



Droit au chômage suite double rupture période d'essai

Par Jean Baptiste Radet, le 21/12/2016 à 16:37

Bonjour,

Je me permets de vous présenter mon problème auquel je ne trouve pas de réponse claire sur les différents fils de discussions que j'ai identifiés sur différents forums via Google.

Voici le contexte : j'ai quitté le 19/09/2016 mon poste au sein d'un cabinet d'audit/conseil bien connu de la place, suite à une démission de ma part. J'ai de suite pris mes nouvelles fonctions au sein d'un autre cabinet, le 20/09/2016, mais suite à une mauvaise expérience des 2 parties, liée à une inadéquation entre le contenu des missions évoqué en entretien et celui effectivement proposé, mon nouvel employeur a décidé de mettre fin à ma période d'essai (dans une période inférieure à 91 jours).

Je suis donc inscrit à Pôle Emploi depuis début décembre 2016 et devrait avoir droit au chômage au vu de ce que j'ai pu lire sur les différents forums et des articles de loi (rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur dans un délai inférieur à 91 jours et 3 ans d'affiliation continue à Pôle Emploi).

Suite à une série d'entretiens, je suis aujourd'hui accepté au sein d'un nouveau cabinet avec une période d'essai de 6 mois. Seulement, ce cabinet a mauvaise réputation en termes de conditions de travail et de pression à l'égard des collaborateurs. Je souhaitais à l'origine prendre un peu de temps pour trouver un poste en dehors d'un cabinet SSII mais cette offre est malgré tout intéressante et je souhaiterais me faire une idée par moi même des conditions au sein de l'entreprise.

Ma question est la suivante : dans le cas où les choses n'iraient pas (conditions de travail effectivement extrêmes ou contenu du poste différent de l'attendu) et où je mettrais fin à ma période d'essai, est ce que j'aurais toujours droit au chômage ?

En effet, j'ai cru comprendre que la rupture d'une période d'essai à l'initiative du salarié et faisant suite à une perte d'emploi ou un licenciement dans son précédent poste était considérée comme "Démission légitime" à partir du moment où elle intervenait dans un délai inférieur à 91 jours. **Mon interrogation concerne la définition juridique de "rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur". Celle ci est elle considérée comme un licenciement ? Le cas échéant, ouvre-t-elle les mêmes droits à une démission légitime auprès d'un nouvel employeur durant la nouvelle période d'essai et conserverai-je mes droits en cas de rupture de période d'essai à mon initiative ?**

Merci d'avance pour votre aide.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **21/12/2016** à **17:57**

Bonjour,

Il faudrait donc savoir si au moment de votre démission et de la rupture au 19/09/2016, vous aviez 3 ans d'affiliation continue car dans ce cas vous entrez dans le cadre d'une démission légitime lorsque le nouvel employeur a rompu la période d'essai suivant l'[Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e\) et 26 § 1er b\) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage - Cas de démission considérés comme légitimes](#) :

[citation]Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 4 -

Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 123 7 -11 et suivants du code du travail ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours.[/citation]

Maintenant si en étant indemnisé par Pôle Emploi ou pendant période de différé d'indemnisation, vous reprenez un nouvel emploi, normalement dans le cadre non pas d'une démission légitime, mais de l'incitation à en accepter un, le contrat de travail est rompu dans les 91 jours, en principe, vous retrouvez l'indemnisation même si c'est vous qui êtes à l'initiative de la rupture, ce que devrait vous confirmer l'organisme, après ce délai, il faut que ce soit l'employeur qui en soit à l'initiative ou par rupture conventionnelle...

Par **Jean Baptiste Radet**, le **22/12/2016** à **04:00**

Bonsoir et merci beaucoup pour votre réactivité,

A la lecture de votre réponse, je me pose une autre question : qu'entendez vous par "incitation à en accepter un" ?

Merci d'avance.

Bien cordialement,

Jean-Baptiste

Par **P.M.**, le **22/12/2016** à **08:53**

Bonjour,

J'aurais dû dire "incitation à la reprise d'un emploi" mais il n'y a rien en ces propos qui devrait poser question à mon sens car c'est bien le but recherché de permettre au salarié de le quitter lorsqu'il a déjà ouvert droit à indemnisation...