



Contrat CDD en remplacement de la surveillante(message remanié)

Par **pado**, le **18/12/2011** à **08:46**

Bonjour

J ai été embauchée en CDD en remplacement de la surveillante générale (poste de cadre) mais sur une qualification d employée administrative, avec un salaire au smic. Aucune ancienneté ne m a été reprise. Je suis en principe Secrétaire médicale et j ai évolué vers TIM et technicienne de l information médicale (ce qui était ma mission dans mes deux derniers emplois).

Mon contrat mentionne une fiche de poste, toujours pas fournie à ce jour.

Je travaille dans un établissement de santé et je dépend de la convention collective hospitalière privée.

L établissement dans lequel je me trouve a été racheté par le groupe Orpéa il y a moins d un an.Nous ne disposons ni de délégués du personnel ni de chsct car bien qu étant plus de 50 salariés dans l établissement, le groupe invoque avoir un délai d une année pour se doter d Instances représentatives du Personnel localement.

Je ne peux donc me tourner vers personne ici.

Je n ai pas eu non plus de visite de médecine du travail et aucun affichage légal n est tenu. (inspection du travail, médecin du travail...)

Pouvez vous me dire si mon contrat est légal? Peut on m employer sur un poste de cadre avec ma qualification en me rémunérant au smic ?

Je pense écrire à l inspection du travail ou ester aux prud'hommes toutefois je voudrais tenter de mettre mon Rh face à ses turpitudes (nombreux manques à l hygiène et à des précautions élémentaires en terme de santé des patients) avant d entamer cette démarche pour tenter d obtenir par la négociation ce qui me serait normalement dû.

Sauriez vous m indiquer quels articles du code du travail invoquer dans mon courrier et lors de mon entretien avec mon responsable ?

Merci.

Laurence.

Par **P.M.**, le **18/12/2011** à **15:37**

Bonjour,

Normalement, le contrat devrait préciser que c'est un remplacement partiel, sinon à la limite, vous pourriez prétendre au salaire de la personne remplacée éventuellement par un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Par **pado**, le **18/12/2011** à **18:30**

j ai remanié mon message pour être plus claire.

merci déjà pour votre réponse, j espère que les détails ajoutés permettrons d éclaircir ma situation...

Par **P.M.**, le **18/12/2011** à **19:17**

Ce n'est plus un remaniement mais carrément une transformation avec de nombreux points qui ne figuraient pas au départ...

Il semble d'ailleurs que vous connaissiez un certain nombre des dispositions légales auxquelles vous vous référez pour déceler les carences de l'employeur et qu'il soit inutile de recenser tous les articles du Code du Travail que d'ailleurs devraient connaître le "Rh" et par ailleurs l'Inspection du Travail...

Le point qui manque toujours est celui qui a fait l'objet de ma première réponse par rapport au sujet initial beaucoup moins long et n'évoquant pas tout ceci, c'est de savoir si le CDD de remplacement indique un remplacement partiel ou ce que l'on appelle "en cascade", c'est à dire qu'en fait vous remplacerez une personne car celle-ci en remplace elle-même une autre jusqu'au remplacement effectif du cadre absent...

D'autre part, seule vous pouvez connaître les fonctions réellement occupées dans le cadre précisément de ce CDD et si la classification de la Convention Collective applicable prévoit un autre niveau et coefficient...

Par ailleurs le salaire d'une salariée en remplaçant une autre dans le cadre d'un CDD s'entend sans reprise de l'ancienneté...

Par **pado**, le **18/12/2011** à **20:19**

Méa Culpa. J ai posté un peu au hasard et rapidement avant de partir ce matin. En lisant votre réponse je me suis dit que j apportais trop peu de détails pour vous permettre d évaluer la situation avec un vocable plus approprié .

Non le contrat ne mentionne pas de remplacement partiel. Simplement il indique que je remplace la surveillante générale mais que je suis employée en qualité d agent administratif.

Je songe recenser toutes les carences manifestes de mon employeur qui ne se limitent pas au droit du travail mais aussi à la santé des patients pour écrire à l inspection du travail.

Est ce à votre sens la meilleure façon d agir ?

Je n ai jamais eu recours à la justice prud'homale ou à l inspection du travail mais sur mes

quatre derniers employeurs 3 au moins étaient des margoulin.
Il devait s'agir au départ d'un CDI mais nous l'avons revu en CDD après que je me sois aperçu que la personne qui m'avait recruté "confondait" brut et net... je ne suis d'ailleurs pas la seule personne qui se soit vu proposer un net confortable qui s'est transformé en brut au moment de la signature du contrat.
J'avais déjà démissionné de mon précédent emploi lorsqu'on me l'a produit et toute marche arrière était impossible...

Par **P.M.**, le **18/12/2011** à **21:53**

L'Inspecteur du Travail ne peut pas se substituer à une décision de Justice sauf de remplir un rôle d'informateur et de conciliateur ou de relever carrément des infractions...
En ce qui concerne la santé des patients, ce serait plutôt l'autorité de tutelle qui dépend du Ministère de la santé que cela devrait concerner...

Par **pado**, le **19/12/2011** à **06:51**

Remplacement de la surveillante car congés mater

cordialement