



Ancienneté dans l'établissement

Par Sergio90

Bonjour,

Ce que me dit mon employeur

Vous avez été en contrat de droit privé du 13/08/2018 au 12/08/2023 inclus. Puis en contrat de droit public à compter du 13/08/2023.

Vous n'avez pas l'ancienneté requise pour ouvrir des droits à plein traitement lorsque l'on est en maladie ordinaire. Sachant que l'ancienneté du contrat de droit privé ne rentre pas en compte dans ce calcul.

Entre les deux contrats ce qui change, date d'entrée, valeur du point, statut, temps travail, grade, échelon. Il aurait du donc me faire deux bulletins salaires, du 01/08/23 AU 12/08/23 ET du 13/08/23 AU 31/08/2023.

Maintenant sur mes bulletins salaires de septembre 2023 à février 2024 la date d'entrée dans l'établissement est toujours le 13 /08/2018.

Le fait de mentionner cette date sur mes bulletins salaires est bien une valeur d'engagement pour lui sur mon ancienneté dans l'établissement.

Merci pour vos réponses

Mes meilleurs salutations.

Par kang74

Bonjour

Ce serait bien de savoir ce qui a permis le passage d'un secteur à l'autre .
Car je suppose qu'entre les deux il y a eu quand même modification de contrat .
Pour le moment j'ai trouvé cela :

Article L1224-3

Version en vigueur depuis le 22 avril 2016

Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 40

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Mais je ne sais pas si cela peut s'appliquer à vous sans précisions de votre part .
Vous reste la possibilité de voir avec les syndicats .

Par Sergio90

Bonjour,

«Ce serait bien de savoir ce qui a permis le passage d'un secteur à l'autre .»

Dans un premier temps, j'étais sous contrat subventionné par l'état, au bout de 5 ans l'employeur ne peut plus en bénéficier.

Donc, il m'a fait un contrat direct avec l'établissement, donc un contrat de droit public, puisque c'est un établissement de la fonction public hospitalière.

CDT

Par kang74

Donc ce texte ne s'applique pas .

Quel type de contrat pour quelle fonction ?

Quel type de contrat de droit public?

Par Sergio90

C'est un CDD de 1 an pour assurer le remplacement sur un poste vacant.
Recruté en qualité d'Agent d'entretien qualifié.

Contrat conclu conformément aux dispositions de l'article 9-1, I de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Par kang74

Je me suis mal exprimée ...

En fait je veux savoir quel type de contrat vous aviez au départ(5 ans pour un contrat de droit privé qui ne semble pas être un CDI c'est curieux)

La fin de ce premier contrat est donc une fin de CDD ??

Par Sergio90

Le premier contrat à commencé le 13/08/2018 Pour une duré de 1 an / Renouvelable 5 ans maximum.

Contrat P-E-C de droit privé passé en application de l'article L. 1242-3 et L. 5134-19-1 du code du travail.

Recruté en qualité d'Agent d'entretien

Par Sergio90

J'ai fait des recherche et trouvé ceci, quand pensez- vous.

Non, la date d'ancienneté ne fait pas partie des mentions obligatoires d'un bulletin de paie. Il n'est donc pas obligatoire de mentionner la date d'ancienneté sur le bulletin de paie. ?? Attention : si l'employeur décide de préciser la date d'ancienneté sur le bulletin de paie, elle aura valeur d'engagement pour lui.

La date d'ancienneté sur un bulletin de paie correspond généralement à la date d'entrée de l'employé au sein de l'entreprise. Elle sert de point de départ pour calculer l'ancienneté dans une structure. Bien qu'elle ne soit pas une mention obligatoire selon le Code du travail, elle est souvent inscrite en haut du bulletin de paie¹². Lorsqu'un salarié

change de poste au sein de la même organisation, la date d'embauche initiale est reprise sur le bulletin3

La question se pose notamment lors d'une succession de contrats et de périodes d'interruption. C'est le cas typique des recrutements de personnes en CDD. Selon un arrêté de Cour de cassation récent (N° 20-21.362 du 11 mai 2022), la date initiale d'entrée inscrite au bulletin est retenue pour calculer la reprise d'ancienneté du salarié en CDD.

Par kang74

Donc effectivement les contrats de droit privé dit aidés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté , pour tous les avantages qui en découlent .

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/resultats-annales-statistiques-faq/foire-aux-questions-faq/faq-concours-et-examens-professionnels/article/l-anciennete-comme-emploi-jeune-ces-cec-peut-elle-etre-reprise-lors-de-la]https://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/resultats-annales-statistiques-faq/foire-aux-questions-faq/faq-concours-et-examens-professionnels/article/l-anciennete-comme-emploi-jeune-ces-cec-peut-elle-etre-reprise-lors-de-la[/url]

Par contre, si votre contrat en tant que contractuel est de moins d'un an, vous pourrez prétendre à la prime de précarité .

Par kang74

Vous faites des recherches en ne prenant pas en compte le fait que vous ne dépendez pas du code du travail : vous êtes dans la fonction publique avec ses propres règles .

Donc non , que ce soit la succession de contrat (y en a que deux, le PEC a un cadre bien particulier qui permet de dépasser la durée de 18 mois prévu par le code du travail avec un temps partiel et des actions de formations) que ce soit la date d'entrée dans l'établissement, ce qui compte c'est la date du contrat de droit public que vous avez signé .

Par Sergio90

D'accord, là je comprends mieux.

Je me renseignais car il m'a refusé le maintien salaire, vu que je suis en arrêt maladie suite à une double fracture de la cheville.

Pour la prime de précarité mon contrat ce fini que le 12/08/2024

Par kang74

Attention à la fin de contrat dans la fonction publique.

Ce n'est pas un CDD de droit privé : à la fin de celui ci, il ne s'arrête pas s'ils décident de vous renouveler (ils ne sont même pas obligés de vous faire signer un avenant)

Si vous décidez ne pas le renouveler, ce sera vu comme une démission : vous n'aurez pas le droit au chômage .

La prime de précarité n'est due que si vous travaillez moins d'un an dans la FP .

Voici en ce qui concerne les arrêts maladies en tant que contractuel :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491/personnalisation/resultat?lang=&quest0=2&quest=]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491/personnalisation/resultat?lang=&quest0=2&quest=[/url]

Il n'y a pas de maintien de salaire comme dans le droit privé .

Il y a des périodes à plein traitement, à demi traitement , puis à rien (que les IJSS)

Par Sergio90

je vous ai envoyé notre règlement pour arrêt maladie

Par Sergio90

Merci de m'avoir consacré du temps et pour vos réponses.
Bonne soirée à vous.

Par kang74

Je vous ai envoyé justement le cadre légal qui régit ce règlement intérieur (et le précise donc) concernant les contractuels qui dépendent de la FPH .

Attention la messagerie a un bug : il faut cliquer sur répondre pour le lire ...

Article 10

Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 () JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Pour le décompte des périodes de référence prévues à l'alinéa précédent, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.