



Le préavis peut-il dépasser la date de rupture du contrat?

Par **olivier94**, le **10/02/2014** à **14:54**

Bonjour,

Je suis en période d'essai pour un poste en CDI, période d'essai de 3 mois renouvelé 1 fois déjà.

La date de la fin de la période d'essai est le 19 février 2014.

Mon employeur m'a annoncé qu'il mettait fin à mon contrat le 10 février, soit 9 jours avant la fin de la période d'essai. J'ai un préavis d'un mois à effectuer tel qu'il est stipulé dans la convention collective.

Mon employeur me dit que la période de préavis va se terminer le 10 mars 2014, soit une vingtaine de jours après la date de fin de période d'essai.

Ma question est, pourrai-je bénéficier du chômage?

Effectivement, si je suis encore dans l'entreprise après la date de période d'essai, je passe automatiquement en CDI normalement?

Par avance merci de votre réponse.

Cordialement

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **15:06**

Bonjour,

Je présume que vous avez donné votre accord pour la prolongation de la période d'essai...

Vous ne pourrez normalement pas travailler après le terme initialement prévu de la période d'essai et l'employeur devra vous payer cette période non effectuée d'office...

A priori vous aurez une période d'affiliation suffisante pour ouvrir des droits à indemnisation par Pôle Emploi même si l'on ne tient pas compte de votre situation avant cette nouvelle embauche...

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **15:07**

BOnjour,

Si votre employeur vous laisse travailler dans l'entreprise après la date de fin de votre essai, vous serez AUTOMATIQUEMENT considéré comme étant en CDI.

Si votre employeur rompt le contrat durant la phase définitif du contrat, sans respecter la procédure applicable au licenciement, votre licenciement sera considéré comme abusif et je vous conseillerai alors de saisir le CPH.

Concernant le chômage, peu important que vous soyez en essai ou en CDI lors de la rupture, tout dépend de savoir si vous avez accumulé suffisamment de période d'affiliation pour pouvoir prétendre à l'ARE. Je vous conseille d'aller directement sur le site de Pole emploi ou du service public qui vous expliquera en détail les modalités d'obtention de l'ARE.

Par **olivier94**, le **10/02/2014 à 15:16**

Je vous remercie beaucoup pour ce retour rapide, par contre je vous présente mes excuses car j'ai mal formulé la situation.

C'est MOI qui ai demandé à mon employeur de ne pas rester le 10 février, soit 9 jours avant la fin de la période d'essai.

Alors que la convention collective stipule bien que j'ai un mois de préavis à effectuer, même si c'est moi qui met terme au contrat.

Ce qui veut dire que je n'ai pas respecté ce délais.

Du coup, est-ce que mon employeur peut me faire faire ce mois de préavis, même après la fin de la période d'essai? Et par conséquent, puis-je bénéficier du chômage?

Je travaille depuis plusieurs années déjà pour information.

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014 à 15:40**

Bonjour,

Lorsque c'est le salarié qui rompt l'essai, le délai de préavis n'est que de deux jours (et non d'un mois)- l'Article L1221-26 du Code du travail. La convention collective ne peut prévoir un délai plus long, vous devez vous tromper avec la rupture classique du contrat de travail et la rupture de l'essai.

VOus avez donc parfaitement respectez le délai de prévenance avant rupture de l'essai.

Donc, si vous continuez à travailler à l'issu de votre essai (à la demande de votre employeur), pour prétendument respecter un délai de préavis d'un mois, votre contrat sera un CDI comme indiqué plus haut.

Pour le chômage, en principe, au-delà de 91 jours d'essai, la rupture à l'initiative du salarié n'est pas indemnisée par Pole emploi (c'est comme si vous aviez démissionné).

Dans votre cas, si lors de votre précédent contrat (CDI ou CDD), si vous n'avez pas été inscrit à pôle emploi comme demandeur d'emploi après rupture et que vous avez de suite travaillé dans votre nouvelle entreprise, vous pouvez aller vous inscrire comme étant demandeur d'emploi au titre de votre précédent emploi et faire comme si votre contrat actuel n'avait pas existé. Mais encore faut-il que vous répondiez aux diverses conditions de l'ARE dans ce cas.

Je vous conseille une nouvelle fois d'aller voir les conditions précises d'obtention de l'ARE...

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **16:11**

Il semble déjà que vous mélangiez le préavis de démission avec le délai de prévenance de rupture de la période d'essai...

Si vous avez respecté le délai de prévenance de 48 h, il n'y a pas de problème...

Si vous demandez à l'employeur de ne pas effectuer l'un ou l'autre et qu'il vous donne son accord par écrit, il ne vous paie qu'au dernier jour travaillé et vos relations de travail s'arrêtent là...

Je vous déconseillerais fortement d'essayer de frauder Pôle Emploi en essayant d'indiquer que vous n'avez pas travaillé pendant toute cette période car vous seriez vraisemblablement démasqué même si c'est avec retard avec l'aide des fichiers croisés dont ils disposent et vous serez obligé de tout rembourser avec d'éventuellement pénalités car cette rupture à votre initiative ne vous ouvre normalement pas droit à indemnisation...

Par **olivier94**, le **10/02/2014** à **16:35**

Je n'ai jamais dit que je souhaite frauder pôle emploi attention, et en plus je souhaite rester en bons termes avec mon employeur.

Pour en revenir à la discussion, je viens de vérifier la convention collective, il est bien stipulé que dans ma catégorie, j'ai 1 mois de préavis à effectuer, les 48h c'est pour les catégories inférieures.

Mais ils ne disent pas comment ça se passe si je demande d'arrêter le contrat 9 jours avant la date de fin de période d'essai. C'est pour ça que ma situation est compliquée. Je ne souhaite pas être en CDI, je souhaite uniquement que l'on me conforte en me disant que je toucherai bien le chômage, même si je fini mon préavis "après" la date de fin de la période d'essai.

Avant ce poste j'étais au Pôle emploi pendant 2 mois, et avant ça j'ai été licencié (d'un commun accord avec mon ancien employeur).

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **16:58**

Je répondais à une suggestion qui vous était faite de faire comme si votre contrat actuel n'avait pas existé en vous inscrivant ou réinscrivant à Pôle Emploi...

Il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro mais le délai de prévenance de rupture de la période d'essai ne dépend pas d'elle mais de [l'art. L1221-26 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.[/citation]

Donc à partir de votre notification de rupture de la période d'essai c'est bien un délai de prévenance de **48 h** que vous avez à respecter...

Le licenciement d'un commun accord n'existe pas mais pour la reprise de l'indemnisation par Pôle Emploi, il est possible que vous y ayez droit puisque la rupture du présent contrat a eu

lieu dans les 6 mois et même si c'est à votre initiative...

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **17:15**

olivier94,

Votre situation n'est pas compliquée : avant de rompre un essai, vous devez prévenir votre employeur 48 heures avant le terme. Vous avez respecté ce délai. Seul ce délai s'applique.

Si votre convention collective précise que LE salarié (et non pas l'employeur) qui rompt son ESSAI (et non pas le contrat par une démission) doit respecter, après rupture, un délai de préavis de un mois (celà m'étonnerait), cette disposition, qui doit exister bien avant l'adoption de la loi de 2008 encadrant la rupture de l'essai, ne peut être appliquée, car il s'agit d'une clause moins favorable que la loi qui vous permet de rompre l'essai 48 heures après avoir prévenu l'employeur.

Pour le chômage, la réponse est toujours la même.

Par **olivier94**, le **10/02/2014** à **17:25**

Merci encore pour toutes ces réponses rapide.

Concrètement, c'est moi qui ait fait la demande mais mon employeur m'a fait signer ceci : J'ai le regret de vous informer en qualité de Président de la société X que nous mettons fin à votre période d'essai ce jour (le 10 février).

Votre contrat prendra donc fin le 10 mars 2014.

Je l'ai signé.

Mais ma période d'essai se termine le 19 février.

Dois-je donc continuer de travailler jusqu'au 10 mars? Si oui, pourrai-je bien toucher le chômage?

Je suis désolé de ne pas avoir été clair jusqu'à présent, c'est difficile à exposer comme sujet.

Bien cordialement

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **17:39**

Donc,

Au regard du document que vous avez signé, c'est l'employeur qui a rompu l'essai.

Je vous conseille de travailler jusqu'au 10 mars, afin de comptabiliser au maximum une période d'affiliation suffisante (période d'affiliation au moins égale à 122 jours (4 mois) ou 610 heures de travail, au cours des 28 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail).

Vous aurez alors droit au chômage, mais vaut mieux se faire confirmer cette information en appelant pôle emploi pour éviter toute mauvaise surprise au regard de votre situation et des

éléments que l'on ignore.

Enfin, si vous continuez à travailler jusqu'au 10 mars, je vous rappelle que vous serez en CDI, mais comme vous voulez restez en bon termes avec l'employeur, vous vous garderez d'invoquer votre droit à CDI.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **17:44**

C'est difficile de vous suivre car ce qui reste c'est celui qui exprime et notifie la rupture du contrat de travail donc en l'occurrence c'est bien l'employeur et lui devait respecter un délai de prévenance d'un mois...

Donc on en revient à ce qui vous a été répondu précédemment que vous ne pouvez pas travailler au-delà du 19 février et que puisque vous voulez rester en bon terme avec l'employeur il faudrait l'en prévenir, ainsi il devra quand même vous payer le reste du délai de prévenance mais sans que vous l'effectuiez...

Par ailleurs, vous aurez droits à la réouverture de vos droit à indemnisation par Pôle Emploi mais qui vous appliquera une carence pour le délai de prévenance non effectué...

De toute façon, en ayant travaillé pour ce seul contrat 6 mois votre durée d'affiliation à Pôle emploi est largement suffisante...