

Démission lors d'un CDD

Par **un_etudiant**, le **23/05/2006** à **13:43**

Bonjour, voila mon problème :

étudiant, je vais travailler cet été, du 12 juillet au 5 aout dans une banque c'est sur, et je ne peux pas faire marche arrière, je me suis engagé par rapport à des proches de ma copine : donc je conserve ce boulot, quoi qu'il arrive

par contre, j'ai l'occasion d'être embauché dès juin par un grand distributeur de meubles en kit suédois (Image not found or type unknown), mais pour un CDD de 4 mois

ma question : est-ce possible de commencer ce CDD normalement, début juin, et de démissionner début juillet ? Afin de bénéficier d'un mois de travail, et donc de ce salaire, et en juillet d'être disponible pour la banque...

je ne connais pas du tout la durée du préavis chez eux quand bien même je ne le respecterais pas, ils seraient obligés de me payer pour le travail effectué non ?

j'ai regardé dans le code, j'ai pas trouvé grand chose (voire rien) pour la démission en CDD (L. 122-3-4)

Par **Gab2**, le **23/05/2006** à **14:14**

Si tu n'as rien trouvé, c'est pour la simple et bonne raison que tu ne peux pas démissionner quand tu es en CDD.

Article L 122-3-8 "Sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure."

Par **un_etudiant**, le **23/05/2006** à **14:34**

Merci pour ce précieux renseignement que je n'avais même pas envisagé Image not found or type unknown

La sanction d'un "abandon de CDD" par le salarié ? Image not found or type unknown

Les heures de travail effectuées ne sont pas payées ?

Par **Gab2**, le **23/05/2006** à **14:40**

Les sanctions sont celles du Droit commun:execution forcée, Dommages et intérêts...etc
Enfin, les sanctions sont inadaptées et rarement utilisées par l'employeur.

Quant aux heures de travail effectuées, elles doivent quand même être payées... Ceci dit, ne tente pas le Diable....mais ça, ce n'est que mon avis personnel ! lol

Par **Yann**, le **23/08/2006** à **20:25**

Le salarié sous CDD peut rompre unilatéralement son contrat et ce légitimement dès lors qu'il peut se prévaloir d'une embauche sous CDI ailleurs ou d'une faute grave de son employeur. En dehors de ces cas, la rupture est abusive et la sanction est l'octroi de DI d'un montant égal aux salaires que le salarié aurait normalement perçus jusqu'au terme du CDD mais est nécessaire un accord des parties sur les conséquences de la rupture ou une décision de justice. Cela reste donc une "sanction" théorique.