



## Obligations du gérant en matière sociale

-----  
Par Visiteur

Bonjour. J'ai une entreprise dont je suis la gérante TNS et un commercial en cdd jusqu'au 31/12, qui me pose beaucoup de problèmes. Il est stipulé dans son contrat "En outre, les relations contractuelles étant évolutives, le salarié pourra être affecté temporairement, en cas de nécessité liée au bon fonctionnement de l'entreprise à d'autres tâches". Puis-je lui demander de ranger et nettoyer l'atelier et aller à la déchetterie avec le véhicule de l'entreprise ? Il est également prévu dans le contrat : Il est expressément convenu que la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail du salarié pourra être modifiée en fonction des nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise". Actuellement, il a choisi de faire 9h- 16h. Puis-je lui imposer des horaires 8h30- 12h30 et 14h30 -17h30 ? Je crains des représailles. Pouvez vous m'indiquer tous les documents, formulaires et autres à avoir en cas de la visite d'un inspecteur du travail ?  
Merci

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Puis-je lui demander de ranger et nettoyer l'atelier et aller à la déchetterie avec le véhicule de l'entreprise ?

Question délicate car les tribunaux ont parfois tendance à sanctionner les actes qui ne relèvent pas normalement de la compétence ni de la qualification du salarié.

Cela étant, vous pouvez lui demander d'accomplir des actes qui ne dépendent pas normalement de sa fonction dès lors que votre demande n'est pas substantielle et ne traduit pas, de facto, une modification du contrat du salarié.

Actuellement, il a choisi de faire 9h- 16h. Puis-je lui imposer des horaires 8h30- 12h30 et 14h30 -17h30 ?

Pas de soucis sur ce point.

La position de principe de la Cour de cassation est que la modification des horaires de travail, dès lors qu'elle ne modifie pas la durée de travail, ni la rémunération et qu'elles ne sont pas prononcées dans l'intention de nuire, mais bien justifier par l'intérêt de l'entreprise relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Ainsi, il faut vous assurer, pour éviter tout problème ultérieur, que ce changement d'horaire est bien justifié par l'intérêt de l'entreprise.

Enfin, il ne faut pas oublier qu'un délai de prévenance doit être respecté.

Cela étant, il faut être méfiant parce que si dans la même semaine, vous lui imposez des tâches que vous ne lui donniez pas habituellement (déchetterie etc) et qu'en plus, vous lui changez ses horaires, il va se sentir harcelé et il risque de saisir le CPH.

Vous avez beau être dans votre droit, le cumul de l'exercice de ces droits risque d'amener la juridiction à se dire que vous avez accompli ces actes dans une intention de nuire.

Personnellement, je conseille toujours aux employeurs de se méfier du conseil des prud'hommes. Si le salarié est en CDD, il vaudrait peut être mieux prendre votre mal en patience...

Bien cordialement,

je reste à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.