

# LE CONTRAT "NOUVELLES EMBAUCHES"

Dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi, la loi du 26 juillet 2005 habilite le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures d'urgence pour l'emploi.

À cette fin, l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 institue une nouvelle catégorie de contrat de travail destinée à faciliter l'embauche dans les entreprises n'employant que 20 salariés au plus. Il s'agit du contrat "nouvelles embauches".

## I. CONDITIONS DE CONCLUSION DU CONTRAT

### A. Bénéficiaires

Il s'agit des employeurs qui emploient 20 salariés au plus.

#### **Remarque :**

pour le calcul de l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de travail temporaire ou en contrat à durée indéterminée intermittent sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou durée conventionnelle du travail.

L'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 a modifié les règles en matière de calcul des effectifs en excluant les jeunes de moins de 26 ans. Pour en savoir plus, voir la fiche [Nouvelles règles en matière de décompte des effectifs et de seuil de prélèvements obligatoires](#).

### B. Caractéristiques du contrat

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée établi par écrit. Il ne peut être conclu pour pourvoir aux emplois saisonniers.

Le salarié peut bénéficier, d'un congé de formation ainsi que du droit individuel de formation (DIF), selon les modalités particulières ouvertes aux salariés ayant été titulaires de contrat à durée déterminée.

## II. RUPTURE DU CONTRAT

Les règles de droit commun du licenciement ne sont pas applicables pendant les deux premières années du contrat « nouvelles embauches ».

Pendant cette période, le contrat peut être rompu soit par le salarié, soit par l'employeur, sans avoir à motiver la décision, sur simple lettre recommandée avec accusé de réception. Les règles spécifiques à la protection des représentants du personnel demeurent (autorisation préalable de licenciement par l'inspection du travail par exemple).

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la rupture se prescrit par douze mois à compter de la notification de la lettre recommandée. Ce délai n'est, toutefois, opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de rupture. À défaut d'une telle mention la prescription est de trente ans.

Lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur et que le salarié compte au moins un mois de présence dans l'entreprise, il doit accomplir un préavis de :

- deux semaines si le contrat de travail a été conclu depuis moins de six mois ;
- un mois dans le cas contraire.

Toutefois, ce dispositif ne s'applique pas en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En outre et uniquement en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur au cours des deux premières années, ce dernier est autorisé à conclure un nouveau contrat « nouvelles embauches » avec le même salarié après un délai de carence de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

## III. GARANTIES DU SALARIÉ

### *A. Indemnité de rupture*

Sauf en cas de faute grave, la rupture à l'initiative de l'employeur ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue tout au long de son contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux.

Cette somme doit être versée au plus tard à l'expiration du préavis, éventuellement en même temps que les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés.

## ***B. Allocation forfaitaire***

Le salarié, qui ne remplit pas les conditions de droit commun d'ouverture aux allocations chômage, bénéficie d'une allocation forfaitaire dès lors qu'il justifie d'une période d'activité continue de quatre mois en contrat « nouvelles embauches ». Cette allocation est fixée à 16,40 euros par jour pendant un mois (décret n° 2005-894 du 2 août 2005).

Pour bénéficier de ce droit, le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de trois mois à compter de la fin du contrat « nouvelles embauches ».

Le versement de l'allocation forfaitaire ne peut se cumuler avec le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Le salarié privé d'emploi pourra soit reprendre ses droits à l'allocation de solidarité spécifique à la fin du versement de l'allocation forfaitaire, soit renoncer à cette dernière.

## ***C. Accompagnement renforcé***

Des actions d'accompagnement renforcé et personnalisé sont mises en place pour le salarié licencié en vue de favoriser son retour à l'emploi.

L'employeur participe au financement de ces actions d'accompagnement par le versement d'une contribution d'un montant égal à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat.

Le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé peut être accordé aux titulaires du contrat « nouvelles embauches » privés d'emploi selon les conditions et les modalités fixées soit par un accord agréé soit par un décret en Conseil d'Etat (à paraître).

N'hésitez pas à contacter notre service Emploi :  
Par téléphone au 01 48 95 10 73 ou bien par E-mail : [emploi93@ccip.fr](mailto:emploi93@ccip.fr)

---

**Vous êtes créateur ou chef d'entreprise, pour plus de détails, contactez *inforeg*, service d'information réglementaire aux entreprises au 08 92 705 100 (0,337 €/min), du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30, et le vendredi de 9 à 13 h.**

**L'équipe d'*inforeg* vous propose également deux formules d'abonnement vous permettant d'interroger nos juristes par téléphone et/ou courriel tout au long de l'année (renseignements au 01 55 65 80 70).**