



Tâche supplémentaire imposée qui n'a rien à voir avec nos contrat

Par Audrey20001

Bonjour,

Je travaille dans un établissement religieux qui reçoit de nombreux visiteurs par an. Nous sommes une petite équipe : 2 caissiers, 1 guide conférencier et une religieuse qui intervient en support ponctuel.

Jusqu'en septembre dernier, c'était une religieuse très âgée (+80 ans) qui tenait la caisse de la boutique. Mais elle est tombée gravement malade et a dû être hospitalisée en clinique psychiatrique. Hier, quelle ne fut pas notre surprise de la voir revenir et s'installer à la caisse de la boutique... Sauf qu'elle n'a plus sa tête, ne sait plus faire fonctionner la caisse et peut se montrer agressive avec les clients. Elle est sous traitement médicamenteux. Bref, elle ne sait plus rien.

Nous nous en sommes ouverts à la Direction qui exige que nous la "gardions" (au sens propre!) car les autres religieuses de la Communauté refusent de s'en occuper.

Pensez-vous que nous puissions faire jouer notre droit de retrait dans la mesure où cela ne fait pas partie de nos attributions et que nous sommes très perturbés par la situation ?

Merci par avance de vos avis et conseils.
Audrey

Par kang74

Bonjour

Ce n'est pas votre entreprise .

Donc si votre employeur veut faire fuir ses clients ou qu'ils partent sans paye c'est son problème .

Qu'ils la gardent ne vous regarde pas et personne ne va les obliger à licencier, si tant qu'elle soit payée, une personne malade pour sa maladie .

Le droit de retrait c'est une mise en danger imminent : ou est il ? Si la vision d'une personne malade vous est insupportable et si, comme je le suppose, l'entreprise n'a pas les moyens de payer un remplaçant, quelle est votre solution ? Que vous fassiez en plus son travail ?

Je n'ai pas compris ce qui fait partie de vos attributions et ce qui n'en fait pas partie .

Par janus2

Je n'ai pas compris ce qui fait partie de vos attributions et ce qui n'en fait pas partie .

Bonjour,

Je crois comprendre que Audrey20001 considère que "garder" la personne malade, au sens d'en prendre soin, de la surveiller, etc., n'est pas dans ses attributions et je la rejoins sur ce point.

Par Audrey20001

Bonjour Kang,

Merci de votre réponse. Cette religieuse ne touche plus la caisse de la boutique, elle en est totalement incapable. Elle s'assoit derrière la caissière et reste comme ça, toute la journée, sans bouger. Non, elle n'a jamais été payée.

Nous sommes juste inquiets par d'éventuelles réactions inappropriées qu'elle pourrait avoir. La vue d'une personne

malade ne nous dérange pas. Tant qu'il n'y a pas de problème problème ... Avant son internement, elle s'était montrée agressive et violente parfois vis à vis des clients et d'une autre religieuse. Bon, aujourd'hui, elle a l'air totalement abruti par les médicaments. Par précaution, nous avons retiré les ciseaux et le cutter du tiroir de la boutique.

Pas de danger imminent, certes. Il faudra attendre sans doute un souci pour pouvoir arguer de notre inquiétude. Dans l'immédiat, à part démissionner car la situation ne nous convient pas, il n'y a donc pas d'autres solutions.

Merci beaucoup de votre avis éclairé car extérieur.
Audrey

PS : oui, en effet, Janus a raison. Il n'a jamais été écrit dans nos contrats que nous devons nous occuper d'une personne non salariée (donc sans contrat handicapé), la surveiller et nous en occuper. Nous n'avons pas les qualifications médicales adéquates.

Par Isadore

Bonjour,

Et vous n'avez pas d'autre obligation que d'appeler les secours si cette personne est en danger imminent. Si elle reste assise derrière sa caisse à ne rien faire vous pouvez l'ignorer.

Et si elle est agressive avec les clients même histoire, vous n'avez pas l'obligation de vous en mêler sauf si vous pensez nécessaire d'appeler la police en raison d'un risque de bagarre.

Et vous pouvez informer votre hiérarchie que vous ne pouvez pas "garder" cette personne faute de compétences et de lien avec votre poste. C'est son rôle à lui d'assurer la sécurité de cette religieuse.

Par kang74

Je rajouterai que pour vous protéger niveau responsabilité, vous pouvez informer de ces événements à votre hiérarchie en recommandé avec avis de réception en leur demandant la conduite à tenir de manière officielle.
Employeur = à définir, ce n'est peut-être pas les Surs mais le diocèse ou autres.

Par Audrey20001

Oui, l'employeur est bien la Congrégation des Surs. L'une des salariées a tenté d'aller parler avec la Direction, elle s'est entendu répondre que s'occuper de la Sur défaillante était un ordre. Cette employée a décidé que si la situation perdurait encore une semaine, elle démissionnerait mais en exigeant une compensation pour avoir été obligée de s'occuper d'une personne malade sans en avoir les compétences. Je ne sais pas si cela peut marcher.

PS pour Isadore : informer la hiérarchie a déjà été fait, sans succès. La vraie question est "vers qui pouvons-nous nous tourner pour faire cesser cette mascarade ?". La Direction a confié à notre collègue que l'internement de cette Sur coûtait trop cher... Et que nous devons nous en occuper !

Par kang74

Par. recommandé avec avis de réception = c'est officiel .
Copie à l'inspection du travail .
Le reste ce n'est pas de l'information .

Mais à AUCUN moment vous ne devez émettre un jugement sur cette soeur ou parler de l'interner !!!!
Sinon pour le coup c'est vous qui êtes en tort .

Si vous n'êtes pas capable de ne parler que de votre travail sans émettre un jugement sur cette femme ou les décisions que prend votre employeur, oui, autant chercher du travail ailleurs .

Par Isadore

Bonjour,

Le ton que je vous conseille d'adopter dans le courrier recommandé est celui de la demande d'éclaircissement. Vous pouvez tout simplement expliquer que vous avez été surpris des consignes qui vous ont été données à l'oral et chercher à dissiper le quiproquo. Cela laissera à votre hiérarchie le loisir de rétropédaler et de sauver la face si nécessaire.

Juridiquement vous ne connaissez pas le dossier médical de la religieuse et vous n'êtes pas médecins. Vous devez présumer que cette personne est capable de se prendre en charge seule.

Si vous constatez que cette personne a besoin de soins la seule conduite à tenir est de faire le 15.

Il n'est pas question d'obtenir une indemnité pour avoir pris en charge quelqu'un pendant vos heures de travail.

La seule chose qui "marchera" est de laisser cette dame faire sa vie et si besoin d'alerter les secours en cas de danger. Concrètement cela vous empêche-t-il de travailler si vous la laissez à sa caisse se disputer avec les clients ?

Par Audrey20001

Je n'ai jamais parlé de l'interner et je ne l'ai jamais jugée. Mes collègues et moi disons simplement que nous n'avons pas les compétences médicales pour nous occuper d'elle.

C'est la hiérarchie qui a décidé de la sortir de la clinique psychiatrique car cela coûtait trop cher. Nous sommes donc censés prendre le relais. Mais qui accepterait ça ?

Si pas d'autre issue, nous démissionnerons.

PS: pour Isadore : cette s?ur ne travaille pas à la caisse, elle n'en est plus capable mais elle est persuadée qu'elle le pourrait. Elle s'installe derrière la personne qui gère actuellement la caisse, assise sur un tabouret, les yeux dans le vide.

Appeler le 15, évidemment qu'en cas de danger, on est capable de le faire. La Direction n'apprécierait pas l'initiative mais bon, si on ne le fait pas, ça pourrait se retourner contre nous pour non non-assistance à personne en danger.

On va voir comment évoluent les choses dans les jours à venir et préparer un courrier, au cas où.