Prud'hommes m'a conseillé de me représenter moi-même car elle avait constaté de nombreuses manques de diligences.
Les avocats se bouscule moins dans le cadre de l'aide juridictionnelle et sans vouloir vous diffamer une de vos consoeurs me l'a fait comprendre.
Je viens de me faire a le 19 août 2015. J'effectue la saisine en référé le 28 août 2015 pour obtenir une audience le 28 septembre 2015.
Mes démarches avec le concours de bon nombre de personnes avertis (vous en faîtes parti) ont été les plus rapides.
Je ne me contente pas d'internet pour élaborer mes conclusions. Dans ce cadre j'ai sollicité les services d'un Conseillé syndical, de l'inspection du travail, de la commission juridique d'un syndicat.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il n'y a rien de présomptueux dans ce que j'affirme.
Je m'appuie sur des faits.

Cordialement,
OusGwada.

Par **P.M.**, le **01/09/2015** à **09:16**

En tout cas la lenteur administrative ne peut pas être mise en cause puisque la saisine du Conseil de Prud'Hommes est enregistrée le jour même...
Les 9 mois que j'évoque est pour la deuxième affaire puisque vous prétendiez que les deux premiers dossiers devraient être clos...
Vous ne pouvez pas me diffamer en parlant d'une consoeurs car vous ignorez si je suis avocat donc vous imaginez des situations et donc des faits...
De toute façon, ça ne sert à rien de discutailler de cette manière car cela ne fera pas avancer vos dossiers...
Je me rappelle que nous avions déjà échangé sur un autre forum et que j'avais déjà eu du mal à vous convaincre que le Conseil de Prud'Hommes n'est pas une loterie et que vous les prépariez mal...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés