



Bénévolat déguisé ou pas ?

Par **pingoo**, le 10/05/2010 à 15:19

Bonjour,

Je travaille comme assistant depuis plus de deux ans pour une personne qui partage ses locaux avec une autre personne propriétaire du local, à qui il paie un loyer mensuel.

Je suis payé par une seule personne mais je dois assurer de nombreuses tâches pour le deuxième (standard, prise de messages, commande fournitures, paiement des factures, etc...)

Quand j'ai posé la question on m'a dit qu'ils ils s'arrangeaient entre eux. Je ne vois pas quel est cet arrangement puisque, je le répète mon employeur paie un loyer conséquent au propriétaire des lieux.

De plus s'il y avait eu arrangement légal je serais au courant puisque c'est moi qui gère tout ce qui est administratif. Chaque fois que j'ai tenté d'aborder le sujet on m'a fait comprendre que ce n'était pas mon problème. Or, je considère que c'est mon problème puisque c'est de moi dont il s'agit.

Est-ce légal et n'est-ce-pas là une forme de bénévolat déguisé ?

Merci de votre réponse, cdt.

Par **jeetendra**, le 10/05/2010 à 15:58

Bonjour, vous travaillez, vous touchez un salaire, vous avez un contrat de travail, il n'y a pas

lieu de se plaindre puisque la [fluo]définition des tâches professionnelles relèvent du pouvoir de direction de l'employeur :[/fluo]

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut confier à un salarié de nouvelles tâches sans obtenir son accord, à condition que les nouvelles fonctions correspondent à sa qualification. C'est ce que vient de rappeler la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 9 avril 2009.

Dans cette affaire, un employeur demandait à une vendeuse d'un grand magasin parisien de procéder aux encaissements des ventes qu'elle réalisait. La salariée refuse estimant que le fait de lui imposer des opérations d'encaissement dont elle n'avait jamais été chargée auparavant constitue une modification de son contrat de travail. Elle est licenciée pour faute grave. La cour d'appel considère que son licenciement est légitime.

C'est également l'avis de la Cour de cassation qui rappelle très clairement la règle :

« L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié ».

La Cour de cassation ajoute :

« La circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail ».

[fluo]Pour la Haute Cour, le fait de demander à la salariée de procéder à l'encaissement des ventes qu'elle effectuait, tâche qui relevait de la définition contractuelle de son poste et de sa qualification de vendeuse, telle que définie par la convention collective des industries de l'habillement, ne constituait pas une modification de son contrat de travail.[/fluo]

Source : Cass. soc., 9 avril 2009, n° 07-45.266.

Espérant avoir répondu à votre question, cordialement.