Image not found or type unknown

# Accès à l'ARE si fin de période d'essai d'un CDI après CDD

Par **Charles Lefor**, le **19/03/2018** à **16:27**

Bonjour,

Ma situation semble très similaire à celle d'Emmanuel qui à posté dans ce forum pour un sujet très proche mais pour lequel il subsiste pour moi quelques zones d'ombre. Je cherche à évaluer les risques de changer d'emploi.

Ma situation actuelle :

Je suis en CDD (CDD de 3 ans renouvelé par avenant 1 fois). Ca fait donc presque 5 ans que je suis à ce poste.
J'ai une possibilité d'interrompre avant sa fin (dans 1 env. an) mon CDD pour un CDI dans une autre société qui m'intéresse beaucoup mais je m'inquiète de la période d'essai.

Si jamais ca ne se passe pas comme voulu et que la période d'essai de ce CDI est interrompue (par moi ou mon futur employeur) puis-je tout de même bénéficier de l'ARE ?

Si j'ai accès à l'ARE, la base de calcul sera elle bien faite sur les 12 derniers mois de salaire (donc mon CDD + période d'essai du CDI) ? Je ne trouve aucun info sur ce point sur le site Pole Emploi.

Enfin, je ne comprends pas bien le délais des 91 jours cité dans ce même forum (http://www.unedic.org/article/accord-d-application-ndeg-14-du-14-mai-2014)...
Si ma période d'essai CDI est interrompue avant les 91 jours j'ai l'impression - d'après ce texte - que l'ARE sera possible -> Exact ?

En prenant la base des 12 derniers salaire. Exact aussi ?

Et si la période d'essai est interrompue après 91 jours il se passe quoi ? Plus admissible à l'ARE ?

Merci d'avance en espérant avoir été suffisamment clair.

Charles.

Par **P.M.**, le **19/03/2018** à **17:56**

Bonjour,
Il faudrait que vous précisiez si vous être sous contrat de droit privé ou de droit public, ce qui semble être le cas avec une telle durée de CDD même si les règles concernant l'indemnisation du chômage sont a priori les mêmes...
Normalement, de toute façon, il n'y a que si c'est l'employeur qui rompt la période d'essai du CDI pendant les 65 premiers jours travaillés que cela vous ouvre droit à indemnisation suivant l'Accord d'application n° 14 du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 §1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage :
[citation]Chapitre 2 -
Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :
---
§ 5 - Le salarié qui justifie d'une période d'emploi totalisant 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés.[/citation]
Mais il faudrait interroger Pôle Emploi, éventuellement par message sur leur site internet pour savoir si cela s'applique également en cas de rupture du CDD pour embauche en CDI...
Après 65 jours travaillés soit 3 mois calendaires, normalement vous avez droit à indemnisation toujours si c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture...
Effectivement ce sont les 12 derniers mois de salaire qui sont pris en compte...

Par **Charles Lefor**, le **20/03/2018** à **12:38**

Un grand merci pour ce retour,

Effectivement je travaille dans un établissement public. Le début de mon contrat indique :

[citation]"Vu la loi n' 84-16 du 1 1 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n" 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour application de l'article 7 de la loi n' 84-16 du ll janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu la loi n' 2005-843 du 26 juillet 2005 portant transposition du droit communautaire à la fonction publique [...]
[...] sera soumis aux dispositions du décret n' 86-83 du 17 janvier1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires pris pour l'application de l'article de la loi n'84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat. Le contrat est établi en vertu de l'article 4-2 de la loi n" 84-16 du 1 1 janvier 1984."[/citation]

Si je tente de résumer :

- si mon futur CDI est interrompu par l'employeur avant 65 jours -> pas d'ARE

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- si je souhaite interrompre mon CDI pendant la période d'essai -> pas d'ARE

Je vais essayer d'avoir une réponse de PE que je posterais ici pour ceux que c a intéresse.

Tout ça me laisse à penser que la précarité des CDD ainsi que les conditions de changement ne semblent vraiment pas favorables. Le passage à un CDI me semble présenter un risque important pour moi si ca ne se passe pas bien avant 65 jours... Il faut donc négocier une période d'essai la plus courte possible mais ca semble vraiment pas simple à faire (ni même si c'est simplement faisable).

En tout cas merci, tous ces échanges m'aident beaucoup à prendre une décision.

Par **P.M.**, le **20/03/2018** à **12:50**

Bonjour,
Au contraire dans la mesure où la rupture du CDD pour embauche en CDI serait admise comme légitime, si la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur dans les 65 jours travaillés, cela vous ouvrait droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par **Charles Lefor**, le **18/10/2018** à **09:43**

Bonjour,

Un petit retour d'experience à faire partager.
Mon nouveau CDI a malheureusement été interrompu par l'employeur pendant la période d'essai et avant les 65 jours. C'est pas ce que je souhaitait mais...

Bref, j'ai pu m'inscrire à Pole Emploi le temps de chercher un autre poste et à la création de ma demande j'ai fournis les attestations UNEDIC de CDD de mon employeur (fonction publique) chez qui j'ai travaillé plusieurs années ainsi que l'attestation UNEDIC de mon CDI interrompu de mon dernier employeur.

Après quelques semaines d'échanges stressants avec Pole Emploi sur les documents à fournir... la réponse a été ferme et définitive : **L'ARE ne sera pas pris en charge par Pole Emploi !** PE m'a redirigé non pas vers mon dernier employeur (le CDI) mais vers le précédent (CDD dans le public) pour le motif que la plus grande période travaillée avait été effectuée chez eux (plusieurs années, dont renouvellement CDD).

L'explication est que comme c'est cet employeur qui représente la plus grosse partie de la période travaillée et que c'est un organisme "public" (qui ne cotise pas de la même façon que les entreprises privées pour ce qui est de l'assurance chômage) c'est à lui de verser le montant de l'ARE et pas à Pole Emploi.

Très très mauvaise surprise pour moi. J'aurais aimé mille fois plus savoir ça avant et ne pas avoir à revenir auprès de cet employeur dans ces conditions.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Quand j'avais appelé Pole Emploi pour évaluer tous les scénario possibles dont celui de la rupture de mon CDI, je n'ai jamais été informé de ce mode de fonctionnement et de ce que ca engendrerait. Ca n'est décrit nul part.

Dans les faits, l'organisme public qui m'employait ne semble pas pouvoir refuser de verser l'ARE mais c'est tout de même à lui de le faire et de faire les démarches nécessaires auprès de Pole Emploi pour que cela se mette en place. Ce qui à pris plusieurs mois. Financièrement et psychologiquement c'est franchement stressant d'autant plus que l'on ne sait vraiment pas ou on va ni quelles seront les prochaines étapes.

Alors OUI mon cas est particulier : CDD dans public (x années) puis CDI dans le privé (x semaines) mais c'est terriblement dommage, même après avoir appelé et échangé à de nombreuses reprises avec moult détails avec Pole Emploi de ne pas avoir eu ces infos sur ce point très particulier et essentiel. Leur niveau de conseil est inexistant, ils ne maîtrisent absolument rien de leurs propres processus et d'un interlocuteur à l'autre on a tout et son contraire quand on ne se fait pas sèchement envoyer sur les roses.

Au final, je fais mes relevés de situation sur le portail Pole Emploi, mais c'est mon ancien employeur qui verse l'ARE.

Pour info, car ca n'est indiqué nul par, le calcul du montant de l'ARE tout comme de sa durée semble identique à celui d'un cas normal (versé par Pole Emploi).

Bref, depuis Octobre j'ai touché mon premier versement ARE dans ce mode de fonctionnement. Avec un peu de chance je retrouverais un nouveau poste rapidement.

Mais si jamais le prochain poste est un CDI et qu'il fini prématurément, je ne sais même pas comment cela sera pris en charge par Pole Emploi... La question est donc ouverte.

En espérant que ce témoignage puisse servir à d'autres.

Par **P.M.**, le **18/10/2018** à **16:24**

Bonjour,
Merci pour ce retour d'expérience…
Il est dommage que vous n'ayez pas été correctement informé même si j'avais mis l'accent sur la situation particulière du contrat de droit public et qu'apparemment la lenteur pour que vous commenciez à être indemnisé ne provient pas de Pôle Emploi mais de l'ancien employeur public...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés