

Mis en place depuis
le 4 août 2005
pour toute nouvelle
embauche⁽¹⁾ intervenant
dans les petites entreprises,
le Contrat Nouvelles
Embauches (CNE) est destiné
à faciliter le recrutement
en « tuant la peur
de l'embauche ».

Le CNE est un CDI particulier
dont la procédure de rupture
est simple et sûre pendant
les deux premières années
conçues comme une période
de consolidation de l'emploi.
Il ne remplace ni le CDI
classique, ni le CDD mais
constitue une alternative plus
souple. Il devrait désormais
devenir le contrat de travail
de droit commun pour toutes
les nouvelles embauches
effectuées dans les entreprises
concernées.

⁽¹⁾ Sauf saisonnière ou pour laquelle il est d'usage de
ne pas recourir au CDI.



Accompagner
Accompagner

Septembre
2005

CNE
Le contrat
nouvelles
embauches

MEDEF
55, avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
Fax : 01 45 51 20 44
www.medef.fr

Contact :
Direction des Relations Sociales
Chantal Foulon
Tél. : 01 53 59 17 97



MEDEF

POUR QUELLES ENTREPRISES ?

Le CNE est accessible à toutes les entreprises et associations **employant jusqu'à 20 salariés.** Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, l'ensemble des salariés doit être pris en compte.

AVEC QUELS SALARIÉS ?

A condition qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche, effectuée depuis le 4 août, aucune restriction n'est apportée.

Le CNE peut être conclu aussi bien pour un temps complet que pour un temps partiel. Le cas échéant, il peut être mis en place à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim dans la même entreprise.

Le CNE peut être associé à l'un des dispositifs de contrats aidés applicable au secteur marchand (notamment CIE) à condition que ce contrat soit conclu pour une durée indéterminée.

SOUS QUELLE FORME ?

Le CNE doit être établi par écrit.

Cet écrit doit mentionner

qu'il s'agit d'un contrat

nouvelles embauches

conclu en application

de l'ordonnance du 2 août 2005.

Outre les mentions habituelles, il doit comporter les dispositions particulières applicables pendant les deux premières années à la rupture du contrat de travail. On trouvera ci-joint un modèle.

S'il s'agit de pourvoir un emploi à temps partiel, le contrat doit contenir également l'ensemble des mentions légales, propre à ce type de contrat.

A QUELLES CONDITIONS ?

Le salarié recruté en CNE bénéficie de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée **à l'exception, pendant les deux premières années, de celles concernant la période d'essai et la rupture du contrat de travail.**

SUIVANT QUELLES MODALITÉS DE RUPTURE ?

En matière de procédure :

La rupture du CNE à l'initiative de l'employeur ne donne pas lieu à entretien préalable et doit simplement être notifiée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception ou remise contre décharge.

La lettre n'a pas à comporter

le motif de la rupture.

Si cela a été mentionné

expressément dans la lettre

de rupture, toute contestation

portant sur la rupture sera

prescrite au bout de douze mois.

En matière de préavis :

Au cours du premier mois, le contrat peut être rompu sans préavis. Au-delà, lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre fait courir un préavis de :

• **deux semaines pour un contrat**

conclu depuis moins de 6 mois

• **d'un mois, pour un contrat**

conclu depuis 6 mois ou plus.

En matière d'indemnité :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie, sauf faute grave⁽²⁾, d'une indemnité égale **à 8 % du montant total de la rémunération brute** due au salarié depuis la conclusion du contrat.

A cette indemnité s'ajoute une contribution de l'employeur égale à 2 % de la même base, versée à l'ASSEDIC.

A noter

Les dispositions spécifiques à la rupture du CNE pendant les deux premières années ne dérogent pas à la réglementation en matière de :

- discrimination ou de harcèlement,
- d'inaptitude au travail,
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- de grossesse et de maternité,
- de mandats représentatifs ou syndicaux.

⁽²⁾ Si l'employeur entend invoquer un motif disciplinaire lors la rupture du CNE, il doit respecter la procédure disciplinaire de droit commun (comme d'ailleurs en cas de sanction autre qu'un licenciement).