Image not found or type unknown

SURCHARGE DE TRAVAIL AVEC POSTE SUPPLEMENTAIRE

Par **GUIDICELLI ANNIE**, le **02/06/2017** à **13:05**

Bonjour,
Je suis assistante de direction depuis 26 ans dans la même société, d'année en année ma charge de travail augmente, cette semaine mon employeur m'a fait comprendre que je vais devoir prendre en charge le travail d'une collègue qui est passée cadre et qui va devoir se déplacer, je ne me sens pas capable de prendre cette charge de travail en plus car j'ai 56 ans et suis à 4 ans de la retraite, de plus, ce travail ne me plait pas du tout, il s'agit de chiffres et stat pour des commerciaux, ma question est : puis-je refuser ce qu'il me demande ?
Merci pour votre réponse

Par **Paulavo38**, le **02/06/2017** à **14:52**

Bonjour,

L'employeur a le droit de vous confier des tâches supplémentaires dès lors qu'elles relèvent de vos fonctions

Vous précisez que ce travail ne vous plait pas, soit, mais relève-t-il de vos compétences ?

Si tel n'est pas le cas, il pourrait s'agir d'une modification de votre contrat de travail, qui nécessite votre accord.

De plus, votre employeur qui est tenu de respecter une obligation de sécurité de résultat quant à votre santé peut voir sa faute inexcusable retenue en cas de surcharge de travail.

Cordialement

Par **GUIDICELLI ANNIE**, le **02/06/2017** à **15:12**

Merci beaucoup pour votre réponse, certaines taches sont de ma compétence mais d'autres non, le problème est que je suis très fatiguée, et n'ai pas envie de me mettre en maladie à cause de ça, je gère beaucoup d'autres choses pour des sociétés du même groupe alors que je n'ai jamais eu de contrat de travail (à l'époque, on n'en faisait pas dans notre société), le

problème est que je travaille déjà en dehors de mes heures pour arriver à finir mon travail et que mon employeur m'a dit l'autre jour, qu'il ne m'avait pas demander de bosser en dehors des heures, donc je sais que si je dis oui, je vais me rendre malade, c'est pour cela que je vais être sûre d'être dans mon droit en lui disant non.
Merci

Par **Paulavo38**, le **02/06/2017** à **15:32**

Il est constant que le fait de ne pas avoir de contrat de travail écrit n'est pas irrégulier (sauf exception, ex: temps partiel). Toutefois cela peut causer une incertitude quant à l'étendu de vos fonctions...

Vous pouvez alerter l'employeur sur votre surcharge de travail, lui rappelant qu'il est de son devoir de préserver votre santé.

Votre entreprise dispose-t-elle d'un CHSCT ? Si tel est le cas, il semble pertinent de l'alerter de la situation.

Quant au refus des tâches confiées, il peut s'avérer délicat si vous ne pouvez pas prouver que ces tâches sont hors de vos fonctions... cette preuve aurait notamment pu résulter du contrat de travail, or dans votre cas, vous n'avez pas de contrat de travail.
En effet, le refus de tâches relevant de votre contrat de travail peut être fautif et justifié une sanction allant jusqu'au licenciement.

Par **P.M.**, le **02/06/2017** à **18:24**

Bonjour,
Je vous conseillerais de demander une visite au Médecin du Travail pour lui exposer la situation...

Par **GUIDICELLI ANNIE**, le **03/06/2017** à **10:56**

Bonjour merci pour votre aide, je pense suivre votre conseil et demander un rdv avec le médecin du travail car nous avons un chsct inexistant qui est du côté de la direction, je sais que ce serait difficile pour eux de me licencier étant donné que je suis membre du CE pour 4 ans, mais je souhaite pouvoir travailler dans de bonnes conditions jusqu'à ma retraite.
Bon weekend
Cordialement

Par **Paulavo38**, le **03/06/2017** à **16:17**

C'est une précision importante que vous soyez membre du CE... vous êtes à ce titre salarié

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

protégé.

L'employeur ne peut ainsi pas changer vos conditions de travail sans votre accord, ce qu'il semble pourtant faire.

Mes posts précédents concernés les salariés "ordinaires" et ne s'appliquent donc pas à votre situation...

Par **P.M.**, le **03/06/2017** à **18:24**

Bonjour,
L'employeur peut éventuellement passer outre le refus de la salariée protégée d'un simple changement des conditions de travail mais il devrait recueillir l'accord de l'Inspecteur du Travail pour notifier le licenciement...
Il est parfois recommandé de demander l'avis de l'Inspecteur du Travail avant d'envisager un tel changement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés