



Rupture à l'initiative du salarié :

En cas de rupture à l'initiative du salarié pendant la période des deux ans, il n'y a en principe pas de préavis.

Contestation de rupture :

Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée notifiant cette rupture. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans cette lettre.

La rupture après deux ans :

Au terme des deux premières années qui suivent sa conclusion, toute rupture du CNE obéit aux règles fixées par le code du travail (et la convention collective éventuellement applicable) pour la rupture d'un CDI.

Les précautions à prendre en matière de rupture :

Si le principe est la liberté de rompre le CNE sans motif et sans procédure, dans certains cas, l'administration (par voie de circulaire) rappelle certains principes de précaution comme la protection des salariées pendant leur grossesse, des salariés en accident du travail et maladie professionnelle et des salariés protégés. De plus, si une faute est à l'origine de la rupture, la procédure disciplinaire doit être suivie. Enfin, les mesures discriminatoires et de harcèlement sont interdites et l'employeur peut toujours faire l'objet d'une action en justice pour abus de droit. Prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou consulter le service de renseignements téléphoniques « Info-Emploi » au 0 821 347 347 (0,12 € ttc/mn). Consulter les Fiches pratiques (contrat de travail) sur le site du Ministère du travail (travail.gouv.fr).

Références :

Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail "nouvelles embauches" (JO du 3 août)

Modèles de contrat sur : http://www.travail.gouv.fr/IMG/rtf/contrat-nouvelles-embauches-exemple_20050901.rtf