Moyens de pression légaux

Par paul84

Bonjour à tous,

Je viens chercher de l'aide sur ce forum car après plusieurs recherches, je n'ai pas trouvé de réponse précise au problème auquel je dois faire face.

J'aimerais savoir quels moyens de pression légaux existent pour faire face à une direction qui ferme les yeux sur le fait qu'une personne de l'entreprise soit capable de rester parfois des semaines entières à ne rien faire. La personne en question est mon chef direct et face à toute cette fainéantise, j'ai atteint un point de non retour : je ne veux plus avoir affaire à cette personne.

Que dois-je faire pour mettre tout le monde au pied du mur ? Me tourner vers l'inspection du travail ? Vers un avocat spécialisé en droit du travail ? Un peu d'aide me ferait un bien fou et me montrerait la bonne voie à prendre parce que je n'ai pas envie de quitter ce travail (que j'aime) ; j'ai juste envie que ce type foute le camp le plus loin possible, au fond d'un placard ou je ne sais où.

Bien évidemment, j'ai toutes les preuves en ma possession sur le fait que cette personne n'en fout pas une?

D'avance, merci de vos réponses.

Par janus2

Bonjour,
Le fait que cette personne ne fait pas grand chose vous cause t-il un préjudice ? Etes-vous contraint de faire son travail à sa place en plus du votre par exemple ? Car sinon, je ne vois pas ce que vous pourriez avoir à dire...

Par paul84

Justement oui puisque nous faisons les 3/4 du temps la partie du travail qu'il doit faire lui-même. Aucun de mes collègues ne dit rien, comme moi jusqu'à ces derniers temps. Mais comme j'ai décidé de changer les choses, je prends les devants en me renseignant sur les moyens d'obtenir justice.

Une idée ?

Par Prana67

Bonjour,

Si vous avez des éléments concrets vous pouvez peut-être demander à vos représentants du personnel de s'en occuper (si vous en avez).

Sinon essayez d'avoir un entretien avec le rh, la direction, etc..

Attention, par expérience je sais qu'on a souvent une mauvaise interprétation du travail des autres. J'entends souvent des arguments genre "l'autre fainéant" et quand on y regarde de près il n'y a pas grand chose à reprocher.

Si vous devez faire le travail de votre responsable vous pouvez lui dire poliment que ce n'est pas votre job. Par contre évitez peut-être de l'attaquer frontalement tout seul. Vous devez connaitre l'adage qui dit que le chef a toujours raison.

Par paul84

Bonjour,

Il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise dans laquelle je suis, malheureusement.

Concernant un possible entretien avec le RH comme avec la direction, ce serait peine perdue étant donné que cette dernière ferme les yeux sur ce problème.

La raison de ma venue sur ce forum est simple : comment fait-on pour passer au-dessus de sa direction quand celle-ci feint de ne pas voir un problème persistant ? J'ai les preuves informatiques que mon chef ne fait rien, ce n'est en rien une "mauvaise interprétation" comme vous dites : le reste de l'équipe et moi-même sommes obligés de se partager son travail quand il décide de ne rien faire.

Il y a forcément un moyen plus sérieux que d'être obligé de l'attendre à la sortie de l'entreprise pour le secouer par le col, c'est pas possible !

Par Suisse1291

Bonjour,

Si le travail qu'il vous donne, y compris une partie du sien, correspond à vos capacités et et aux tâches prévues dans votre contrat de travail, vous ne pouvez rien dire mais si ce n'est pas le cas, vous êtes en droit de refuser de la faire parce que ce travail n'est pas compris dans vos tâches définies par votre contrat de travail.

Par paul84

Merci de votre réponse.

Pour expliquer la chose : le service dans lequel je travaille est censé se partager le travail que l'on nous donne, ceci d'après nos contrats de travail. Ce qui n'est pas clairement pas respecté par mon chef.

Avec les preuves concrètes qu'il ne respecte pas son contrat de travail, que puis-je donc faire pour que la direction se bouge ?

Par janus2

comment fait-on pour passer au-dessus de sa direction quand celle-ci feint de ne pas voir un problème persistant ?

Bonjour,
C'est bien l'employeur qui exerce le pouvoir de direction à l'intérieur de l'entreprise jusqu'à preuve du contraire ! Il n'y a que l'employeur qui peut donner des directives à ses salariés et prendre éventuellement des sanctions envers eux. Il n'existe rien "au dessus" !
Si l'employeur trouve normal qu'un de ses salarié ne fait rien, c'est encore son droit...

Par paul84

Déjà on va se détendre... À quel moment j'ai dit que l'employeur n'avait pas le pouvoir de direction de son entreprise ??

La question originelle du sujet, c'est : existe-t-il des moyens légaux pour faire pression sur une direction ? Comprendre par là : inspection du travail qui vient mettre son nez dans des contrats de travail non respectés, ce n'est pas une solution possible ?

Par janus2

Déjà on va se détendre...

Personnellement je suis bien détendu en ce début de week-end...
Et pour que cela dure, je quitte cette discussion !

Par paul84

Heureusement que vous l'êtes ! Le "jusqu'à preuve du contraire" suivi d'un point d'exclamation en réponse à des questions toutes simples laisse franchement penser le contraire.

Bon week-end à vous alors !

Par Henriri

Hello !

Paul, qu'un salarié ne fasse pas tout ou partie du boulot qu'il est sensé faire c'est le problème de votre direction. L'inspection du travail par exemple n'y mettra pas son nez. Par ailleurs les salariés sous ses ordres n'ont pas vraiment de moyen légal de pousser la direction à prendre en compte ce problème surtout si vous n'avez pas de représentants du personnel.

Ce que vous pouvez tenter "naturellement" c'est de cesser peu à peu de faire la part de travail que vous faites à sa place selon vous si tel est le cas... S'il est hiérarchique il y a bien des résultats dont il est sensé rendre compte. Ce ne sera pas simple d'opérer subtilement avec vos collègues ce glissement sans vous exposer si vous et vos collègues avez donné l'habitude d'assumer une partie de son travail à sa place.

* Combien avez-vous de collègues concernés ? Quelle part de temps de vos journées de travail (vous et vos x? collègues) estimez-vous consacrer aux tâches dévolues à votre hiérarchique ?

Ainsi, si votre analyse de la situation est pertinente, elle devrait devenir le problème de la direction.

Qu'en dites-vous ? A+

Par Prana67

Une autre solution, mais la il faut qu'une partie des salariés suivent c'est de faire grève.
C'est le seul moyen légal que je vois dans votre cas si la direction décide de fermer les yeux.

Par vivi2501

contactez

l'inspection du travail, il est possible de les joindre par email

un syndicat de votre branche professionnelle

si vous êtes en burn-out, n'hésitez pas à en parler à votre médecin

---
Par Prana67

A ce stade l'inspection du travail n'a rien à faire dans cette histoire.

Idem pour le syndicat, à part pour aider à organiser une grève.