

La loi précise néanmoins que si le contrat de travail est conclu sans fixer de terme, il n'est toutefois pas licite de conclure un contrat de travail à vie.

La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 confirme que le contrat à durée indéterminée est la forme normale de contrat de travail. Les contrats à durée déterminée et temporaire sont des formes dérogatoires du contrat de travail (*Code du travail, art. L. 121-5*).

L'article L. 121-1 du Code du travail ajoute que le contrat à durée indéterminée peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter, sous réserve de l'application dans notre droit français au 1<sup>er</sup> juillet 1993 de la directive européenne n° 91- 533 du 14 octobre 1991 (*Voir p. 132*).

## ► **Qu'est-ce qu'un contrat nouvelles embauches (CNE) ?**

Créé par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005, ce contrat a pour but de favoriser l'embauche dans les petites entreprises en leur permettant de se séparer des salariés ainsi engagés sans avoir à respecter les règles de licenciement pendant les 2 premières années.

### **Entreprises concernées**

Le contrat nouvelles embauches (CNE) s'adresse aux employeurs du secteur privé (à l'exception des particuliers employeurs) employant 20 salariés au plus. L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise selon les règles définies à l'article L. 620-10 du Code du travail (*Voir p. 000*).

Ce contrat est réservé aux nouvelles embauches : un employeur ne peut donc transformer le contrat de travail d'un salarié en CDI déjà présent dans l'entreprise en CNE. En revanche, il est possible de proposer un CNE à un salarié au terme d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire.

Par ailleurs, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur d'un CNE au cours des 2 premières années, il ne peut être conclu de nouveau CNE entre cet employeur et le même salarié avant un délai de 3 mois.

**À noter :** il n'est pas possible de conclure de CNE avec les employés de maison, les assistants maternels ou pour pourvoir à des emplois saisonniers (*Voir p. 143*).

### **Forme et nature du contrat**

Le CNE est un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, obligatoirement écrit. L'ordonnance du 2 août 2005 ne précise pas les mentions qui doivent y figurer. Il est cependant indispensable de préciser qu'il s'agit d'un CNE conclu en application de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 et rappeler les dispositions spécifiques s'appliquant en cas de rupture durant les 2 premières années du contrat. Si l'embauche se fait à temps partiel, le contrat devra en outre comporter les mentions obligatoires prévues pour ce type de contrat (*Voir p. 000*). Il en est de même si le contrat est conclu dans le cadre des dispositifs de contrats aidés (CIE, CAE, contrat jeune en entreprise), cette possibilité étant prévue à condition que le contrat soit conclu pour une durée indéterminée.

Les salariés sous CNE bénéficient de l'ensemble des dispositions du Code du travail et des conventions collectives s'appliquant à l'entreprise, à l'exception des dispositions relatives à la rupture du contrat (démission, licenciement) pendant les 2 premières années du contrat. En contrepartie, il n'est pas possible de prévoir de période d'essai dans un CNE.

### **Modalités de rupture du contrat**

#### **■ Durant les 2 premières années**

Durant les 2 premières années suivant l'embauche, le CNE peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception sans avoir à fournir de motif à l'autre partie.

À noter : cette absence de motivation va à coup sûr entraîner un grand nombre de recours auprès des tribunaux. Ainsi, les salariés pourront contester la rupture de leur contrat s'ils démontrent qu'elle a été prononcée abusivement ou pour un motif discriminatoire (*Voir p. 104*), par exemple. L'employeur doit par ailleurs respecter les règles spécifiques concernant la procédure disciplinaire en cas de faute du salarié (*Voir p. 368 et s.*), la protection des représentants du personnel (*Voir p. 526*), des femmes enceintes (*Voir p. 593*) ou des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (*Voir p. 441*).

La contestation de la rupture du contrat se prescrit au bout de 12 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée, à condition que ce délai ait été indiqué dans cette lettre. À défaut, le salarié dispose de 30 ans pour contester la rupture du CNE devant le conseil de prud'hommes.

Lorsque la rupture est prononcée par l'employeur, le salarié bénéficie toutefois (sauf en cas de faute grave ou de force majeure) :

- d'un préavis fixé en fonction de son ancienneté : 2 semaines au minimum pour une ancienneté comprise entre 1 et 6 mois, 1 mois au minimum pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- d'une indemnité de fin de contrat égale à 8 % du montant total de la rémunération brute touchée depuis le début du contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations sociales ni imposable.

L'employeur doit également verser aux ASSÉDIC une contribution égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du CNE.

#### **■ Au terme des 2 premières années**

La rupture du CNE obéit aux règles de droit commun relatives à la rupture de tout CDI :

- obligation pour l'employeur de motiver la rupture ;
- respect de la procédure de licenciement personnel ou économique, selon le cas ;
- respect du préavis en cas de licenciement ou de démission ;
- versement de l'indemnité de licenciement prévu par la loi ou la convention collective, etc...

### **Garanties spécifiques offertes aux salariés**

#### **■ Formation et accompagnement**

Les salariés titulaires d'un contrat nouvelles embauches peuvent bénéficier du congé de formation selon les modalités prévues pour les salariés en CDD (*Voir p. 486*).

Les salariés dont le CNE a été rompu au cours de la première année peuvent bénéficier du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils ont travaillé sous CNE pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Un accord conclu par les partenaires sociaux doit définir les conditions et les modalités selon lesquelles les salariés embauchés sous CNE peuvent bénéficier du dispositif de la convention de reclassement personnalisé (*Voir p. 614*).

#### ■ **Droit au chômage**

Le salarié recruté sous CNE a droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun.

Toutefois, les salariés justifiant d'une activité continue d'au moins 4 mois en CNE mais ne comptabilisant pas les 6 mois d'activité préalable au cours de 22 derniers mois nécessaires pour toucher l'allocation de retour à l'emploi (*Voir p. 643*) peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire égale à 16,40 € par jour pendant 1 mois.

Pour ce faire, il est obligatoire de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi dans les 3 mois à compter de la fin du contrat de travail.

Ils auront également droit à un accompagnement renforcé ainsi qu'à des mesures d'aide au retour à l'emploi de la part de l'ANPE.

---

## LA PÉRIODE D'ESSAI

---

### ► **Qu'est-ce que la période d'essai ?**

#### **Définition**

L'engagement définitif d'un salarié est presque toujours précédé par une période d'essai pendant laquelle l'employeur et le salarié se réservent la possibilité de mettre fin à tout moment aux engagements pris sans préavis ni indemnité.

Cette période permet à l'employeur de juger des compétences du salarié et, à ce dernier, de vérifier l'intérêt du travail et des fonctions qu'il exerce.

Il ne faut pas confondre période d'essai et essai technique ou professionnel. L'examen professionnel est une sorte d'examen permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle et, au salarié, ses capacités pour le poste à pourvoir.

L'essai technique consiste en un travail, une sorte d'échantillon que le salarié exécute quelquefois avant l'engagement. Son résultat conditionne l'engagement du salarié.

Il n'est pas réglementé, sauf dans certaines conventions collectives et doit se dérouler sur une très brève période. Il donne lieu parfois à rémunération ou à remboursement de frais.

#### **Point de départ**

Le point de départ de la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail, quelle que soit la date de signature du contrat ou de prise effective des fonctions par le salarié.