



## Probleme d'embauche:contrat?visite médicale?

Par **Mag73**, le **18/12/2015** à **23:14**

Bonjour,

Je travaille comme aide à domicile d'une part chez un particulier(CESU sans contrat) et d'autre part par l'intermédiaire d'une entreprise d'aide à domicile.

Cette dernière me pose des interrogations dont voici la liste:

-le contrat est intitulé CDD mais les dispositions sont celles d'un contrat d'usage, à ceci près qu'il n'y a pas de nom de salarié remplacé(et pour cause la famille a exigé que je sois embauchée pour signer le contrat auprès de cet établissement.Je ne remplace donc personne)

donc en réalité quel contrat ai-je?CDD?CDI?CONTRAT D'USAGE?

-mon exemplaire du contrat n'est pas signé par l'employeur.

Contacté par mail:ce n'est pas grave,à l'occasion que je passe le faire signer.les bureaux sont à 57 km aller de chez moi et des bénéficiaires. Quelles sont les conséquences éventuelles ?

-L'employeur refuse de tenir compte de ma situation de multi employeur et a donc fixé le rdv de médecine du travail d'embauche APRES la fin de ma période d'essai et à une date qui m'oblige de manquer mon travail chez l'autre employeur, en me disant que je suis dans l'illégalité. Puis-je l'obliger à la décaler ?

En vous remerciant tous de votre aide.

Mag73

Par **morobar**, le **19/12/2015** à **10:31**

Bonjour,

[citation]CDD?CDI?CONTRAT D'USAGE?[/citation]

En pratique CDD ou contrat d'usage ont les mêmes effets.

Simplement la mise en place d'un CDD classique implique l'existence d'un motif repris dans la liste, alors que dans certains professions, c'est l'habitude d'établir un contrat d'usage?

Exemple un peu plus parlant:

\* un restaurant peut embaucher des CDD saisonniers s'il est ouvert toute l'année.

Sinon il va embaucher des CDD pour la période de son ouverture, ces CDD seront dits d'usage, mais pas saisonniers.

[citation]mon exemplaire du contrat n'est pas signé par l'employeur.[/citation]

Cela est embêtant, vous ne pouvez donc pas, en cas de controverse, vous abriter facilement derrière les dispositions écrites en votre possession.

Ce n'est pas dramatique....tant que tout va bien.

[citation] donc fixé le rdv de médecine du travail d'embauche APRES la fin de ma période d'essai [/citation]

La visite est effectuée dans les 8 jours de l'embauche sauf si vous pouvez présenter un avis datant de moins de 6 mois, pour le même genre de poste.

L'habitude d'attendre la fin de la période d'essai est justifiée par le désir de certains employeurs de gratter quelques économies.

Mais en cas de pépin, par exemple dans votre profession l'inaptitude temporaire (grosse maladie contagieuse...) va couter rappeler à l'employeur ce qu'il en coute de différer une obligation règlementaire.

Car en tout état de cause cette visite doit être effectuée AU PLUS TARD à la fin de la période d'essai.

[citation]une date qui m'oblige de manquer mon travail chez l'autre employeur, en me disant que je suis dans l'illégalité[/citation]

Le temps de la visite est du temps de travail et donc payé comme tel, ainsi que les frais de déplacement.

Théoriquement vous devez passer la visite durant votre temps de travail dans le cas d'un temps partiel.

Mais mieux vaut éviter tout conflit, et s'en tenir à exiger le paiement du temps et les frais de déplacement.

Par **Mag73**, le **19/12/2015** à **14:14**

Morabar ,bonjour,

et avant tout merci de votre réponse rapide.

Pourriez vous m'apporter toutefois quelques précisions:

j'ai lu que le cdd et le cdd d'usage avaient des conditions financières différentes notamment pour lors de la fin du contrat.Qu'en est il exactement?

Du fait que mon exemplaire n'est pas signé,pensez vous que je puisse renégocier le contrat afin de clarifier les choses?

Et encore merci :)

Par **morobar**, le **19/12/2015** à **14:41**

Quelques différences juridiques, mais par contre pas de prime de précarité pour le CDD d'usage.

Ceci étant on ne peut pas signer un CDD d'usage dans n'importe quelle activité, et par ailleurs le CDD classique peut être établi pour d'autres motifs que le remplacement d'une personne.

Mon avis est que, comme souvent, on crée un CDD bidon comme le sont la plupart des CDD, en vue de pouvoir des emplois permanents avec des salariés précaires.

Votre exemplaire n'est pas signé par l'employeur, mais vous ne précisez pas si celui conservé par l'employeur est signé par vous, ce qui rend caduque toute tentative de renégociation.

Par **Mag73**, le **20/12/2015** à **10:25**

j'ai effectivement signé 2 exemplaires....

A force de chercher à comprendre, je me suis aperçue aussi que ma première feuille de paie (15 h de travail au lieu de 58h mensuelles) comporte 2 lignes:

- 15 h de travail notées "heures supp exo"
- prime fin de CDD (10% de la ligne précédente)

Qu'est ce que cela veut dire d'après vous?

Par **morobar**, le **20/12/2015** à **11:47**

Qui a établi ce bulletin de salaire, j'avais cru lire que la rémunération est effectuée par CESU. J'ignore de quoi il retourne, il n'y a pas d'heures supplémentaires pour les contrats à temps partiel, mais des heures complémentaires.

En outre il n'existe plus d'exonération de charges pour les heures supplémentaires.

Vous bénéficiez de la prime de précarité ce qui n'est pas conforme à l'intitulé du contrat d'usage auquel il aurait été fait référence.

Par **Mag73**, le **20/12/2015** à **12:15**

J'ai 2 employeurs: un particulier qui me paie en cesu

et une entreprise. c'est cette dernière qui a établi le contrat dont il est question et qui a établi la feuille de paie. Sur le premier mois il y a donc cette histoire d'heures supp exo et de prime, mais pas sur le second.

J'avoue que je suis perdue. D'après vos explications, je suis en CDD d'usage mais le 1er bulletin dit que le CDD est terminé????

Par **morobar**, le **20/12/2015** à **16:45**

Pourquoi ce CDD serait-il terminé ?

Cette histoire de CDD d'usage me chagrine un peu.

Quoiqu'il en soit, vous devez bien savoir, puisqu'il s'agit de contrat à durée déterminée, quelles sont les échéances de ces contrats.