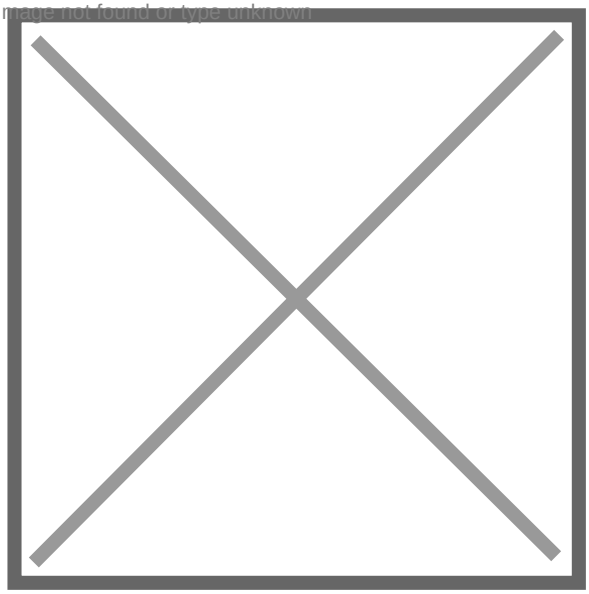
Image not found or type unknown



Conséquence d'une procédre prudhom pour le gerant si liquidation

Par **crocky**, le **23/01/2018** à **23:10**

Bonjour,

Ce cas a sans doute du arriver mais j'aimerais une réponse assez claire pour prendre une décision tout aussi claire.

La société ou je suis actuellement salarié est en redressement judiciaire et plus que probablement va tomber en liquidation judiciaire. Quand j'ai appris le redressement j'ai établi une lettre de créance envoyé au mandataire afin de m'assurer que tout était pris en compte dont un grand nombre d'heures supplémentaires, car j'ai un contrat 35 h sans forfait, je pensais avoir des RTT or j'ai appris récemment qu'il n'en était rien (sans forfait ...).

Cela fait quelques semaines ou je reçois des courriers du mandataire (merci) m indiquant des dates de versement pour les impayés divers, mais toujours pas de mention de ces heures.
J'ai donc entamé une procédure prud'hommale avant que la société ne soit ou reprise ou tombe en liquidation.
Si j'ai bien compris, c'est l'AGS qui verse les différents impayés pour les salariés.

Mes questions sont :
- Ces heures supplémentaires sont elles prises en compte par l'AGS ?
- Quelle est la conséquence pour l'employeur ?
- L'AGS ou le mandataire risque t il de se servir de cette procédure pour se retourner vers l'employeur ?
- Risque t il une peine pénale pour quelque motif à cause de cette procédure ?

C'est une personne que je respecte et qui a déjà suffisamment de difficultés avec tout ça, je

n'ai pas envie de le mettre dans une situation plus délicate, donc si je retire la procédure, a-t'il moins de risque d'encourir des peines plus lourde ? Ou bien que j'ai ouvert ou pas cette procédure cela n'aurait rien changé ?

Merci par avance d'avoir lu jusqu'au bout et pour vos éclaircissements.

Par **morobar**, le **24/01/2018** à **09:48**

Bonjour,
[citation]Ces heures supplémentaires sont elles prises en compte par l'AGS ? [/citation]
C'est le mandataire qui établit les relevés.
Mais vu d'ici il y a peu de chances que les AGS versent sans sourciller un montant en général mal ou peu justifié.
[citation]Quelle est la conséquence pour l'employeur ?[/citation]
Aucune spécialement, c'est une dette en principe privilégiée qui s'ajoute aux autres.
[citation] L'AGS ou le mandataire risque t il de se servir de cette procédure pour se retourner vers l'employeur ? [/citation]
Pas pour une controverse portant sur les heures.
Soit vous prouvez l'existence de ces heures et le non-paiement, auquel cas le mandataire en réclamera la couverture aux AGS, soit ce n'est pas le cas et vous ne serez pas indemnisé sans passer par la case Conseil des prudhommes.
[citation]Risque t il une peine pénale pour quelque motif à cause de cette procédure ? [/citation]
Non.
Jusque là personne n'a mis en mouvement l'action publique.

Par **crocky**, le **24/01/2018** à **10:30**

Merci pour votre retour Morobar,

Je peux prouver très facilement les heures car mon contrat est 35h et le client est facturé 40h minimum ...
Je me pose la question du pénal car je sais qu'ils ont eu un entretien avec le mandataire et l'administrateur, et que cette procédure a mis aggraver les choses entre l'employeur et le mandataire et l'avocat de l'employeur lui a parlé de peine pénal à cause de cette procédure, je ne vois pas pourquoi cette procédure aggraverait les choses, à moins que certains élément ne m'ont pas été énoncé ?
Je n'ai vraiment pas envie de lui porter préjudice juste récupéré mon dû.

Par **morobar**, le **24/01/2018** à **14:57**

[citation]Je peux prouver très facilement les heures car mon contrat est 35h et le client est facturé 40h minimum ... [/citation]
C'est une présomption simple.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Mon garagiste me facture des heures au barème sans réel rapport avec la réalité.
Il faut prouver la réalisation de ces heures ou au moins établir un relevé crédible, afin que l'employeur soit dans l'obligation de démontrer que ces heures:
* n'ont pas été accomplies à l'"aide de son relevé
* ou qu'elles ont été accomplies à son insu.
Il ne peut y avoir de poursuites pénales qu'en cas de fautes de gestion relevant d'un comportement délictueux
* banqueroute
* fausses écritures
*...détournement de fonds...

Par **crocky**, le **24/01/2018** à **18:21**

Merci encore Morobar,

Effectivement c'est sans doute une vision simpliste de ma part. Je peux montrer des relevés d'heures demandés par mon employeur chaque mois et enregistré sur leur logiciel, donc il était au courant. En revanche à part des témoignages aucun moyen de montrer que j'ai vraiment enregistré des heures sur le logiciel que j'ai réellement effectué.
Pour le second point c'est à la suite de leur entrevue avec le juge et mandataire et qu'ils ont eu connaissance de cette procédure qu'on leur a signalé que l'employeur risque du pénal et là vraiment je ne comprends pas pourquoi ... Comme vous dite, de ce que j'ai compris les poursuites pénales ne peuvent être que suite à un comportement délictueux et je ne pense pas que des heures supplémentaires rentrent dans ce type de cas ?
En aucun cas cette procédure peux porter préjudice et aggraver les choses en cas de poursuites pénale auprès de l'employeur ? Car c'est ce qu'on m'a fait comprendre mais je ne vois pas en quoi ?
Désolé d'insister j'essaie de comprendre au mieux, et merci encore pour vos éclaircissements

Par **morobar**, le **25/01/2018** à **09:26**

Bonjour,
[citation]entrevue avec le juge et mandataire et qu'ils ont eu connaissance de cette procédure qu'on leur a signalé que l'employeur risque du pénal [/citation]
Qui est donc ce "on" plus qualifié juridiquement que le mandataire dont c'est le cœur de métier ?
SI vous avez peur de générer des poursuites pénales en réclamant le paiement de ces heures, hé bien vous ne les réclamez pas.
Mais je ne vois pas pourquoi des poursuites pénales sauf en, cas d'abus manifestes, relevés par PV de l'inspecteur du travail.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés