Image not found or type unknown

dépôt de bilan suite à procédure engagée par salarié

Par **invisible**, le **15/03/2012** à **16:04**

Quel recours existe -t-il contre un salarié engageant une démarche prudhommale qui mènera l'entreprise à un dépôt de bilan?
Nous sommes 4 salariés sur site. Nous avons consulté un avocat afin de savoir si notre patron pouvait régulariser nos situations (faire correspondre le niveau de salaire aux diplômes effectifs. Au vu des sommes "dues"(potentiellement dues), nous avons conclut qu'engager une procédure mènerait au dépôt de bilan de l'entreprise. Nous avons ainsi convenu de ne rien engager. Depuis peu, un salarié a engagé une démarche à l'insu du reste de l'équipe. Outre la somme demandée (si elle n'est pas révisée lors de la conciliation), son action devra probablement conduire à la réévaluation de tous les salariés et aboutira au dépôt de bilan. Quelles actions peuvent être engagées par des salariés qui souhaitent conserver leur travail??

Par **P.M.**, le **15/03/2012** à **16:27**

Bonjour,
Je ne comprends pas votre interrogation, personne ne peut empêcher un salarié de réclamer son dû même si les fonds disponibles dans l'entreprise seraient insuffisants pour payer la condamnation qui de toute façon ne pourra pas s'appliquer systématiquement aux autres salariés si eux-mêmes n'ont pas engagé d'action judiciaire...
Si les salarié veulent continuer à être sous-payés a priori, personne ne les forcera à revendiquer leurs droits...
J'espère en tout cas qu'il n'y a pas pression de l'employeur pour désigner un responsable des problèmes qui pourraient survenir à l'entreprise...

Par **invisible**, le **15/03/2012** à **16:46**

Bonjour,
Il n'y a pas de pression de la part de l'employeur. Les salaires sont relativement corrects (même importants pour nombre de salariés...). Cependant ils ne correspondent pas au grilles en vigueur dans la convention collective, notamment par rapport au niveau de diplômes (le BAC+5 fait rapidement monter les coefficients en effet!). Il s'agit plus d'un choix : avoir un travail avec ses avantages et ses inconvénients OU en demander plus et se retrouver au pôle emploi.

Je préfère percevoir mes 1600 euros mensuels plutôt qu'on reconnaisse mon droit a en demander 1800 ou 1900...
Mon interrogation se porte sur la possibilité pour un salarié de mettre en péril le travail des autres (dans un cas qui ne relève pas de la nécessité, même s'il est vrai que le droit fait toujours foi).

Par **P.M.**, le **15/03/2012** à **16:53**

C'est un choix personnel mais que vous ne pouvez pas imposer aux autres car chacun peut faire respecter ses droits et c'est à la personne d'apprécier ce qui lui est nécessaire pour vivre...
On ne peut en tout cas pas dire qu'en agissant ainsi, il met en péril le travail des autres car il n'opère pas illégalement...

Par **invisible**, le **15/03/2012** à **16:56**

Oui, c'est bien ce dont je me doutais. Il n'en reste pas moins que les dommages collatéraux risquent d'être importants...
Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **15/03/2012** à **17:01**

L'employeur en embauchant un salarié sait à quoi il s'expose et quelles sont ses obligations...
Mais déjà vous craigniez avant que le Jugement soit obligatoirement applicable aux autres salariés, ce qui n'est pas formellement la cas...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés