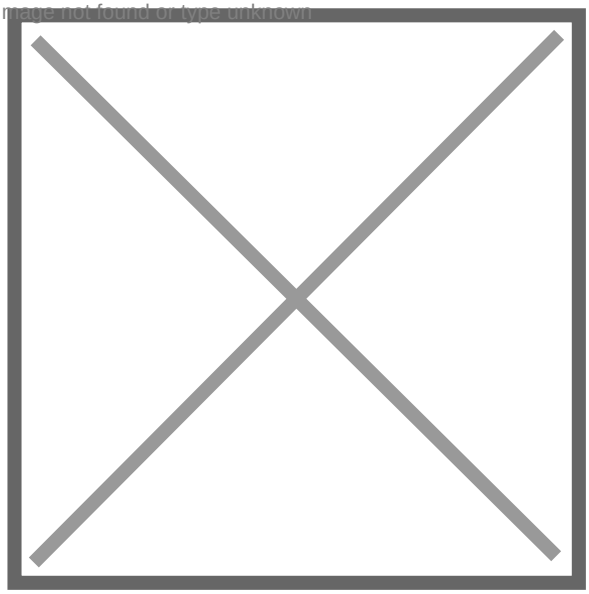
Image not found or type unknown



Dénoncer employeur pour fraude URSSAF/POLE EMPLOI

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **07:32**

Bonjour,

Je vous explique mon cas. Mon employeur m'a convoqué et m'a mis un avertissement pour des faits non avérés et ils ont fait la même chose avec une collègue à la différence près qu'ils vont la virer à travers une rupture conventionnelle.

Au delà de cela, on se pose la question de les attaquer aux prudhommes car nous avons découvert des éléments compromettants à savoir :
1) le DRH est parti en rupture conventionnelle mais a été rembauché comme prestataire. Le montant de la prestation lui a été payé d'avance en l'additionnant au montant de la rupture conventionnelle. Autrement dit, il échappe aux charges sociales. Il s'agit donc d'une fraude à l'URSSAF.

Que puis je obtenir de cela contre lui ? et que risque t'il ?

2) les contrats de travail d'une salariée ont été modifiés (on a changé son CDI en CDD) de même que ses bulletins de paye, et ce afin qu'elle puisse toucher les allocations POLE EMPLOI. Là encore il s'agit d'une fraude de l'employeur avec la complicité de la salariée.
Là aussi que risque l'employeur si je l'attaque ?

Bien entendu, je dispose de toutes les preuves écrites.

Je me renseigne car au cas où l'employeur souhaiterait me virer, je brandis ces armes contre eux. Pour l'instant je ne fais rien, je me prépare seulement.

Merci de vos retours.

Cordialement

Par **moisse**, le **19/04/2013** à **08:43**

citation]Au delà de cela, on se pose la question de les attaquer aux prudhommes car nous avons découvert des éléments compromettants à savoir : [/citation]
Il s'agira d'une instance abusive puisque vous n'êtes pas en mesure de prouver subir un quelconque dommage.
Il faut avoir un intérêt à la cause pour ester.
[citation]1) le DRH est parti en rupture conventionnelle mais a été rembauché comme prestataire. Le montant de la prestation lui a été payé d'avance en l'additionnant au montant de la rupture conventionnelle. Autrement dit, il échappe aux charges sociales. Il s'agit donc d'une fraude à l'URSSAF.
[/citation]
Le calcul de l'indemnité conventionel est libre ou plus exactement le maximum est libre.
La bonne question qui se pose est la suivante : une entreprise peut-elle utiliser les prestations d'unancien salarié dont elle s'est séparée par licenciement ou rupture conventionelle ?
A ma connaissance la réponse est oui, ne serait-ce par exemple que dans le cadre de la transpission d'un savoir, le traitement d'un dossier spécifique...
[citation]2) les contrats de travail d'une salariée ont été modifiés (on a changé son CDI en CDD) de même que ses bulletins de paye, et ce afin qu'elle puisse toucher les allocations POLE EMPLOI. Là encore il s'agit d'une fraude de l'employeur avec la complicité de la salariée.
Là aussi que risque l'employeur si je l'attaque ?

Bien entendu, je dispose de toutes les preuves écrites.
[/citation]
Vous ne pouvez pas attaquer.
Vous pouvez par contre dénoncer ces agissements auprès des organismes concernés, en l'espèce Pole-emploi et URSAFF
Mais il vaut mieux être salarié protégé pour se permettre ce genre de révélation.

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **09:19**

Bonjour, Merci de vos réponses. En fait la personne qui va dénoncer et attaquer est ma collègue une fois qu'elle aura signé sa rupture conventionnelle. Elle n'aura donc plus rien à perdre de son coté car je précise qu'elle peut prouver avoir aussi été victime de harcèlement moral.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité de rupture, en fait le montant inscrit sur le document de rupture est différent de celui inscrit sur le bulletin de paye (sur le bulletin, le montant est augmenté du cout de la prestation payée d'avance). C'est donc anormal non ?

Encore merci pour les réponses.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **19/04/2013** à **10:58**

Bonjour,
Quelques précisions :
Quel est l'intérêt de saisir le conseil des prudhommes après signature d'une rupture conventionelle.
Le seul résultat possible est l'annulation ce qui implique le remboursement des sommes versées par l'employeur.
Ensuite ce conseil n'est pas compétent pour qualifier pénalement le harcèlement dont prétend être victime votre collègue.
Pour le reste vous avez indiqué une différence entre le bulletin de salaire et l'indemnité versée à l'ancienne comptable.
En quoi cela vous concerne t-il ?
Et si le juge estime comme moi qu'il s'agit d'une situation peu courante mais non irrégulière, vous aurez sur les bras une dénonciation calomnieuse.
En outre il est peu probable que vous ayez pu vous procurer ces documents sans manoeuvre déloyale donc sans fraude.
C'est bien de donner des tapes sur la croupe du cheval, c'est mieux de penser à éviter des coups de sabot en retour.

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **11:08**

Bonjour,
Merci de votre réponse.
Quelques précisions :
1) Toutes les preuves et documents ont été obtenus de manière légale puisque je suis gestionnaire de paye et j'ai accès à tout cela.
2) saisir les prud'hommes après la rupture est dans le cadre du harcèlement moral, témoignages, preuves et attestations à l'appui.
Je signale que cette démarche a été préconisée par l'avocate de ma collègue.
3) je ne suis pas concerné en effet sauf qu'il y fraude à l'URSSAF
seul objectif à travers les dénonciations URSSAF? POLE EMPLOI, Inspection du travail : virer tous les magouilleurs qui agissent depuis trop longtemps Et pour cela il faut rassembler toutes les preuves

Par **Lag0**, le **19/04/2013** à **16:48**

Bonjour,
J'ai du mal à suivre...
Vous dites "ils vont la virer à travers une rupture conventionnelle".
La rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose l'accord entre salarié et employeur. Il n'y a donc personne qui "vire" personne, mais 2 parties qui sont d'accord pour se séparer à l'amiable.
De plus, la rupture conventionnelle suppose également qu'il n'y a pas de conflit entre salarié et employeur. Le conseil des Prud'homme voit donc toujours d'un mauvais œil le fait qu'un

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

salarié le saisisse après une rupture conventionnelle (pour autre chose qu'un problème de procédure lié à cette rupture conventionnelle).

Par **moisse**, le **19/04/2013** à **17:23**

C'est exactement cela.
Le conseil des prudhommes n'a pas compétence pour qualifier et sanctionner le délit de harcèlement. Dans un cadre conflictuel, il peut se faire une idée et en tenir compte pour prononcer la requalification d'un licenciement.
Ici on est en présence d'une rupture conventionelle, donc d'une séparation amiable avec une convention entérinée par l'administration, un délai de rétractation...
Pour ce qui est de "virer les magouilleurs", je ne vois pas comment l'employeur va "s'auto virer".
Votre hargne n'a pas de sens, autre qu'un ressentiment personnel, et là je vous conseillerais de la prudence, le retour de flamme est prévisible et la prospérité de vos intentions non acquise.
Au mieux un PV de l'inspection du travail qui sera ou non transmis au procureur de la république, au mieux un éventuel redressement de l'Ursaff qui n'est pas acquis puisqu'un autoentrepreneur paie des charges sociales.
Au pire un sévère retour de bâton pour dénonciation calomnieuse, un manquement grave à vos obligations de loyauté..

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés