



Remplacement congé maternité avec un CAE ?

Par **lal49**, le **07/11/2014** à **21:14**

Bonjour, rn
Je travaille dans le milieu associatif (ADMR) et je me pose une question par rapport à mon premier contrat de travail que j'ai eu avec une ADMR : on m'a fait signer un CAE en décembre 2007 alors que dans la réalité, je remplaçais la secrétaire lors de son congé maternité. Est-ce légal ? rn
Merci.

Par **moisse**, le **08/11/2014** à **09:04**

Bonjour, rn
Le contrat ne précisant pas cela, il était certainement établi légalement. rn
Par contre ce n'est pas le but d'un tel contrat que de pourvoir à un remplacement. rn
Ceci dit, réservé pour des personnes particulièrement en difficulté d'insertion, vous ne pouvez pas trop "cracher dans la soupe", comme on dit. rn
Vous exprimez donc une pétition de principe qui ne peut, en outre déboucher sur rien, les faits étant prescrits.

Par **lal49**, le **08/11/2014** à **09:38**

Merci. Depuis, j'ai 2 CDI au sein de 2 ADMR. Le président d'une des associations m'a un peu forcé la main pour prendre un 3ème poste car la personne partait et personne pour la remplacer (pas dans l'immédiat). Avait-il le droit de m'imposer cela ? Du coup, j'ai un peu pété les pombs avec ces 3 jobs (suivi psy + sous traitement depuis 2 ans car je n'arrivais pas à faire à tout ça et j'en ai parlé à la chargée de secteur qui m'a dit de faire un courrier de

démission (j'étais en période d'essai). Pendant ce temps, le président de l'association se "foutait de ma gueule" en me disant que de toute façon, je n'y arrivais avec ce 3ème emploi. Je voulais juste savoir si c'était normal qu'un président d'association demande à sa salariée administrative de prendre un autre poste (sachant que pour le poste qui se libérait, j'en ai des échos négatifs avant même que le poste se libère). Depuis, le cœur n'y a fait vraiment plus au sein de ces 2 ADMR car je continue à bosser là-bas depuis cette histoire et mentalement, je vous avoue que ça commence à être dur. Je ne sais pas comment faire. Ces faits remontent à fin 2011/début 2012. Merci de m'avoir lu.

Par **moisse**, le **08/11/2014** à **10:58**

le moins qu'on puisse dire est que vous prenez le temps de la réflexion.
[citation]Avait-il le droit de m'imposer cela [/citation]
Il vous a frappée, battue, avait-il une arme à feu ?
Non
Alors comme personne majeure vous prenez vos décisions, même s'il faut invoquer ici une influence importante.
Mais ne pas dire "imposer".
Lorsqu'on embauche en chaussures de plomb, il vaut mieux envisager autre chose et démissionner.
Mais dans votre branche d'activité ce n'est pas l'ambiance chez l'employeur, ici une association, qui importe, mais l'ambiance chez les personnes assistées.
[citation] la chargée de secteur qui m'a dit de faire un courrier de démission (j'étais en période d'essai). [/citation]
Pour votre information en période d'essai il n'y a ni démission ni licenciement, mais rupture de la période d'essai à l'initiative de XX.
Nul donc besoin d'écrire une lettre de démission, il suffit d'aviser l'autre partie, tenir compte de l'éventuel préavis à respecter et c'est fini.

Par **lal49**, le **08/11/2014** à **11:36**

ok merci pour les infos. Il est temps pour moi d'être égoïste et de ne penser qu'à mon bonheur perso (et plus à faire tourner la boutique de l'ADMR, les bénévoles se déchargent de plus en plus sur moi sur la même base 78h/mois et pas de perspective d'évolution, à être l'assistante sociale, à la psy pour les salariées. Je vais voir pour une rupture conventionnelle car j'en peux plus de cette ambiance et du comportement de l'un de mes employeurs et je veux aller au boulot avec le sourire et pas la peur au ventre. J'ai d'autres projets en tête et je veux les réaliser :)