



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

Par **OusGwada**, le **11/08/2015** à **10:07**

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 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 ?

Je vous remercie à l'avance pour vos réponses.

Cordialement !

Par **moisse**, le **11/08/2015** à **10:30**

Le CDD ne peut être rompu par l'employeur qu'en cas de faute grave.

Cette rupture ne peut être notifiée que dans le cadre de la procédure habituelle consistant à la convocation du salarié à un entretien préalable, afin d'exposer les doléances de l'employeur et écouter les explications du salarié, puis à la notification de la décision.

En l'absence de procédure, la sanction est le paiement des salaires non perçus jusqu'à l'échéance du contrat.

Par **OusGwada**, le **11/08/2015** à **11:38**

Merci beaucoup pour cette réponse moisse.

Quels sont les autres chefs de demande auxquels je peux prétendre ?

Comment je peux axer mes conclusions ?

Merci d'avance.

Par **moisse**, le **11/08/2015** à **13:41**

Vous pouvez demander des défraiements au titre de l'article 700 du code de procédure.

Vous pouvez aussi demander la réparation de n'importe quel préjudice, du moment que vous en démontrez l'existence et l'étendue.

Par **OusGwada**, le **12/08/2015** à **02:59**

Bonjour moisse, j'ai déposé une demande de saisine par le fond avec l'espoir de récupération des documents de fin de contrat par l'ordonnance de conciliation.

Le Conseil de Prud'hommes à l'accueil m'a indiqué que les prochaines audience se dérouleraient au plus tôt en septembre.

Je modifierais peut-être les chefs de demande lors de l'envoi de mes conclusions.

Cependant, j'en profite pour les justifier :

9880€ de D.I. pour rupture abusive : Non respect de la procédure et pas de cause réelle et sérieuse (elle invoque la démission de fait).

9880€ DE D.I. pour rupture anticipée d'un CDD : rupture du contrat en dehors des dispositions légales. Ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

811 € brut pour l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période comprise entre le 1er juillet 2014 et le 8 janvier 2015 : Je n'ai pas pris mes jours de congé payés.

9880 € brut de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire : Circonstances brutales (rupture intervenu trop tôt car un CUI/CAE demande un temps d'adaptation. Dires énoncés par la référente CAP EMPLOI lors d'un entretien alors qu'elles voulait déjà appauvrir mes missions au bout de 4 mois). Vexatoire car elle prétend que j'ai un problème de déstructuration mentale. Attitude contraire au statuts de l'association qui prônent la valorisation de la personne.

10475 € de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier (Pas d'indemnités chômage): Subir une rupture de contrat consécutive à une autre et les dégâts financiers comme la perte de ma mutuelle et les intérêts suite aux rejets de prélèvements.

3000 € Dommage et Intérêts pour défaut de production des documents de fin de contrat dont l'attestation pole Emploi : Élément qui a empêché le versement de mes allocations chômage.

AU PRINCIPAL, salaires sur temps partiel : 9880 € brut pour la période de novembre 2014 jusqu'à juin 2015 : C'est le chef de demande le plus difficile à défendre à mon goût.

Néanmoins je peux baisser la facture en réclamant uniquement les salaires de novembre et décembre 2014 qui normalement me sont du car j'ai continué à travailler jusqu'au 8 janvier 2015 !

8600 € de dommages et intérêts au titre du préjudice pour absence de formation : Demande qui correspond aux actions de formation cochées dans la convention tri-partite signé par la présidente, CAP EMPLOI et moi-même. Les 8600€ correspondent au coût de la formation diplômante et qualifiante que j'aurais du suivre dans ce cadre.

10000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral : Des courriers d'anciens membres du Conseil d'Administration et de Coordination l'attestent sans compter où de nombreux mails de la présidente me dévalorise. De plus j'ai fait l'objet de sanction pécuniaires (sanction illicite donc interdite) pour ne pas avoir répondu au téléphone. C'est ma tutrice à qui la présidente a délégué ce rôle d'accompagnement et un membre du Conseil d'administration qui m'ont conseillé de rendre des comptes au représentant légal de l'association uniquement par sms et mail au lieu de répondre directement aux appels téléphoniques car j'étais victime d'agissements répétés.

7000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de sécurité et de résultat : Je ne fais pas référence à un accident de travail dont les compétences pour réparer incombent également à la sécurité sociale. J'évoque plutôt le manque de réaction d'autres membres du Conseil d'Administration et par conséquent de l'ensemble surtout face à la mauvaise gestion de mes relations de travail.

Or, force est de constater que pour l'instant, malgré un progrès certain quant à la prise en

compte des risques psychosociaux, il est rare qu'une dépression due aux conditions de travail soit considérée comme entraînant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 %. Rassurons-nous toutefois, le salarié dépressif ne sera pas démuné. Il pourra tout de même obtenir une indemnisation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat : dans un tel cas de figure en effet, comme l'illustre a contrario l'arrêt du 29 mai 2013 et en vertu de la jurisprudence classique, le conseil de prud'hommes sera parfaitement compétent pour ce faire.

3000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de moyens en matière de télétravail.

Mon contrat de travail stipule que le salarié exercera ses activités en relation avec l'employeur essentiellement sous forme de télétravail.

La loi dans ce cadre est stricte à ce sujet. J'ai sollicité un ordinateur pour assurer l'essentiel de mes tâches. La présidente m'a répondu par courriel que l'association n'était pas en mesure de me fournir un ordinateur. J'ai du acheter un nouvel ordinateur portable en sollicitant un crédit avec une assurance car le précédent était défectueux. D'ailleurs le fournisseur m'a fait 3 échanges standard car il y avait un problème de connexion récurrent avec internet. J'ai du passer des nuits blanches pour configurer l'ordinateur correctement.

Ce qui m'amène à m'appuyer sur les textes légaux suivants :

Un équipement sûr, permettant de garantir sa sécurité

Cette disposition a pour but de ne pas engendrer de coûts supplémentaires pour le salarié, afin de ne pas faire de différence avec ceux soumis à une organisation du travail plus classique. Cela vise également et surtout, à ce que le salarié bénéficie d'un équipement sûr, permettant de garantir sa sécurité. En effet, si cette obligation n'était pas prévue par les textes, un télétravailleur pourrait se servir d'un matériel personnel, dont l'employeur ne connaîtrait pas l'état général de marche ni la vétusté. Or, en matière informatique, des équipements trop vétustes peuvent mettre en jeu la sécurité du salarié, notamment du fait de courts-circuits. L'employeur doit donc assurer au télétravailleur la fourniture d'un matériel aussi sécurisé que si celui-ci fournissait sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise. Cependant, s'il souhaite malgré tout utiliser son propre matériel (comme son adaptateur rj par exemple), l'ANI de 2005 prévoit que « si exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien ». Assurer l'entretien du matériel informatique

L'employeur est également tenu d'entretenir le matériel fourni au salarié, qui se voit donc imposer une obligation en contrepartie : celle d'informer l'employeur de toute panne ou mauvais fonctionnement des équipements de travail. L'employeur doit aussi assurer un suivi technique au salarié : « l'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique ». En effet, cet appui technique prévu par l'accord cadre européen comme par l'ANI comprend un enjeu important : un salarié, dans les locaux de l'entreprise, peut facilement appeler un technicien s'il y en a un ou s'installer sur un autre poste de travail. En matière de télétravail, le salarié n'a pas forcément un second poste de travail à sa disposition. La réaction de l'employeur en la matière est donc très importante pour ne pas lui faire perdre du temps, ni imputer ses temps de repos.

Je rajoute que l'employeur doit convenir avec moi des horaires pour me contacter afin de respecter ma vie privée.

Malheureusement la présidente se permettait non seulement de me contacter en dehors du temps de travail mais sollicitait aussi certains week-end.

Je détiens des pièces à introduire dans mes conclusions qui me permettent parfaitement de justifier tous les chefs de demande que j'ai avancé avec peut-être des nuances sur les

montants.

Je compte énormément sur vos conseils pour élaborer ma stratégie.

J'ai déjà commencé à rédiger mes conclusions.

Je pense que j'aurais lieu de modifier mes chefs de demande.

Ce dossier présente des évidences, car la présidente de l'association a engendré pas mal d'énormités, notamment au travers des mails qu'elle envoie sans compter la lettre de rupture pourtant postée en Recommandé avec Accusé de Réception qui est antidatée (8 novembre au lieu du 8 décembre).

Elle a violé des textes édités dans le contrat de travail, les statuts de l'association (prise de décisions importantes sans l'aval du Conseil d'Administration), le Bordereau de transmission cerfa (qui contient les actions de formation cochées et donnaient lieu à des versement de l'ASP).

2 membres du Conseil d'Administration ont formellement manifesté leur désaccord quant au fait de ne pas lui répondre au téléphone était une faute professionnelle.

Dans la lettre de rupture elle évoque une démission de fait. Or, selon le code du travail, la démission ne se présume pas.

Je vous remercie pour un prochain retour suite à cet envoi.

Cordialement !

Par **moisse**, le **12/08/2015** à **07:09**

Vous alléguiez de préjudices non démontrés.

Vous aurez les salaires correspondants à l'échéance du contrat.

Le reste nenni, vous multipliez les demandes identiques sous des noms différents sans rien justifier ni démontrer.

Ici nous ne sommes pas aux USA, les tribunaux n'allouent pas des punitions selon la fortune du défendeur, mais des dommages et intérêts selon le préjudice démontré.

Je vous souhaite donc bonne chance, mais ne parierais pas sur la prospérité de vos demandes.

Par **OusGwada**, le **12/08/2015** à **17:12**

Bonjour moisse,

Je ne comprends pas certaines phrases :

"vous multipliez les demandes identiques sous des noms différents sans rien justifier ni démontrer.

Ici nous ne sommes pas aux USA, les tribunaux n'allouent pas des punitions selon la fortune du défendeur, mais des dommages et intérêts selon le préjudice démontré.

Je vous souhaite donc bonne chance, mais ne parierais pas sur la prospérité de vos demandes".

Je vous envoie dans un premier les faits et dans un second temps je reprendrai mes chefs de demande avec des éléments plus probants et concrets.

3 – LES FAITS

J'ai été embauché le 1er juillet 2014, en tant que coordonnateur, animateur par l'association

dans le cadre d'un CUI/CAE qui devait prendre fin le 30 juin 2015.

Je percevais un salaire brut de 1352€ brut pour 112,67 heures mensuelles de travail. Selon le Contrat de travail signé, le lieu de travail défini était l'agglomération pointoise mais pouvait s'étendre à d'autres communes de mon département.

J'exerçais mes activités en relation avec l'employeur sous forme de télétravail.

mes attributions étaient les suivantes :

Communication

Animation

Gestion

Formation à la maîtrise du site internet

J'étais placé sous l'autorité de la présidente de l'association à qu'il je rendais compte de mon activité mais par la suite et par délégation à un membre du Conseil d'Administration et à un membre du Comité de Coordination.

Mes horaires de travail de étaient les suivants :

(X) semaines type 1

Lundi

horaires du matin (de 8 h à 12 h)
et de l'après midi (de 14 h à 17 h)

Mercredi

horaires du matin (de 8 h à 12 h)
et de l'après midi (de 14 h à 17 h)

Jeudi

horaires du matin (de 8 h à 12 h)
et de l'après midi (de 14 h à 17 h)

Vendredi

horaires du matin (de 8 h à 10 h)

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. De plus, j'ai continué à rendre compte de mes activités au Conseil d'Administration jusqu'au 8 janvier 2015 !

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 que j'avais un problème de déstructuration mentale. Attitude contraire au statuts de l'association qui prônent la valorisation de la personne. Dires complètement réfutés par la Médecine du travail.

Les actions d'accompagnement et de formations prévues cochées dans la convention tri-partite signée par la présidente, CAP EMPLOI et moi-même n'ont jamais été engagées :

L'aide à la prise de poste à l'initiative de l'employeur

Acquisition de nouvelles compétences à l'initiative de l'employeur

Formation qualifiante à l'initiative du salarié pour validation du DEJEPS « Animation Socio-culturelle et Socio-éducative » « Développement de Projets Territoires et Réseaux.

Formation prévue en interne et en externe.

Mon contrat de travail stipule que j'exercerai mes activités en relation avec l'employeur essentiellement sous forme de télétravail.

La loi dans ce cadre est stricte à ce sujet. J'ai sollicité un ordinateur pour assurer l'essentiel

de mes tâches. La présidente m'a répondu par courriel que l'association n'était pas en mesure de me fournir un ordinateur. J'ai été contraint d'acheter un nouvel ordinateur portable en sollicitant un crédit avec une assurance car le précédent était défectueux. D'ailleurs le fournisseur avait effectué 3 échanges standards car il y avait un problème de connexion récurrent avec internet. Le salarié passait des nuits blanches pour configurer l'ordinateur correctement. J'ai fait l'objet d'agissements répétés de la part de la Présidente de l'association. Des courriers d'anciens membres du Conseil d'Administration et de Coordination l'attestent sans compter les nombreux mails de la présidente qui me dévalorisent. De plus j'ai fait l'objet d'une sanction pécuniaire (sanction illicite, donc interdite) pour ne pas avoir répondu aux appels téléphoniques de la Présidente. Par ailleurs, j'ai cessé tout contact verbal direct avec la présidente sur le conseil d'un membre du Comité de coordination et d'un membre du Conseil d'Administration (mes tuteurs par délégation), du fait de la manière dont cette dernière se jouait de moi en des termes et sous des prétextes farfelus qui frisent la manipulation mentale dans le but exclusif de nuire. Propos tenus par la présidente à mes contacts dans le cadre de mes relations professionnelles sur mon état mental, mon incapacité à mémoriser quoi que ce soit, propos violents et insistants qu'elle m'a dit quotidiennement au téléphone.

La présidente se permettait non seulement de me contacter en dehors du temps de travail mais me sollicitait aussi certains week-end.

Cependant, mes tuteurs m'ont sommé de rendre des comptes à la présidente uniquement par mail ou SMS. Je me suis immédiatement exécuté.

Il ont sommé à plusieurs reprises La présidente de se calmer, et de réunir son Conseil d'Administration au complet et de réparer toutes les erreurs qu'elles a déjà commise vis à vis de moi à commencer par mon embauche.

La Secrétaire de l'association évoque dans un courriel daté du 9 décembre 2014 un dysfonctionnement dans la gestion de l'association. Elle est surprise depuis son entrée du problème d'accès aux informations, des événements survenus, aux réponses évasives de la présidente, du manque de respect des procédures dans la gestion de la structure.

Elle a constaté que la présidente rejetait toute idée ou opinion qui n'irait pas dans son sens, parfois avec véhémence.

Elle indique que la présidente semble être la seule personne qui dirige l'association, alors que son rôle implique de ne pas prendre de décisions seule, mais avec l'aval du Conseil d'Administration. Elle n'a pas manqué également de souligner le manque de réaction des autres membres du Conseil d'Administration face à cette situation.

La Présidente de l'association n'a établi aucune procédure pour rompre le CUI/CAE.

A ce jour, je n'ai reçu aucun document obligatoire en fin de contrat : Certificat de travail, attestation de salaires pour Pôle Emploi (document jaune), reçu de solde de tout compte.

Élément qui m'a empêché de percevoir mes allocations chômage

Je n'ai pas pris mes jours de congé payés.

Les conséquences de cette rupture anticipée ont été désastreuses : suspension des garanties de la mutuelle santé et les intérêts suite aux rejets de prélèvements sur mon compte bancaire

J'ai contesté à plusieurs reprises toutes les illégalités dont mes relations de travail ont fait l'objet par courriel où envoi en Recommandé avec accusé de réception en sensibilisant la totalité des membres du Conseil d'Administration de l'association sur la nécessité de provoquer une réunion voire un entretien. En vain.

Par **OusGwada**, le **12/08/2015 à 20:21**

Je reprends point par point les chefs de demande :
Sur la relation salariale

AU PRINCIPAL, salaires sur temps partiel : 9880 € brut pour la période de novembre 2014 jusqu'à juin 2015.

C'est le chef de demande le plus difficile à défendre à mon goût. Néanmoins je peux baisser la facture en réclamant uniquement les salaires de novembre et décembre 2014 qui normalement me sont du car j'ai continué à travailler jusqu'au 8 janvier 2015 !

8600 € de dommages et intérêts au titre du préjudice pour absence de formation
Les contrats uniques d'insertion doivent être obligatoirement assortis d'«actions de formation» en lien avec «la réalisation du projet professionnel» des intéressés afin de favoriser leur réinsertion dans l'emploi. Mais dans plus de 60% des cas, l'engagement n'est même pas respecté. Or, ce manquement de l'employeur peut être dénoncé devant les Prud'hommes et lui coûter très cher.

La chambre sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 9 avril 2015 retient que lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de formation dans l'exécution de contrat CUI-CAE à durée déterminée, ce dernier est requalifié en contrat à durée indéterminée. Je demanderai au Conseil de Prud'hommes de dire et juger que l'association n'a pas respecté son obligation de formation dont les actions étaient prévues dans la convention tri-partite CUI/CAE. Ce qui donne droit à des dommages et intérêts.

10000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral
Appauvrissement des missions de coordonnateur

Un appauvrissement des missions et des responsabilités constitue une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié.

Cass. Soc. 29.01.2014 : n°12-1947

La Présidente de l'association a modifié unilatéralement mon contrat de travail de sans respecter la procédure prévue à l'article L 1226.6 du code du travail, notamment par un appauvrissement important des mes missions.

L'employeur qui modifie unilatéralement le contrat de travail d'un salarié sans avoir, au préalable, sollicité et obtenu son accord peut se voir imputer la rupture du contrat de travail de ce salarié.

La prise d'acte sera alors requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et l'employeur sera condamné à indemniser le salarié.

Je demanderai à ce que le Conseil juge que que l'employeur a appauvri mes missions et par conséquent vidé mon emploi de sa substance, constate également qu'il y a eu modification unilatérale du contrat de travail que la rupture du CUI/CAE est dépourvue de cause réelle et sérieuse et par conséquent abusive

Sanction pécuniaire

La présidente de l'association a appliqué une retenue sur ma rémunération du 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. Ors Il s'agit d'une sanction illicite qui est passible d'une amende.

Article L1331-2 Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Je demanderai au Conseil de juger que ma réduction de rémunération est illicite et par conséquent doit faire l'objet d'une annulation et ouvre droit à des dommages et intérêts.

Rupture anticipée et abusive du CUI/CAE qui est également un Contrat à Durée Déterminée
La Présidente de l'Association a décidé de rompre mon contrat en dehors des dispositions légales, par courrier recommandé avec Accusé de Réception, le 8 décembre 2014, sous

prétexte que je ne répondais plus à ses appels téléphoniques depuis le 19 novembre de la même année. Elle a indiqué sur ce même courrier l'abandon de mon poste de travail et ma démission depuis 6 jours qu'elle intitule « démission de fait ».

Or, la démission ne se présume pas.

Je demanderai au Conseil de Prud'hommes de dire et juger que l'employeur :

a failli à son obligation de sécurité et de résultat

que la rupture du CUI/CAE est dépourvue de cause réelle et sérieuse et par conséquent abusive

que la rupture anticipée de ce contrat aidé est entachée de circonstances brutales et vexatoires

que la rupture de ce contrat m'a causé un préjudice moral et financier au salarié

soit condamné à me verser des dommages et intérêts pour tous les préjudices évoqués dans cette partie.

Article 222-33-2 Code pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un

an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Article L1152-1 Code du Travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés

de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et

à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé

de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nulle.

Des courriers d'anciens membres du Conseil d'Administration et de Coordination l'attestent sans compter où de nombreux mails de la présidente me dévalorise. De plus j'ai fait l'objet de sanction pécuniaire (sanction illicite donc interdite) pour ne pas avoir répondu au téléphone.

C'est ma tutrice à qui la présidente a délégué ce rôle d'accompagnement et un membre du Conseil d'administration qui m'ont conseillé de rendre des comptes au représentant légal de l'association uniquement par sms et mail au lieu de répondre directement aux appels téléphoniques car j'étais victime d'agissements répétés.

7000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de sécurité et de résultat.

Article L1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de

harcèlement moral.

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Je ne fais pas référence à un accident de travail dont les compétences pour réparer incombent également à la sécurité sociale. J'évoque plutôt le manque de réaction d'autres membres du Conseil d'Administration et par conséquent de l'ensemble surtout face à la mauvaise gestion de mes relations de travail.

Or, force est de constater que pour l'instant, malgré un progrès certain quant à la prise en compte des risques psychosociaux, il est rare qu'une dépression due aux conditions de travail soit considérée comme entraînant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 %.

Rassurons-nous toutefois, le salarié dépressif ne sera pas démuné. Il pourra tout de même obtenir une indemnisation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat : dans un tel cas de figure en effet, comme l'illustre a contrario l'arrêt du 29 mai 2013 et en vertu de la jurisprudence classique, le conseil de prud'hommes sera parfaitement compétent pour ce faire.

Je demanderai donc au Conseil de Prud'hommes de juger que l'association a failli à son obligation de sécurité et de résultat

Je rajoute que l'employeur doit convenir avec moi des horaires pour me contacter afin de respecter ma vie privée.

Malheureusement la présidente se permettait non seulement de me contacter en dehors du temps de travail mais sollicitait aussi certains week-end.

3000 € de dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de moyens en matière de télétravail.

Mon contrat de travail stipule que le salarié exercera ses activités en relation avec l'employeur essentiellement sous forme de télétravail.

La loi dans ce cadre est stricte à ce sujet. J'ai sollicité un ordinateur pour assurer l'essentiel de mes tâches. La présidente m'a répondu par courriel que l'association n'était pas en mesure de me fournir un ordinateur. J'ai du acheter un nouvel ordinateur portable en sollicitant un crédit avec une assurance car le précédent était défectueux. D'ailleurs le fournisseur m'a accordé 3 échanges standards car il y avait un problème de connexion récurrent avec internet. J'ai du passer des nuits blanches pour configurer l'ordinateur correctement.

Ce qui m'amène à m'appuyer sur les textes légaux suivants :

Un équipement sûr, permettant de garantir sa sécurité.

Je rajoute que l'employeur doit convenir avec moi des horaires pour me contacter afin de respecter ma vie privée.

Malheureusement la présidente se permettait non seulement de me contacter en dehors du temps de travail mais sollicitait aussi certains week-end.

Je demanderai au Conseil de dire et juger que l'employeur n'a pas fourni le matériel nécessaire ni l'entretien de celui-ci et par conséquent doit verser des dommages et intérêts pour manquements à l'obligation de moyens en matière de télétravail.

Sur la rupture du CUI/CAE

9880 € brut de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Je demanderai à ce que le Conseil de Prud'hommes juge que la rupture du CUI/CAE est dépourvue de cause réelle et sérieuse et par conséquent abusive

9880 € brut pour une rupture anticipée de C.D.D.

l'employeur n'a pas le droit de rompre un CUI

La présidente de SELNOUKA n'avait pas le droit de rompre un CUI sauf comme n'importe quel CDD pour faute grave. Donc, le préjudice que Monsieur FAGE a subi est du montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'à fin juin 2015, plus la perte de la formation associée , 811 € brut pour l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période comprise entre le 1er juillet 2014 et le 8 janvier 2015.

9880 € brut de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire.

Je demanderai à ce que la rupture anticipée de ce contrat aidé est entachée de circonstances brutales et vexatoires. Ce qui ouvre droit à des dommages et intérêts distincts.

10475 € de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier (Pas d'indemnités chômage)

Je demanderai à ce que le Conseil juge que la rupture de ce contrat a causé un préjudice moral et financier au salarié

3000 € Dommage et Intérêts pour défaut de production des documents de fin de contrat dont l'attestation pole Emploi :

Je demanderai au Conseil de Prud'hommes de dire et juger que la non production et remise des documents obligatoires en fin de contrat m' a causé un préjudice financier qui devrait donner lieu à des versements en dommages et intérêts.

Je détiens des pièces à introduire dans mes conclusions qui me permettent parfaitement de justifier tous les chefs de demande que j'ai avancé avec peut-être des nuances sur les montants.

Cordialement,OusGwada