Collègue qui empiète sur mes tâches

Par PandaPink

Bonjour,
Secretaire dans une association, j'ai constaté qu'un collègue de travail ayant le statut de cadre fait des tâches à ma place alors que ce sont des tâches que je fais depuis 5 ans. J'en ait déjà parlé à mon employeur qui m'a juste répondu qu'il a le temps de les faire. D'après les "bruits de couloir" et de mon ancien employeur c'est parce qu'il a besoin de justifier son poste à temps plein car il y a eu un changement dans un domaine dans son poste qui est fait maintenant "automatiquement" on va dire. Sauf que cela n'est pas mon problème. Étant au smic et lui ayant un salaire qui fait 3 fois le mien je ne peux pas me permettre de passer à temps partiel contrairement à lui et je me retrouve un peu lésée. J'ai donc envoyé un mail à mon employeur et à ce collègue pour demander un rendez-vous d'urgence pour mettre les choses "à plat". Mon employeur m'a donc proposé un rendez vois sans ce collègue pour redéfinir et revoir ma fiche de poste car dans mon mail j'exige d'avoir des tâches de valeurs égales en remplacement si je ne récupère pas mes tâches initiales. De plus, je ne comprends pas pourquoi lui a un salaire plus 3 fois plus élevé que le mien pour faire ces mêmes taches et nous avons également des tâches communes (adresse mail partagé pour répondre et transmettre des informations demandés, utilisation du même logiciel pour tchercher et trouver les informations). Cela n'est t-il pas une forme de discrimination homme femme au niveau salaire pour un travail egal ou de valeur egale ? Si vous avez des conseils à me donner pour faire face à cette situation je suis preneuse. Merci beaucoup.

Par Henriri

Hello !

Panda pour l'instant il n'y a pas de véritable question juridique dans ce que vous nous dites. Votre titre évoque un collègue qui se met à empiéter sur vos tâches (comme si c'était de sa propre initiative), mais ensuite vous semblez décrire en fait une évolution de l'organisation de travail (puisque votre employeur "couvre" cet empiètement). Vous n'avez pas l'air d'avoir "officiellement" été avertie de cette éventuelle évolution, mais néanmoins vous craignez qu'on vous passe à temps partiel ? En tout votre employeur ne peut pas vous imposer unilatéralement un temps partiel.

Dans ce contexte vous avez envoyé un mail à votre employeur (pourquoi aussi à votre collègue ?) pour aborder le problème, ok. Mais exiger dans ce mail d'avoir des tâches de valeurs égales en remplacement si vous ne récupérez pas vos tâches initiales, c'est déjà accepter l'évolution plus ou moins explicite de l'organisation du travail et ça me semble maladroit.

Il vous reste lors du rendez-vous avec votre employeur à vous concentrer sur l'évolution de vos missions et tâches et seulement accessoirement alors à vous faire préciser ensuite les frontières avec les (plus ou moins nouvelles) missions et tâches du collègue en question.

A+

Par Isadore

Bonjour,

L'employeur est libre d'affecter les tâches comme il veut, il ne peut juste pas imposer à un salarié des tâches sans lien avec son poste, ou lui imposer des tâches qui constitueraient une rétrogradation.

Si votre employeur ne peut vous fournir assez de travail pour vous occuper, il reste tenu de vous payer vos heures. Vous ne passerez pas à temps partiel sans signer un tel contrat de votre plein gré.

Si je comprends bien, cette personne occupe un poste de rang plus élevé que le vôtre. Il y a deux solutions :
- si les tâches qui vous sont affectées relèvent plus de son poste et de ses compétences, que des vôtres, vous êtes en effet lésée ;
- si ces tâches sont en rapport avec votre poste et vos compétences, cet employé serait en droit d'exiger qu'on cesse de

l'affecter à des tâches subalternes.

Vous pouvez exiger l'application de votre contrat de travail, et refuser des tâches sans lien avec votre poste ou vos qualifications. Vous pouvez aussi exiger assez de travail pour vous occuper toute la semaine.

En revanche, vous ne pouvez vous opposer aux décisions de votre employeur concernant l'organisation du travail. S'il décide de réaffecter une partie de vos fonctions à un autre salarié, c'est son droit.