

## Aide en droit (association)

Par **Ghirlandajo**, le 13/11/2017 à 05:42

Bonjour,

Voici un cas pratique que j'ai fait en droit. J'aimerais une petite correction, savoir si le raisonnement est juste et si ce n'est pas le cas, quel est le problème ? Des éléments de réponses ?

Merci d'avance pour votre aide.

[QUOTE]Enoncé :

L'association est une structure renommée dans la région Rhône Alpes pour son aide à des personnes victimes d'abus professionnels, tels que "Burner out" professionnels, le harcèlement...

Elle fonctionne jusqu'à présent qu'avec des bénévoles. Ces derniers, volontaires, viennent apporter leur aide en fonction de leurs emplois du temps et de leurs disponibilités.

Cependant, avec des dons de plus en plus importants, l'association réalise que les bénévoles ne seront plus suffisants pour tenir sa comptabilité. Elle décide alors de prendre un comptable à temps plein.

Une annonce a donc été rédigé comme suit : "Recherche jeune comptable à temps plein, nourri, logé".

Jeune comptable engagé, mais sans expérience, Monsieur JENAIMARRE, demeurant à BOURG EN BRESSE a décidé d'apporter son aide à l'association.

Après plusieurs entretiens, il est engagé et travaille depuis le mois de mai 2017 sous l'autorité du président. Il est seulement nourri et logé sans aucune autre contrepartie financière.

Seul et sans expérience, Monsieur JENAIMARRE a dû travailler 12 heures par jour pour pouvoir comprendre le fonctionnement ainsi que la tenue financière de l'association, sans compter que plusieurs fois par semaine, il devra rendre des comptes de son activité à la Responsable du bureau de Bourg.

Après 5 mois d'investissement, épuisé, Monsieur JENAIMARRE souhaite se désengager, mais l'association refuse, arguant le fait que l'association a besoin des personnes comme lui, sans compter qu'elle a logé et nourri depuis son intégration.

Monsieur JENAIMARRE menace de saisir la justice pour faire constater la rupture de son engagement du fait de l'Association.

Le représentant de l'association est venu vous consulter pour demander conseil.

Qu'en pensez-vous ?

[/QUOTE]

Mon travail :

Eléments de réponses

Faits :

ANONYMOUS est une association d'aide à des personnes victimes d'abus professionnels et nous consulte car Monsieur JENAIMARRE, comptable de l'association depuis 2017, sous l'autorité du président, est nourri et logé mais ne reçoit aucune compensation financière pour son travail à temps plein où il travaille 12h par jour, en plus de ses rapports à la responsable du Bourg. Après 5 mois d'investissement, il souhaite se désengager, ce que l'association refuse.

Règle juridique :

Monsieur JENAIMARRE a-t-il le droit de rompre son engagement vis-à-vis de l'association ?

Règles applicables

Définissons d'abord la notion de contrat de travail, qui est un contrat par lequel une personne privée, le salarié, s'oblige à travailler pour le compte et sous l'autorité d'un autre, l'employeur, laquelle s'oblige à lui fournir du travail et à le rémunérer, sous trois critères : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

D'après la directive UNEDIC n°12-03, un complément de rémunération est versé par l'association ; quelle que soit la qualification donnée à ces versements, il s'agit de salaire dès lors qu'ils constituent la contrepartie d'une prestation de travail.

D'autre part, une personne qu'elle soit adhérente ou non, peut effectuer un travail au profit de l'association, sous l'autorité du président ou de son délégataire. On peut donc voir apparaître un lien de subordination. Et dans ce cas, s'il y a en outre une rémunération, alors il y a une réunion des trois éléments du contrat de travail. Une rémunération comprend l'ensemble des rémunérations en espèces et en nature que les employeurs versent à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers tels que les salaires et traitements bruts en espèces et en nature, cotisations sociales effectives et imputés à la charge des employeurs. D'après le code du travail, un salarié a le droit de rompre un contrat de travail selon quatre modes de rupture qui sont la démission, le licenciement pour motif personnel, la rupture conventionnelle ou le licenciement économique.

Solutions :

Dans notre cas, nous savons que Monsieur JENAIMARRE a passé plusieurs entretiens et seuls les salariés doivent passer un entretien. C'est un indice complémentaire de la relation entre lui et l'employeur. De plus, le bénévolat est une prestation de service qu'une personne fournit gratuitement à une personne ou à un organisme, ce qui n'est pas le cas de Monsieur JENAIMARRE qui perçoit des avantages naturels et rend des comptes à la responsable de l'association. Il faut donc l'existence d'un contrat de travail qui sera rédigé sur un support papier pour prouver l'engagement entre les deux parties, ce qui n'est pas précisé dans notre cas. Le bulletin de salaire sera aussi nécessaire.

Les seules rémunérations que perçoit le salarié sont des avantages naturels puisqu'il est nourri et logé, mais en aucun cas, celui-ci perçoit un salaire. Normalement, il devrait percevoir un salaire puisqu'il fournit une prestation de service en tant que salarié.

La charge de travail qu'il faisait est très importante et les 12h de travail ne sont pas

rémunérés, cela constitue du travail dissimulé et il faudra régulariser la situation du salarié. Il faudra prendre en compte l'ensemble de la rémunération du salarié les 12 derniers mois. Il y aura un rappel de rémunération et des HS ainsi que les cotisations sociales, que le salarié peut avoir en négociant.

Le contrat ne doit pas mentionner les termes tels que « jeune », cela semble discriminatoire. Concernant la rupture, il doit rendre des comptes à la responsable de l'association. Il peut faire appel aux juges de 1er degré, de prononcer eux-mêmes la rupture du contrat (résiliation judiciaire.) Si le conseil de prudhomme demande aux juges de prononcer la rupture de contrat et si le salarié a raison, ils vont prononcer la rupture. Cela peut être une démission à motif réel pour faire une rupture conventionnelle. Dans l'hypothèse où il y a un contrat de travail, il faut mettre en œuvre la rupture conventionnelle. Ici, il y a un lien de subordination entre lui et l'employeur. Il est sous la responsabilité du dirigeant et rend des comptes à la responsable. Il peut aussi rédiger une lettre de démission en respectant les règles de la démission. Si le salarié ne respecte pas les règles de la démission, il va payer le préavis. Pour des raisons personnelles, il a le droit de démissionner et n'est pas obligé de dire ses raisons à l'employeur car l'employeur doit respecter la vie des salariés (intimité des salariés) et le salarié doit respecter le préavis. L'association n'a pas le droit de refuser la rupture de contrat du salarié.

Par **marianne76**, le **13/11/2017** à **08:56**

Bonjour

[citation]Concernant la rupture, il doit rendre des comptes à la responsable de l'association. Il peut faire appel aux juges de 1er degré, de prononcer eux-mêmes la rupture du contrat (résiliation judiciaire. I[/citation]

Ah ? Première nouvelle, si le contrat de travail est reconnu c'est forcément un CDI, qu'un employé a parfaitement le droit de rompre comme il l'entend, sous réserve d'un délai de prévenance.

Donc il peut faire une lettre recommandée avec AR indiquant qu'il rompt ledit contrat dans un délai de...

En revanche s'il ne doit aucun compte à son employeur il devra saisir le conseil des prud'hommes pour faire constater l'existence de son contrat de travail et réclamer le paiement de ses salaires

En pratique je conseillerai aussi à cette personne de saisir l'inspecteur du travail mais je ne pense pas que cela soit demandé dans votre cas pratique

Par **Ghirlandajo**, le **13/11/2017** à **23:10**

Tout d'abord, je vous remercie d'avoir pris le temps pour mon cas pratique.

En fait, on ne connaît pas le type de contrat et après vérification, la rupture conventionnelle concerne bien le CDI et non le CDD ou le contrat. Je me suis renseignée dans le cas d'un CDD, si c'est à l'initiative du salarié, il doit le faire dans un commun accord, ce que l'association refuse... C'est très compliqué... (la logique est la même si c'est un contrat d'intérim). Je me suis concentré sur les différents types de rupture qu'il pouvait faire et j'ai lu ça aussi sur le net : <https://www.jdbavocats.com/droit-social/107-la-resiliation-judiciaire-du-contrat-de-travail.html>

Chose que je n'ai pas vu en BTS...

Mais alors, qu'est-ce qui serait mieux pour le salarié dans le cas d'un CDD/intérim ?

Sinon, je voulais savoir pour la méthode, qu'en pensez-vous ? Que devrai-je améliorer ?

Par **LouisDD**, le **14/11/2017** à **07:34**

Salut

Si vous voulez savoir ce qu'il y a à améliorer, ce sont les références aux textes, mais je ne sais pas si on vous le demande dans votre BTS.

En droit la méthode est la suivante : Je cite l'article, je l'explique et j'en fait l'application ou non sur le cas d'espèce puis je donne la solution, ce que va donner l'application ou non de l'article.

A plus !

Par **marianne76**, le **14/11/2017** à **08:02**

Bonjour

[citation]En fait, on ne connaît pas le type de contrat et après vérification, la rupture conventionnelle concerne bien le CDI et non le CDD ou le contrat. [/citation]

Votre rupture conventionnelle sort du chapeau , sauf erreur de ma part vous n'en n'aviez pas parlé et moi non plus d'ailleurs.

Vous aviez indiqué que le "salarié" menaçait de saisir la justice pour faire constater la rupture du contrat de travail ce à quoi je vous ai dit que cela n'était pas nécessaire, un employé est libre de partir comme il l'entend qu'en revanche pour faire reconnaître ledit contrat de travail et se faire payer pour le coup il fallait saisir les prud'hommes.

Par ailleurs, vous indiquez qu'on ne sait pas s'il est en CDI ou CDD, sauf que puisque votre contrat n'est pas écrit il sera donc forcément considéré par les juges comme un CDI donc je maintiens ma réponse.

S'agissant d'une rupture conventionnelle vu qu'il n'est déjà pas payé on n'y est pas