



Apte avec restriction

Par kev

Bonjour,

Me voila apte sur mon poste de travail mais avec une restriction au niveau d'un contrôle particulier qui est en hauteur et qui doit être réaliser une fois dans mon poste de travail.

Puis je déléguer ce contrôle a mon collègue qui travail sur un poste précédent (moi je suis d'après midi et lui du matin)

J'ai appris qu'il n'était pas d'accord pour réaliser mon contrôle car il m'explique que il doit y avoir une égalité au poste et que sa lui fait une charge de travail supplémentaire à contrat équivalent.

Il me dis aussi que mon soucis de restriction ne doit pas affecter le collectif et que l'employeur des qu'il est au courant de ma restriction à obligation d'aménagement pour pouvoir réaliser ce contrôle.

Que puis 'je faire pour l'obliger à faire ce contrôle a ma place?

Merci de vos réponse

Par Isadore

Bonjour,

Ce n'est pas à vous de déléguer. C'est à votre employeur d'aménager le poste. Sauf si vous avez un pouvoir de direction sur votre collègue, il a raison de refuser vos ordres. Sa justification concernant "l'égalité" et le "collectif" est fausse, l'employeur étant libre de répartir les tâches à sa convenance.

En revanche, si sa hiérarchie ne lui a demandé ce faire ce travail à votre place, il n'est pas tenu de vous remplacer.

De vôtre côté, vous avez bien sûr le droit et le devoir de ne pas faire une tâche qui vous est interdite. Avertissez votre hiérarchie de ce souci et du risque que le travail ne soit pas fait. Votre hiérarchie devra ensuite se débrouiller pour respecter les restrictions fixées par la médecine du travail... et réviser la répartition des tâches entre vous et votre collègue.

Si votre hiérarchie ne réagit pas, couvrez-vous en prévenant du problème par courrier recommandé, que l'on ne puisse vous reprocher ce contrôle non réalisé.

Par kev

Merci pour votre réponse. je suis conscient que pour mon collègue c'est injuste car à contrat équivalent nous devrions faire le même travail.

J'asseye de trouver des solution pour que tout se passe bien.

Peut il demander un taux horaire supérieur au mien pour un travail supplémentaire ?

Cordialement

Par Isadore

A "contrat équivalent", vous devez occuper le même travail, mais pas forcément faire les mêmes tâches. Sinon, on pourrait dire la même chose des horaires, des congés et tous les autres facteurs qui créent une forme de différence.

Votre collègue peut demander une augmentation si sa charge de travail augmente. L'employeur n'est pas tenu de payer

tous ses salariés de la même manière si leur situation n'est pas strictement identique : poste, ancienneté, diplômes, performance, compétences... Tant que cela repose sur des critères objectifs et non illégaux, la différence de salaire entre deux salariés est légale.

Au passage, il peut même demander une augmentation sans motif, mais l'employeur risque de refuser.

Votre collègue pourrait vivre l'obligation de faire "votre" contrôle à votre place comme une injustice. Mais légalement, votre hiérarchie pourra l'y contraindre.

Le plus probable est soit que votre collègue fera des heures supplémentaires, soit que votre hiérarchie réorganise vos postes afin que vous fassiez tous les deux des tâches différentes. Il fera ce contrôle à votre place et en échange vous ferez une autre tâche à sa place.

Pour donner un exemple, si vous faisiez chacun le ménage dans une partie du bâtiment, il serait possible de décider que dorénavant l'un passerait le balai dans tous les locaux et l'autre la serpillère.

Par kang74

Bonjour

Effectivement votre restriction ne vous donne aucun droit par rapport à vos collègues .
C'est l'employeur, seul, qui décidera de l'aménagement possible en prenant aussi en considération les devoirs qu'il a vis à vis des autres employés .

Je vous déconseille donc de dire quoi que ce soit à votre collègue et à votre employeur : votre problème de santé ne vous a pas donné plus de droits que vous n'en aviez avant .
C'est une prérogative réservée à l'employeur .

Je rappelle qu'en cas de restriction, le medecin du travail peut décide d'une étude de poste et apporter des solutions qui ne perturbe pas l'organisation de l'entreprise.

Vous n'avez pas à vous en soucier : vous n'avez pas à intervenir .
Vous avez juste à demander à ce que l'employeur trouve une solution .