



Possibilité de démission pour un cdd

Par **Ecurgot**, le **03/02/2011** à **21:00**

Bonjour,

Ma question concerne les possibilités de rupture qui s'offre à un CDD.

Selon les branches professionnelles, un employé embauché dans un contrat de remplacement d'une personne en congé maternité (susceptible de prolonger en congé parental) et signant un contrat CDD type remplacement, peut elle rompre de son propre fait son contrat en respectant le préavis lié à sa branche ?

La branche est l'hôtellerie, mon amie se voit proposer un poste en CDD pouvant se prolonger sur 3 ans, et on lui dit qu'elle ne pourra pas se désengager sous peine que l'entreprise se retourne contre elle.

De mon côté, j'ose espérer que pour un CDD (à l'image d'un CDI) la possibilité de démissionner s'offre à toute personne respectant le préavis de départ.

Pouvez vous m'en dire plus ?

Bien cordialement,

Par **Marion2**, le **03/02/2011** à **21:47**

Voyez ce lien :

Par **P.M.**, le **03/02/2011** à **22:04**

Bonjour,

Ce dossier est pour le moins incomplet puisque le salarié peut aussi rompre le CDD notamment en cas d'embauche en CDI en respectant un délai de prévenance de 2 semaines maximum...

En revanche, la démission n'existe pas et donc les dispositions concernant le CDI dans les Conventions Collectives ne s'appliquent pas au CDD...

[citation]**Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?**

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CUI-CIE, CUI-CAE) :

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier](#)