



Recours contre employeur suite au refus d'allocs France Travail

Par Elecis

Bonjour,

J'étais employé (CDI) dans une très petite entreprise et ma demande de renouvellement de ma période d'essai, j'ai informé mon employeur (oralement) que je ne souhaitais pas continuer.

Mon employeur m'a demandé de rester un peu plus longtemps pour qu'il puisse trouver un remplaçant et m'a proposé un CDD d'un mois en me garantissant que cela me permettrait d'ouvrir des droits au chômage, ce qui me laisserait le temps de trouver un nouvel emploi.

Cependant, à la fin de ce CDD, France Travail a refusé ma demande d'allocations au motif que je n'avais pas travaillé trois mois depuis mon départ volontaire précédent.

Mon employeur a en effet déclaré que j'avais mis fin à ma période d'essai, alors que nous avons convenu que ce serait à l'entreprise de le faire (accord oral, et j'ai un enregistrement ou nous disons que l'entreprise doit mettre fin à ma période d'essai ainsi que deux emails où je précise que j'attends que l'entreprise mette fin à cette période d'essai).

J'ai cependant dû signer la lettre de fin de période d'essai où il est indiqué que cette rupture est à mon initiative. Mon patron m'a indiqué que si c'était l'entreprise qui mettait fin à la période d'essai, il y aurait un risque sur la légalité du CDD et qu'il fallait donc faire comme ceci. Il m'a assuré que cela ne changerai pas mes accès aux allocations.

Quels sont mes recours pour récupérer mes droits aux ARE ?

Je vous remercie par avance

Par Isadore

Bonjour,

Quels sont mes recours pour récupérer mes droits aux ARE ?
Aucun contre votre employeur, vous avez rompu la période d'essai.

Que vous ayez discuté d'une rupture à l'initiative de l'employeur n'a aucune conséquence légale.

La rupture de la période d'essai est une décision unilatérale. Aucune des parties ne peut contraindre l'autre à prendre l'initiative de la rupture.

Il ne vous reste plus qu'à trouver un nouvel emploi.

Par kang74

Bonjour

Vous voulez faire un recours sous quel motif ?
Vous dites dès le départ que vous vouliez partir de cette entreprise ...

Vous avez mis fin à votre période d'essai : vous avez signé un document l'attestant .
Vous avez accepté un CDD pour la suite alors que vous auriez du continuer en CDI... ou attendre l'annonce de la fin de la période d'essai qui n'aurait pu jamais arriveré .

Effectivement il serait très curieux que l'employeur mette fin à la période d'essai pour vous embaucher pour un CDD : on

considérerait de facto que vous êtes en CDI .

Par de là, aucune chance qu'un recours prospère en ce qui concerne les ARE .
Seul la requalification en CDI pourrait être envisagée ... si vous n'aviez pas signé la fin de la période d'essai .

Par Elecis

Bonjour et merci pour vos réponses.

Je comprends donc que l'accord que j'avais avec mon employeur n'a aucune valeur dès lors que j'ai signé le document de fin de période d'essai.

Cependant, je pense qu'il m'a volontairement trompé en me faisant croire que j'aurais droit au chômage pour que je ne commence pas mes recherches d'emploi en parallèle de mon poste. Cela lui a permis d'éviter le risque que je pose un court préavis de départ et que je continue à travailler pour lui au-delà de la date de la période d'essai.

Est-ce que je me suis simplement fait avoir dans ce "deal" ?

Je vous remercie

Par kang74

Je crois que vous n'avez pas compris les conséquences d'un non renouvellement de période d'essai .

- Soit votre employeur ne fait rien vous êtes en CDI .

- Soit il met fin à votre période d'essai, il n'y a pas de préavis mais un délai de prévenance dont la durée dépend d temps de présence depuis le début du contrat .

Par de là, dans tous les cas, il n'y a pas de préavis , et vous pouvez chercher un autre travail en parallèle de la même façon .

Par Isadore

Sauf s'il est avocat, il ne faut jamais considérer que son employeur est une source fiable en matière de droit du travail.

Même de bonne foi, pas mal d'employeurs ne sont pas très doués dans le domaine. Et cela vaut même dans les grandes entreprises, j'ai parfois manqué de tomber de ma chaise en voyant certains agissements de ma hiérarchie. Et ce n'est pas par malhonnêteté (parfois cela va contre les intérêts de l'entreprise), ils sont justes restés bloqués plusieurs décennies en arrière sur certains points juridiques.

Et bien sûr il y a tous les cas où l'employeur arrange les choses à sa sauce.

Malheureusement votre erreur ici a été de ne pas vérifier ce que l'on vous racontait avant de signer.

Par kang74

Après vu le nombre de réforme qu'il y a eu depuis quelques années, pas simple de s'y retrouver .

Il a pensé qu'une simple fin de CDD vous permettait des droits aux ARE .

Ce qui aurait été vrai si vous aviez eu 65 jours travaillés en CDD ET avoir travaillé au moins 6 mois en tout .