



Rupture de cdd saisonnier

Par **Patriciap**, le **17/09/2021** à **11:46**

Bonjour,

en cdd saisonnier en tant que réceptionniste, essai effectué, je souhaite partir ça te le travail n'est en rien celui présenté aux entretiens, aucun management ordres contradictoires et j'effectue des horaires en coupure avec 7h entre les deux plages. Règles d'hygiène et de sécurité totalement absentes... mes patrons ne veulent pas.

j'ai plusieurs pistes pour dénoncer mon contrat et voudrais un avis.

mon contrat est pour un poste de réceptionniste avec précision que je peux être amenée à effectuer d'autres tâches (non précisées). Je fais la plonge, le ménage, la préparation de nourriture pour les petits déjeuners, les poubelles générales verres et cartons, j'arrose les plantes.... la réception représente maximum 2 heures par jour.

je suis logée dans une chambre de l'hôtel pour répondre à l'obligation d'une présence en cas d'incendie. Ce n'est pas marqué sur mon contrat et je n'ai eu aucune formation incendie.

je dois répondre au téléphone de 21h à 7h tout les jours. Cela n'est pas non plus indiqué dans mon contrat. (j'ai environ 3 appels semaine pour oubli de code et ai dû assister l'intervention pour réparation d'ascenseur de 23h à 23h30).

enfin, il est indiqué que les changements de planning seront indiqués 8 jours à l'avance mais en réalité c'est la veille pour le lendemain et certains jours j'ai un enchaînement de fermeture à 21h reprise le matin à 6h30 soient 9h30 de repos.

je ne suis vaccinée et doit donc effectuer un test 2 fois semaine, cependant mon titre d'emploi étant réceptionniste puis je refuser de me faire tester ? Ou puis je me servir de mon refus comme cas de force majeure pour rompre le contrat ?

laquelle de ces pistes puis je utiliser pour arrêter ce travail ?

merci par avance je suis à bout.

Par **P.M.**, le **17/09/2021** à **13:48**

Bonjour,

Domage que vous ne vous soyez pas aperçu de tout cela pendant la période d'essai pour pouvoir la rompre...

En dehors de faire valoir vos droits dans l'exécution du contrat de travail, il faudrait que vous puissiez démontrer qu'il y a faute grave de l'employeur, en tout cas ce ne pourrait pas être parce que en contact direct avec la clientèle, il exige un pass sanitaire...

Peut-être que la meilleure solution, ce serait d'obtenir un accord commun de rupture du CDD...

Par **Patriciap**, le **17/09/2021** à **15:20**

Bonjour, malheureusement pendant la période d'essai ils m'avaient dit que les horaires Et le travail étaient temporaires, j'ai cru en leur bonne foi. J'ai bien sûr essayé la rupture à l'amiable.

Selon vous l'astreinte téléphonique ou la présence pour risque d'incendie non spécifié sur le contrat ne sont rien niveau droit du travail ?

Par **P.M.**, le **17/09/2021** à **15:31**

Quand ce n'est pas indiqué dans l'exposé, il n'est pas bien sûr que la rupture amiable ait été essayée...

Il ne me semble pas avoir indiqué que cela n'est rien mais je me garderais bien de me substituer au Conseil de Prud'Hommes pour considérer que cela constitue une faute grave de l'employeur suffisante sans savoir en plus de quelle manière vous vous êtes opposé à cette situation et des preuves dont vous avez...