



Rupture d'un cdd pour un cdi: période de préavis

Par **koalas**, le **25/03/2009** à **18:10**

Bonjour,

J'ai trouvé ces informations sur Internet, mais il me manque une infos.

La rupture du CDD par le salarié justifiant d'une embauche sous CDI est autorisée par la loi.

Une fois que le salarié a notifié par écrit la rupture du contrat, il doit respecter un préavis.

Sauf accord des parties, le préavis est calculé à raison d'un jour par semaine, dans les deux cas suivants et dans la limite de deux semaines, compte tenu :

* de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis ;

* ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis.

Ma question est la suivante: le fait qu'il y ai la mention suivante sur mon contrat de travail: "En cas de cessation de contrat, la durée de préavis à observer est d'un mois" constitue-t-il un accord des parties?

Merci de me répondre rapidement, je suis entrain de rompre mon CDD et de négocier mon début de contrat.

Par **Aquanaute13**, le **29/03/2009** à **17:14**

Bonsoir koalas

Le contrat de travail est un document juridique qui engage les deux parties. Il doit s'exécuter de bonne foi par les 2 parties. Cela signifie que vous devriez accepter ce préavis d'1 mois!!!

Cependant le Code du Travail est là pour vous sauvez.

Art. L. 1243-2. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Ce délai d'1 mois est donc une clause abusive et elle nulle et réputée non existante car elle est moins favorable au salarié.

C'est une constante en Droit français, on ne prend que ce qui est le plus favorable au salarié.

Le Code du Travail s'applique. Vous pouvez en informer votre employeur. Contactez un Délégué du personnel ainsi que l'Inspection du Travail et un syndicat pour le cas où l'employeur ne "comprendrait" pas.

Cordialement Aquanaute13

Non,

Par **koalas**, le **29/03/2009** à **19:48**

Merci