



Rupture anticipée d'un CUI/CAE par l'employeur

Par **OusGwada**, le 11/08/2015 à 09:50

Bonjour à Tous !

Le 1er juillet 2014, j'ai été embauché en tant que coordonnateur d'un S.E.L. (Système d'Échange Local dans) dans le Cadre d'un CUI/CAE de 12 mois qui devait prendre fin le 1er juillet 2015.

La Présidente de l'Association qui m'employait a décidé de rompre le 8 décembre 2014 mon contrat sous prétexte que je ne répondais plus à ses appels téléphoniques depuis le 19 novembre de la même année. Selon les statuts de l'association, le représentant légal devait impérativement convoquer son Conseil d'Administration pour prendre une telle décision. Formalité que certains dirigeants de l'association lui ont intimé de respecter par courriel; De plus, j'ai continué à rendre compte de mes activités au Conseil d'Administration jusqu'au 8 janvier 2015 !

L'employeur n'a pas respecté le cadre des actions d'accompagnement et de formation prévues dans la convention (document cerfa n°) CUI/CAE DOM.

Cette rupture abusive de mon contrat de travail était entachée de circonstances brutales et vexatoires puisque la présidente a appauvri mes missions car elle considérait j'avais un problème de déstructuration mentale. Dires complètement réfutés par la Médecine du travail. La présidente de l'association a appliqué une retenue sur la rémunération du salarié au mois de novembre 2014 dans un premier temps pour ne plus pour ne plus le payer sur le mois de décembre de la même année.

Elle a modifié unilatéralement le contrat de travail de Monsieur FAGE sans respecter la procédure prévue à l'article L 1226.6 du code du travail, notamment par un appauvrissement important des ses missions.

Je tiens à rajouter qu'elle n'a mis aucune procédure de licenciement en place. Je n'ai à ce jour reçu aucun document obligatoire : Certificat de travail, attestation de salaires pour Pôle Emploi (document jaune), reçu de solde de tout compte.

J'essaie de rédiger ma saisine.

Et sur quoi puis-je axer mes conclusions ?

Quels sont les chefs de demande auxquels je peux prétendre ?

Merci d'avance pour les réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **11/08/2015** à **10:23**

Bonjour,

Il ne pouvait être question de respecter une procédure de licenciement dans le cadre d'un CDD puisqu'il n'existe que pour un CDI, en revanche pour rompre le CDD, l'employeur aurait dû engager une procédure de sanction pour faute grave puisque, en l'occurrence, cela ne pouvait être que dans ce cadre mais il faudrait savoir si la dite rupture vous a été notifiée et pour quel motif...

Dans ce cas, il faudrait savoir si vous avez réclamé vos documents de fin de contrat et par quel moyen car normalement, ceux-ci étant quérables, vous devez aller les chercher...

Vous ne précisez pas jusqu'à quel jour vous avez continué à travailler...

Je vous conseillerais pour élaborer un tel dossier de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...