

Le contrat de nouvelle embauche (CNE)



Le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) a été mis en place par l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée avec une période de consolidation de 2 ans, s'adressant aux entreprises de moins de 20 salariés.

Si la relation de travail se poursuit entre l'employeur et le salarié, le CDI se poursuivra, selon les règles de droit commun.

C'est une mesure sans précédent, en ce sens où elle permet à tout employeur de rompre le contrat sans motif sous respect d'un délai de préavis. Ce délai varie selon le moment de la rupture.

En effet, si le salarié est déjà dans l'entreprise depuis 1 mois, le préavis sera de 14 jours. A défaut, aucun délai ne s'impose. Si le salarié travaille depuis plus de 6 mois dans la société, le préavis sera alors d'1 mois.

Dès lors, la précarité marque sans nul doute ce contrat puisque l'employeur peut le rompre à tout moment sans motif, avec un délai de prévenance suffisant permettant à l'un comme à l'autre de s'organiser.

Un nouveau CNE entre le même employeur et le même salarié ne peut être conclu avant le respect d'un délai de 3 mois à compter de la rupture du précédent contrat.

Un contrat de type CDI ne peut pas être transformé en CNE. Il devra de plus obligatoirement être écrit.

Quelles sont les conséquences d'une rupture anticipée du CNE ?

Rupture par l'employeur ? Sauf faute grave du salarié, l'employeur sera tenu de lui verser

- ? les sommes restant dues au titre des salaires
- ? l'indemnité de congés payés
- ? une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat. Cette indemnité n'est ni imposable, ni soumise aux cotisations sociales.

En plus de ces sommes, l'employeur doit payer une cotisation spéciale au service public de l'emploi et recouvrée par les ASSEDIC. Cette dépense est égale à 2 % de la rémunération brute perçue par l'ancien salarié

Rupture par le salarié ? La loi n'a rien prévu dans ce cas !

Dès lors, on peut surtout se demander quels seront les droits du salarié en matière d'indemnisation du chômage.

En principe, un salarié sous CDI qui démissionne et qui a assez cotisé pour bénéficier de l'indemnisation chômage (avoir travaillé 6 mois minimum sur les 22 derniers mois) aura un délai de carence de 4 mois avant que son dossier d'indemnisation soit de nouveau réétudié.

A priori, la solution s'applique donc aussi au CNE.

Ce type de contrat n'est pas sans poser de problèmes. En effet, il s'inscrit, selon nous, comme une première étape vers le système anglo-saxon, où la flexibilité y est à son apogée puisque le salarié et l'employeur peuvent rompre à tout moment leur relation de travail sans motifs, ni préavis. Des difficultés d'obtention de logements, de crédits, une insécurité d'emploi (...) peuvent dès lors qu'être craints, à défaut de changements hypothétiques de l'état d'esprit des créanciers en France.