



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

RUPTURE

CONVEN-

TIONNELLE

COLLECTIVE

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

Le délai de contestation de la rupture passe à 12 mois

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Rupture conventionnelle collective

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 10

Les PSE risquent de se transformer en ruptures conventionnelles collectives

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, bien mal nommée « *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail* », ouvre la possibilité de rompre d'un commun accord simultanément le contrat de travail de plusieurs salariés dans le cadre d'un accord collectif. Baptisée « *rupture conventionnelle collective* », ce dispositif permet aux entreprises de se séparer de salariés en s'affranchissant de toute justification économique ou d'autre nature, sans avoir à respecter le reclassement interne, ni le congé de reclassement ou de contrat de sécurisation professionnelle et garanties protectrices des plans de sauvegarde de l'emploi (par ex. plan social). La vigilance s'impose car l'objectif est clairement d'éviter les licenciements tout en supprimant des emplois.

Une possibilité de se séparer collectivement de plusieurs salariés sécurisée par accord collectif

« *L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties* ».

La seule voie ouverte est la signature d'un accord d'entreprise majoritaire.

Les clauses minimales légalement obligatoires (nombre maximal de départs envisagés, et de suppressions d'emploi associées, conditions individuelles d'accès, procédure de candidatures, critères de départage entre les candidats, mesures de reclassement externe) doivent être **soigneusement travaillées** afin d'aller au-delà du simple respect de contraintes juridiques. Car il faut comprendre qu'aucun cadre juridique n'offre de quelconque accompagnement de ces départs, juste un droit au montant de l'indemnité de licenciement. Tout est donc à négocier.

Un contrôle administratif restreint

La DIRECTE doit valider cet accord, ce qui lui vaut le surnom de rupture « *conventionnelle collective* ». Mais le contrôle exercé est limité à la présence des clauses légales (ci-dessus énoncées) et la régularité de l'information du CSE ou du CE. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation.

Les autres acteurs possibles

Concernant les droits du comité social et économique (CSE) et du CE jusqu'à la mise en place du CSE, il réside dans une simple information en une seule réunion dont les modalités sont renvoyées dans l'accord. Ce droit mérite d'être développé afin d'être utile et que le CSE soit en mesure de faire des observations et de formuler des propositions.

Cette négociation n'est assortie d'aucun droit à expertise légale, comme dans le cadre d'un PSE. Pourtant, des analyses techniques pourront être pertinentes pour soutenir les négociations. Au-delà de la vérification du contenu légal, un expert pourra aider les délégués syndicaux à proposer des améliorations opérationnelles et à présenter des contre-propositions.

Certains employeurs attendent juste le décret d'application pour entrer en négociation alors n'hésitez pas à vous préparer aussi.

UN NOUVEAU RÉGIME AUTONOME DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un **accord collectif** portant rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties (C. trav. art. L.1237-17 nouveau).

Ce dispositif permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement et de raisons économiques (C. trav. art. L.1237-19, al. 1 nouveau). Mais des contreparties financières peuvent être mises à la charge des grosses entreprises uniquement, afin de revitaliser les bassins d'emploi. Les ruptures ouvrent droit pour les **salariés** à une indemnisation spécifique de l'employeur et aux allocations de chômage.

Remarque

La rupture conventionnelle collective doit être totalement dissociée du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il ne doit pas s'agir pour l'entreprise de négocier un tel dispositif, puis ensuite un PSE si l'objectif de suppression d'emploi n'était pas atteint. Dans ce cas, l'administration refusera de valider l'accord collectif.

Pour autant, la possibilité de prévoir des plans de départs volontaires dans le cadre d'un PSE est toujours possible.

Dans la mesure où la rupture conventionnelle collective est un **régime autonome de rupture** du contrat de travail, **les articles 11 et 12 de l'ordonnance 2017-1387** précisent que les dispositions du Code du travail relatives aux procédures de licenciement pour motif économique et à la rupture conventionnelle individuelle ne sont pas applicables dans ce cadre (C. trav. art. L.1233-3 et L.1237-16 modifiés).

En résumé, les entreprises qui souhaitent mettre en place des départs volontaires collectifs de salariés ont **2 possibilités** :

- soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective sans avoir à justifier de difficultés économiques ;
- soit dans le cadre d'un PSE en cas de difficultés économiques nécessitant de procéder également à des licenciements.

Le contenu de l'accord portant RCC est fixé par **l'article L.1237-19-1 nouveau du Code du travail**. Les parties à la négociation doivent reprendre toutes les mesures qui y sont prescrites.

Cet accord est conclu selon les règles de validité définies à **l'article L.2232-12 du Code du travail** en vigueur à la date de conclusion de l'accord (**Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, III**).

L'accord n'a pas en principe à prévoir les raisons du recours à la rupture conventionnelle collective. Néanmoins, il paraît judicieux d'indiquer le contexte dans lequel l'accord intervient.

UNE ENTRÉE EN VIGUEUR SUBORDONNÉE À DES DÉCRETS D'APPLICATION

Selon l'article 10, III de l'ordonnance 2017-1387, un décret doit préciser les modalités d'application du dispositif. Un autre décret est également prévu pour préciser les dispositions relatives à la revitalisation des bassins d'emploi. En conséquence, le dispositif entrera en vigueur à la date des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, X).



L'ADMINISTRATION DOIT ÊTRE INFORMÉE DÈS L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

Lorsque l'employeur envisage des suppressions d'emplois dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, l'administration doit être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord (C. trav. art. L.1237-19 nouveau). Les modalités d'information de l'administration devraient être précisées par le décret sur les mesures d'application du dispositif.

L'autorité administrative compétente est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord de RCC est établi. Si le projet d'accord porte sur des établissements relevant d'autorités compétentes différentes, c'est le ministre chargé de l'emploi qui désigne celle qui est compétente (C. trav. art. L.1237-19-5 nouveau).

Selon le rapport relatif à l'ordonnance 2017-1387, l'autorité compétente est la Direccte, plus précisément son unité territoriale (UT).

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DOIVENT ÊTRE INFORMÉS

L'accord fixe les modalités et les conditions d'information du comité social et économique (C. trav. art. L.1237-19-1, 1^o nouveau). Dans l'attente de la mise en place de cette instance unique, ses attributions sont exercées par le comité d'entreprise, ou, le cas échéant, par les délégués du personnel (Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 40, III).

Les représentants du personnel sont également consultés dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord

L'ACCORD DOIT FIXER UN NOMBRE MAXIMAL DE DÉPARTS VOLONTAIRES

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée de mise en œuvre de la RCC (C. trav. art. L.1237-19-1, 2^o nouveau).

Question

Est-ce que l'accord peut prévoir un nombre minimal de départs, à défaut duquel l'employeur pourrait y renoncer ? La rédaction du texte qui ne vise qu'un nombre maximal laisse à supposer que non.

Les suppressions d'emplois peuvent concerner l'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise ou être limitées à tels métiers ou telles catégories professionnelles de salariés en excluant les autres catégories ou métiers. **C'est à l'accord de bien définir le périmètre.** On ajoutera que les négociateurs de l'accord n'ont pas l'obligation de se référer à la notion de catégories professionnelles au sens des critères de l'ordre des licenciements économiques, les parties bénéficient donc d'une grande souplesse pour les définir.

A noter

Lorsque l'accord entraîne de nombreuses suppressions d'emplois affectant l'équilibre du ou des bassins d'emploi où est implantée l'entreprise, les grosses entreprises sont tenues de contribuer à atténuer les effets négatifs de ces suppressions d'emplois sur le bassin d'emploi.

S'agissant de la durée de mise en œuvre de l'accord, on peut distinguer plusieurs périodes :

- celle pendant laquelle les salariés postulent au départ,
- celle de l'examen des candidatures,
- celle des départs effectifs...

Ces périodes peuvent être communes à tous les salariés ou différentes selon les catégories de personnel ou les établissements de l'entreprise.

COMMENT ADHÉRER AU DISPOSITIF ?

L'accord collectif détermine les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés éligibles, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif de départs volontaires (**C. trav. art. L.1237-19-1, 6° nouveau**).

Ainsi, l'accord collectif doit préciser toutes les règles de forme et de fond d'adhésion au dispositif et d'examen par l'employeur des candidatures. Les parties peuvent également prévoir des conditions de rétractation au dispositif (délai, modalités), afin que les candidats au départ puissent revenir sur leur décision.

COMMENT DÉPARTAGER LES CANDIDATS AU DÉPART VOLONTAIRE ?

L'accord détermine les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier et les critères de départage entre les potentiels candidats au départ (**C. trav. art. L.1237-19-1, 3° et 4° nouveau**).

Ces critères sont définis librement par l'accord, les parties n'étant pas soumises aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements économiques.

Toutefois, rien ne leur interdit d'appliquer ces critères ou certains d'entre eux.

Par **exemple**, les critères retenus peuvent être l'ancienneté du salarié, la situation de famille, les qualités professionnelles, l'existence d'un projet personnel ou professionnel...

Attention

Les critères d'éligibilité au départ et de départage ne doivent pas être discriminatoires, fondés notamment sur des critères d'âge ou contraires au principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Selon le rapport relatif à l'**ordonnance 2017-1387**, les DIRECCTEs seront attentives, dans le cadre de la validation, au fait que le dispositif « *ne soit pas détourné de son objet en faisant peser sur les comptes publics et l'assurance chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié des personnes seniors* ». Concrètement, l'administration ne devrait pas valider les accords s'apparentant à des dispositifs de **préretraite**.

COMMENT RECLASSER LES SALARIÉS ?

L'accord fixe les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents : actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, actions de reconversion, actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes (**C. trav. art. L.1237-19-1, 7° nouveau**).

Ces mesures ne sont pas exhaustives. L'accord peut également en prévoir d'autres, comme une priorité de réembauche.

INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE DÉPART : QUEL MONTANT, QUEL RÉGIME ?

L'accord prévoit les modalités de calcul des indemnités de rupture qui ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement (**C. trav. art. L.1237-19-1, 5° nouveau**).

Selon le rapport relatif à l'**ordonnance 2017-1387**, un régime d'exonérations fiscale et sociale sera mis en place dans le cadre des prochaines lois de finances et/ou de financement de la sécurité sociale (LF et LFSS 2018) afin de garantir l'attractivité du dispositif de rupture conventionnelle collective. Ce régime devrait être le même que celui prévu pour les indemnités versées dans le cadre des plans de départs volontaires issus des PSE. **Toutefois, en l'état, ni le projet de loi de finances ni l'avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale ne mentionnent ce nouveau dispositif.**

Comment l'administration valide l'accord

Une fois conclu, l'accord est transmis à la DIRECCTE compétente pour validation (**C. trav. art. L.1237-19-3, al. 1 nouveau**), **selon des modalités qui devraient être précisées par le décret sur les mesures d'application du dispositif.**



Avant de prendre sa décision, l'administration s'assure que celui-ci est conforme à la loi, qu'il prévoit bien toutes les mesures nécessaires et que l'instance de représentation du personnel (comité social et économique ou, si le CSE n'est pas encore mis en place, comité d'entreprise ou, le cas échéant, délégués du personnel) a été régulièrement informée (**C. trav. art. L.1237-19-3, al. 2 à 5 nouveau**).

A noter

La DIRECCTE devrait porter une attention particulière à la catégorie de salariés ciblés par l'accord, en particulier, et proscrire les critères d'âge.

Elle dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la réception de l'accord, pour notifier sa décision à l'employeur, à l'instance de représentation du personnel et aux organisations syndicales signataires de l'accord. Cette décision est motivée (**C. trav. art. L.1237-19-4, al. 1 et 2 nouveau**).

Les modalités de notification de la décision de l'administration devraient être précisées par le décret relatif aux mesures d'application du dispositif.

L'absence de réponse de l'administration dans le délai de 15 jours vaut **décision implicite d'acceptation de validation**. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre une copie de sa demande de validation, accompagnée de l'accusé de réception de l'administration, à l'instance de représentation du personnel et aux organisations syndicales signataires de l'accord (**C. trav. art. L.1237-19-4, al. 3 nouveau**).

En cas de refus de validation par l'administration, l'employeur qui souhaite reprendre son projet présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé l'instance de représentation du personnel (**C. trav. art. L.1237-19-6 nouveau**).

Remarque

La rédaction de cette disposition laisse supposer que l'employeur pourrait modifier unilatéralement l'accord. Cette modalité n'est pas possible. Les modifications qui sont ici visées ne peuvent concerner que des éléments non soumis à la négociation (nouvelles pièces à fournir à l'administration, rectification d'erreurs...).

LES SALARIÉS SONT INFORMÉS DE LA VALIDATION DE L'ACCORD

La décision de validation ou, à défaut, les documents à fournir ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (**C. trav. art. L.1237-19-4, al. 4 nouveau**).

Ces autres moyens peuvent notamment consister en l'envoi d'un courriel à l'ensemble du personnel.

A noter

L'obligation d'information des salariés qui pèse sur l'employeur ne concerne que la décision de validation de l'accord par l'administration. Ainsi, en cas de refus, il n'est pas tenu d'informer les salariés. Toutefois, il est conseillé aux entreprises d'informer également les salariés dans cette situation en précisant les suites qu'entend prendre l'employeur (nouvelle demande, nouvel accord...).

La DIRECCTE et le CSE sont associés au suivi de l'accord

Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC sont fixées par l'accord lui-même (**C. trav. art. L.1237-19-1, 8° nouveau**).

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique (ou du comité d'entreprise ou, le cas échéant, des délégués du personnel). Les avis rendus par l'instance compétente sont transmis à la Direccte. Cette dernière est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant RCC (**C. trav. art. L.1237-19-7 nouveau**).



Le texte ne précise pas la date à laquelle l'employeur doit établir ce bilan. Celle-ci sera fixée par le décret précisant les mesures d'application du dispositif

LE CONTRAT EST ROMPU D'UN COMMUN ACCORD

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (**C. trav. art. L.1237-19-2, al. 1 nouveau**).

Remarque

Les salariés candidats au départ dans le cadre du dispositif ne sont pas pour autant certains de quitter l'entreprise puisque c'est l'employeur qui, in fine, accepte ou non ce départ. Un refus discrétionnaire de l'employeur est toutefois proscrit : il ne peut s'appuyer que sur les critères de départage contenus dans l'accord.

Le texte prévoit également les spécificités propres aux salariés protégés et aux médecins du travail qui se porteraient candidats au départ. Dans ce cas, la rupture d'un commun accord de leur contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun (et après avis du médecin inspecteur du travail s'agissant des médecins du travail).

La rupture de leur contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation (**C. trav. art. L.1237-19-2, al. 2 nouveau**).

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié :

- aux indemnités de rupture prévues par l'accord ;

- aux allocations d'assurance chômage, sous réserve de remplir toutes les autres conditions, d'aptitude et de recherche d'emploi notamment, pour en bénéficier (**C. trav. art. L.5421-1 modifié**).

L'ACCORD PEUT ÊTRE CONTESTÉ DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF

L'accord collectif, son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de l'administration ne peuvent pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord par l'administration (**C. trav. art. L.1237-19-8, al. 1 nouveau**).

A noter

La validation d'un accord pourrait être annulée lorsque celui-ci a été détourné de son objet, par exemple, en cas de PSE déguisé.

En cas de contestation d'un refus de validation d'un accord, est-ce que le juge saisi pourra valider l'accord en lieu et place de l'autorité administrative ? La réponse devrait être négative, comme en matière de rupture conventionnelle individuelle (**Cass. soc. 14-1-2016 n° 14-26.220 FS-PB**).

Ainsi, dans ce cas, le juge ne pourrait qu'annuler la décision de la Direccte, ce qui aurait pour conséquence que l'accord soit à nouveau transmis à l'administration, laquelle statuerait en tenant compte de l'autorité de la chose jugée.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article **L.1235-7-1 du Code du travail** relatif au contentieux des licenciements économiques collectifs (**C. trav. art. L.1237-19-8, al. 2 nouveau**).

Selon ce texte, le tribunal administratif est compétent en premier ressort, à l'exclusion de tout autre recours administratif et contentieux.

LE SALARIÉ A 12 MOIS POUR CONTESTER LA RUPTURE DU CONTRAT DEVANT LE JUGE

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail doit être formée avant l'expiration d'un délai 12 mois qui débute à la date de la rupture effective du contrat de travail. A défaut, l'action est irrecevable (**C. trav. art. L.1237-19-8, al. 3 nouveau**).

Conformément aux règles de droit commun, le juge compétent pour connaître du litige est le conseil de prud'hommes pour les salariés « ordinaires » et le juge administratif pour les salariés protégés ou les médecins du travail qui contestent l'autorisation administrative de rupture de leur contrat.

A noter

Les cas d'annulation de la rupture du contrat de travail devraient être, comme en matière de rupture conventionnelle individuelle, le vice du consentement ou la fraude de l'employeur (en cas de PSE déguisé notamment). La nullité de la rupture pourrait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, comme en cas de rupture conventionnelle individuelle (**CA Lyon 23-9-2011 n° 10-09122**), et ouvrir droit à une indemnisation fixée par le juge en fonction du barème.

CERTAINES ENTREPRISES CONTRIBUERONT À LA REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI

Lorsque l'ampleur des suppressions d'emplois affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels est implantée l'entreprise qui met en place un dispositif de RCC, les entreprises (sauf si elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire) sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant RCC envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi (**C. trav. art. L.1237-19-9 nouveau**).

Les entreprises tenues de contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi en cas de suppressions d'emploi de grande ampleur sont les suivantes (**C. trav. art. L.1237-19-9, al. 1 nouveau**) :

- les entreprises ou les établissements **d'au moins 1 000 salariés** ;
- les **groupes d'entreprises**, formés par une entreprise dominante ayant son siège social en France et les entreprises qu'elle contrôle, tenus de mettre en place un comité de groupe, conformément à **l'article L.2331-1 du Code du travail** ;
- les **entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire** visées aux **articles L.2341-1 et L.2341-2 du Code du travail**, dès lors qu'elles emploient au moins 1 000 salariés.

Lorsque les suppressions d'emploi concernent moins de 3 départements, une convention est conclue entre l'entreprise et la Direccte dans les 6 mois suivant la validation de l'accord. Celle-ci prévoit, sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par la Direccte, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues par l'entreprise pour contribuer à la création d'activités et au développement des emplois dans le ou les bassins affectés (**C. trav. art. L.1237-19-10, al. 1 nouveau**). Ces actions sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des **partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale**.



Elles font l'objet d'un suivi et d'une évaluation sous le contrôle de la DIRECCTE et selon des **modalités à définir par un décret à paraître** (**C. trav. art. L.1237-19-12 nouveau**).

La convention tient également compte des actions de même nature que celles visées ci-dessus (**C. trav. art. L.1237-19-10, al. 2**) :

- mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la GPEC ;
- prévues dans le cadre même de l'accord collectif portant RCC ;
- prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise, dont le contenu et les modalités d'adoption seront **définis par décret à paraître**.



Par exception, lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions identiques, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution, l'entreprise peut demander à la Direccte que cet accord tienne lieu de convention. La DIRECCTE a 2 mois pour s'opposer à cette demande et doit motiver son refus (**C. trav. art. L.1237-19-10, al. 2 nouveau**).

Lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins 3 départements, une convention-cadre de revitalisation est conclue entre l'entreprise et le ministre chargé de l'emploi, dans les 6 mois suivant la validation de l'accord collectif.

Dans les 4 mois qui suivent la signature de cette convention, une ou plusieurs conventions locales peuvent être conclues entre le représentant de l'Etat (le préfet) et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre (**C. trav. art. L.1237-19-14 nouveau**).

Les **maisons de l'emploi** peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi (**C. trav. art. L.1237-19-13**).

Le montant de la contribution financière de l'entreprise prévue par la convention ou l'accord collectif en tenant lieu, ne peut pas être inférieur à 2 fois la valeur du Smic mensuel par emploi supprimé. La DIRECCTE peut cependant fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise ne peut pas assumer cette charge financière.

En l'absence de convention ou d'accord collectif en tenant lieu, l'entreprise doit verser au Trésor public une contribution égale au double de ce montant (**C. trav. art. L.1237-19-11 nouveau**).

A noter

Même si le texte ne le précise pas, il est probable que le montant du Smic à prendre en compte est celui en vigueur au moment de la signature de la convention ou de l'accord. A défaut de convention ou d'accord, le Smic applicable devrait être celui en vigueur au moment de la demande de versement de la contribution.



Le ou les décrets à paraître ou sinon une circulaire préciseront les modalités et les conditions dans lesquelles la contribution est recouvrée en l'absence de convention. En l'état, cette mesure est trop peu précise pour être applicable.