



rompre un contrat temporaire d'usage

Par **soco**, le **10/01/2013** à **15:28**

bonjour à tous,

depuis le 8 octobre 2012 je suis embaucher dans une entreprise qui fait de la garde d'enfants à domicile (de plus de 3ans pour moi)à hauteur de 30 heures de travail par mois environ.

ce jour la , j'ai signer un "contrat temporaire d'usage" qui m'a alors été expliqué comme un type de cdd-interim. aujourd'hui j'ai trouver un autre travail et je commence le 25 janvier 2013 pr un cdd de 4 mois (cdi possible ensuite) à hauteur de 30h par semaine qui est beaucoup mieux pour moi.

seulement voila, lorsque j'ai appelée ma patronne pour lui demander de rompre le contrat elle m'a dit "il faut me faire une lettre de démission datant du 20 dec 2012 afin d'établir 1 mois de préavis. suite à cet appel j'ai relu mon contrat afin de voir les conditions de rupture ou les loi/décrets qui me permettrai d'en savoir un peu plus...

je me suis rendu compte que le contrat était pour garder un enfant (famille n°1) alors que j'en garde un autre d'une autre famille. (je suis quand même payé pour les deux. pourriez vous m'aider à m'expliquer ce qu'il ne va pas et comment rompre ce contrat (sachant que j'aimerais le rompre de suite)merci d'avance

contrat: engagement:

en application des dipositions D121-2 et L122-1-1-3ème, il est conclu un contrat temporaire d'usage

la salariée est engagée en qualité de garde d'enfant à domicile pour une durée déterminée et à temps partiel. la salariée se rendra au domicile de FAMILLE N1, demerant...

le contrat est conclu pour une durée minimale de 1 jour et se terminera avec la fin de l'intervention. il prendra effet le 8octobre2012

voila donc je ne comprend par "la fin de l'intervention" et pourquoi me demande t'elle un préavis de 1 mois alors que rien n'est préciser et quand vérifiant sur internet le décret et la loi citer ne s'impose pas sur ce corps de métier

merci d'avance

Par **P.M.**, le **10/01/2013** à **15:40**

Bonjour,

Il est en effet peut probable que l'activité fasse partie de celles prévues à l'[D1242-1 du Code du Travail](#)...

Par ailleurs, la démission d'un CDD n'existe pas mais uniquement pour un CDI...

Vous pourriez expliquer à l'employeur que comme ce contrat est illégal sur plusieurs points, si elle ne veut pas se retrouver devant le Conseil de Prud'Hommes, il vaudrait mieux qu'elle accepte de rompre le CDD par accord commun à la date que vous conviendrez...

Par **soco**, le **10/01/2013** à **15:42**

merci de votre réponse pourriez vous me dire sur quels points ce contrat est illégal? je veux être sure

Par **P.M.**, le **10/01/2013** à **16:29**

Déjà, il ne peut pas s'agir d'un contrat temporaire d'usage car l'activité de travail temporaire est réglementée, il ne pourrait s'agir que d'un CDD d'usage mais on l'a vu l'activité ne correspond apparemment pas au Décret...

L'horaire du temps partiel devrait être formulé précisément...