

BJ M. 06 25



DENJEAN & ASSOCIES

Société d'Avocats

38, rue d'Alsace Lorraine - 31000

TOULOUSE

Tél : 05 62 30 69 20 - Fax : 05 62 30 69 21

Case 118

contactavocat@denjeanassocies.com

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE

(Section ENCADREMENT)

RG N°F23/01358

CONCLUSIONS

POUR : Monsieur Aké ADJOUALE né le 27/01/1972 à Abidjan (Côte d'Ivoire), de nationalité Française, exerçant la profession de Adjoint pédagogique, demeurant 88, ter avenue de Toulouse 31270 CUGNAUX.

Demandeur

SCP DENJEAN & ASSOCIES

CONTRE : FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT Association Déclarée, inscrite au RCS SIREN 776 944 829, dont le siège social est sis 10, rue Agricol Perdiguier 31830 PLAISANCE DU TOUCH, prise en la personne de ses représentant légaux domiciliés en cette qualité audit siège.

Défenderesse

ALPHA CONSEILS

-:-:-:-:-:-:-

PLAISE AU CONSEIL,

- Vu les demandes présentées devant le CONSEIL DE

1) - RAPPEL DES FAITS -

Monsieur Aké Hervé ADJOUALE a été engagé le 20 août 2007 par la fédération compagnonnique régionale Occitanie.

Il occupait au moment de la rupture du contrat de travail les fonctions d'adjoint pédagogique.

La relation de travail s'est déroulée pendant plus de 15 ans sans aucune difficulté, M. ADJOUALE remplissant ses fonctions à la plus grande satisfaction de son employeur.

Sans avertissement préalable et alors qu'aucun signe avant-coureur ne pouvait le laisser présumer, M. ADJOUALE était accusé d'avoir eu un comportement prétendument constitutif d'un harcèlement moral.

Selon les termes de la lettre de licenciement, M. ADJOUALE aurait fautivement élaboré des plannings d'une salariée jugés par elle trop lourd et inadaptés, qu'il aurait émis des jugements sur les qualités professionnelles de certains salariés. D'autres salariés émettant des critiques sur son mode de management.

Il était licencié pour faute grave. Il conteste aujourd'hui ce licenciement jugé abusif.

Aussi et dans le cadre de cette enquête qui a débuté le 27 février et a été clôturée le 20 mars, 28 personnes ont été entendues par nos soins.

Ses résultats sont édifiants !

En effet, cette enquête a permis de révéler différents manquements de votre part que nous ignorions totalement jusqu'à présent.

- Madame GADBURY nous a fait part de sa volonté de quitter la fédération car elle ne supportait plus ce qu'elle endurait au titre de vos agissements.

Surtout, elle nous a décrit les faits suivants :

- o Tout d'abord, elle nous a exposé le fait que les plannings tels qu'élaborés par vos soins étaient totalement inadaptés et même pénalisants (étant précisé que vous savez pertinemment que celle-ci élève seule sa nièce handicapée et vous vous en êtes visiblement servi).
- o Pire encore, vous vous seriez servi de cette fragilité pour faire croire qu'elle se trouve « *trop émotive* ».
- o Vous avez ainsi refusé par la suite, malgré ses demandes, d'alléger physiquement son quotidien et d'éviter de devoir déplacer son bureau plusieurs fois par jour.
- o Elle indique que vous l'auriez mise « *dans des situations impossibles* » et auriez ruiné sa réputation en faisant croire aux formateurs qu'elle se trouve être « *manipulatrice* » et une « *menteuse* ».
- o Vous l'avez discrédité en permanence auprès des apprenants, notamment en entrant dans sa salle de cours en la négligeant, en invectivant des apprenants pendant son cours, sans avoir pris soin de la prévenir et sans tenir compte de sa présence.
- o Vous avez réprimandé Davina GADBURY à plusieurs reprises notamment en dénigrant son travail, en interdisant l'utilisation des portables par les apprenants alors qu'ils constituaient un outil pédagogique propre à la dispense de son cours, comme elle venait de l'apprendre et d'en mesurer l'intérêt suite aux formations pédagogiques qu'elle avait suivies en ce sens.
- o Vous avez fait travailler Davina GADBURY (ainsi que d'autres salariés) le week-end, imposant de rendre les travaux le samedi, comme par exemple les 1^{er} et 2 octobre 2022.

- Que vous menacez ouvertement de dénoncer vos collègues vis-à-vis de la direction ;
- Que vous aviez un comportement inconvenant vis-à-vis des apprenants (en clair, « *c'est comme cela, ce n'est pas autrement* ») ;
- Qu'elle faisait en sorte de ne jamais rester seule avec vous.

Interrogée dans le cadre de l'enquête, Madame CHEVET a indiqué :

- Avoir fait l'objet d'intimidations de votre part ;
- Avoir fait l'objet de reproches de « *marcher sur ses plates-bandes* » et « *de ne pas joueur collectif* » ; première confrontation le 18 décembre 2020, dans le bureau du directeur pédagogique, alors qu'elle venait d'être engagée au sein de notre structure ;
- Que vous lui auriez laissé accomplir de basses besognes (Copies à faire posées sur le bureau) ;
- Que vous lui auriez adressé onze e-mails reçus entre 21h38 et 23h27 (dans la nuit du 4 au 5 mai 2021), pour lui demander de scanner les copies ;
- Qu'après son email à votre attention, le 6 mai 2021, pour vous indiquer une erreur de planning sur une de vos interventions, vous répondez avec une forte ironie « *c'est très aimable de suivre mon activité* » ;
- Que pendant sa semaine de télétravail, du 21 au 24 février 2022, vous en profitez pour la dénigrer auprès de sa collègue de bureau. Ce qu'elle apprend le 3 mars par sa collègue de bureau ;
- Qu'entre le 7 et le 17 mars 2022, vous lui adressez dix e-mails pour lui demander un programme de formation qui en fait doit être fourni par votre supérieur hiérarchique ;
- Que vous parliez mal aux apprentis ;
- Que vous auriez mal parlé à Nathalie LAFFONT.

Interrogée dans le cadre de l'enquête, Monsieur DASPET a indiqué :

- Avoir fait l'objet de tentatives d'intimidation (si vous êtes là, c'est grâce à moi ...) ; répété à plusieurs reprises dans le courant de l'année 2022 ;

Or, garants du bon climat au sein de la fédération et d'une obligation de sécurité vis-à-vis de nos collaborateurs, nous ne pouvons absolument pas tolérer de tels faits.

En outre, dans le cadre de l'enquête menée à charge et à décharge, si certains des salariés n'étaient pas au courant et/ou de vos agissements, d'autres ont confirmé les faits de manière précise et concordante.

Cette enquête interne a non seulement permis de confirmer les agissements qui sont les vôtres vis-à-vis de Madame GADBURY, mais plus encore, ont permis d'identifier d'autres manquements vis-à-vis d'autres salariés (susvisés) et des apprentis.

Interrogé en qualité de témoin en date du 13 mars 2023, dans le cadre de notre enquête interne, vous avez réfuté en bloc toute forme d'agissements répréhensibles.

De la même manière, lors de notre entretien du 29 mars 2023, au cours duquel vous étiez assisté par Monsieur Florent COSTES, conseiller extérieur, vous vous êtes réfugié derrière une forme de déni, et ce, malgré l'évidence des résultats de l'enquête interne, confirmant vos agissements inadaptés.

Vous vous êtes même permis de nous indiquer que selon vous, il s'agissait d'une « *cabale* ».

Pour autant, au vu des éléments à charge, cette propension à « nier en bloc » ne semble pas opérante.

Dès lors, les explications recueillies auprès de vous, lors de cet entretien préalable, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation sur les faits reprochés.

Bien au contraire, cette attitude nous semble même caractériser une incapacité totale à vous remettre en question et donc, à remédier aux agissements reprochés.

Ceci traduit un comportement manifestement irréversible.

La poursuite sereine de nos relations de travail de sorte que votre maintien au sein de l'entreprise s'avère rigoureusement impossible.

Pour toutes ces raisons, nous avons donc décidé de vous licencier pour faute grave en raison des manquements professionnels susvisés.

Le licenciement prend donc effet immédiatement et votre solde de tout compte sera arrêté à la date de notification de cette lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La période non travaillée correspondant à votre mise à pied à titre conservatoire et notifiée par courrier le 17 février, remis en mains propres le 20 mars 2023, nécessaire pour effectuer la procédure de licenciement, ne sera pas rémunérée.

Vous pourrez vous présenter à réception de la présente à notre entreprise pour recevoir votre solde de tout compte, retirer votre certificat de travail et votre attestation POLE EMPLOI.

Aux termes de l'article L.1235-1 du Code du Travail, en cas de litige, il appartient au juge, qui forme sa conviction au vu des éléments fournis par les deux parties d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ; le doute devant profiter au salarié.

2.2.2. En fait

Dès la saisine du Conseil de Prud'hommes, Monsieur Aké ADJOUALE a demandé à la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT de communiquer les éléments susceptibles d'établir la matérialité des faits fautifs allégués de façon à ce que l'affaire soit en état d'être jugée conformément à l'article R516-20 du Code du Travail.

La Société s'est abstenu de communiquer le moindre document.

En effet, si la lettre de licenciement est particulièrement longue et à supposer que les faits allégués sont bien réels, il apparaît qu'elle constitue une sorte de catalogue de faits insignifiants ou relevant d'un exercice normal de son pouvoir de direction par M. ADJOUALE sans que l'on ne puisse lui en faire reproche.

M. ADJOUALE conteste avoir eu un comportement inadapté qui pourrait constituer une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement pour motif disciplinaire.

En effet, son dossier disciplinaire est vierge de toute sanction ou de tout reproche quant à sa façon de manager les équipes placées sous sa responsabilité. Aussi, ce soudain revirement de la part de la fédération compagnonnique semble des plus suspects et semble constituer une cabale contre un directeur qui avait fait preuve de ses qualités humaines et professionnelles comme en témoignent nombre de ses collègues de travail.

En octobre 2022 il était félicité pour son travail et son engagement, le rédacteur rajoutait : « *je mesure les efforts que tu fais* ».

Pièce 7

M. ADJOUALE avait aussi pris des initiatives pédagogiques saluées au sein de la fédération comme en témoigne l'article qui lui était consacré et qui est paru dans la revue de la fédération « Compagnons et maîtres d'œuvre » dans laquelle il est salué la mise en place et le « dépoussiérage » (selon les propres termes du rédacteur de l'article) des cours du soir de promotion sociale en Enseignement Général.

Pièce 6

M. GALINIER atteste qu'il a travaillé de conserve avec M. ADJOUALE et qu'il a pu mesurer son implication et son engagement vis-à-vis des jeunes, qu'il avait des relations constructives et cordiales avec l'ensemble des formateurs. Il le qualifie de droit, honnête et sincère.

Pièce 12

professionnelles de M. ADJOUALE s'ils n'étaient pas corroborés par l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle de septembre 2022.

Tenu sous la responsabilité de M. ARSEGUEL, cet entretien fait apparaître que la fédération était très satisfaite des prestations de M. ADJOUALE et qu'il n'avait jamais été question de problèmes relationnels ou managériaux. Ainsi l'objectif visé (page 8) de « *travailler la communication de management. Connaître des astuces de gestion et de médiation de conflit* » reçu seulement un avis « *Favorable* » de la direction et n'était envisagée qu'à l'horizon 2023, ce qui montre que la direction n'avait alors aucun reproche ni aucune inquiétude quant au professionnalisme de M. ADJOUALE et qu'il n'y avait aucune urgence s'agissant de son relationnel.

Cet entretien ne mentionnait aucune difficulté relative aux griefs mentionnés tout à coup dans la lettre de licenciement.

Pièce 10

Il jugera que le licenciement de Monsieur Aké ADJOUALE est dépourvu de cause réelle et sérieuse et qu'il a revêtu un caractère vexatoire et fera droit à ses demandes.

La fédération compagnonnique des métiers du bâtiment sera condamnée à verser les sommes suivantes à M. ADJOUALE :

- Indemnité de préavis :	10.957,29€
- Indemnité de licenciement :	14.335,79€
- Indemnité de congés payés :	1.095,73€
- Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :	58.438,88€
- Dommages-intérêts pour licenciement vexatoire :	10.000€
- Salaire ou rappel de salaire :	3.371,47€ sur mise à pied
- Article 700 CPC :	4.000€

PAR CES MOTIFS,

Et pour d'autres à déduire ou suppléer, .

Rejetant toutes conclusions contraires,

- **Dire et juger** que le licenciement de Monsieur Aké ADJOUALE ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

- **Condamner la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT** à lui payer la somme de 58.438,88€ à titre de dommages et intérêts net de CSG et CRDS ;

- La condamner également à lui verser, avec intérêts de droit à compter du jour de la demande :

- . la somme de 10.957,29€ au titre de l'indemnité de préavis,
- . celle de 14.335,79€ au titre de l'indemnité de licenciement,
- . celle de 1.095,73€ à titre de complément d'indemnité de congés payés ;

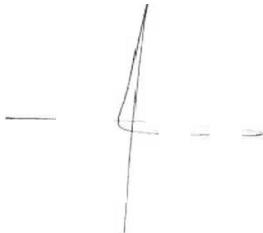
- **Condamner la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT** à remettre à Monsieur Aké ADJOUALE un certificat de travail portant ainsi qu'une attestation France Travail conformes, sous astreinte de 240 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement ;

- **Ordonner** l'exécution provisoire, la moyenne des trois derniers mois de salaire s'établissant à la somme de 3.652,43€ ;

- **Condamner la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT** à verser à Monsieur Aké ADJOUALE la somme de 4.000€ sur le fondement de l'article 700 du C.P.C. ;

- La condamner aux entiers dépens ;

SOUS TOUTES RESERVES.

A handwritten signature consisting of a stylized letter 'F' followed by several short horizontal dashes.

Ce que confirme M. BARREAU qui atteste de que le concluant est un homme respectueux des autres, droit et juste et accessible pour ses élèves.

Pièce 14

M. CHINELLATO, ancien collègue de travail atteste lui aussi des qualités professionnelles du concluant et souligne aussi son engagement lors de la création d'une section syndicale ce qui a fortement déplu à la direction de la fédération et à son directeur qui y a vu une attaque personnelle en son encontre.

Il est vrai qu'à cette époque et par la suite, il faisait régner une atmosphère de tension au travail en dressant les formateurs les uns contre les autres ce qui a entraîné un turn-over important au sein du personnel :

En effet, nous avons constaté que le nouveau Directeur instaurait des différences apparentes au sein de l'équipe de formateurs. Un climat de division dans l'équipe apparaissait au profit du nouveau directeur. De plus, le travail accompli n'était pas reconnu à sa juste valeur. Le travail bien chargé et l'implication des salariés n'étaient pas pris en compte et valorisés. Les relations de travail entre le Directeur et les salariés étaient souvent conflictuels, c'était récurrent, des tensions au travail perduraient durant cette période.

C'est ainsi que nous avons formé une section syndicale CGT, Monsieur ADJOUALÉ , d'autres collègues et moi-même. J'ai été moi-même délégué du personnel.

J'atteste qu'à cette période, le personnel était sous-tension, non valorisé par la direction. Il est à noter qu'il y a eu, à cette période, un turn-over important du personnel. Du fait de l'ambiance anxiogène, qui régnait dans le travail, nous avons même déposé un préavis de grève .

Pièce 13

M. LARANE, formateur au sein de la fédération, atteste de l'efficacité de M. AJOUALE dans les missions qui lui étaient confiées, de sa présence et de sa disponibilité pour assurer un déroulement optimal des missions de formations, qualifié d'homme respectueux de sa hiérarchie et de ses collègues, bienveillant et laissant une large autonomie aux formateurs.

Il qualifie sa place dans le dispositif CPS de cruciale « avec des tâches diversifiées du recrutement des itinérants à la vérification des salles en passant par la gestion des plannings, de l'animation du réseau de formateurs et le suivi de chaque apprenant ».

Pièce 15

Mme ROBERT-LECUSSAN atteste qu'il « a toujours fait preuve d'une bonne conduite à mon égard dans le cadre professionnel du 23 août 2022 au 17 avril 2023. M. ADJOUALE a toujours été très courtois, respectueux, calme et professionnel. Nous avons toujours communiqué de manière claire et franche et je n'ai absolument rien de négatif à formuler à son encontre ».

Ces témoignages pourraient paraître suspects par l'énonciation des qualités humaines et

2.2. L'absence de faute grave et de cause réelle et sérieuse

2.2.1. En droit

Selon la définition qu'en a donné la Cour de Cassation, la faute grave "résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis" (Cass.soc.7/03/91, M.Oren c/ SA GIF Intertis).

En l'espèce, en se situant sur le terrain disciplinaire pour se prévaloir d'une faute grave, la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT a privé Monsieur Aké ADJOUALE des indemnités de préavis et de licenciement auxquelles il pouvait prétendre par application des articles L.1234-1 et L.1234-9 du Code du Travail.

Par application de l'article 1315 al.2 du Code Civil, il appartient à celui qui se prétend libéré d'une obligation de prouver de justifier le ou les faits qui l'ont libéré de cette obligation.

C'est pourquoi la FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT supporte intégralement la charge de la preuve des faits fautifs ayant conduit au licenciement de son salarié. (Cass. Soc., 3 janvier 1990, sarl Anticyclone Décoration c/ Hoareau & Autres).

Cette preuve s'étend outre de celle de la réalité matérielle des griefs invoqués au soutien du licenciement, du caractère sérieux de ces griefs et de l'impossibilité absolue dans laquelle la société prétend s'être trouvée de maintenir le contrat de travail pendant la durée du préavis.

Le salarié ayant été licencié pour faute grave, il appartient à la Société FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT de rapporter la preuve de l'existence et de l'importance des griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites juridiques du litige, étant rappelé que la faute grave se définit comme étant un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il lui appartient également de justifier que la procédure conventionnelle disciplinaire applicable a été respectée. S'agissant en effet de dispositions conventionnelles qui constituent des garanties de fonds, le licenciement prononcé au mépris de ces règles conventionnelles ne peut avoir de cause réelle et sérieuse.

D'autre part, il résulte des dispositions des articles L.1232-1 du Code du Travail que tout licenciement personnel doit être justifié par un motif réel et sérieux ; ce qui signifie que le motif invoqué doit être objectif et reposer sur des faits matériellement vérifiables, établis, exacts et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail.

- A contredit son pouvoir disciplinaire vis-à-vis des apprentis en leur présence ; en particulier le 23 février 2023, en apportant une fiche de réclamation que vous présentez à l'apprenti sous prétexte de répondre aux normes « Qualiopi » alors que ce document doit être à disposition des apprenants et non distribué à tour de bras ;
- Avoir eu un comportement inadapté vis-à-vis des apprentis.

Interrogé dans le cadre de l'enquête, Monsieur MERGEOT a indiqué :

- Que Madame GADBURY s'est plainte à plusieurs reprises d'attitudes méprisantes ;
- A confirmé une programmation inadaptée des plannings pour mettre Davina en « échec » ;
- Que la plupart des collègues féminines se plaignent d'attitudes irrespectueuses et de représailles si elles entendent régler les dysfonctionnements ;
- Que lors d'une discussion avec une collègue, en avril 2022, avec laquelle vous étiez en conflit, vous l'avez mise en garde contre les conséquences négatives que cela pourrait avoir car il remontait leurs agissements à la direction ;
- Qu'après avoir eu un entretien dans mon bureau, le 15 février 2022, vous lui avez dit qu'il devait faire attention car je lui rapportais tout ce qui se disait, alors que cette possibilité de me rencontrer est donnée à tous, comme proposé en réunion du personnel du 10 septembre 2021 avec l'accord de tous les responsables de service.

Ainsi, il ressort très clairement de cette enquête que vous sont imputables des manquements en termes de management qui se trouve être agressif et inconvenant.

En effet, il se trouve notamment ponctué de changements intempestifs de plannings, de remarques désobligeantes, de menaces, d'attitudes intimidantes et de pressions sur certains de vos collègues de travail.

Ceci n'est rigoureusement pas tolérable.

En effet, ce management défaillant se trouve avoir un impact direct sur la santé de nos collaborateurs.

De plus, il se trouve de nature à créer un climat totalement délétère au sein de la fédération.

- Interrogé dans le cadre de l'enquête, Monsieur TRAN, explique avoir été également victime de programmation inadaptée du planning, de remarques cassantes de votre part (ce qui a causé un arrêt de travail du 5 au 16 décembre 2022, une perte de poids importante et un dégoût pour son travail).
- Interrogée dans le cadre de l'enquête, Madame HARCHENKO confirme :
 - o Avoir entendu, au cours des pauses et des déjeuners et en particulier le vendredi 10 février 2023, plusieurs plaintes de Madame GADBURY vous concernant qui s'est ouverte de difficultés à son encontre ;
 - o Vous avoir vu à plusieurs reprises lors des réunions de travail hebdomadaires, de septembre à novembre, dénigrer vos collègues de travail ; en particulier à son retour de maladie, le 8 novembre 2022, où vous avez dénigré sa collègue de bureau en prétextant que cette dernière avait rapporté à leur direction « *qu'elle n'était pas à jour dans son travail et qu'elle masquait son retard* ».
 - o Que vous étiez au courant de tout ce que les salariés pouvaient dénoncer auprès de moi-même (faisant ainsi planer des menaces de représailles) : « *cinq minutes après, il est dans mon bureau et me raconte tout* ».
- Interrogée dans le cadre de l'enquête, Madame NITKOWSKI confirme :
 - o Avoir entendu plusieurs plaintes de Madame GADBURY vous concernant et avoir vu son moral dégringoler depuis septembre ;
 - o Des changements de plannings intempestifs ;
 - o Que vous vous emportiez facilement dès lors qu'elle vous remontait un dysfonctionnement professionnel ;
 - o Que vous lui avez claqué la porte au nez ;
 - o Que vous n'acceptiez aucune remarque sur votre travail dès lors que vous avez annoncé être intouchable auprès de vos supérieurs ;
 - o Qu'elle appréhendait d'aller dans votre bureau seule de peur de représailles (changements de planning intempestifs, agressivité...) ;
 - o Que vous montiez les salariés les uns contre les autres ;
 - o Que vous ne répondez pas aux mails pour générer de l'inquiétude et du stress ;
 - o Que vous donnez des consignes contradictoires ;

2) - DISCUSSION -

2.1. La lettre de licenciement

Elle est ainsi rédigée :

Monsieur,

Nous avons eu à déplorer de votre part un comportement constitutif d'une faute grave.

En effet, nous avons malheureusement été saisis de graves accusations à votre encontre, de la part de Madame Davina GADBURY, salariée de l'association, suivant courrier extrêmement circonstancié du 13 février 2023.

Elle y décrit ainsi des agissements de votre part susceptibles de caractériser du harcèlement moral dont elle aurait été victime, ou du moins, qu'elle a assimilé comme tels.

Après nous être entretenu longuement avec elle, celle-ci a confirmé ses dires en date du 20 février.

Dans ces conditions, et conformément à nos obligations légales ~~en la matière~~, nous avons été contraints de diligenter une enquête interne à l'effet de faire la lumière sur ses dires.

Ce d'autant que compte tenu de son impact sur sa santé, celle-ci se trouve en arrêt de travail.

Aussi, et dans le cadre de cette enquête que nous avons menée ~~à charge et à décharge~~, nous avons interrogé différents membres de l'équipe pédagogique de la fédération (l'ensemble des administratifs et les personnes du foyer) ainsi que vous-même et Monsieur ARSEGUEL (également mis en cause, dans une moindre mesure, dans le cadre des accusations) en qualité de témoins.

PRUD'HOMMES DE TOULOUSE par Monsieur Aké ADJOUALE à l'encontre de la société FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT, dont le siège social est situé 10, rue Agricol Perdiguier, 31830 PLAISANCE DU TOUCH, suite au courrier du 14 avril 2023 par lequel celle-ci lui notifiait son licenciement ;

- Vu la tentative de conciliation demeurée infructueuse ;

Le Conseil fera droit aux demandes du concluant.

SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE Monsieur Aké ADJOUALE

Date de naissance : 27/01/1972

Engagement : 27/08/2007

Profession au moment du licenciement : Adjoint pédagogique

Salaire moyen : 3.652,43€

Employeur : FEDERATION COMPAGNONNIQUE DES METIERS DU BATIMENT

Convention collective : Convention Collective Nationale

Licenciement : 14 avril 2023

Ancienneté : 16 ans

Effectifs : + de 10