



CDD remplacement CDI pour congé maternité

Par **zouzen**, le **06/06/2011** à **17:59**

Bonjour,

Une société en conseil architecture a embauché en CDD une employée pour remplacer une de ses assistantes (profil secrétaire) durant son congé maternité. Cette personne qui remplace ne convient pas et va être licenciée (procédure en cours).

Je suis sollicitée par cette société qui me propose le poste. Cependant à la lecture de ma candidature, mon expérience et mes compétences ces derniers ont réévaluer le profil du poste et me propose des missions très différentes de la personne que je devrai remplacer et en particulier des missions avec un niveau de compétences et de formation supérieure. De quelle manière dois je réfléchir et aborder cette problématique et anticiper les propositions que pourrait me faire mon futur patron. Le contrat doit il spécifier le contenu de ma mission. Puis je prétendre, de ce fait un salaire supérieur à celui que gagne son assistante, justifié par mes qualifications. Mon employeur peut il l'envisager sans se mettre en difficulté au niveau juridique.

je souhaiterais connaître mes droits afin de me trouver dans les meilleurs conditions pour négocier mon arrivée dans cette société et aborder ce nouveau travail.

L'enjeu est important pour moi car je sors d'une longue période de chômage et le contenu de cette offre correspond à une lecture très juste de mon profil.

Il est possible que ma collaboration avec cette société soit par ailleurs plus longue qu'un CDD et puisse évoluer vers un CDI.

je dois avoir mon futur patron demain, mardi 07 juin au téléphone, en fin d'après midi et l'enchaînement de la procédure d'embauche devrait être très rapide (courant juin). j'aimerais savoir quels sont les délais légaux dans de telles situations pour ne pas me mettre à défaut. Je vous remercie d'avance pour l'aide que vous saurez m'apporter si possible avant cet entretien téléphonique.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/06/2011** à **18:59**

Bonjour,

Un contrat de travail doit toujours être aussi précis et complet que possible notamment pour ce qui concerne la description des tâches...

La rémunération d'une salariée qui remplace en CDD une personne absente doit être au moins celui de celle-ci mais elle peut être plus élevée par exemple dans la situation que vous évoquez...

Je ne vois pas de quels délais légaux vous voulez parler pour ne pas vous mettre à défaut...

Par **zouzen**, le **06/06/2011** à **21:57**

Merci infiniment pour votre réponse.

Par ailleurs, le salaire peut-il être différent de celui gagné par la personne que je remplace et dans mon cas augmenté si la charge de travail est enrichie, mes compétences et mon autonomie plus importantes? (j'ai parcouru la convention collective du conseil en architecture afin d'y trouver des précisions).

Vous avez raison je n'ai pas à m'inquiéter de venir remplacer une personne qui n'a pas fait l'affaire et est licenciée. Je pense que mon futur employeur fera le nécessaire afin que je puisse intégrer la société dans des conditions légales.

Pourriez-vous me donner une réponse au sujet du salaire avant demain, jeudi, 17h car je dois discuter de ces différents points avec mon futur patron par téléphone.

Je vous remercie d'avance.

Par **P.M.**, le **06/06/2011** à **23:25**

Je pensais vous avoir répondu par cette phrase :

[citation]La rémunération d'une salariée qui remplace en CDD une personne absente doit être au moins celle de celle-ci mais elle peut être plus élevée par exemple dans la situation que vous évoquez...

[/citation]

Par **zouzen**, le **07/06/2011** à **11:11**

je suis vraiment désolée pour mon inattention qui m'invite à plus de vigilance...

Merci d'avoir répondu à mes questions et inquiétude.

Belle fin de journée.