



Obligation d'exécuter son travail conforme à fiche de paie

Par **lorenzino**, le **28/01/2017** à **09:30**

Bonjour, un employé est-il tenu d'exécuter son travail conformément à l'emploi qui est inscrit sur sa fiche de paie ? Plus précisément, un directeur de production (sur le bulletin de salaire) a-t-il l'obligation de réaliser les tâches qui lui incombent ? Même si celui-ci est actionnaire ? Merci par avance pour vos éclaircissements.

Par **morobar**, le **28/01/2017** à **10:59**

Le salarié n'est pas payé pour une tâche précise, mais pour l'accomplissement d'un certain nombre d'heures mises à disposition de l'employeur. C'est pour cela que le temps de travail, bien décomposé, est inscrit sur la fiche de paie et non toutes les tâches exécutées. Ce salarié, y compris cadre, obéit donc aux instructions (ordres) de son employeur. Et selon un adage bien connu, pas de travail, pas de salaire. Contrairement à l'actualité politique qui court en ce moment.

Par **lorenzino**, le **28/01/2017** à **11:06**

Merci morobar pour cette réponse rapide. Si cet employé est donc payé pour n'effectuer qu'un certain nombre d'heures, à quoi servent donc les définitions de poste et la case "emploi" (et le salaire qui va avec) inscrite sur le bulletin de paie ? En d'autres termes, si cette personne effectue son temps de travail mais à faire autre chose pour laquelle il a est censé avoir été

employé, il n'y a donc rien à redire ? Bizarre.

Par **morobar**, le **28/01/2017 à 12:06**

Bonjour,
[citation] En d'autres termes, si cette personne effectue son temps de travail mais à faire autre chose pour laquelle il a été censé avoir été employé, il n'y a donc rien à redire ? Bizarre.
[/citation]
Pour commencer votre question semble avoir été posée à l'envers.
Ceci dit il est impossible de décrire les fonctions et tâches confiées à un salarié sans forcément en oublier quelques unes.
C'est pourquoi on reste dans les grandes généralités, les axes principaux.
On ne peut donc pas confier n'importe quelle tâche à n'importe quel salarié, c'est vrai puisque cela dépend de son domaine de compétences.
On ne peut pas non plus cantonner un salarié à des tâches ou fonctions en deçà de son champ de compétences contractuelles sans risquer de le "placardiser".
Tout cela sera donc de l'opinion qu'on peut se faire et que se feront les 4 juges du conseil des prudhommes.

Par **ASKATASUN**, le **29/01/2017 à 02:48**

Bienvenu,
[citation] Et selon un adage bien connu, pas de travail, pas de salaire.
Contrairement à l'actualité politique qui court en ce moment.
[/citation]
L'actualité politique est ce qu'elle est ! Chacun peut se faire son opinion sur ce que proposent certains candidats à l'élection présidentielle.
Quant au Code du Travail il stipule en son article L 3121-1 : "*La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*".
Les critères utilisés par les juges pour déterminer les temps constituant un travail effectif sont, la disponibilité du salarié qui est présent sur son lieu de travail aux horaires imposés par l'employeur et la soumission à l'autorité de l'employeur.

Par **lorenzino**, le **29/01/2017 à 03:01**

Merci Askatasun
cette réponse me plaît davantage et m'éclaire enfin un petit peu. Mais au final, et pour résumer ma demande, peut-on avoir une paie de directeur sans en avoir 1) les compétences et 2) sans exécuter les tâches qui incombent à ce poste (management du personnel, gestion de la production, etc)
Merci par avance

Par **morobar**, le **29/01/2017 à 10:52**

C'est oui.
Il existe des chefs d'équipe qui managent des dizaines d'ouvriers avec un statut ETAM, et des directeurs qui n'en managent aucun.
Je vous ai dit que vous posez la question à l'envers.
Posez-la correctement et vous aurez des réponses correctes.