

CNE : chronique d'une mort annoncée

Par Valérie SCHNEIDER-MACOU | Publié 30/04/2009 | Droit du travail | Unrated

Le **contrat nouvelles embauches** dit **CNE** permettait aux entreprises de **20 salariés** au plus de conclure un **contrat de travail à durée indéterminée**, assorti d'une période dite de consolidation de l'emploi de deux années durant laquelle le contrat pouvait être rompu sans motif. Il suffisait d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au salarié.

Décrié, par l'opinion publique, contesté par les Tribunaux et déclaré contraire au droit international par l'**Organisation internationale du travail** le 14 novembre 2007, le contrat nouvelles embauches a été définitivement enterré par la loi de modernisation sociale du 25 juin 2008.

Mais alors, que deviennent les 900.000 CNE signés depuis 2005 ?

La loi du 25 juin 2008 dispose que les contrats nouvelles embauches sont **automatiquement requalifiés en contrats à durée indéterminée « classique »**. Par conséquent, **leur rupture est soumise au droit commun**, c'est-à-dire :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge et,
- notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception dûment motivée,

l'ensemble avec les délais de ce mode de licenciement.

A défaut, la rupture serait déclarée dépourvue de cause réelle et sérieuse et l'employeur condamné au paiement de dommages et intérêts.

Mais si l'après CNE est simple à gérer pour les contrats en cours, quid des CNE rompus avant la loi du 25 juin 2008 dans le respect de la procédure organisée spécialement pour eux.

Un salarié peut-il contester la validité de la rupture et demander à être indemnisé ?

Les décisions de justices rendues en la matière sont sans évoque (notamment arrêt n°07-44.124 du 1^{er} juillet 2008 de la chambre sociale de la Cour de cassation) **la rupture (non motivée) est contraire aux dispositions de la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail et le salarié peut demander des dommages et intérêts pour licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse et pour non respect de la procédure de licenciement !**

Cerise sur le gâteau, le délai pour agir est de 30 ans.

VALÉRIE SCHNEIDER-MACOU

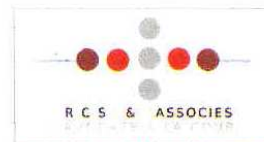


Me. Valérie Schneider-Macou, Co-fondatrice, RCS &

Associés

vsm@rcs-associes.com

Droit commercial
Droit social
Droit immobilier
Droit des sociétés



[View all](#)

articles by Valérie SCHNEIDER-MACOU

Comments

Rate this article and leave a reply: