

Rupture de la période d'essai : le salarié a-t-il droit aux allocations chômage ?

## Description

La rupture de la [période d'essai](#) n'ouvre pas toujours droit aux allocations chômage. En effet, la période d'essai correspond à une phase préliminaire de l'exécution du contrat de travail. Elle permet à l'employeur, comme au salarié, de s'assurer que le poste et l'entreprise correspondent bien au nouvel entrant.

L'une ou l'autre des parties peut rompre la période d'essai sans justification. Le droit aux allocations chômage pour le salarié dépendra alors de la partie à l'initiative de la rupture.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

## La rupture de la période d'essai donne-t-elle droit aux allocations chômage ?

Employeur et salarié peuvent rompre le contrat de travail à tout moment durant la période d'essai. Toutefois, selon l'initiateur, les conséquences ne sont pas les mêmes concernant le droit aux allocations chômage.

### La période d'essai rompue par le salarié

La rupture de la période d'essai par le salarié est **assimilée à une démission**. Ainsi, le salarié sera considéré comme volontairement privé d'emploi, au regard de la réglementation de l'assurance chômage.

Par conséquent, en principe, il ne peut pas bénéficier de l'[Aide au Retour à l'Emploi](#) (ARE).

En effet, l'ARE est réservée aux personnes involontairement privées d'emploi. Il s'agit de l'une des conditions d'obtention de cette aide.

Néanmoins, ce principe accueille quelques exceptions. Dans certains cas particuliers, le salarié **peut bénéficier de l'ARE** après une démission ou une rupture de la période d'essai. C'est le cas lorsque la démission :

- entre dans le champ des démissions légitimes admises par la réglementation : la réglementation prévoit des cas de démissions légitimes. Par exemple, la démission pour cause de déménagement à la suite d'un mariage ou d'un PACS, la rupture d'un contrat de travail du fait de l'employeur, la rupture d'un contrat de couple ou indivisible, ou encore la fin d'un contrat unique d'insertion pour démarrer un emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, sont considérées comme des démissions légitimes ;
- s'inscrit dans le cadre d'une reconversion professionnelle : concerne les CDI rompus après le 31 Octobre 2019. Le salarié doit présenter un projet réel et sérieux et avoir exercé une activité salariée continue pendant au moins 5 ans dans les 60 mois précédents. Enfin, il doit réaliser une demande de conseil en évolution professionnelle (CEP) avant de démissionner ;
- a lieu en cours d'indemnisation : à condition que le contrat ait duré moins de 8 jours, qu'il représentait moins de 17h/semaine ou que l'allocataire puisse justifier de moins de 65 jours travaillés depuis l'ouverture de ses droits ;
- est suivie d'un réexamen par l'instance paritaire régionale : le démissionnaire peut effectuer une demande de réexamen au bout de 4 mois sans allocations chômage.

**Bon à savoir :** Actuellement, il existe 17 cas de démissions dites légitimes.

## La période d'essai rompue par l'employeur

De son côté, l'employeur peut également rompre la période d'essai et ainsi mettre fin au [contrat de travail](#). Dans ce cas, la rupture s'apparente à une **privation involontaire d'emploi**. En conséquence, le salarié peut prétendre à l'ARE.

Afin d'en bénéficier de manière effective, le salarié devra répondre aux conditions d'éligibilité de France travail (anciennement Pôle emploi).

## Comment bénéficier des allocations chômage après la rupture d'une période d'essai ?

Si le salarié peut prétendre à l'allocation chômage après une rupture de sa période d'essai, son versement n'est pas automatique.

Dès lors, le salarié doit **s'inscrire comme demandeur d'emploi** sur le [site de France travail](#).

Par ailleurs, le simple fait d'entrer dans les cas exceptionnels ouvrant droit à l'ARE pour le salarié ayant rompu sa période d'essai ne suffit pas. Il faut encore que le salarié réponde aux conditions d'éligibilité de France travail.

Les **conditions d'éligibilité** à l'ARE sont les suivantes :

- être involontairement privé d'emploi (ou volontairement dans le cadre des exceptions précitées) ;
- s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- être en recherche active d'emploi ;
- résider en France ;
- posséder les capacités physiques nécessaires pour l'exercice d'une activité ;
- justifier d'une durée minimum de travail de 6 mois dans les 24 derniers mois pour les salariés de moins de 53 ans, ou dans les 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans ou plus ;
- ne pas pouvoir prétendre à la retraite à taux plein ou avoir liquidé une retraite anticipée à taux plein.

La demande d'ARE sur le site de France travail nécessite également de joindre des pièces justificatives. Parmi les documents à transmettre à l'administration se trouvent les attestations France travail délivrées par l'employeur à la [fin d'un contrat de travail](#).

**Attention** : 7 jours s'écoulent entre la date d'inscription du demandeur d'emploi et le versement de son indemnisation. Par ailleurs, l'allocataire doit respecter un certain nombre d'obligations pour continuer à percevoir ses indemnités.

## À quoi sert la période d'essai ?

L'[article L1221-20 du Code du travail](#) dispose que : *“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”*.

Cette période préliminaire de l'exécution du contrat de travail n'est **pas obligatoire**. Néanmoins, le salarié y est soumis dès lors qu'elle est prévue dans le contrat.

Par ailleurs, le fait d'être en période d'essai ne change rien aux obligations du salarié. Il effectue les tâches pour lesquelles il est employé et perçoit la rémunération prévue dans le contrat.

À la fin de la période d'essai, si aucune des parties ne rompt le contrat, la relation contractuelle se poursuit.

**Zoom :** Rédigez votre [contrat de travail](#) en quelques clics avec LegalPlace ! Qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, nos modèles de contrats vous permettent de profiter d'un document conforme à la législation. Personnalisables, ils s'adaptent à votre situation et à celle de vos salariés.

## Comment rompre une période d'essai ?

La rupture de la période d'essai d'un contrat de travail est libre. En revanche, lorsqu'elle émane de l'employeur, ce dernier **ne peut pas abuser de son droit**.

Notamment, il ne peut pas fonder sa décision sur un motif discriminatoire. Par ailleurs, si la rupture se base sur un motif disciplinaire, il est dans l'obligation de respecter la procédure disciplinaire. Enfin, il doit nécessairement obtenir l'autorisation de l'inspection du travail s'il souhaite rompre le contrat de travail d'un salarié protégé.

En outre, l'employeur et le salarié doivent respecter un **délai de prévenance**. Ce délai dépend de la personne à l'initiative de la rupture de la période d'essai et du temps de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance d'une rupture de période d'essai		
Temps de présence du salarié	Rupture initiée par le salarié	Rupture initiée par l'employeur
Moins de 8 jours	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	48h
Entre 1 mois et 3 mois		2 semaines
Plus de 3 mois		1 mois

## FAQ

## **Quelle est la durée d'une période d'essai ?**

La durée de la période d'essai dépend à la fois de la nature du contrat, de la durée totale du contrat de travail et de la catégorie professionnelle du salarié.

## **Quel est le montant de l'ARE perçue suite à la rupture d'une période d'essai ?**

Le montant journalier (brut) de l'ARE est composé d'une partie fixe s'élevant à 12,12€ et d'un variable correspondant à 40,4% du salaire journalier de référence. Par ailleurs, son montant net ne doit pas être inférieur à 29,56€.

## **Que se passe-t-il à la fin de la période d'essai ?**

À la fin de la période d'essai, si aucune des parties n'a décidé de rompre le contrat, alors ce dernier se poursuit normalement. Les parties n'ont pas de procédure à réaliser. Le contrat se poursuit automatiquement.