



Fin période essai et démission

Par **fab2fab2**, le **01/07/2017 à 14:51**

Bonjour,
Je souhaite quitter mon emploi et suis actuellement en CDI en période d'essai. Celle ci touche à sa fin, après un renouvellement. Mon employeur souhaite valider ma période d'essai. J'ai donc discuté avec les Ressources Humaines qui ne souhaitent pas me licencier, c'est à dire simplement rompre ma période d'essai. Or je souhaite pouvoir bénéficier des allocations chômage. Quels sont donc mes recours pour les forcer à me licencier ?
- abandon de poste ?
- leur dire que je ne vais plus rien faire au travail ?
- que se passe t il si je ne signe pas ma validation ?
Serais-je considéré comme démissionnaire ?
- que se passe t il si je ne respecte pas le délai de prévenance de 48 heures pour démissionner ?
Mon employeur prétend que rompre à leur initiative ma période d'essai à 3 jours de la fin ne passera pas devant le juge. Or la cour de cassation a jugé que cela n'était pas considéré comme un licenciement abusif.
Pouvez-vous m'aider à résoudre cette situation ?
Merci pour votre aide
Cordialement,
Fabrice

Par **morobar**, le **01/07/2017 à 15:12**

Bjr
Si votre employeur est satisfait, il n' a aucune raison de rompre votre période d'essai et de s'engager dans un éventuel contentieux.
Il vous appartient de prendre vos responsabilités et d'assumer.
L'abandon de poste n'est pas une bonne solution, l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier, il peut se contenter de délivrer tous les mois un bulletin à Zéro.
Pas de paie, pas de chômage pas de dossier Pole emploi.
La soupe populaire et c'est tout.
Si vous ne travaillez pas vous ne serez pas payé.
Les allocations de retour à l'emploi (chômage) sont réservées aux salariés privés INVOLONTAIREMENT d'emploi.
Du moins avant que le Président actuel se soit engagé à modifier cet aspect de la réglementation, et en attendant cette modification effective.
Si la rupture de votre fait intervient avant 91 jours et

que vous avez été licencié de votre emploi précédent, cette rupture sera considérée comme légitime.

J'ai vu passer une décision qui a qualifié de volonté claire et non équivoque de démissionner le comportement d'un salarié voulant obliger l'employeur à le licencier.