

CNE et remplacement

Par **fayevalentine**, le **28/04/2007** à **09:10**

Bonjour, peut-on conclure un CNE pour remplacer une salariée en congé parental d'éducation? cette salariée occupe le poste d'ingénieur sécurité.
MERCI

Par **bob**, le **28/04/2007** à **12:05**

Il me semble que rien ne l'interdit... Je ne crois pas que l'ordonnance de 2005 ait exclue le remplacement du champ d'application du CNE. Par contre, il faudra faire attention au moment de la rupture vue l'incertitude en jurisprudence quant aux circonstances de la rupture...

Par **jeeecy**, le **28/04/2007** à **12:29**

[quote="bob":1a400rj0]Il me semble que rien ne l'interdit... Je ne crois pas que l'ordonnance de 2005 ait exclue le remplacement du champ d'application du CNE. Par contre, il faudra faire attention au moment de la rupture vue l'incertitude en jurisprudence quant aux circonstances de la rupture...[/quote:1a400rj0]
rien ne l'interdit, mais rien ne le favorise...

alors rien ne l'interdit car on peut embaucher en CNE qui on veut (au contraire du CDD qui doit respecter certaines conditions)

par contre comme le souligne Bob, si quand la salariée revient vous virez le salarié, alors là vous risquez une procédure aux Prud'hommes et de perdre puisque nombre de juridictions prud'homales estiment que la rupture ne serait pas justifiée...

en tout état de cause, si vous embauchez par CNE, je vous conseille le jour de la rupture de ne rien mettre en motivation!!!

pourquoi? parce que si vous allez devant le CPH, vous risquez de perdre mais ce n'est pas sur, alors que si vous mettez une motivation, le juge se rendra compte qu'elle n'est pas réelle (retour du salarié en l'espèce n'est pas une bonne motivation...)

Par **nicomando**, le **29/04/2007** à **18:31**

Bonjour,

Je suis d'accord avec tout cela en revanche je ne suis pas trop d'accord sur ce que tu dis jeeey :

[quote="jeeey":2490vwt3]en tout etat de cause, si vous embauchez par CNE, je vous conseille le jour d ela rupture de ne rien mettre en motivation!!![/quote:2490vwt3]

Car un licenciement doit effectivement être réel et sérieux mais doit aussi être motivé si le licenciement n'est pas motivé il y a nullité.

Donc en conclusion il vaut mieux embaucher en CDD pour un remplacement ça évitera tout désagrément.

Bon courage

Par **bob**, le **29/04/2007** à **19:36**

à nicomando

Un licenciement non motivé n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse.

Sinon, l'intérêt du CNE est en principe de na pas avoir à motiver la décision de licenciement pendant les deux premières années.

Voilà, sinon, d'accord avec la conclusion, il vaut mieux conclure un CDD.

a+

Par **sabibi12**, le **07/08/2007** à **13:00**

[quote="nicomando"]Bonjour,

Car un licenciement doit effectivement être réel et sérieux mais doit aussi être motivé si le licenciement n'est pas motivé il y a nullité.

Donc en conclusion il vaut mieux embaucher en CDD pour un remplacement ça évitera tout désagrément.

Bon courage[/quote]

bonjour

je tiens à rappeler pour information que l'avenir du CNE est fortement compromis du fait qu'une jurisprudence de la cour d'appel de PARIS en chambre sociale a récemment déclaré

que le CNE n'était pas légal et procède désormais à une requalification automatique en CDI....
:roll:

donc à suivre.... pour les juridictions de première instance et l'évolution jurisprudentielle
:roll: :?:

Image not found or type unknown