



## Que faire en cas d'abus généralisés sur les horaires et congés

Par **snakepowa**, le 11/12/2011 à 09:22

Bonjour à tous.

Je travail dans l'hôtellerie depuis près de 13 ans, j'ai été "habitué" aux débordements horaires sans jamais sourciller.

Au jour d'aujourd'hui, je suis en CDD saisonnier (le troisième) pour le même restaurant d'une zone fortement touristique.

Je suis en congés payés forcés (le directeur m'a prévenu le vendredi pour le dimanche) depuis et pour une semaine (du dimanche au dimanche donc). Or un de mes collègues (pas un responsable) me faire savoir hier soir (samedi un peu après minuit) lors d'une discussion téléphonique que je suis encore en congé jusqu'au vendredi suivant... Alors que j'ai vu mon directeur vendredi matin qui m'avait confirmé un retour pour lundi à 10h.

J'en ai marre de ne jamais rien prévoir en dehors du boulot, j'en ai marre de ne jamais avoir un jour de repos fixe, d'avoir les horaires de la semaines suivante le samedi ou le dimanche pour le lundi... Je ne peux plus travailler pour quelqu'un qui n'a jamais de reconnaissance, qui bafoue mes droits dès qu'il le peu alors même que j'effectue sans broncher entre 50 et 65 heures par semaine payée 42.5...

Que puis-je faire sans me mettre en tord?

Par avance merci...

Par **miyako**, le 11/12/2011 à 11:56

Bonjour,

Contactez un syndicat .La CFDT,la CGT et FO sont bien implantés et ont des cellules spécialisées pour les saisonniers.

1/votre contrat saisonnier éternellement renouvelé

2/l'histoire de vos CP

3/Vos horaires.

Tout cela est anormal et mérite une étude approfondie ,toujours difficile sur un forum comme celui-ci.

Amicalement vôtre  
suji Kenzo

Par **P.M.**, le **11/12/2011** à **22:19**

Bonjour,

Pour un CDD saisonnier, il peut notamment être renouvelé chaque année à la même période mais à la condition qu'il respecte ce caractère particulier...

L'employeur ne peut pas normalement vous imposer des congés payés du jour au lendemain...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale sans exclusive ou même de l'Inspection du Travail...