



Non respect des engagements employeur contrat CUI en CDI

Par **Kheops4500**, le **14/02/2019** à **17:28**

Bonjour,

Il y a deux ans j'ai été embauché pour un emploi en CDI. Quelques semaines après ma prise de poste j'ai reçu un e-mail de la responsable des ressources humaines de mon entreprise me demandant de signer et retourner un document.

Ce document était un cerfa de demande d'aide à l'embauche d'un salarié en contrat unique d'insertion en CDI. J'étais inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 24 mois. Mais j'ai toujours travaillé en intérim durant ce temps avant cette embauche.

Avant de recevoir cet e-mail je n'ai été mis au courant de rien concernant ce contrat en CUI.

Après quelques renseignements sur internet, j'ai signé et retourné ce document qui a permis de faire bénéficier mon employeur pendant 6 mois minimum d'une exonération de charges patronales.

Cependant toutes les informations que j'ai recueillies, stipulaient que la demande d'aide de réduction de charges était subordonnée à la signature avec le salarié d'une convention individuelle. Celle-ci visait à lister les contreparties pour le salarié en terme de formation professionnelle, accompagnement ou mise à niveau des compétences.

2 ans plus tard je n'ai jamais vu, eut ou entendu parlé cette convention. Pas plus que je n'ai rencontré mon tuteur mentionné dans le cerfa que j'ai signé. La convention a été complètement (consciemment ou pas) occultée à la demande d'aide.

Mais surtout je n'ai bénéficié d'aucune mesure de formation visant à améliorer mes compétences. On ne m'a absolument rien proposé pendant 2 ans. Par contre mon employeur lui a bénéficié des réductions de charges du fait de mon éligibilité au contrat unique d'insertion au moment de mon embauche.

J'ai récemment posé une démission pour quitter cette entreprise. Une demande de rupture conventionnelle m'a été refusée, on m'a proposé un abandon de poste que j'ai refusé.

Je voudrais savoir si je pouvais faire quelque chose pour requalifier ma démission en rupture du contrat à l'initiative de l'employeur aux prud'hommes (licenciement sans motif) ? Pour le non respect de ses engagements du devoir d'accompagnement en terme de formation. Peut-être également prétendre à 1 mois de salaire d'indemnités pour le préjudice lié à l'absence

totale de transparence concernant la mise en place du CUI quasiment a mon issue. Et l'entière bénéfice de l'employeur.

J'aimerais pouvoir bénéficier des allocations chômage en vue de préparer un projet personnel de création d'entreprise sans avoir a attendre un délais de 4 mois de carence suite à ma démission.

J'ai tous les échanges de mail a disposition, ainsi que le cerfa du CUI retourné signé. J'avais demandé de me fournir mon exemplaire salarié signé de la partie employeur il ne l'ont jamais fait depuis.

En remerciant d'avance pour votre attention a ma situation. J'espère avoir été assez clair.

Cordialement

Par **P.M.**, le **14/02/2019** à **18:50**

Bonjour,

Suite à une démission, ce n'est pas un délai de carence de 4 mois pour percevoir l'indemnisation par Pôle Emploi mais avant que votre dossier puisse être étudié par une commission paritaire vous permettant éventuellement d'ouvrir droit à la dite indemnisation...

Il faudrait que suite à votre démission vous exposiez les griefs contre votre employeur par lettre recommandée avec AR ayant provoqué votre démission pour saisir le Conseil de Prud'Hommes afin qu'elle soit reconnue comme une prise d'acte de rupture ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Kheops4500**, le **15/02/2019** à **16:44**

Merci beaucoup pour votre réponse.

Je vais prendre contact avec un défenseur des salariés de mon secteur et voir ce qu'il est possible de faire par rapport au non respect de l'accompagnement a la formation de mon employeur.

J'ai cru comprendre que selon pôle emploi, une démission d'un contrat CUI était considéré comme légitime selon 3 conditions. Pour un emploi en CDI, pour un CDD de plus de 6 mois ou pour une formation certifiante. Ce troisième cas m'intéresse.

Cordialement

Par **P.M.**, le **15/02/2019** à **17:17**

Bonjour,

Il s'agit d'une formation qualifiante mais, à mon sens, il faudrait que vous ayez invoqué ce motif dans votre démission...

Par **Kheops4500**, le **15/02/2019** à **19:13**

Bonsoir,

Oui formation qualifiante exact.

Mais il n'y a pas d'obligation de motif dans une lettre de démission il me semble ?

Lors de l'inscription a pôle emploi il ne demande que l'attestation où la case démission est alors cochée par l'employeur. Sans motif particulier énoncé sur l'attestation il me semble ?

Ce qui me laisse penser que c'est a moi de justifier que j'ai démissionné pour suivre une formation qualifiante, en vue d'améliorer mes compétences pour un projet de création d'entreprise ? En gestion d'entreprise par exemple ? Avec à l'appuie une documentation sur la dite formation que je souhaiterais suivre par la suite (organisme formateur, date de session, procédure de financement et d'inscription) en utilisant mon compte personnel de formation ?

Celà pourrait valider l'acceptation de démission légitime ?

Merci beaucoup pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **15/02/2019** à **20:47**

Si c'est une formation qualifiante que vous n'envisagez de suivre que par la suite, cela me semble risquer de ne pas justifier votre démission même si normalement une démission n'a pas à être motivée mais normalement aussi, elle n'ouvre pas droit à indemnisation par Pôle Emploi sauf en l'occurrence de suivre une formation définie à l'[art. L6314-1 du Code du Travail](#)

...