



Surcharge de travail pour le remplacement d'un salarié

Par **doune_3791**, le **28/03/2014** à **17:15**

Bonjour,
Je suis employée à temps plein en tant que gestionnaire de paie.
Une salariée, embauchée sur un autre établissement, est partie en congé maternité.
Mon employeur me demande de récupérer la moitié de son travail, sans me proposer d'avenant ou de compensation financière. Mon poste me sollicite 35hrs par semaine, je ne vois pas comment je pourrais travailler d'avantage sans effectuer d'heures supplémentaires, sachant que mon employeur ne veut pas que j'en fasse.
Suis-je dans mon droit de refuser ce travail supplémentaire ?
Merci par avance de votre réponse.

Par **moisse**, le **28/03/2014** à **18:27**

Bonsoir,
[citation]Mon employeur me demande de récupérer la moitié de son travail, sans me proposer d'avenant ou de compensation financière[/citation]
Vous êtes payée pour travailler 35 h.
Nul besoin d'avenant ou de prime pour vous contraindre à travailler 35 h.
[citation]Suis-je dans mon droit de refuser ce travail supplémentaire ? [/citation]
Vous êtes en droit de refuser d'exécuter des heures supplémentaires si l'employeur ne veut pas les payer.
Peut-être que j'interprète mal vos propos, mais vous sous-entendez qu'avec un avenant - des sous - vous accepteriez des tâches supplémentaires.
Si tel est le cas votre refus (sans avenant) constituerait une insubordination sanctionnable.
Si par contre vous êtes déjà "aux taquets" il est bien évident que le refus de payer des heures supplémentaires légitime votre propre refus.
Mais si vous prenez en charge la moitié du travail, que devient donc l'autre moitié ?

Par **doune_3791**, le **28/03/2014** à **18:56**

L'autre moitié est pris en charge par ma collègue de bureau qui se retrouve donc dans la même situation.

Par **moisse**, le **29/03/2014** à **08:24**

Bonjour,
C'est à l'employeur qu'il revient de démontrer que vous et votre collègues êtes en sous-charge d'activité.
Mais c'est vous qui devez peser les risques inhérents à une situation conflictuelle.
Il convient donc de débiter par une négociation dans laquelle vous établirez l'économie réalisée par l'employeur (salaire de l'absente) qu'il convient de répartir entre les 2 salariées et lui-même.
Vous pouvez toujours susurrer dans le creux de l'oreille que s'il a cru bon d'embaucher 3 personnes et non seulement deux, c'est bien parce qu'il a confiance en son propre jugement sur la productivité individuelle de son personnel.