

# Contrat nouvelles embauches : comment les rompre ?

Contrat nouvelles embauches : comment les rompre ?  
Contrat nouvelles embauches : comment les rompre ?  
[adminadmin-dsebastiao@cs.experts-comptables.org](mailto:adminadmin-dsebastiao@cs.experts-comptables.org)

Le projet de loi portant modernisation du marché du travail prévoit la suppression du CNE qui avait été instauré par l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005, l'article 9 du projet prévoyant que « les CNE conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi sont requalifiés en CDI de droit commun ».

Cette mesure est liée à une décision de l'OIT le 14 novembre 2007 ayant demandé au gouvernement de supprimer la période de consolidation de 2 ans et de prendre les mesures nécessaires pour que les CNE ne puissent être rompus en l'absence de motif valable.

Certains pensent alors, et la presse s'en fait l'écho, que, compte tenu de la prochaine suppression du CNE, les entreprises en ayant conclu vont les rompre.

Une mise en garde est alors nécessaire : si l'employeur rompt le CNE conformément aux dispositions de l'ordonnance du 2 août 2005 (sans procédure, ni motivation), l'employeur s'expose, en cas de contentieux, à une requalification du CNE en CDI de droit commun, d'où un risque de rupture abusive tant sur la forme que sur le fond.

Les dommages et intérêts alloués peuvent avoisiner les 6 mois de salaire (montant librement fixé par les juges) comme le montrent certaines affaires déjà jugées. Aussi il ne sert à rien de rompre ces contrats par anticipation.

1.

## **Caractéristiques du CNE selon l'ordonnance**

La spécificité du CNE, par rapport aux autres types de contrat, réside dans ses modalités de rupture.

En effet, selon les termes de l'ordonnance du 2 août 2005, la rupture du CNE opérée par l'employeur au cours de la période de consolidation doit respecter les règles suivantes :

- La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- Ce courrier n'a pas à être motivé.
- Un préavis de rupture est applicable, dès lors que le contrat est conclu depuis au moins un mois.
- Une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat est versée hors rupture pour faute grave ou force majeure. L'employeur verse à l'ASSEDIC une contribution complémentaire égale à 2% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat.

Toutefois, il existait dans les textes d'origine plusieurs exceptions à la règle selon laquelle le CNE peut être rompu sans procédure ni motif (procédure disciplinaire, protection des salariés accidentés du travail, etc.).

1.

## **Mise en cause du CNE par la jurisprudence et l'OIT**

Quelques décisions récentes de jurisprudence, ainsi qu'une décision de l'OIT, mettent en cause la validité du CNE ce qui a des conséquences évidentes pour les entreprises.

**Selon la convention 158 de l'OIT**, il faut un motif valable pour licencier un salarié, de même il est nécessaire qu'il ait la possibilité de se défendre contre allégations formulées. Les Etats peuvent prévoir des exceptions pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise ou à sa nature.

S'appuyant sur cette convention,

**deux arrêts de Cour d'appel** ont ainsi décidé que le CNE n'était pas conforme au texte précité et ont requalifié le CNE en CDI de droit commun :

- Cour d'appel de Paris, 6 juillet 2007: les juges estiment que le CNE « prive le salarié de l'essentiel de ses droits en matière de licenciement ». La Cour d'appel requalifie le CNE en CDI de droit commun et considère que la rupture du CNE est abusive : condamnation de l'employeur à 15 000 € de dommages intérêts (environ 6 mois de salaire) et à 2 000 € à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement.

- Cour d'appel de Bordeaux, 18 juin 2007: La Cour remet en cause la validité du CNE en soulignant « qu'un travailleur ne doit pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement ». Par conséquent, la rupture du CNE est analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié n'avait que 2 mois d'ancienneté. Les juges déclarent que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse : condamnation de l'employeur à 2 500 € de dommages intérêts.

Enfin, le

**Conseil d'administration de l'Organisation Internationale du travail (OIT)** a approuvé le 14 novembre 2007 un rapport recommandant au gouvernement français de prendre deux mesures en consultation avec les partenaires sociaux concernant la réglementation applicable au CNE :

- Tout d'abord, il est demandé au gouvernement français de supprimer la période de consolidation de deux ans.

- En outre, il conviendrait de prendre les mesures nécessaires pour que les CNE ne puissent être rompus en l'absence de motif valable.

**Les conséquences pratiques** de ces décisions incitent à s'interroger sur la façon de procéder pour rompre les CNE en cours :

- Soit l'employeur rompt le CNE conformément aux dispositions de l'ordonnance du 2 août 2005 (sans procédure, ni motivation) : en cas de contentieux, l'employeur s'expose à une requalification du CNE en CDI de droit commun, d'où un risque de rupture abusive tant sur la forme que sur le fond. Les dommages et intérêts alloués peuvent avoisiner les 6 mois de salaire (montant librement fixé par les juges).

- Soit l'employeur anticipe la requalification éventuelle du CNE en CDI de droit commun, en se référant aux décisions des Cours d'appel précitées. La rupture intervient dans le cadre de la procédure de licenciement (convocation à entretien, tenue de l'entretien, notification de la rupture par lettre recommandée AR) et fait l'objet d'une motivation précise. Attention, le respect de la procédure de licenciement ne devrait pas, à notre avis, exonérer l'employeur de verser l'indemnité de 8% (+ 2% aux ASSEDIC), puisque la nature du contrat reste un CNE. La rupture est, par conséquent, plus coûteuse qu'un licenciement «classique» au titre duquel le salarié n'aurait pas perçu d'indemnité légale de licenciement dans la mesure où son ancienneté est inférieure à 2 ans. En outre, la sécurisation juridique n'est pas totale puisque, si la qualification en CDI est acquise, le juge est amené à contrôler le bien fondé de la rupture. La motivation de la rupture est indispensable, mais elle se révélera insuffisante si elle ne constitue pas une cause réelle et sérieuse.

Ainsi,

**en conclusion**, au cas où l'employeur souhaiterait rompre un CNE, il est conseillé de respecter la procédure de licenciement et de motiver la rupture. On peut donc s'interroger sur l'intérêt de conclure de nouveaux CNE.

2007.11.22 10:09

[Infodoc-experts](#)

Aucune relation