



Motifs d'un cdd : accroissement ou congé maternité ?

Par **chocca**, le **23/01/2010** à **13:00**

Bonjour,
Je suis en contrat à durée déterminée avec comme motif accroissement temporaire activité. Les tâches qu'on m'avait dit que j'aurais à mon arrivée ne sont pas celles que j'ai actuellement. Mais malheureusement, je n'ai pas de fiche de poste écrite.
Je me rend compte aujourd'hui que j'effectue les tâches d'une personne qui est en congé maternité et qui a un emploi permanent dans l'entreprise.
Est-il possible de saisir les prud'hommes pour faire requalifier le motif de mon cdd et demander un salaire équivalent à celui de la personne qui est en congé maternité.
J'ai demandé une fiche de poste depuis le mois de juin pour avoir une preuve...
Merci pour votre aide

Par **Maxmik**, le **25/01/2010** à **11:17**

Bonjour,
J'ai peur que votre démarche n'aboutisse à rien.
D'abord, rien ne paraît illégal dans ce que vous décrivez. Rien n'oblige en effet l'employeur à faire effectuer les mêmes tâches que la personne remplacée. vous auriez dû demander une description plus précise des tâches, car ce qui est obligatoire, c'est que les tâches que vous effectuez corresponde à ce qui est au contrat.
Quant à une possibilité de requalification, rien ne permet de penser qu'elle puisse aboutir.

Par **chocca**, le **26/01/2010** à **10:01**

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
Est-ce que l'employeur peut mettre un avertissement pour refus de faire une tâche qui n'est pas lié à mon poste.
S'il me demande de faire des tâches liées à la comptabilité alors que mon poste est assistante marketing ?
Est-ce que je risque le licenciement en cas de refus ?
Merci pour votre aide

Par **Maxmik**, le **26/01/2010 à 10:38**

Bonjour,
Tout dépend bien entendu de la tâche. En ce qui vous concerne, en CDD donc, il est important que les tâches que vous exécutez correspondent à celles définies au contrat. Tout est affaire d'interprétation: si elles divergent trop et n'ont strictement rien à voir avec ce qui été écrit, l'employeur ne peut vous mettre un avertissement pour cela.
Pour le cas que vous citez, il faut voir s'il s'agit d'un simple dépannage, ou bien carrément d'une modification de la nature du poste. Autrement dit, si c'est pour donner un coup de main de temps en temps, faites-le de bonne grâce. Mais s'il s'agit de vous faire faire essentiellement de la compta au lieu du marketing, là il ne respecte pas les termes du contrat.
Le CDD est un contrat bien plus contraignant que le CDI !!!
En matière de CDD, le licenciement est une procédure extrêmement exceptionnelle et elle exige une faute grave. vous en êtes très très loin, de la faute grave! Je cite
"Faute grave ou faute lourde du salarié
Une faute grave est une faute dont la gravité est telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié à son poste de travail.
Une procédure de licenciement doit immédiatement être engagée.
L'indemnité de fin de contrat n'est pas due.
Attention: l'insuffisance de résultats ne constitue pas une faute grave."
(Source: <http://www.easycdd.com/index.php/Legislation/Fin-et-rupture-du-contrat/La-rupture-du-CDD-a-l-initiative-de-l-employeur>)
Allez, courage !