

J'AI ÉTÉ EMBAUCHÉ EN CNE QUE VAIS-JE DEVENIR ?

◆ Le « Contrat nouvelle embauche » (CNE) n'existe plus.

L'article 9 de la loi du 25 juin 2008 a abrogé tous les articles du Code du travail portant sur le CNE. Le CNE n'existe donc plus juridiquement depuis le 26 juin 2008. Disparaît donc la principale mesure de ce CNE, c'est-à-dire la possibilité de rompre le contrat durant les deux premières années sans entretien préalable, ni obligation de justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement.

◆ Toute embauche en CNE après le 25 juin 2008 est illégale.

Les contrats conclus à partir du 26 juin 2008 ne peuvent plus :

- prévoir une période d'essai dépassant les nouvelles durées maximales qui sont de 2 à 4 mois selon la catégorie d'emploi ([voir fiche n°3 sur la période d'essai](#)) ;
- déroger à l'obligation de motiver et de justifier par une cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié.

◆ Situation des salariés embauchés en CNE avant le 26 juin 2008

Ces salariés voient leur CNE requalifié automatiquement en CDI de droit commun (contrat à durée indéterminée).

Cela a pour conséquence :

1. si la période d'essai a été explicitement prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail en CNE (a priori une période d'essai de deux ans, mais la durée n'a pas besoin d'être stipulée dans le CNE), celle-ci est ramenée à la durée maximale prévue par la loi du 25 juin 2008 ([voir fiche n°3 sur la période d'essai](#)) .

Exemple : à la date du 26 juin 2008, toute embauche en CNE d'un ouvrier ou d'un employé réalisée avant le 25 avril 2008 correspond à un CDI dont la période d'essai est terminée ; une telle embauche réalisée entre le 26 avril et le 25 juin 2008 peut être considérée comme la nouvelle période d'essai interprofessionnelle jusqu'à l'échéance des deux mois.

Situation identique pour une embauche d'un agent de maîtrise ou un technicien réalisée en CNE avant le 25 mars 2008, ou d'un cadre avant le 25 février 2008.

2. toute rupture du contrat de travail postérieur au 25 juin 2008 ne peut se faire sans le respect de la procédure classique de licenciement (convocation, entretien, lettre de licenciement...) et de la motivation de ce licenciement par une cause réelle et sérieuse.

Textes de référence

1. Article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Articles L 1232-1 et L 1233-2 du Code du travail
3. Article 9 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008