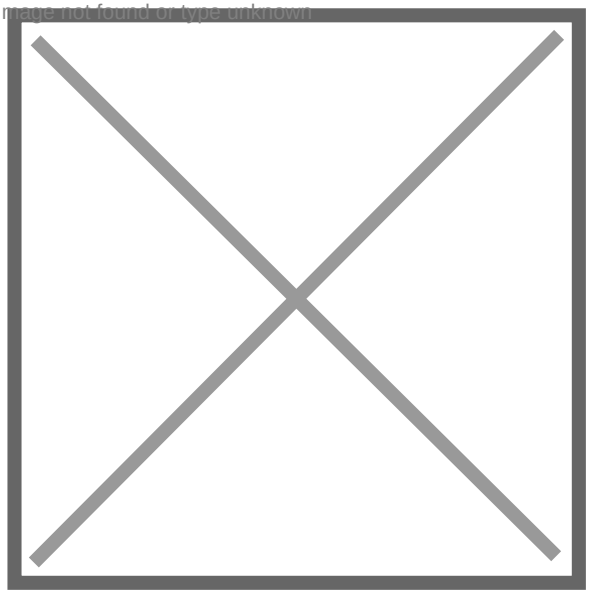
Image not found or type unknown



2 périodes d'essai non consécutives

Par **Ruddess**, le **22/01/2013** à **16:15**

Bonjour à tous et merci d'avance à ceux qui prendront le temps de lire mon descriptif.

J'ai effectué les deux contrats de travail suivants :

De début Août 2010 à fin Mai 2012 : En CDI dans l'entreprise A sous la convention collective Syntec. Démission à mon initiative.

De début Juin 2012 à fin Décembre 2012 : En CDI dans l'entreprise B. Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur.

Depuis fin Décembre 2012, inscrit chez Pôle emploi.

J'ai été contacté par l'entreprise A pour retourner travailler chez eux mais celui-ci me propose une période d'essai car l'intitulé du poste est différent. A-t-il les droits pour me demander une période d'essai alors qu'il me connait et m'a côtoyé pendant près de deux ans (Pour rappel, la convention collective de l'entreprise est celle du Syntec)

Si oui, où ceci est-il écrit ??

S'il rompt ma période d'essai au bout de moins de 91 jours, pourrais-je de nouveau profiter d'allocation chômage ? Bien qu'ayant été démissionnaire de mon avant-avant dernier poste ?

Si oui, où ceci est-il écrit ?

Merci de vos retours et de vos conseils !

Cordialement,
Rudess

Par **citoyenalpha**, le **22/01/2013** à **20:48**

Bonjour

l'entreprise A est en droit de prévoir une période d'essai lors de la conclusion d'un contrat, les contrats n'étant pas consécutifs et les fonctions différentes.

Art L1221-19 et L1221-20 du code du travail dispose que :

[citation]Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois.
La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. [/citation]

« Tout salarié peut prétendre à l'indemnité-chômage dans la mesure où il a été involontairement licencié, . Tout dépend simplement de qui est à l'initiative de la rupture de contrat. Si c'est l'employeur qui met un terme à la période d'essai, Pôle emploi considère que le salarié n'a pas choisi de perdre son poste. »

Seule condition dans ce cas pour être indemnisé : avoir suffisamment cotisé. C'est-à-dire, en vertu de la nouvelle convention d'assurance chômage de l'Unedic datant du 6 mai 2011, justifier au minimum de 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois

Restant à votre disposition.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés