



CDD en remplacement congés maternité

Par **Ladyfrenchy**, le **12/09/2015** à **15:44**

Bonjour,

Je viens de démarrer un CDD de 4 mois pour un remplacement de congés maternité.

Or ce contrat ne s'appuie pas sur celui de la personne remplacée :

Elle bénéficie d'un salaire de 2105 € bruts mensuels sur une base de 4 jours travaillés par semaine soit 35h (multipliés par X semaines bien sur) ... ses feuilles de salaire indiquent 151h/mois !!!

Mon contrat (que je n'ai pas encore signé et pour cause) spécifie un salaire brut de 1650 € pour 28h de travail /semaines ... alors que ma prédécesseuse ferait 35h/semaine réparties sur 4 jours ...

Il y a donc un gros bug ...

Quand j'ai voulu renégocier mon salaire sur les mêmes bases salariales et soulevé ces points, mon employeur a refusé en se justifiant : il profitait de l'absence de sa secrétaire pour tout changer ; le nombre d'heures et donc le salaire à la baisse. Et bien sur, m'a invitée à partir si cela ne me convenait pas (ben voyons !!). Je doute que sa salariée accepte ces conditions quand elle reprendra son poste !

J'ai l'impression que l'on se moque de moi et car tout ceci semble, à première vue, illégal (mon employeur était directeur RH auparavant).

Je peux vous transmettre mes justificatifs par mail si vous le souhaitez.

Votre opinion donc ?

Par avance merci de vos lumières

Par **Lag0**, le **12/09/2015** à **15:49**

Bonjour,

Ce n'est pas illégal en soit.

L'employeur peut tout à fait recourir à un CDD de remplacement "partiel" de la salariée absente.

C'est à dire que vous ne la remplacerez pas totalement. Une partie de son travail étant fait par quelqu'un d'autre ou jugé non essentiel et donc pas fait durant son absence.

Par **Ladyfrenchy**, le **12/09/2015** à **17:50**

Merci Lago.

Donc la mention : "Il est précisé que Mme X (moi) bénéficie des mêmes droits et avantages que les salariés à temps plein ds l'entreprise" dans le chapitre "Égalité de traitement" est appropriée, selon vous ? Je précise que je suis la seule salariée à temps plein.

Par **alterego**, le **12/09/2015** à **20:14**

Bonjour,

Quel est l'objet du litige ? Un écart de quelques centimes pour cause d'arrondis ?

Vous êtes payée au même salaire. L'une sur une base de 151,67 h/mois, l'autre sur une base de 121,33 h/mois.

Cordialement

Par **Ladyfrenchy**, le **12/09/2015** à **20:34**

Non Altergo, il n'y a pas - encore - de litige et ma question porte sur le fonds et quelques principes de bons sens auxquels Lag0 a sérieusement répondu, si vous vous êtes donné la peine de lire nos posts.

Cordialement,

Par **moisse**, le **13/09/2015** à **09:00**

Bonjour,

En confirmation des propos de @Lag0, on peut ajouter le jeu des chaises musicales, parfaitement licite:

* le chef est malade

* le sous-chef prend le poste en attendant

* l'ouvrier qualifié remplace le sous-chef

* le manœuvre remplace le compagnon.

Et on prend un intérimaire ou un CDD pour occuper effectivement un poste de manœuvre.

Par **Lag0**, le 13/09/2015 à 10:37

[citation]Merci Lago.

Donc la mention : "Il est précisé que Mme X (moi) bénéficie des mêmes droits et avantages que les salariés à temps plein ds l'entreprise" dans le chapitre "Égalité de traitement" est appropriée, selon vous ? Je précise que je suis la seule salariée à temps plein.[/citation]

Je ne comprends pas, vous dites au début avoir un contrat 28h et maintenant être la seule salariée à temps plein ?

Par **alterego**, le 13/09/2015 à 13:31

Bonjour,

Votre question est la conséquence d'une pensée qui a germé dans votre esprit que vous avez qualifiée (à tort ou à raison) de **gros bug**.

Litige quand vous écrivez "**Quand j'ai voulu renégocier mon salaire sur les mêmes bases salariales et soulevé ces points, mon employeur a refusé en se justifiant : il profitait de l'absence de sa secrétaire pour tout changer ; le nombre d'heures et donc le salaire à la baisse. Et bien sur, m'a invitée à partir si cela ne me convenait pas (ben voyons !!)**"

Votre durée de travail hebdomadaire est inférieure de 7 heures à celle de la salariée titulaire, probablement parce que vous n'exercez pas la totalité des tâches assumées par cette dernière et/ou parce que vous avez une qualification inférieure, ou encore parce que l'employeur tente de profiter de la situation (cas que j'ai volontairement écarté compte tenu de votre temps de travail).

Comprenez que nous n'avons pas vocation à nous prêter à des devinettes. Ou les questions sont suffisamment renseignées ou elles ne le sont pas.

Je doute que sa salariée accepte ces conditions quand elle reprendra son poste !

Si celles-ci sont proposées à la personne remplacée, vous avez probablement raison, mais là n'est pas votre problème.

A l'inverse, si il arrive que l'employeur se moque de vous, ce que vous ne démontrez pas, on comprend vos observations.

Cordialement

Par **Ladyfrenchy**, le **13/09/2015 à 15:07**

@Alterego

Je ne cherche pas à polémiquer, je ne suis pas là pour ça et mon temps est précieux. Je n'ai de sentence ni de jugement à recevoir de personne et je n'apprécie pas le ton que vous prenez pour me répondre, qui plus est sur un site d'entraide.

Je suis seul maître de ma vie et mon problème est là où je juge bon qu'il soit, ne vous en déplaie.

Si vous êtes dans le pouvoir, c'est votre affaire, et cela ne m'intéresse pas.

C'est mon ressenti. C'est dit.

Le sujet étant clos, je tiens à remercier chaleureusement tous les internautes qui ont bien voulu me répondre, et ce, sans jugement aucun.

Par **alterego**, le **13/09/2015 à 16:19**

Nulle polémique, aucun jugement et moins encore de sentence. Seulement une réponse aux informations exprimées dans votre question et vos deux interventions.