



Mission pour laquelle je ne suis pas payé

Par **william94**, le **02/06/2015** à **15:33**

Bonjour,

Je suis "gestionnaire de rayon" dans une enseigne de bricolage depuis 5 ans. Mon directeur est venu me trouver en rayon pour m'annoncer que j'allais devoir faire les fermetures du magasin pour début juin.

Cette mission consiste, le soir à manipuler l'argent liquide des hôtes de caisses pour la clôture, et de placer cet argent dans un coffre pour le passage de la Brink's. Puis vérifier la fermeture des portes et issus de secours et mettre l'alarme sous surveillance.

Je ne suis pas contre cette nouvelle fonction, j'ai donc donné mon accord, pensant même que j'allais toucher une augmentation...

J'ai fait mes 1ère fermetures sans difficulté.

Mais dans mon contrat de travail, ce n'est pas stipulé que je suis amené à faire les fermetures seul le soir.

Le directeur est-il en droit de me déléguer cette mission sans contrat écrit ?

Y'a-t-il un risque auquel je devrais faire attention ?

En attente d'une réponse.

Cordialement.

William

Par **moisse**, le **02/06/2015** à **18:20**

Bonsoir,

[citation] sans contrat écrit ?[/citation]

Oui.

L'écrit d'un CDI n'est pas obligatoire.

Le reste devient un problème de preuve lors de controverses.

Le risque réside dans la manipulation des fonds et les transferts de responsabilités
caisse==>ramasse==>coffre==>Brixxx

Le second risque c'est d'être seul pour opérer la fermeture de l'enseigne.

Par **william94**, le **02/06/2015** à **23:04**

Bonsoir moisse,

Merci pour réactivité, je suis bien conscient des risques.

je vais demander avoir un entretien avec mon directeur afin d'obtenir une compensation financière sur les responsabilités que ça engendre.

Maintenant est ce que je suis en droit de refuser de faire ces fermetures ?

Par **moisse**, le **03/06/2015** à **10:21**

Uniquement si vous estimez votre sécurité en jeu, depuis qu'il existe un droit de retrait. Autrement cette organisation est une prérogative de votre employeur, ce qui mettrait en évidence une insubordination de votre part.

Tout cela est à rapprocher de votre convention collective, votre contrat de travail..

Avec un grand principe: vous êtes payé pour un temps de travail à vaquer à des occupations compatibles avec vos compétences.

Il n'est pas utile que la totalité des tâches confiées soit listée pour mettre en évidence une insubordination (refus d'exécution).

Par **william94**, le **03/06/2015** à **22:25**

Bonsoir moisse,

Je vais me rapprocher de ma convention collective.

Il est hors de question que je me fasse passer pour le méchant en désobéissant. Cependant, je demanderai un entretien avec mon directeur pour obtenir une compensation...

Merci pour ces éclaircissements.

Par **william94**, le **03/06/2015** à **22:40**

Cela va me permettre d'aborder mon entretien plus sereinement et d'être moins sur la réserve...

Par **moisse**, le **04/06/2015** à **07:09**

Il faut toujours valoriser l'évolution et non en faire un motif de revendication.

Ce n'est pas toujours facile, mais on peut toujours dire: cela ne m'arrange pas plus que cela, mais le plus important est d'assurer la bonne marche de l'entreprise et je suis content de la confiance que vous m'accordez ainsi.

Je suis certain que vous saurez me récompenser rapidement après avoir observé la qualité de mes nouvelles attributions...