

contrat **Nouvelles Embauches** (dénommé **C.N.E.**)

Le dispositif du contrat nouvelles embauches (CNE) est supprimé depuis le 27 juin 2008 (loi 2008-596 du 25 juin 2008, art. 9, JO du 26).

Aucun nouveau CNE ne peut plus être conclu.

Tous les CNE en cours à la date du 26 juin sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun

br>. L'employeur qui rompt un CNE est tenu par la procédure de droit commun et il doit motiver le licenciement.

Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail "nouvelles embauches" (JO du 3 août)

Décret n° 2005-894 du 2 août 2005 relatif à l'allocation forfaitaire (JO du 3 août)

Employeurs concernés

Les employeurs du secteur privé (entreprises, associations .) qui emploient au plus vingt salariés (à l'exception des particuliers employeurs les assistantes maternelles et le personnel de maison ayant été exclu) peuvent conclure, pour toute nouvelle embauche ou à la suite d'un CDD, un contrat nouvelles embauches.

Ce contrat est réservé aux embauches réalisées depuis le 4 août 2005, la transformation d'un CDI en contrat « nouvelles embauches » est impossible.

En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années , il ne peut être conclu à nouveau un C.N.E. entre le même employeur et le même salarié avant que ne soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

Le C.N.E. ne peut être conclu pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier.

Détermination de l'effectif

Les éléments à prendre en considération pour le calcul du seuil d'effectif sont les suivants :

- les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ainsi que les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, titulaires d'un contrat de travail intermittent, ou mis à disposition par une entreprise extérieure, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois. (les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, ou mis à disposition d'une entreprise extérieure ne sont pas pris en compte dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu).

- les salariés à temps partiel sont pris en compte dans le calcul des effectifs en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise.
- Depuis l'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005, les salariés âgés de moins de 26 ans recrutés depuis le 22 juin 2005 n'entrent plus temporairement dans le calcul des effectifs

le contrat

Le C.N.E. est un contrat à durée indéterminée, il est obligatoirement écrit, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel.

Si l'embauche se fait à temps partiel, le contrat devra en outre comporter les mentions obligatoires prévues par la loi pour ce type de contrat

Statut du salarié

le titulaire de ce contrat bénéficiant de l'ensemble des droits et garanties qui s'attachent à la qualité de salarié.

Le salarié bénéficie donc des dispositions relatives au SMIC, aux congés (congés payés, congés pour événements familiaux,..), à la durée du travail et aux heures supplémentaires, les dispositions de la convention collective lui sont applicables.

Seules les dispositions relatives au licenciement ou à la démission ne sont pas applicables, pendant les deux premières années, la rupture obéissant, pendant cette période, à des règles particulières.

L'URSSAF a édité un nouveau formulaire DUE prévoyant ce type de contrat.

Le salarié bénéficie par ailleurs du droit à congé de formation et du droit individuel à la formation (DIF) selon les modalités spécifiques prévues par le code du travail pour les salariés ayant été titulaires de contrats à durée déterminée.

La rupture

Pendant les 2 premières années qui suivent sa conclusion, le CNE peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans les conditions suivantes :

Notification

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Préavis

A l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis :

- d'au moins deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée
- d'au moins un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois.

En cas de faute grave ou lourde la notification de rupture ne suffit pas, l'employeur doit entamer la procédure disciplinaire de droit commun (convocation, entretien et notification).

Si le salarié en CNE bénéficie de la protection spéciale accordée aux représentants du personnel (délégué syndical, membre du comité d'entreprise...), la rupture de son contrat par l'employeur est soumise aux règles spécifiques prévues par le code du travail, même si elle intervient au cours des deux premières années suivant la conclusion du contrat.

A l'initiative du salarié

- Si c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture il doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec AR .
Le contrat sera alors rompu dès la première présentation de la lettre.

Indemnités

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, il doit verser au salarié une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute versée au salarié depuis la conclusion du contrat.

Cette indemnité est exonérée d'impôt et de charges sociales.

L'employeur est également redevable d'une contribution , égale à 2 % de la rémunération brute perçue par le salarié depuis le début du contrat.

Cette contribution est recouvrée par l'ASSEDIC ; elle est destinée à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi.

Toutefois cette contribution n'est pas due en cas de faute grave ou lourde du salarié.

Contestation de la rupture

Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée notifiant cette rupture.

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans cette lettre.

Dans le cas contraire la prescription trentenaire en application de l'article 2.262 du Code Civil continue ses effets.

Rupture au terme des 2 premières années

Au terme des deux premières années toute rupture du CNE obéit aux règles fixées par le code du travail et aux dispositions de la convention collective éventuellement applicable en matière de rupture d'un contrat à durée indéterminée.

Revenu de remplacement

Le salarié recruté dans le cadre d'un CNE a droit, lorsqu'il est involontairement privé d'emploi, aux allocations versées par le régime d'assurance chômage, dans les conditions de droit commun.

Toutefois, s'il ne justifie pas de la condition d'activité préalable pour avoir droit à ces allocations (actuellement 6 mois d'activité salariée (ou 910 heures) au cours des 22 derniers mois), et qu'il remplit par ailleurs les autres conditions requises (perte involontaire d'emploi,

aptitude au travail, recherche d'emploi sauf cas de dispense), le salarié bénéficie d'une allocation forfaitaire versée par l'ASSEDIC dès lors qu'il justifie d'une période d'activité continue de 4 mois en CNE.

Cette allocation forfaitaire, versée durant un mois, est fixée à un montant journalier de 16,40 euros.

Pour bénéficier de cette allocation forfaitaire :

- l'inscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans les trois mois à compter de la fin du contrat de travail pris en considération pour l'ouverture des droits ;
- le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement est fixé à six mois à compter du jour où l'intéressé remplit les conditions exigées pour prétendre au bénéfice de ladite allocation.

Le versement de l'allocation forfaitaire ne peut se cumuler avec le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Droit à un accompagnement renforcé

Le salarié en CNE dont le contrat est rompu doit bénéficier d'actions d'accompagnement renforcé mises en œuvre par le service public de l'emploi et destinées à favoriser son retour à l'emploi.

Formation

Un accord conclu par les partenaires sociaux et agréé par les pouvoirs publics pourra définir les conditions et les modalités selon lesquelles les salariés embauchés en CNE pourront bénéficier de la convention de reclassement personnalisé (CRP).

A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, ces conditions et modalités seront fixées par décret.

Le salarié titulaire d'un CNE peut bénéficier du congé de formation dans les mêmes conditions que les contrats à durée déterminée.

Lorsque le contrat de travail est rompu au cours de la première année le salarié peut bénéficier du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans les mêmes conditions que les titulaires de contrats à durée déterminée.

Toute information disponible auprès de :

- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : DDTEFP
- Agence nationale pour l'emploi
- Inspection du travail