Image not found or type unknown

Dénoncer employeur pour fraude URSSAF/POLE EMPLOI

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **07:26**

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 **P.M.**, le **19/04/2013** à **09:15**

Bonjour,
Que vous dénonciez une fraude à l'URSSAF mais que vous exerciez un recours devant le Conseil de Prud'Hommes, je ne vois pas quel préjudice direct vous pourriez réclamer...

Je ne vois pas comment la transformation d'un CDI en CDD à des conditions identiques peut permettre de percevoir des indemnités à Pôle Emploi mais de toute façon, là non plus, je ne vois pas quel préjudice direct vous pourriez réclamer...
Il est beaucoup plus sûr de pouvoir contester un licenciement que d'agir par chantage...

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **09:30**

En fait un CDI impliquerait un licenciement ou une démission contrairement à un CDD d'où la transformation lié au fait que l'employeur ne peut pas se permettre de licencier.

La seule chose que je souhaite est le départ des dirigeants impliqués dans toutes ces magouilles. Je n'ai aucun bénéfice direct.

la question est : la démarche peut elle aboutir oui ou non ?

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **10:12**

Mais justement, s'il y a transformation sans licenciement, en plus que cela ne tient pas juridiquement, n'ouvre pas droit à indemnisation par Pôle Emploi...
Tout dépend de la démarche et je ne sais pas répondre à de telles questions par oui ou par non...

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **10:17**

Et bien si justement, après un CDD, vous pouvez prétendre à indemnisation pôle emploi.
Ce qui n'est pas le cas en cas de démission en CDI d'où l'intérêt de substituer le CDI par un CDD

Vous êtes d'accord avec moi là dessus ?

en fait passons cela : la question de fonds pour moi est la suivante :

que risque le PDG et le DRH en cas de preuves de fraude avérée ?

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **10:27**

Pour l'indemnisation par Pôle Emploi au terme d'un CDD, cela dépendrait de la durée de celui-ci et des conditions de rupture du contrat précédent, en tout cas de la présentation des attestations, je ne peux donc pas être aussi affirmatif que vous le souhaiteriez...
Pour ce que risque le PDG et le DRH, cela dépendrait de l'URSSAF et éventuellement des poursuites engagées mais cela ne leur coûterait pas forcément leur poste...
En tout cas à mon avis la démarche n'a aucune chance d'aboutir devant le Conseil de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Prud'Hommes...

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **10:33**

Merci encore une fois pour votre réponse.
Juste pour préciser : pour pôle emploi, je suis d'accord avec vous mais l'employeur va faire en sorte que les conditions soient réunies pour que la fraude puisse avoir lieu (si la période du CDD doit etre de 24 mois, alors, ils feront un faux CDD de 24 mois). En clair, ils sauront d'adapter.. pas de souci pour eux

Si je vous suis, l'URSSAF et POLE EMPLOI sont libres ou non d'entamer des poursuites. Mais en général ils le font ?

Pour les prud'hommes je suis OK avec vous sur ces aspects. Par contre il y a d'autres aspects dont je n'ai pas mentionné et qui ont de fortes chances d'aboutir (harcèlement moral)...

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **10:47**

L'employeur va, avec la complicité éventuelle du salarié mais donc à l'heure actuelle la fraude n'est pas évérée...
On peut monter effectivement n'importe quelle fraude mais alors pendant le temps du CDD dont on ne sait pas vraiement la durée qui en général est limitée à 18 mois, on peut se demander qui va payer le salarié alors qu'il était plus simple sans motif de licenciement de conclure une rupture conventionnelle...
La généralité ne sert à rien pour traiter des risques de poursuites et je n'ai pas les statistiques mais la régularisation de certaines situations peut permettre l'absence de poursuites même si c'est sous reserve de pénalités ou amendes...
Je ne peux bien sûr répondre que sur ce qui est mentionné dans un sujet mais là aussi il faudrait savoir qui a subi le harcèlement moral et qui engage les poursuites...

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **11:02**

Oui je vous remercie pour vos réponses.

Sinon oui la fraude est avérée (le CDI a été transformé en une durée permettant l'indemnisation au pole emploi, CDD de 18 mois je crois), j'ai toutes les preuves (vrais et faux contrats, vrais et faux bulletins de paye).
En fait une rupture conventionnelle n'est pas possible : il a'sgit d'un cas particulier puisque c'est un salarié sous contrat local au Cambodge. L'employeur va cotiser en plus pour lui à l'assedic à partir du moment où le faux contrat est établi.

Merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **11:21**

Donc, si le salarié n'a pas travaillé, c'est de l'abus de biens sociaux et en plus il aurait sans doute fallu une durée inférieure à 18 mois mais pour Pôle Emploi, s'il n'est pas encore indemnisé, la fraude n'est pas avérée...
Je me demande pourquoi une rupture conventionnelle n'aurait pas été possible avant ou après cette expatriation au Cambodge même si ce n'est pas le cas...

Par **oliviou13**, le **19/04/2013** à **11:27**

juste pour précision, il ne s'agit pas d'une expatriation mais d'un contrat de droit local, le salarié ayant la double nationalité.

Et vous avez raison sur un point, comme quoi les forums ça sert : la fraude n'est pas avérée. A la rigueur, cela relève plus de l'inspection du travail puisqu'il n'y a eu que modification de contrats et de bulletins de paye.

Encore merci.

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **11:47**

Si le salarié n'a uniquement qu'un contrat de droit local, il y a forcément expatriation sinon, cela ne regarde pratiquement plus l'assurance chômage française car il m'étonnerait qu'il y ait une convention entre le Cambodge et la France, même si je n'ai pas vérifié...
Je ne vois pas en plus comment un employeur français pourrait établir des bulletins de paie pour un salarié sous contrat de droit local à l'étranger peu importe d'ailleurs sa nationalité...

Par **booba65000**, le **04/07/2013** à **13:38**

Je connais un restaurateur qui emploie depuis 2 ans chaque service du midi, de 12h à 15h environ (et parfois certains services du soir)une personne comme aide en cuisine et pour la plonge sans que cette dernière ne soit déclarée depuis ces deux dernières années. Il lui verse chaque jour entre 30 et 40€ en espèces. Cette personne est bénéficiaire d'une pension d'invalidité d'environ 750€. Il en emploie une autre tous les jeudis midi encore non déclarée.... Que risque ce restaurateur, et cette personne qui travaille non-déclarée et qui bénéficie d'une pension d'invalidité...??? Dois-je en informer l'URSSAF et si oui, comment dois-je le faire...????

Par **P.M.**, le **04/07/2013** à **16:31**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés