



Emploi fictif ?

Par koxy

Bonjour,

J'ai un problème qui se pose à moi. Je suis salarié comptable unique dans une PME.

L'entreprise a pris en contrat AFPR un demandeur d'emploi en tant qu'agent administratif pendant 6 mois

Cette personne n'est venue que 3 mois sur les 6 (enfant du gérant) soit disant formation en cours.

Son contrat s'est arrêté le 10/2 et pour pouvoir bénéficier de l'aide pole emploi d'environ 6000 euros il faudrait lui faire un contrat cdi.

On me demande, oralement, de lui faire ce contrat qu'elle pourra rompre pour une formation pendant sa période d'essai, mais aussi de lui faire pendant les mois à venir une feuille de paie.

Le hic, la personne ne sera pas là physiquement.

n'est ce pas assimilé à un emploi fictif ?

Qu'est ce que je risque si j'adhère à ca ?

Dans l'attente de vos réponses.

Par kang74

Bonjour

Je trouve que votre opinion de la situation est bien téméraire .

Il y a plein de contrat possible qui permettent de ne pas être là pendant un long moment car conditionnés à une action de formation qui peut aller jusqu'à 400h ou plus si dérogation .

D'où des aides à l'embauche et autres avantages (cotisations sociales) viennent compenser les absences du salarié.

Si l'employeur justifie que ce salarié est en formation, vous ferez la fiche de paie qu'il vous demande de faire sachant que AFPR et POEI dépende d'une convention tri partite entre l'employé, l'employeur et Pole emploi .

Cela permet un plan de formation personnalisée pour l'employé .

Donc pour moi, cela ressemble juste au cadre bien particulier de ces mesures entre Pole emploi et l'employeur (je rappelle que et l'employé , et l'employeur, doit se justifier auprès de Pole emploi)

Par koxy

je me pose juste la question.

Cette personne sera embauchée en contrat classique CDI mais pas présente dans la société et devra percevoir un salaire de l'entreprise ?

Eclairez moi car je ne comprends pas comment cela est possible ?

Par kang74

La convention AFPR et /ou POEI n'empêche pas que cela soit associée à des CDD ou CDI ...

Comme les contrats d'apprentissage ou de professionnalisations sont aussi des CDD et des CDI ...

Quand on prévoit 400heures de formations sur un contrat de 6 mois cela implique bien d'être 3 mois absent de l'entreprise ; d'où des aides pour compenser le versement d'un salaire pendant son absence .

Après vous faites bien évidemment ce que vous voulez mais avec si peu d'élément, vous prenez moins de risque à demander clairement à votre employeur des explications qu'à porter des accusations auprès de tiers ...

Par koxy

Je me suis peut etre mal exprimé.

La personne en question a effectué sous contrat AFPR 6 mois en entreprise avec une fin en février 2023.
Ensuite l'entreprise prend cette personne en CDI comme un salarié lambda mais la personne ne sera pas présente mais devra percevoir un salaire.

Qu'en est il de cette situation ?

Par kang74

Et je vous ai dit que dans le cadre d'un POEI c'est tout à fait possible .
Seul votre employeur sait : donc c'est à lui de le questionner .

Par koxy

Il n'y a aucune POEI en cours.
la personne a fait un contrat en AFPR de 5 mois pour une formation de 800h sur 35h.
Contrat s'étant terminé à mi février 2023
Et c'est tout...

Par kang74

Et ?
Je vous ai dit qu'avant de parler d'emploi fictif, il faut déjà chercher pourquoi une personne est employé et n'est pas là .
Je vous ai donné des hypothèses qui semblent bien collées que vous voulez absolument contrer .

Par de là vous reste l'option d'être tout simplement honnête avec votre employeur en lui parlant de vos doutes , de votre gêne à traiter cela .

Ou de porter des accusations qui, si elles ne reposent sur rien vous voudra une plainte en retour, un licenciement pour faute et à mon avis des conséquences pour la suite .

Donc je ne peux rien vous dire d'autres que " c'est vous qui voyez" car je n'ai pas de dons de voyance, pour, sur les éléments que vous donnez, porter un jugement .
Et le gros du problème, c'est que vous non plus .

Par koxy

je ne porte aucune accusation. je me pose des questions.
Et je pensais que le fait d'en discuter avec des gens plus compétents pouvait m'éclairer un peu.

Par kang74

La seule personne à même de vous éclairer c'est votre employeur : je ne vois pas pourquoi, en tant que comptable vous ne pourriez pas au minimum vous étonner de cette situation auprès de lui.
Je vous rappelle en plus que votre profession vous oblige au secret professionnel (d'où d'éventuelles conséquences sur le long terme).
Et que vous pouvez faire appel à l'expert comptable qui s'occupe de la certification des comptes ou à un conseil de l'ordre des experts comptables par rapport à votre responsabilité (je ne vois pas de faute intentionnelle)

Ici on ne peut faire que des hypothèses et vous inciter à la prudence si vous n'avez aucune preuve de ce que vous avancez .

Par koxy

Merci pour vos réponses