

Paris, le mardi 9 août 2005

**Circulaire** : 033-05

**Émetteur** : Direction des Relations du Travail

**Objet** : Ordonnances du 2 août 2005 relatives au contrat de travail « nouvelles embauches » et à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises.

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, six ordonnances ont été adoptées et publiées au Journal Officiel du 3 août 2005.

Deux de ces ordonnances visent directement le droit du travail.

L'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005 est relative au contrat de travail « nouvelles embauches » et prévoit, notamment, des modalités de rupture assouplies pendant les deux premières années, dans les entreprises de 20 salariés ou moins.

L'ordonnance n°2005-892 du 2 août 2005 apporte, quant à elle, des modifications aux règles de décompte des effectifs des entreprises. Les salariés âgés de moins de 26 ans ne seront plus pris en compte, temporairement, dans le calcul de l'effectif.

Vous trouverez, ci-joint, une note technique précisant les modalités d'application de ces ordonnances.

**Note technique sur les ordonnances du 2 août 2005 relatives au contrat de travail « nouvelles embauches » et à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises**

## **I/ LE CONTRAT DE TRAVAIL « NOUVELLES EMBAUCHES »**

(ordonnance n°2005-893)

Il s'agit d'un contrat de travail sans détermination de durée, qui doit être établi par écrit. Ce nouveau contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années, de celles relatives à la rupture du contrat.

### **1° Le champ d'application**

Ce type de contrat a vocation à s'appliquer dans les entreprises comptant, au plus, 20 salariés et entrant dans le champ d'application de l'article L131-2 du code du travail.

Dès lors, le dispositif vise les organismes de Sécurité sociale de 20 salariés au plus, qui n'ont pas le caractère d'établissement public.

Ce nouveau contrat ne peut être conclu pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier ou ceux susceptibles de donner lieu à des contrats d'usage (article L122-1-1-3° du code du travail).

### **2° Les modalités de rupture**

Pendant les deux premières années, le contrat de travail n'est pas soumis aux dispositions légales relatives au licenciement. Il peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sur notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur :

- sauf en cas de faute grave ou de force majeure, le salarié effectue un préavis dès lors qu'il est présent dans l'entreprise depuis un mois ; le point de départ du préavis coïncide avec la date de réception de la lettre recommandée ; pour un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de présentation de la lettre recommandée, le préavis est de deux semaines ; dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois, le préavis est d'un mois ;

- sauf en cas de faute grave, l'employeur est tenu de verser :

- au salarié, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat ;
- à l'Unédic, une contribution de 2% de la rémunération totale, afin de participer au financement de l'accompagnement renforcé par le service public de l'emploi dont bénéficie le salarié.

Les ruptures à l'initiative de l'employeur sont prises en compte pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation régissant les procédures de licenciement économique collectif.

Il ne peut être conclu de nouveau contrat « nouvelles embauches » entre le même employeur et le même salarié, avant le terme d'un délai de carence de trois mois à compter de la rupture.

Toute contestation portant sur la rupture se prescrit par douze mois, à compter de la date de réception de la lettre recommandée, à condition que celle-ci le mentionne.

Il convient de souligner que ces modalités de rupture ne peuvent être appliquées lorsque le salarié concerné est un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif. Les dispositions légales et réglementaires protectrices doivent être respectées.

A noter que le salarié bénéficie du congé de formation selon les modalités applicables aux salariés en contrat à durée déterminée. Il peut également bénéficier du droit individuel à la formation, dans les conditions fixées pour les contrats à durée déterminée, si son contrat est rompu au cours de la première année.

## **II/ AMÉNAGEMENT DES RÈGLES DE DÉCOMPTE DES EFFECTIFS DES ENTREPRISES**

(ordonnance n°2005-892)

L'ordonnance modifie les règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour l'appréciation des seuils déclenchant l'application d'obligations prévues par le code du travail ou de diverses obligations financières.

A cet effet, il est ajouté un cinquième alinéa à l'article L620-10 du code du travail, qui précise qu'un salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise, jusqu'à ce qu'il ait atteint vingt-six ans.

Toutefois, ces dispositions, applicables seulement jusqu'au 31 décembre 2007, ne peuvent avoir pour effet de supprimer les institutions représentatives du personnel existantes ou de mettre fin au mandat de représentants du personnel en cours.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD  
Directeur