



Un collègue de travail déstabilise toute l'équipe

Par Audrey20001

Bonjour,

Nous sommes une petite équipe donc chaque est essentiel au sein de la structure. Un collègue de travail prend beaucoup de libertés (retards systématiques, départ en congés sans se soucier que l'un d'entre nous a déjà posé des congés sur les mêmes dates depuis plus de 2 mois, fautes professionnelles, des heures en conversation personnelles sur son portable sur son temps de travail, etc...). Nous nous tournons donc régulièrement vers la direction pour dénoncer ces faits qui nous obligent à jongler régulièrement sur son poste pour le bon fonctionnement de la boîte. Mais on n'en peut plus. Aujourd'hui, une collègue était bien malade (grosse gastro), elle parvient à récupérer une annulation pour un rendez-vous vous médical en tout début d'après-midi, la direction valide mais ... le collègue arrive avec 1/2 heure de retard et il faut le remplacer au pied levé dès l'ouverture !

Ce collègue a un contrat handicapé. La direction nous dit qu'elle ne peut rien faire, que lui faire des remontrances pourrait lui attirer de graves problèmes avec l'inspection du travail, que les travailleurs handicapés sont très protégés. Pourtant, il n'a ni lien familial ou amical avec la direction.

En attendant, le reste de l'équipe, dont moi, on en peut plus de ses absences récurrentes, de ses retards car il nous faut tout gérer à sa place en permanence.

Quelles démarches pourrions nous faire ? Auprès de qui ? Nous, on veut juste que chacun fasse son boulot, dans une bonne ambiance et un véritable esprit d'équipe.

Merci par avance si vous avez des idées !

Audrey

Par kang74

Bonjour

Un salarié reconnu comme handicapé peut être licencié comme tout le monde .

Donc mise à part si contrat spécifique avec des aides, là n'est pas vraiment le problème .

En tout cas, ce n'est pas le votre : un employeur n'est jamais obligé de sanctionner, et cela n'est pas votre problème .

Si votre employeur veut payer un salarié à ne rien faire ... il en a le droit .

Comme vous avez le droit de voir ailleurs si l'herbe est plus verte .

NB : Si votre employeur ne vous impose pas de remplacer ce salarié au pied levé ... Ne le faites pas .

Ne faites que votre travail sans vous soucier des autres .

C'est compliqué quand on est consciencieux ,mais c'est la seule solution .

Par Audrey20001

Merci beaucoup Kang de votre rapide réaction.

Pour vous aider à mieux cerner le problème, je réponds à vos questions :

- bien sûr que la direction nous demande de le remplacer au pied levé !

- bien sûr que la direction nous demande de décaler nos congés lorsque ce collègue décide de mordre sur les nôtres !

Pour info, nous travaillons dans un musée privé mondialement connu. Ce collègue est chargé de l'accueil et de l'enregistrement des visiteurs.

Il est handicapé léger (trouble neurologique léger), ce qu'il lui permet de tenir ce poste. Il a 30 ans. Sa mère appelle régulièrement la direction et nous envoie même des messages nous demandant d'être compréhensifs avec son fils.

Bon. Bah s'il faut qu'on cherche du boulot ailleurs, quel gâchis... on aime notre boulot, on le fait au mieux. Certains

d'entre nous ont plus de 55 ans, ça va être difficile.

Il n'y vraiment aucune instance pour nous aider ?

Merci beaucoup.

Par Isadore

Bonjour,

Vos congés ne peuvent normalement pas être décalés sans un délai de préavis d'un mois, plus si la convention collective le prévoit. Donc si vos congés sont modifiés après ce délai, vous pouvez décider de partir quand même en vacances.

Avez-vous des représentants du personnel, des délégués syndicaux à alerter ?

Si vraiment la situation devient intenable, et qu'il y a un bon prétexte (des vacances décalées au profit de ce collègue), une petite grève solidaire est à envisager. Une grève n'a pas forcément besoin d'être longue. Il est par exemple légal de faire grève une heure tous les jours :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117[/url]

Le mieux est de tous faire grève au même moment, c'est plus efficace et ça permet d'avoir un effet de groupe.

Par Audrey20001

Bonsoir Isadore,

Merci beaucoup de vos conseils. Non, nous n'avons ni représentants du personnel, ni délégués syndicaux.

Nous sommes une toute petite entreprise, 4 salariés à temps plein. Nous sommes gérés par une congrégation religieuse. Nous n'avons même pas les affichages obligatoires.

Je ne savais pas pour l'heure de grève par jour possible. Après, faire grève à cause d'un collègue handicapé, ça risque de mal passer.

Avec mes collègues, on va en rediscuter, mais on pense se mettre en arrêt de travail pour burn out, on va perdre le revenu des 3 jours de carence, tant pis. On est tous à bout.

Merci.

Par kang74

Vu le statut de votre employeur, je continue à penser que votre collègue bénéficie d'un contrat aidé.

Peut être même pas de contrat du tout.

Voire que sa mère soit une donatrice importante, ce qui justifierait ce traitement particulier .

Effectivement, faire grève contre un collègue, handicapé, alors que c'est l'employeur qui est responsable de cette situation, serait très mal vu dans le contexte de votre emploi .

Et au final, même si l'employeur se passait de ses services, il n'aurait peut-être pas le budget pour le remplacer .

Donc le problème pour vous serait le même.

Par Isadore

Je précise ma pensée : je ne pensais pas à une grève "contre le collègue handicapé" mais à une grève pour la défense de vos droits et de vos conditions de travail.

Si un collègue voit ses congés déplacés au profit d'un autre par exemple, vous pourriez exiger qu'il conserve les dates prévues. A la hiérarchie de voir si le collègue handicapé doit se voir valider ses congés ou non. Si votre hiérarchie ne peut ou ne veut embaucher de remplaçant, un de vos supérieurs doit pouvoir payer de sa personne.

Pareil pour la surcharge de travail liée aux retards, il ne s'agit pas d'exiger qu'on sanctionne votre collègue qui au final a peut-être de bonnes raisons de ne pas être à l'heure, mais qu'une solution soit mise en place.

Si la situation a des conséquences sur votre santé, voyez le médecin du travail qui peut alerter l'employeur.

Les retards et demandes de congés du collègue handicapé sont peut-être justifiés, on n'en sait rien. En revanche à l'employeur de trouver une solution pour que les autres salariés ne finissent pas sur les rotules. Ce n'est pas seulement lié à votre collègue, n'importe lequel d'entre vous peut faire "défaillance", il faut réfléchir à des solutions.

Par Audrey20001

Bonjour, oui, en effet, des solutions doivent être trouvées afin que le reste de l'équipe puisse faire son travail normalement.

Pour répondre à Kang, ce travailleur a bien un CDI en bonne et due forme. Les revenus générés par l'activité touristique de la chapelle sont très confortables, cela ne serait pas un problème d'embaucher une personne supplémentaire, Mais dans ce cas, je pense qu'il accentuera son comportement non professionnel... Et la direction s'en doute certainement. En effet, la dernière personne embauchée de notre équipe (et qui n'a pas du tout dans sa fiche de poste les tâches de cet employé) est en formation accélérée pour pouvoir le remplacer au pied levé. Dès qu'il a réalisé cela, et ce, dès la première journée de formation, il a immédiatement multiplié absences, retards, abandon de poste pour passer des appels perso, s'absenter pour aller prendre un café avec des "potes" pendant ses horaires de travail... Il est évident que son embauche fait suite à des "services" rendues par sa mère auprès de la communauté...

En ce qui nous concerne, nous sommes certainement trop gentils. Nous avons d'excellents rapports avec la communauté, constituée de personnes assez âgées. Ils sont très gentils et très humains avec nous. Alors on se plie en 4 pour eux. Et en plus, on adore notre taf.

Mais, comme vous dites tous les 2, il n'y a pas trop de solutions. On n'a pas envie de démissionner, on se plaît beaucoup, et en dehors de ce salarié, il y a une super ambiance entre nous.