



CAE et droit du salarié à la rupture

Par **Odyss**, le **31/08/2016** à **21:43**

Bonjour,

Après 6 années consacrées à l'éducation de mes enfants et un déménagement en province, retrouver un emploi fut plus compliqué que prévu.

Mon expérience de plus de 15 ans comme assistante de Direction dans une entreprise du cac40, a joué en ma défaveur et après avoir remanié (à la baisse) mon expérience professionnelle j'ai pu obtenir un CAE.

Les conditions du CAE étaient les suivantes :

- 35 heures (9h-12h30 - 13h30-17h00)
- emploi dans un service formation de futurs professionnels de la santé afin de renforcer l'équipe présente suite à une demande d'augmentation des effectifs des élèves.

Malgré le salaire, l'absence de prime de précarité et d'avantages en tout genre, j'ai accepté le contrat pour la stabilité des horaires et l'équilibre familial que cela me permettait.

L'augmentation d'effectifs a été refusée 1 mois après mon embauche.

La Direction a donc tranché : 17h30 sur le service initial et 17h30 sur les services demandeurs. A qui le voulait bien !

Mon poste de travail a été supprimé du bureau des assistantes et il m'a été offert le droit de travailler dans une pièce sans fenêtre sur un portable 14 pouces. Fort heureusement, la compréhension de mes collègues fait que nous travaillons à tour de rôle sur les vrais postes de travail et un bureau (sans fenêtre) près du photocopieur.

Depuis 3 mois, je suis ballottée de service en service non pas pour renforcer mais pour prendre en charge la facturation d'un pôle pendant l'arrêt maladie de l'une, la gestion d'un autre pôle pendant les congés d'une autre collègue.

La fatigue s'accumule et le stress augmente à chaque convocation de la RH.

Il m'a été proposé la semaine dernière la prise en charge d'un pôle avec un petit changement d'horaires (conditions que j'avais demandé à protéger lorsque j'ai accepté 2 emplois en 1) :

- emploi 1 de 9h00 à 12h30
- emploi 2 de 15h00 à 18h30

Je n'ai pu accepter car mon époux est absent de notre foyer la semaine et je suis seule pour gérer nos 4 petits enfants.

Suite à ce premier entretien, un second m'a imposé une fin 18h00 pendant septembre le temps qu'une personne soit recrutée (la 4ème car les premières ont toutes démissionné).

Dès octobre, je reprendrai mes navigations au gré des demandes des services avec en priorité la prise en charge de l'accueil des patients hospitalisés sur

l'hôpital.
Ma question est la suivante :
- De quelle manière légale et sans conflit, puis-je mettre fin à ce contrat ? Et quelles en sont les conséquences ?
Merci d'avance pour vos conseils.