Image not found or type unknown

CDD -> CDI rupture période d'essai, droit au chômage ?

Par **Emmanuel Marka**, le **02/10/2016** à **13:43**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car malgré de nombreuses recherches il est difficile de trouver des réponses à mes questions.

Je vous explique ma situation :
En Mars j'ai signé un CDD qui se termine à la mi octobre soit environ 7 mois. On vient de me proposer un CDI mais qui ne correspond pas réellement à ce que je faisais au cours de mon CDD (changement de lieu de travail et rythme de travail). J'ai demandé à ce que ce CDI commence début novembre pour ainsi obtenir mon solde de tout compte (pour la prime de précarité notamment) et j'ai demandé à avoir une période d'essai pour pouvoir me retourner si jamais ce changement de rythme et lieu de travail ne me convient pas.

Ma crainte est de perdre mes droits à l'allocation chômage en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié. En effet, si le poste ne me convient pas j'aimerais pouvoir bénéficier de mes droits pour chercher un nouveau poste sereinement.

Mais voilà j'ai de nombreuses interrogations :
- Est-ce que la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié annule nos droits à l'allocation chômage ?
- Si c'est le cas, puis-je bénéficier des allocations chômage si je me présente au pole emploi avec mon solde de tout compte de mon CDD sans mentionner le fait que j'ai entamé un CDI pour finalement le refuser ? (Sur Internet j'ai lu un article d'un avocat spécialisé en droit du travail et il disait que c'était une solution, il suffit juste de ne pas s'inscrire au Pole emploi entre le CDD et le CDI.)
- Est-ce que l'employeur paye des frais pour mettre fin à une période d'essai ? Si celui-ci n'a pas de frais (contrairement à un licenciement à l'amiable après la période d'essai) je me dis que si cela ne me convient pas celui-ci acceptera peut-être de mettre fin à ma période d'essai (à l'initiative de l'employeur).

Je vous remercie par avance pour votre aide. Je tiens à préciser que je ne suis pas du style à abuser du chômage, j'ai bac+5 et j'ai accepté ce poste rémunéré au SMIC alors que j'avais encore plusieurs mois d'allocations chômage devant moi, pour ne pas toucher ce type d'aide. Je souhaiterais bénéficier de mes allocations pour rechercher un nouveau job de manière plus sereine c'est tout.

Bon dimanche à toutes et tous.

Emmanuel

Par **P.M.**, le **02/10/2016** à **15:31**

Bonjour,
Si le CDI est considéré comme était pour un poste similaire et que vous l'avez signé avant le terme du CDD de toute façon normalement vous perdez l'indemnité de précarité et l'employeur ne devrait pas y prévoir une période d'essai puisqu'il a pu tester vos compétences professionnelles...
En cas de rupture de la période d'essai du CDI à votre initiative puisqu'elle est prévue ou de démission dans les 91 premiers jours, vous devriez avoir droit à l'indemnisation par Pôle Emploi 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]
Ne pas s'inscrire à Pôle Emploi ne veut pas dire mentir ou frauder car en raison des fichiers croisés dont dispose l'organisme vous seriez pratiquement sûr d'être découvert si vous ne déclarez pas la période en CDI...
Un licenciement à l'amiable n'existe pas mais peut-être voudriez-vous parler de rupture conventionnelle et il faudrait après période d'essai que l'employeur en soit d'accord...

Par **Emmanuel Marka**, le **02/10/2016** à **15:50**

Bonjour,

Merci pour votre retour !
Pour ce qui est du CDI celui ci n'est pas "rattaché" à mon précédent CDD en effet je signerai le CDI qu'après la fin de mon CDD et c'est moi qui ai demandé à ce que ces 2 contrats soit bien distincts. Premièrement, pour toucher ma prime de précarité et deuxièmement pour obtenir mon solde de tout compte. Pour ce qui est de la période d'essai c'est moi qui l'ai demandé également car je me suis dit qu'il serait plus facile pour moi de me retirer de ce contrat avec une période d'essai dans le cas où cela ne me convenait pas.

Donc si je comprends bien, à partir du moment où l'on met fin à sa période d'essai dans les

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

91 jours (que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur) nous pouvons avoir droit à nos allocations chômage c'est bien ca ? Car il me semblait avoir lu que si c'était à l'initiative du salarié, celui-ci été privé de ses droits aux allocations car celui-ci n'a pas été privé de son travail c'est lui qui en a décidé ainsi.

Pour ce qui est de ne pas mentionner ce CDI au Pole emploi, il ne s'agirait pas d'une fraude selon l'article que j'avais lu (que j'essaierais de retrouver d'ailleurs).
Je ne parlais pas de licenciement à l'amiable ou de rupture conventionnelle mais d'une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur (ex : le salarié embauché ne dispose pas des compétences nécessaires pour occuper le poste et l'employeur décide donc de mettre fin à sa période d'essai).

En espérant que ma situation soit plus claire.

Encore merci !

Par **P.M.**, le **02/10/2016** à **16:21**

Pour la période d'essai peu importe ce que vous demandez, l'employeur doit agir dans la légalité et s'il a pu tester vos compétences professionnelles, il ne doit pas prévoir une nouvelle période d'essai qu'il pourrait rompre à son initiative...
Je pense que le texte que je vous ai cité est suffisamment clair et qu'il vaut autant si ce n'est plus que ce que vous avez pu lire...
Il s'agirait évidemment d'une fraude de ne pas déclarer une période de travail après le terme du CDD puisque Pôle Emploi serait susceptible de vous indemniser sans tenir compte du CDI, le tout est de comprendre ce que vous lisez...
Sauf si j'ai bien la berlue il me semblait bien avoir lu de votre part :
[citation]contrairement à un licenciement à l'amiable après la période d'essai[/citation]
J'ai donc cru utile de répondre :
[citation]Un licenciement à l'amiable n'existe pas mais peut-être voudriez-vous parler de rupture conventionnelle et il faudrait après période d'essai que l'employeur en soit d'accord...[/citation]
Lorsque c'est l'employeur qui rompt la période d'essai il doit respecter comme le salarié un délai de prévenance mais après un mois de présence elle est plus longue et s'il ne la fait pas effectuer, il doit la payer...
Je vous rappelle que le salarié doit respecter un délai de présence de 24 h pendant les 8 premiers jours et 48 h après pour rompre la période d'essai...

Par **pat 72**, le **29/07/2017** à **12:15**

apres 8 mois de travail demition car probleme avec mon patron aije droit au chomage

Par **P.M.**, le **29/07/2017** à **13:28**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour tout d'abord,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en étant plus explicite...

Par **Charles Lefor**, le **19/03/2018** à **09:50**

Bonjour,

Tout d'abord désolé de ressortir ce sujet des archives.

Ma situation semble très similaire à celle d'Emmanuel mais j'aimerais m'assurer d'avoir tout compris.

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 an) mon CDD pour un CDI dans une autre société qui m'intéresse beaucoup mais je m'inquiète de la période d'essai.

Si ca ne se passe pas comme voulu et que la période d'essai de ce CDI est interrompue (par moi ou mon future employeur) je comprends que je peux tout de même bénéficier de l'ARE. Exact ?

Si j'ai bien droit à l'ARE, la base de calcul sera elle faite sur les 12 derniers mois de salaire (CDD + période d'essai du CDI) ?

Enfin, je ne comprends pas bien le délais des 91 jours... si ma période d'essai est interrompue avant les 91 jours j'ai l'impression d'après le texte cité précédemment que l'ARE sera possible en prenant la base des 12 derniers salaire. C'est exact ?

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 **09:59**

Bonjour,
Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés