Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Licenciement économique refusé par les ags

Par Visiteur

Bonjour,
ma femme ayant créée une société d'électronique (EURL) m'a embauché en CDI 2 ans après la création de la Société.
les affaires n'étant pas très bonne, j'ai en accord avec ma femme décidé de ne pas toucher de salaire pour ne pas alourdir les charges de la société, mon salaire ne serai pris que lorsque les affaires seraient bonnes.
Ayant un peu d'argent personnel nous avons vecu avec cet argent.
les feuilles de paies ont étés établies par le cabinet d'expertise comptable qui gerait les comptes de la société et les charges normalement payées.
les affaires allant mal, le banquier ne voulant pas nous aider ainsi que L'URSSAF , il a été décidé après concertation avec le comptable, de deposer de bilan .
Un mandataire a été nommé et la liquidation de la société établie après passage devant les juges.
j'ai reçu ma lettre de licenciement envoyé par le mandataire ainsi que le montant des indemnités normales qui m'étaient attribuées dans le cadre d'un licenciement pour raison économique.
il est à noter que je n'ai pas demandé mes salaires non touchés chose qui a été précisé chez le mandataire par écrit.
j'ai eu la surprise d'avoir un courrier des AGS refusant ma prise en charge dans le cadre de ce licenciement pour raison économique car je n'avais pas touché mes salaires.

Ayant téléphoné aux AGS il m'a été répondu que j'aurai du attaquer mon employeur donc mon épouse en justice !!!
je ne comprend pas car je n'ai pas triché, je n'ai volé personne (c'est moi qui suit le perdant pas l'administration)et j'ai mes feuilles de paie avec les charges payées et je me retrouve sans un sous avec des impôts à payer car les déclarations ont étés faites normalement aux impôts par le comptable.
NOTE : j'aurais payé ces impôts si j'avais obtenu normalement mes indemnités , car c'est moi en connaissance de cause qui n'avait pas pris mes salaires.

Maintenant je vais aller aux prud'homme pour essayer de défendre ma bonne foi et j'ai besoin de conseils car n'étant pas armé pour lutter contre cette injustice.
merci pour votre réponse.
Bien à vous.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Ayant téléphoné aux AGS il m'a été répondu que j'aurai du attaquer mon employeur donc mon épouse en justice !!!
je ne comprend pas car je n'ai pas triché, je n'ai volé personne (c'est moi qui suit le perdant pas l'administration)et j'ai mes feuilles de paie avec les charges payées et je me retrouve sans un sous avec des impôts à payer car les déclarations ont étés faites normalement aux impôts par le comptable.
NOTE : j'aurais payé ces impôts si j'avais obtenu normalement mes indemnités , car c'est moi en connaissance de cause qui n'avait pas pris mes salaires.

Maintenant je vais aller aux prud'homme pour essayer de défendre ma bonne foi et j'ai besoin de conseils car n'étant pas armé pour lutter contre cette injustice.
merci pour votre réponse.

Je ne comprends pas l'attitude de l'AGS. En effet, la loi prévoit que toutes les créances salariales doivent normalement être payées. L'AGS, en refusant de payer une somme doit justifier son refus. Que l'AGS contester le fait que vous demandiez le paiement de salaire que vous n'aviez pas demandé à votre femme, je le comprends mais comme vous me l'avez dit, à aucun moment vous n'avez demandé un Rappel des salaires!

L'AGS doit donc se conformer à ses obligations d'indemnisation.

Article L3253-20 et 21 du Code du travail:

Faute de pouvoir être payées sur les fonds disponibles de l'entreprise avant l'expiration des délais d'établissement des relevés de créance, les sommes couvertes par l'assurance sont avancées par le CGEA compétent sur présentation desdits relevés.

Pour le reste, je vous conseille quand même de prendre un avocat.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,
merci pour votre réponse, je vous vous joint la copie de la réponse des AGS ils sous entendent que j'étais gérant de fait mais je peu prouver que ma femme étant une professionnelle du métier depuis 30 ans avait bien des activités suivi dans sa société.
bien à vous
William ANDREA

COPIE DU COURRIER

P
? ? ?? ? ?? ? ?? ? ?? ? ?? ? ?

RÉCEPTION SUR RENDEZ-VOUS

Monsieur A

Dijon, le mercredi 1er juillet 2009

LJ : SAR
Objet : décision AGS UNEDIC

Cher Monsieur,

Comme suite aux demandes AGS vous concernant, je vous informe qu'aujourd'hui le CGEA de CHALON SUR SAÔNE me prévient qu'il refuse d'avancer les sommes figurant sur le relevé des créances salariales que je lui ai adressé.

Après études des différentes pièces remises votre qualité de salarié a été rejetée. Le contrat de travail (art.L1221-1 du CT) induit un lien de subordination, une technicité parcellaire et une rémunération. Votre situation fait ressortir l'absence de lien de subordination et de rémunération.

La délégation Ags de l'Unédic usant de son droit propre à refuser l'avance des sommes demandées se trouvant hors du champ de sa garantie, ne procèdera à aucun paiement.

En cas de désaccord, cette décision devra être portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes.

Je vous prie de croire, cher Monsieur, en l'expression de mes sentiments distingués.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Vous aviez oublié un point essentiel dans la première question, c'est que l'AGS conteste l'existence d'un lien de subordination. Classiquement, le contrat de travail se distingue par trois éléments constitutifs: Un travail, une

rémunération, et un lien de subordination.

C'est surtout ce dernier élément qui caractérise l'existence d'un lien de subordination. Or l'existence d'un tel lien de subordination entre un mari et sa femme a toujours fait l'objet d'une certaine difficulté.

Pour votre information, voici un résumé sur le lien de subordination édité par Dalloz:

Selon la définition classique retenue par la jurisprudence, un travailleur se trouve sous l'autorité hiérarchique et donc dans un état de subordination vis-à-vis du donneur d'ouvrage, lorsqu'il reçoit de ce dernier des ordres, des directives ou des instructions, destinés à lui prescrire les modalités d'exécution des tâches qu'il lui a confiées, et lorsque ce donneur d'ordres a le pouvoir de contrôler régulièrement leur réalisation effective et conforme ainsi que d'en sanctionner les éventuels manquements (V., en ce sens, Cass. soc. 13 nov. 1996, RJS 12/1996, no 1320 ; 1er juill. 1997, Bull. civ. V, no 242 ; V. dans le même sens, Cass. soc. 20 avr. 2000, RJS 6/2000, no 700 ; 11 mai 2001 [2 arrêts], RJS 7/2001, no 913 ; 4 juill. 2002, RJS 11/2002, no 1283 ; Cass. 2e civ. 16 sept. 2003, RJS 1/2004, no 102 ; 25 mai 2004, RJS 8-9/2004, no 955). À cet égard, il est admis que l'existence d'un lien de subordination peut être caractérisée entre le travailleur et le bénéficiaire de sa prestation de travail, même s'il se trouve temporairement mis à la disposition de ce dernier ou détaché auprès de lui par la personne qui l'a recruté (V. en ce sens, pour un fonctionnaire temporairement mis à la disposition d'une personne morale de droit privé par son ministère de tutelle, Cass. ass. plén. 20 déc. 1991, RJS 2/1992, no 185, JCP 1992, II, 21850, note Y. Saint-Jours ; 5 nov. 1993, RJS 12/1993, no 1227 ; 20 déc. 1996, RJS 3/1997, no 244 ; Cass. soc. 13 mars 2001 [2 arrêts], RJS 6/2001, no 800, Dr. soc. 2001, p. 544, obs. J. Savatier, CSB 2001, A. 18, no 130, no 198, obs. C. Charbonneau, à propos d'un conseiller technique départemental et d'instituteurs spécialisés, mis à la disposition d'associations, personnes morales de droit privé. V. dans le même sens, pour un salarié temporairement mis à la disposition d'une association par l'employeur qui l'avait recruté : Cass. soc. 1er juill. 1997, RJS 10/1997, no 1068. V. dans le même sens, pour un fonctionnaire détaché auprès d'une personne morale de droit privé par son ministère de tutelle, T. confl. 7 oct. 1996, Bull. T. confl. no 16, ayant jugé, à propos d'un professeur certifié, détaché par son ministère de tutelle - celui de l'Éducation nationale - auprès de l'École nationale des métiers, que le contrat qui l'unit à cet établissement d'enseignement est un contrat de droit privé, même si l'intéressé continue à dépendre statutairement de son ministère de tutelle et à percevoir de lui son traitement de fonctionnaire ; Cass. soc. 5 mars 1997, RJS 5/1997, no 564 ; T. confl. 15 févr. 1999, RJS 5/1999, no 719 ; 27 juin 2000, RJS 9-10/2000, no 1016, CSB 2000, A. 45, no 124, p. 736, obs. F.-J. Pansier ; CE 9 oct. 2002, Sté Giat Industries, RJS 1/2003, no 95, à propos de fonctionnaires détachés au sein d'une société industrielle d'armement).

a. - Respect des prescriptions du donneur d'ouvrage.

35. Dépendance juridique caractérisée. - L'obligation faite à un travailleur d'exécuter son activité professionnelle conformément aux prescriptions, c'est-à-dire aux ordres, directives ou instructions, du donneur d'ouvrage constitue un élément d'appréciation de l'état de dépendance juridique de ce travailleur vis-à-vis de ce dernier. C'est ainsi qu'ont été considérés comme étant placés dans un état de subordination des médecins d'un établissement de soins (dispensaire ou clinique), qui se voyaient imposer, par la direction de celui-ci, certaines sujétions d'horaires, de prestations et de gardes nocturnes (Cass. soc. 30 janv. 1980, Bull. civ. V, no 91 ; 7 déc. 1983, Bull. civ. V, no 592). La même solution a été retenue pour un joueur de hockey sur glace, recruté par une association sportive pour exercer cette activité professionnelle, dès lors que celle-ci lui prescrivait l'obligation, sous peine de sanctions, de se maintenir quotidiennement en bonne condition physique, de participer aux entraînements et aux matchs (y compris ceux amicaux), et que l'activité de ce joueur s'effectuait au bénéfice exclusif de cette association (Cass. soc. 23 janv. 1997, RJS 3/1997, no 245). Cette dépendance juridique a pu également être caractérisée entre des poseurs d'affiches et une société d'affichage, dans la mesure où ils recevaient de celle-ci des directives précises pour exécuter le travail qu'elle leur avait commandé (Cass. soc. 22 mai 1997, Bull. civ. V, no 188). De même, il a été admis que le personnel recruté par une association, en tant qu'aide à domicile, et mis à la disposition de personnes âgées, malades ou handicapées, pour leur offrir aide et assistance, devait être considéré comme étant sous la subordination de cette association, dès lors que leurs conditions de travail étaient déterminées unilatéralement par l'association, et non par les bénéficiaires de leur prestation de travail qui, en raison de leur état de santé, étaient dans l'incapacité de gérer eux-mêmes du personnel de maison. Il importait peu que ladite association eût agi en tant que mandataire de ces personnes dépendantes et, que, à ce titre, les prestations accomplies par les travailleurs concernés n'eussent pas été réalisées, du moins directement, pour son propre compte (Cass. soc. 20 janv. 2000, RJS 3/2000, no 341 ; V. dans le même sens, Cass. soc. 9 nov. 1982, Bull. civ. V, no 617, pour un berger mis à la disposition d'éleveurs de moutons par une coopérative agricole dont ils étaient adhérents, qui recevait de celle-ci des circulaires fixant ses conditions de travail). Pour la même raison, l'état de dépendance juridique a été caractérisé en ce qui concerne des médecins qui exerçaient leur activité dans une clinique, dont ils devaient respecter les règles d'organisation pour l'accomplissement de leurs actes médicaux, telles que les horaires, le règlement intérieur ou le tableau des gardes (Cass. soc. 7 déc. 1983, Bull. civ. V, no 592 ; 29 mars 1994, Bull. civ. V, no 108). Tel a été le cas également en ce qui concerne la gérante d'un terrain de camping dont l'exploitation lui avait été confiée par une commune, dès lors qu'elle était tenue de se conformer aux directives strictes de cette dernière, tant pour l'exploitation que pour la gestion du camping, en particulier la fixation des tarifs et des horaires, le reversement des redevances et l'établissement des comptes (Cass. soc. 25 janv. 1996, Bull. civ. V, no 31). Il en a été de même pour un expert-comptable qui recevait, sous forme de notes de service, des instructions concernant l'exécution de sa prestation de travail (Cass. soc. 16 juin 1965, no 64-40.266), ou pour un avocat placé dans

l'impossibilité d'avoir et de développer une clientèle personnelle (Cass. ch. mixte 12 févr. 1999, RJS 3/1999, no 444, Dr. soc. 1999, p. 404, obs. C. Radé ; dans le même sens, Cass. soc. 8 mars 2000, Dr. soc. 2000, p. 548, obs. J. Barthélémy ; V., égal., J. BARTHÉLÉMY, Contrat de travail et activité libérale, JCP 1990. I. 3450 ; Conséquences sociales de la création de la nouvelle profession d'avocat, JCP, éd. E, 1991. I. 76 ; A. COEURET, Le salariat dans l'entreprise libérale, Dr. soc. 1992, p. 902 ; R. MARTIN, Avocats : de collaboration en salariat, JCP 1998. I. 178, p. 1995 ; V. RENAUX-PERSONNIC, L'avocat salarié : entre indépendance et subordination, 1998, PUAM), ou encore pour des époux chargés par une société pétrolière d'assurer la surveillance d'un dépôt de carburants en dehors des heures d'ouverture (Cass. soc. 18 juill. 2000, RJS 11/2000, no 1054), ou enfin pour des enseignants chargés par le rectorat d'académie de procéder à la correction des épreuves du baccalauréat, selon un horaire de travail imposé et dans les locaux déterminés par celui-ci (Cass. soc. 22 mars 2001, RJS 6/2001, no 783).

36. Dépendance juridique non caractérisée. - En revanche, n'ont pas été reconnus comme étant placés dans un état de dépendance juridique la gérante d'un magasin, qui assurait la gestion du fonds de commerce sans recevoir d'ordres ou de directives (Cass. soc. 8 oct. 1997, no 95-43.870 . V. dans le même sens Cass. soc. 13 nov. 1996, Bull. civ. V, no 386, RJS 12/1996, no 1320, pour des conférenciers extérieurs), ainsi que le pilote instructeur auquel n'était imposée aucune contrainte et qui bénéficiait d'une liberté d'action excédant son indépendance technique de praticien (CA Versailles, 11 sept. 1997, RJS 11/1997, no 1302). Il en a été de même en ce qui concerne un directeur administratif et financier et un directeur technique et commercial d'une société, dès lors qu'ils étaient seuls à être employés dans celle-ci, qu'ils disposaient de l'expérience et des connaissances techniques nécessaires pour effectuer la totalité des tâches liées à son fonctionnement et que la gérante, âgée seulement de 23 ans, lors de la création de cette société, ne justifiait d'aucune compétence ou connaissance dans le domaine d'activité de celle-ci, ce qui la plaçait, ainsi, dans l'incapacité de donner des ordres à ces prétendus directeurs techniques (Cass. soc. 24 janv. 2001, RJS 4/2001, no 399).

b. - Exposition aux contrôles et sanctions du donneur d'ouvrage.

37. Relation entre les pouvoirs de contrôle et de sanction. - L'exposition du travailleur en cause à des contrôles réguliers concernant l'exécution de sa prestation de travail, ainsi qu'à des sanctions disciplinaires en cas d'inexécution ou d'exécution défectueuse de celle-ci, constitue également un élément d'appréciation de son état de dépendance juridique vis-à-vis du donneur d'ouvrage, lorsque ces pouvoirs de contrôle et de sanction sont exercés par ce dernier. Bien évidemment, l'exercice du pouvoir de sanction induit la possibilité d'apprécier le caractère fautif ou non du comportement du travailleur et donc le pouvoir de contrôler l'exécution effective et conforme des tâches qui lui ont été prescrites.

38. Pouvoir de contrôle. - Concrètement, le pouvoir de contrôle (ou droit de regard) dont dispose le donneur d'ouvrage sur l'activité du travailleur en cause est caractérisé lorsqu'il a la faculté, soit de veiller au déroulement effectif et conforme de la prestation de travail de ce dernier, que ce soit de manière personnelle, ou par personne interposée (en principe membre du personnel d'encadrement) ou par tous moyens (tels qu'un système de traçage informatique, un relevé de communications téléphoniques, un constat d'huissier, etc.), soit de lui imposer, à cet effet, diverses sujétions administratives, telles que l'obligation d'établir et de lui remettre régulièrement des comptes-rendus ou rapports d'activité (V. sur les modes de surveillance des salariés, par l'utilisation des nouvelles technologies, B. BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 8-9/2001, p. 663 ; E.-A. CAPRIOLI, Cybersurveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes « informatiques », Petites affiches 29 sept. 2004, no 195, p. 7 ; Ch. RADÉ, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc. 2002, p. 26 ; J.-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Dr. soc. 1992, p. 525 ; A. SUPIOT, Les nouveaux visages de la subordination, Dr. soc. 2000, p. 131 s.). C'est ainsi que l'état de dépendance juridique a été reconnu pour une gérante de succursale dont le travail (la gestion des stocks) était contrôlé périodiquement par des inspecteurs de la société qui le lui avait confié (Cass. soc. 19 févr. 1997, no 93-46.712). Il en a été de même pour des agents encaisseurs, qui devaient rendre compte à un agent général d'assurances des encaissements réalisés par eux sur des produits vendus à la clientèle de ce dernier (Cass. soc. 20 janv. 2000, RJS 4/2000, no 438). La même solution a été admise pour un agent de recouvrement d'une société d'assurances, qui était astreint à rendre compte à celle-ci des affaires traitées et auquel elle imposait des délais, un secteur géographique déterminé et un mode opératoire précis (Cass. soc. 20 avr. 2000, RJS 6/2000, no 700). Pour la même raison, ont été considérés comme étant placés dans un état de dépendance juridique les animateurs de vente qui effectuaient, pour le compte d'un grossiste, des opérations de promotion au sein de grandes surfaces, dès lors que ceux-ci devaient lui rendre compte de leur travail (Cass. soc. 10 oct. 2002, RJS 1/2003, no 73 ; rappr. Cass. soc. 10 oct. 2002, RJS 12/2002, no 1428, à propos d'apporteurs d'affaires auxquels un fabricant d'engrais versait des commissions en fonction du tonnage de marchandises vendues grâce à leur démarchage de nouveaux clients).Inversement, l'état de dépendance juridique n'a pas été caractérisé pour un directeur artistique qui disposait d'une liberté d'action étendue et qui ne rendait pas compte de ses activités (Cass. soc. 12 févr. 1991, RJS 3/1991, no 306), ainsi que pour deux prétendus directeurs techniques qui assuraient seuls la direction effective et le fonctionnement d'une société, sans être contrôlés dans l'exercice de leurs fonctions par la gérante de celle-ci, compte tenu de son absence de compétence et de son jeune âge (23 ans) (Cass. soc. 24 janv. 2001, préc.).Cela étant, selon les conditions d'exercice de l'activité de ce travailleur, le pouvoir de contrôle du donneur d'ouvrage peut également résulter de la fourniture, par ce dernier, des moyens nécessaires à l'accomplissement des tâches qu'il lui a confiées. En effet, l'absence de matériel et de personnel propre au travailleur exclut que celui-ci soit économiquement et juridiquement indépendant vis-à-vis du donneur d'ouvrage, et induit au contraire, par hypothèse, un

contrôle de l'activité de ce travailleur par le biais du contrôle de la gestion des moyens matériels et humains qui lui sont fournis. C'est ainsi que l'état de dépendance juridique a été reconnu pour des maçons auxquels le mortier était fourni par le donneur d'ouvrage (Cass. soc. 6 juill. 1966, no 65-40.434), ainsi que pour un artisan couvreur employé et rémunéré pendant deux ans sur des chantiers d'un autre artisan de la même profession, qui lui fournissait les matériaux et lui prescrivait des directives (Cass. soc. 27 sept. 1989, RJS 10/1989, no 802).

39. Pouvoir de sanction. - Quant au pouvoir de sanction, il est caractérisé lorsque le donneur d'ouvrage a la possibilité d'infliger au travailleur fautif, de manière discrétionnaire, une peine ayant des conséquences insignifiantes ou importantes sur le déroulement ou le sort de sa relation de travail (Vo Droit disciplinaire). C'est en ce sens que s'est prononcée la jurisprudence, à propos d'une personne qui avait été recrutée par une société de droit américain pour exercer, sous la dépendance des dirigeants sociaux de cette dernière, des fonctions de direction au sein d'une filiale française, avant d'être désignée en qualité de directeur général de cette filiale, et qui, plusieurs années plus tard, avait été révoquée de ce mandat social et licenciée par la société mère pour ne pas avoir exécuté ses instructions (Cass. soc. 4 mars 1997, Bull. civ. V, no 91, RJS 4/1997, no 484, confirmant non seulement la validité d'un contrat de travail ayant pour objet l'exercice par le salarié d'un mandat social dans une autre société du groupe, mais aussi la possibilité de licencier ce salarié pour les mêmes faits que ceux ayant donné lieu à la révocation de ses fonctions de mandataire social. V. dans le même sens, Cass. soc. 11 mars 2003, Bull. civ. V, no 88, RJS 5/2003, no 681. Concernant la jurisprudence rendue antérieurement en ce sens, V. respectivement sur ces deux points, Cass. soc. 2 oct. 1991, RJS 11/1991, no 1252 ; chronique N. DE SEVIN, Exercice d'un mandat social dans une filiale, en exécution d'un contrat de travail conclu avec la société mère, RJS 6/1992, p. 391 ; 7 avr. 1993, RJS 6/1993, no 673 ; 20 mars 1996, RJS 5/1996, no 620). La même solution a été retenue en ce qui concerne une personne employée jusqu'alors par le Commissariat à l'énergie atomique, qui, après avoir été mise par ce dernier à la disposition (pendant trois ans) d'une association régionale pour le développement technologique, s'était vue suspendre par cette dernière la délégation de signature dont elle bénéficiait et retirer ses responsabilités (Cass. soc. 1er juill. 1997, Bull. civ. V, no 240, RJS 10/1997, no 1068, affirmant que « le salarié mis à la disposition d'un employeur, qui accomplit un travail pour le compte de celui-ci dans un rapport de subordination, se trouve lié [à lui] par un contrat de travail »).

Maintenant, la tache pour démontrer l'existence du lien de subordination est plus ou moins difficile selon les fonctions que vous exerciez. Plus la fonction est technique et journalière, cela ne pose aucun problème: Exemple, un cuisinier, un electricien. En revanche, dans les autres cas, ce n'est pas évident et un avocat peut vous apporter une aide précieuse.

Très cordialement.

Par Visiteur

Madame, Monsieur,
Merci pour votre réponse.
monposte était ingénieur en électronique recherche et développement et fabrication de systemes electronique; donc un poste très spécialisé.
Je pense être da

Par Visiteur

Madame,Monsieur,
Merci pour votre réponse.
Mon poste était Ingénieur en électronique recherche et développement de systemes electronique audio avec montage de dossier de fabrication technique suivi de la mise en fabrication des produits développés.
donc mon poste étant très spécialisé , je pense être au même niveau que les métiers indiqués dans votre exemple.
ci joint copie d'un questionnaire donné par le mandataire
Bien à vous.
William ANDREA

Vous trouverez ci-après les réponses aux questions posées concernant le détail des taches
Exercées dans la société qui m'employait

DESCRIPTIF DES TACHES EXERCEES

Merci de vous référer au contrat de travail en votre possession qui indique les lignes directrices de mes fonctions.

DESCRIPTIF DES TACHES EXERCEES PAR LE DIRIGEANT- MONTANT DE SA RENUMERATION

Je n'est pas à répondre à ce genre de questions.

CURRICULUM PROFESSIONNEL DE : Vos taches exercées au sein de la société

Vous trouverez ci après les fonctions qui ont étées les miennes dans cette entreprise, fonctions qui étaient du même type dans les précédentes entreprises chez qui j'ai travaillé ; la seule différence étant que le nombre d'employés étaient plus important.

Fonctions et responsabilités.

Recherche et développement de systèmes AUDIO Analogique et Numérique à Transistors Circuits intégrés et à Tubes électronique.
Responsable des achats de composants passif et actif en Europe et à l'étranger (France, Europe, Asie).
Planification et gestion de divers projets électronique et informatique. Dresser des Echéanciers de fabrication et en assurer le suivi.
Participer aux développements de produits (conceptualisation) avec les sous traitants.
Participer aux améliorations et aux adaptations des produits avec les sous traitants.
S'assurer du respect des procédures de fabrication.
Elaboration du dossier technique de fabrication des produits.
Elaboration des notices de fonctionnement et de services.
Communiquer l'évolution des dossiers aux différents intervenants.
Sélectionner et négocier avec les sous-traitants, et Superviser leurs interventions.
S'assurer que les dossiers soient bien maintenus.
Responsable du service après ventes des produits fabriqués.
Présentation, formation (utilisation), démonstration et livraison chez les revendeurs européens des produits.
Présentation, formation technique (service) et démonstration lors de salon à l'étranger des produits fabriqués par la société.

DETAIL

AUDIO SYSTEM MANUFACTURING était une société de fabrication et de vente de produits Audio Haut de Gamme..

L'établissement de ce genre de produit est fait de la façon suivante :
A /
1 / Etude du marché du haut de gamme concernant les produits ce qu'ils font et quel prix ils sont vendu.
2 / en parallèle avec cette étude, des prospections par courrier, par téléphone, par visite sont faites auprès des revendeurs et distributeurs pour avoir des informations concernant les tendances du marché. (Caractéristiques et dimensions des produits)
3 / Etablissement d'une ligne de produit ce rapprochant des demandes des professionnels
:
La phase de développement ce passe de la façon suivante

1 / établissement des schémas dit de principe.
2 / calcul des circuits électronique.
3 / fonctionnalité avec un logiciel spécifique en l'occurrence SPICE.
4 / conception du schéma semi définitif.
5 / conception du circuit imprimé avec un logiciel de CAO.
6 / après fabrication du ou des circuits imprimé câblage de ces circuits
7 / tests

Les tests effectués amènent inévitablement des problèmes qui sont trouvés et amènent ainsi des modifications de circuits de telle sorte que le fonctionnement final corresponde ou s'approchent le plus aux spécifications papier.

On rentre ainsi de la phase de prototype à la phase de présérie.

B /
Les plans mécanique donc du ou des châssis sont fait soit en traditionnel (papier) soit avec un logiciel spécialisé SOLIDWORKS.
Dans ce cas là, le même développement est fait :

1 / établissement de la forme du châssis
2 / mise en plan
3 / mise en fabrication d'un prototype
4 / implantation du ou des circuits dans le châssis
5 / modification éventuelle incluant un nouveau châssis
6 / traitement du châssis (peinture + anodisation+ sérigraphie et ou gravure).
7 / implantation et câblage interne
8 / tests
9 / présentation aux revendeurs

C /
Pour lancer une fabrication, il faut pouvoir obtenir les meilleures conditions concernant l'achat de pièces détachées.

NOTE IMPORTANTE
Il est important de savoir que dans le milieu de l'électronique (ainsi que dans d'autres milieux) les meilleures conditions sont faites avec du quantitatif quand au nombre de pièces commandées
Les sociétés plutôt les groupes européens ou asiatiques vendant des composants passif ou actif imposent un minimum de quantité et dans certain cas un minimum de facturation est associé à ce minimum de quantité.
Ce qui fait qu'un prototype coûte à fabriquer plus de vingt fois sont prix par série. Les personnes travaillant en industrie et ayant des fonctions similaires aux miennes sauront de quoi je parle.

Les demandes de prix sont faites directement par mon employeur en France
Mon employeur ne communiquant pas en anglais la même procédure est faite après que j'ai traduit la demande.

Les demandes de prix, disponibilité et pérennité effectuées, il est possible de faire un prix de reviens.
Les prix de reviens sont discuté avec la direction, et, en fonction des prix du marché et de la marge qu'il faut dégager les tarifs revendeurs et distributeurs sont établis.

D /
Les dossiers de fabrications étant faits
Une concertation avec le ou les sous traitants est effectuée pour obtenir le meilleur process de fabrication.
Ainsi par exemple pour la fabrication de châssis : il ne m'est pas possible de savoir à distance les meilleures méthodes de fabrication car ne connaissant pas forcément le parc machines dudit sous traitant, ce qui implique de ce déplacer.
NOTE
En fonction des produits et pour obtenir un prix de fabrication correct un minimum quantitatif est systématiquement demandé par le ou les sous traitants ce amène des immobilisations de matériel .

E /
Les préséries étant fabriquées, des photos sont prises et des documentations sont faites avec les spécifications techniques (présentation et caractéristiques techniques)
Les modes d'emploi sont fait.
Les emballages déterminés et commandés.

DEPLACEMENT EN FRANCE, EN EUROPE, A L'ETRANGER

F /
Dans le cadre de mes fonctions, je suis amené à visiter des revendeurs en France en Europe et dans certain cas à l'Etranger.

En France et en Europe :
Des démonstrations sont effectuées

Des renseignements techniques sont donnés
Des formations aux matériels sont données
Un tarif professionnel Revendeur est donné ; en cas de commande, celle-ci est gérée par la personne qui s'occupe de l'établissement des factures en l'occurrence mon dirigeant.

Certain déplacement sont effectué pour de la mise en route chez le client avec le revendeur
Dans le cadre d'installation sophistiquée, la présence d'une personne compétente représentant la marque étant rassurante pour le client.

A l'Etranger:
Des démonstrations sont aussi effectuées
Des renseignements techniques sont donnés
Un tarif professionnel Distributeur est donné
Commande : Celle-ci est envoyée par email et gérée par la personne qui s'occupe de l'établissement des factures en l'occurrence mon dirigeant
L'envoi par email de la commande permet d'avoir toutes les informations relative au distributeur (commande écrite, nom et adresse de la société, référence bancaire, etc).

NOTE
Contrairement à ce pense certaine(s) personne(s) qui n'on pas la connaissance du milieu de la Haute Fidélité Haut de Gamme, il n'y a pas obligation à ce que le ou les dirigeants soient présent aux différents salons professionnels.
Les interlocuteurs sont des professionnels qui veulent des renseignements technique, discuter avec l'ingénieur concepteur et qui évaluent le ou les produits pour pouvoir les proposer à leurs clients (pour les revendeurs) ou à leurs revendeurs (pour les distributeurs).
Exemple précis
Les dirigeants qui pourraient être présent, représentent de très grosses sociétés étrangères comme par exemple la société KEF qui fabrique des enceintes acoustique ; cette société a fait à Munich (juin 2008) la promotion de ses nouvelles enceintes qui valent 100000 Euros (cent mille Euros) un des dirigeants était là avec la presse et quelques clients potentiels !!.
La société CABASSE qui est un gros fabricant d'enceintes Français qui fabrique des enceintes autrement meilleur que KEF était représentée par des commerciaux que je connais de l'usine de Brest.
Les dirigeants sont présent pour les gros contrats avec le directeur commercial c'est ce qui ce pratique dans tous les corps de métier.
Les salons dît « grand public » sont animés par les revendeurs et par certain distributeurs multimarques qui ont aussi leurs commerciaux.

Pour conclure j'ai été embauché comme Ingénieur Electronicien, et toutes les taches
Sus indiquées sont conformes à ce qui est indiqué dans mon contrat de travail à durée indéterminé.

Dans le métier particulier de la Haute Fidélité Haut de Gamme en France il y a pas mal de société qui fonctionne de la même façon qu'ex AUDIO SYSTEM MANUFACTURING.
Le même type de travail a été le mien avec d'autres sociétés dans les mêmes conditions.
Les fonctions et responsabilités étaient les mêmes et dans certain cas plus importantes car ayant du personnel jusqu'à 12 personnes sous mes ordres.
J'exerce ce type de travail depuis 1997 donc soit près de 12 ans.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je suis vraiment désolé pour le retard! Je vous avais répondu mais visiblement, il a du y avoir un problème informatique puisque je ne vois plus mon message!

Votre dossier est convainquant. Dans votre, une action en justice en vue d'obtenir le versement des sommes par les AGS est tout à fait envisageable et peut donner les résultats escomptés.

j'espère que tout se déroulera pour le mieux.

Très cordialement.