

// le dossier pratique

Le recours au plan de départs volontaires

Élaboration, mise en œuvre, modalités de rupture du contrat, etc.

L'adoption d'un plan de départs volontaires est une pratique admise de longue date par la jurisprudence, qui subsiste en parallèle de la rupture conventionnelle collective, créée par les ordonnances de septembre 2017.

Moins douloureux pour les salariés qu'un simple PSE, le plan de départs volontaires est aussi moins pénalisant pour l'entreprise en termes d'image. Il existe néanmoins des règles à respecter.

Tout le droit du licenciement économique n'est pas écarté, et les représentants du personnel ont leur mot à dire.

Les entreprises contraintes de réduire leurs effectifs peuvent éviter de recourir aux licenciements économiques en faisant appel aux salariés volontaires pour quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de départs volontaires (PDV), négocié ou non avec les syndicats. La Cour de cassation admet en effet que la rupture du contrat pour motif économique puisse intervenir en dehors d'un licenciement, par rupture amiable. Ce mécanisme n'est pas prévu par les dispositions légales et se distingue de la rupture conventionnelle collective par plusieurs aspects.

Il convient, pour mettre en place un tel plan, de respecter certaines règles, notamment une partie de celles régissant les licenciements collectifs, selon la situation de l'entreprise et le nombre de départs envisagés. En pratique, le PDV peut résulter ou non d'un accord collectif et doit être mis en œuvre après consultation du comité social et économique (CSE).

De nombreuses entreprises pourraient avoir recours à des PDV pour faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

1 Qu'est-ce qu'un PDV ?

UNE ALTERNATIVE AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES...

La Cour de cassation admet les plans de départs volontaires comme alternative aux licenciements économiques : « le contrat

de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission, mais encore du commun accord des parties ; [...] la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire [... et] cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail » (Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-46.540 ; v. dans le même sens : Cass. soc., 13 septembre 2005, n° 04-40.135 ; Cass. soc., 28 novembre 2006, n° 05-41.848 ; v. également Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.509).

Il s'agit donc d'un mode de rupture différent du licenciement économique, puisqu'il repose sur la volonté commune de l'employeur et du salarié de rompre le contrat.

Une partie des dispositions applicables aux licenciements économiques s'appliquent cependant au départ volontaire dans le cadre d'un PDV, les dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail précisant que le régime du licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail entraînant une suppression d'emploi pour motif économique, à l'exclusion de la rupture conventionnelle individuelle et de la rupture conventionnelle collective (v. également Cass. soc., 5 mai 2004, n° 02-40.702).

À NOTER Le plan de départs volontaires peut être « autonome », c'est-à-dire ne prévoir que des départs volontaires, ou encore appartenir à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui sera dit « mixte », c'est-à-dire prévoyant des départs volontaires, suivis le cas échéant de licenciements économiques si le nombre de suppression d'emploi sur la base du volontariat ne s'avère pas suffisant.

...ET À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Le PDV ne doit pas être confondu avec la rupture conventionnelle collective (RCC). S'il s'agit dans les deux cas pour l'employeur de réguler sa masse salariale en faisant appel au volontariat, les deux mécanismes présentent des différences majeures :

– le PDV peut être mis en place dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors que la **RCC ne peut**, au contraire, **pas être utilisée en parallèle** d'un **PSE** (*Questions-Réponses, min. du Travail, 13 avril 2018, n° 6 à 8*). En effet, l'employeur doit, dans le cadre de la RCC, s'engager à ne procéder à **aucun licenciement économique** pendant une période donnée (*C. trav., art. L. 1237-17 et L. 1237-19*);

– la **RCC** résulte **obligatoirement** d'un **accord collectif** négocié par les partenaires sociaux puis validé par l'administration (*C. trav., art. L. 1237-19*), alors que le PDV peut être, soit négocié, soit mis en place unilatéralement.

À NOTER Il n'est en outre pas nécessaire de démontrer l'existence d'un motif économique pour recourir à une RCC.

DANS QUEL CADRE PRÉVOIR UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES ?

D'après l'administration, le plan de départs volontaires a vocation à être mis en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, afin de limiter le nombre de licenciements économiques (*Questions-Réponses, min. du Travail, 13 avril 2018*).

Le plan peut également être mis en œuvre en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi, ou encore pour prévenir des licenciements dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cette hypothèse étant rare en pratique).

■ Dans un plan de sauvegarde de l'emploi

Un **plan de sauvegarde de l'emploi doit être conclu** au sein des **entreprises d'au moins 50 salariés**, lorsqu'elles envisagent le licenciement d'**au moins dix salariés** sur une **même période de 30 jours** (*C. trav., art. L. 1233-61 ; v. le dossier pratique-Licenciement économique- n° 122/2020 du 6 juillet 2020*).

Le plan de sauvegarde de l'emploi établi en cas de difficultés économiques **peut prévoir** un plan de départs volontaires afin d'éviter ou du moins limiter le nombre des licenciements « secs ». Le **plan de départs volontaires est souvent la première phase** du **plan de sauvegarde** de l'emploi **mixte**. Ce n'est que si le nombre de départs volontaires intervenant dans ce cadre est insuffisant que l'employeur met en œuvre les autres mesures du plan (*reclassement interne, licenciements et aides au reclassement externe*).

À NOTER Comme indiqué ci-dessus, il est possible de négocier un plan de départs volontaires sans prévoir de procéder à des licenciements économiques en parallèle, l'employeur s'engageant à ne pas recourir à des licenciements, même si le nombre de départs volontaires est insuffisant. On parle alors de plan de départs volontaires autonome. Cependant, si le nombre de départs envisagés dans ce cadre dépasse les seuils exigeant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, celui-ci doit être conclu même si uniquement des départs volontaires sont envisagés.

■ Hors plan de sauvegarde de l'emploi

Il est possible de conclure un plan de départs volontaires en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi, soit dans une **entreprise occupant moins de 50 salariés**, soit lorsque les départs concernent **moins de dix salariés** sur une **même période de 30 jours**. Autrement dit, ce n'est que si les conditions légales exigeant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas réunies que celui-ci ne doit pas être conclu.

■ Dans un accord de GPEC

Les dispositions légales ne prévoient pas expressément la possibilité de mettre en œuvre un plan de départs volontaires dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cependant, elles mentionnent la **possibilité de négocier** sur la **mobilité professionnelle** des salariés, ce qui peut passer par un **plan de départs volontaires**. L'objectif est de prévenir les licenciements économiques, en adaptant la structure des effectifs aux évolutions économiques et technologiques. En pratique, il s'agit de proposer aux salariés occupant des emplois menacés à terme un départ volontaire de l'entreprise, avec des mesures incitatives.

À NOTER Dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), la négociation peut porter sur la mise en place de congés de mobilités, qui permettent un départ volontaire de l'entreprise, vers un nouvel emploi, avec une possibilité de réintégrer éventuellement son poste d'origine à la fin du congé (*C. trav., art. L. 2242-21, renvoyant à C. trav., art. L. 1237-18 et s.*).

2 Comment élaborer le plan de départs volontaires ?

Recourir à un plan de départs volontaires ne permet pas à l'employeur de s'affranchir de toute procédure. En effet, il a l'obligation de respecter un certain nombre d'obligations applicables en cas de licenciements économiques. Par ailleurs, l'élaboration du contenu du plan est un exercice délicat.

Le PDV est établi différemment selon qu'il appartient ou non à un plan de sauvegarde de l'emploi (*v. ci-avant*). Rappelons que cela dépend de l'effectif de l'entreprise et du nombre de salariés concernés. Si l'entreprise compte au moins 50 salariés, et si le plan de départs volontaires est susceptible d'aboutir à au moins dix ruptures de contrats de travail sur une même période de 30 jours, un plan de sauvegarde de l'emploi doit obligatoirement être établi (*C. trav., art. L. 1233-57-1 ; C. trav., art. L. 1233-61 et Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-15.187*).

À NOTER Dans le cadre d'un PSE, le plan doit être soumis à homologation ou validation de l'administration. Si le PDV est établi en dehors d'un PSE, l'administration doit simplement être informée des ruptures de contrats de travail prononcées (*C. trav., art. L. 1233-19*) et le cas échéant, de la consultation du CSE (*C. trav., art. L. 1233-20*). Pour des raisons de sécurité juridique, il demeure possible de soumettre volontairement son PDV au Direccte avant sa mise en œuvre.

Le contenu du plan dépend en outre des engagements de l'employeur en matière de licenciements dans l'hypothèse où le nombre de départs volontaires serait insuffisant (*v. ci-après*).

FAUT-IL NÉGOCIER AU PRÉALABLE UN ACCORD COLLECTIF ?

Pas nécessairement.

Si le PDV est mis en place en tant que volet d'un PSE, celui-ci pourra tout aussi bien être mis en place par accord collectif que par décision unilatérale de l'employeur, respectivement validé ou homologuée par le Direccte (C. trav., art. L. 1233-24-1 et art. L. 1233-24-4).

Si le PDV est mis en place en dehors d'un PSE (moins de dix suppressions d'emplois en 30 jours ou entreprise de moins de 50 salariés), l'employeur n'a aucune obligation de négocier un accord. En pratique, la plupart des plans de départs volontaires font l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. Mais le ministère du Travail a rappelé que l'existence d'un accord collectif n'est pas une condition indispensable à la mise en place d'un tel plan (Questions-Réponses, min. du Travail, 13 avril 2018).

FAUT-IL CONSULTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

■ Consultation au titre du motif économique de la rupture

Selon l'article L. 1233-3 du Code du travail, les dispositions légales relatives au licenciement économique et notamment la procédure spécifique, sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant d'une suppression ou une transformation d'emploi ou à une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les plans de départs volontaires sont donc soumis à la procédure applicable aux licenciements économiques, et ce, même si l'élaboration d'un PSE n'est pas obligatoire.

En conséquence, le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, doit être consulté sur le PDV (Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-46.540).

La procédure précise de consultation dépendra de l'effectif de l'entreprise, du nombre de départs envisagés, et de l'obligation de conclure un PSE ou non (C. trav., art. L. 1233-8 et s.). En cas de PDV prévoyant la suppression d'au moins dix postes sur 30 jours, deux réunions d'information-consultation minimum doivent être organisées (C. trav., art. L. 1233-29 et L. 1230-30). Lors de cette consultation, l'employeur doit présenter les modalités de l'appel au départ volontaire et indiquer les conditions dans lesquelles un refus peut éventuellement être opposé aux salariés volontaires (Circ. min. n° 92-26 du 29 décembre 1992).

À NOTER Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut décider de faire appel à un expert pour l'assister (C. trav., art. L. 1233-34).

■ Consultation sur les questions de santé, de sécurité et conditions de travail

Si le plan de départs volontaires a un impact important sur les conditions de travail, le comité social et économique doit être associé à la démarche afin de mesurer et de prévenir les risques psychosociaux associés au projet et de garantir la santé et sécurité des salariés restant en poste. À défaut, la mise en œuvre du projet peut être suspendue par le juge judiciaire (Cass. soc., 14 novembre 2019, n° 18-13.887).

En outre, si le PDV appartient à un PSE faisant l'objet d'une validation ou d'une homologation du Direccte, ce dernier doit contrôler les mesures prises dans le plan afin de prévenir les risques psychosociaux dans le plan (T. confl., 8 juin 2020, n° C4189).

FAUT-IL PRÉVOIR DES MESURES DE RECLASSEMENT ?

Deux situations sont à distinguer :

– si le plan de départs volontaires exclut tout recours à des licenciements, même s'il n'y a pas assez de candidats au départ ou de salariés retenus, il n'est pas nécessaire de prévoir un plan de reclassement interne (Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-15.187);

– au contraire, si le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 10-23.516). Attention, dans cette hypothèse, la recherche de reclassement doit se faire préalablement à la mise en œuvre du plan (Cass. soc., 23 avril 2013, n° 12-15.221; Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-11.047 et n° 15-12.137).

QUE DOIT PRÉVOIR LE PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE ?

■ Le périmètre du plan et les salariés concernés

Outre le nombre maximal de candidatures susceptibles d'être acceptées, le plan de départs volontaires doit définir son périmètre. Celui-ci peut couvrir toute l'entreprise, ou seulement un établissement ou un service. De même, le plan doit préciser quels sont les salariés pouvant se porter candidats au départ volontaire, avec les métiers et les catégories professionnelles concernés. Notons que le PDV peut aussi être spécifiquement réservé aux salariés remplissant certaines conditions d'âge ou d'ancienneté.

Il peut être précisé que les salariés dont le départ entraînerait un recrutement externe ne pourront bénéficier du plan (Cass. soc., 1^{er} février 2011, n° 09-43.343).

■ Les indemnités de rupture

Pour être incitatif, le plan de départs volontaires doit prévoir l'octroi aux salariés concernés d'avantages, et notamment d'indemnités de rupture. Celles-ci doivent être au moins aussi favorables que les indemnités auxquelles le salarié aurait pu prétendre s'il avait été licencié (Cass. soc., 22 février 2006, n° 04-41.314).

Quel est le régime fiscal et social des indemnités de rupture versées dans le cadre du PDV? Tout dépend du cadre dans lequel s'inscrit ce dernier.

Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu (CGI, art. 80 duodecies). Elles sont aussi exonérées de cotisations sociales dans la limite des plafonds indiqués à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale). Elles sont soumises à CSG/CRDS pour leur montant supérieur à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, dans la limite de deux fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Les **dispositions légales** sont **muettes** quant au régime des sommes versées pour un départ volontaire **en dehors** d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** (PDV « autonome »). À défaut, elles sont **imposables et soumises à cotisations** sociales (L. n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, art. 199). Il convient de noter que la Cour de cassation a **toutefois exonéré** de cotisations sociales :

- des indemnités de départ volontaire versées dans un **contexte de difficultés économiques** (Cass. soc., 12 janvier 1995, n° 92-13.637);
- des indemnités de départ volontaire allouées dans le cadre d'une **réorganisation** des effectifs non liée à des difficultés économiques (Cass. soc., 10 octobre 1996, n° 94-20.161; Cass. soc., 23 mai 2000, n° 97-42.444).

▣ Autres mesures incitatives

Le plan de départs volontaires peut comprendre d'autres mesures incitatives, telles que :

- des **aides** financières et/ou techniques à la **création** ou à la reprise **d'entreprise** (assistance technique pour les dossiers administratifs, recherche de financements, initiation à la gestion, versement d'une prime contre remise de documents attestant de la réalité de la création d'entreprise, etc.) ;

- des **aides** à la **reconversion** : proposition et financement de bilans de compétence, de formations d'adaptation ou de reconversion ou pour préparer un diplôme, de démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), etc. ;

- pour les salariés en fin de carrière, des possibilités de **départ anticipé en retraite** en compensant les pertes de rémunération (rachats de trimestres et de points de retraite par exemple), des majorations des indemnités de départ à la retraite ;

- des **aides** à la **mobilité géographique** : recherche de logement, appui administratif, soutien familial (aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint, à la scolarisation des enfants, etc.), indemnités de déménagement et d'installation, etc.

Certains plans accordent un **maintien de la couverture santé-prévoyance** après le départ de l'entreprise.

Généralement, les entreprises mettent en place des « cellules info-conseil », des « pôles mobilité », « antenne-emploi » ou autre structure, interne ou externe (par exemple un cabinet d'outplacement), chargées de conseiller les salariés sur leur projet de départ. Une grande attention doit d'ailleurs être donnée aux incidences du départ ce qui concerne les droits aux allocations chômage, aux pensions de retraite et aux aspects fiscaux (v. ci-après).

Les entreprises, ou les structures dédiées au plan de départs volontaires, doivent être parfaitement renseignées sur ces points. Soulignons aussi, à propos de l'aspect conseil aux salariés, qu'une entreprise a été condamnée pour avoir accordé un départ volontaire pour création d'entreprise alors que le projet du salarié reposait sur des prévisions erronées, car l'un des engagements du plan consistait en un soutien technique par une antenne-emploi, qui avait en l'espèce failli (Cass. soc., 30 octobre 2002, n° 00-45.660).

▣ Autres mentions du PDV

Le plan de départs volontaires doit évidemment indiquer les **raisons** de sa mise en œuvre et le **nombre de départs souhaités** (et donc le nombre maximal de candidatures qui seront acceptées), en rappelant que le principe qui sous-tend le plan est le volontariat et que la rupture se fera d'un commun accord.

Doivent également être donnés les **périodes de l'appel à candidatures**, la **durée** du dispositif de **volontariat**, les **modalités pratiques** (interlocuteurs et entités chargées de conseiller les salariés, service destinataire des demandes de départ, formulaires de demande, nécessité ou non d'utiliser un courrier recommandé avec accusé de réception, etc.) et les **délais de réponse** de l'entreprise aux candidats. Il est bon de garantir aux salariés une certaine **confidentialité** dans le traitement de leur demande.

Les **modes d'information et consultation du comité social et économique** sont à détailler le cas échéant : CSE d'établissement ou d'entreprise, voire comité central, dès lors que les ruptures de contrat envisagées ont un motif économique (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-43.499).

3 Comment mettre en œuvre le PDV ?

L'APPEL AU VOLONTARIAT

Au terme de la procédure de consultation des représentants du personnel, une fois le plan de départs volontaires définitivement adopté, l'employeur lance un appel à candidatures.

En pratique, cet appel peut être effectué soit **de manière collective par voie d'affichage** dans les locaux de l'entreprise ou diffusion sur le site intranet de l'entreprise, **ou de manière individualisée** par courrier papier ou électronique.

Cet appel à candidatures doit préciser la **date limite** et les modalités de dépôt des candidatures, ainsi que les personnes compétentes pour fournir aux salariés des informations complémentaires sur le dispositif de départ volontaire.

COMMENT DÉPARTAGER LES CANDIDATS ?

Les **règles de départage** des salariés candidats doivent être **préalablement définies et contrôlables**. L'employeur ne saurait ajouter des conditions ou des critères supplémentaires à ceux prévus par le plan, sauf à méconnaître ses engagements initiaux (Cass. soc., 25 septembre 2002, n° 00-43.524).

L'employeur doit pouvoir **justifier ses critères de choix** par des raisons objectives et pertinentes, en respectant l'égalité de traitement entre salariés (Cass. soc., 5 juin 2012; n° 11-15.215, Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-10.890). Soulignons qu'un salarié ne peut être écarté d'un plan de départs volontaires au motif qu'il se serait antérieurement engagé à démissionner (Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 10-26.887).

Le salarié dont la candidature au départ a été écartée, sans que l'application des critères prévus au plan ne puisse le justifier, est en droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice qui en résulte (Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-44.085, à propos d'un salarié qui voit finalement sa candidature écartée alors que l'employeur avait préalablement validé son projet de reclassement externe et annoncé son départ). Il a même été jugé qu'était justifiée la prise d'acte de la rupture du contrat par un salarié dont la candidature avait été rejetée de manière injustifiée (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-42.035).

FAUT-IL RESPECTER DES CRITÈRES D'ORDRE DES DÉPARTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ?

Si le PDV est mis en œuvre dans le **cadre** d'un **PSE** prévoyant également des licenciements, celui-ci doit **fixer** les **critères d'ordre** des licenciements (charges de famille, ancienneté, caractéristiques sociales, etc.). En revanche, dans le **cadre** d'un **PDV autonome**, les règles légales ou conventionnelles imposant de fixer les **critères d'ordre** des départs pour motif économique **ne s'appliquent pas** (Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 16-15.456), sauf si l'employeur s'y est engagé (Cass. soc., 10 mai 2005, n° 02-45.237). Rien n'empêche l'employeur de choisir d'appliquer ces critères s'il le souhaite.

UN DÉPART VOLONTAIRE PEUT-IL ÊTRE PROPOSÉ AUX SALARIÉS PROTÉGÉS ?

La réponse est positive. Selon la Cour de cassation, dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture pour motif économique, le contrat de travail d'un salarié investi d'un mandat représentatif peut être résilié amiablement dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation des représentants du personnel (Cass. soc., 27 mars 2007, n° 05-45.310).

Donc cela est envisageable, mais **uniquement après accord de l'inspecteur du travail**. Saisi d'une telle demande d'autorisation, l'inspecteur du travail doit s'assurer que le salarié est bien à l'initiative de la demande et que son consentement n'est pas vicié (Cass. soc., 22 janvier 2008, n° 06-41.751).

4 Comment s'opère la rupture du contrat ?

QUELLE PROCÉDURE RESPECTER ?

Le contrat de travail des salariés volontaires au départ dont la candidature a été retenue est rompu d'un **commun accord**.

Puisque les départs volontaires ne constituent ni des licenciements ni des démissions, ils ne sont **pas soumis** aux **formalismes** afférents (entretien préalable, lettre de licenciement, etc.).

Il semble néanmoins évident que l'accord de rupture amiable pourra être précédé d'un ou plusieurs **entretiens** destinés à conseiller et à écouter le salarié.

De plus, par prudence, l'**accord de résiliation amiable** devra être **écrit** et **signé**.

Si la loi n'en détermine pas le contenu, et si donc indiquer le motif économique précis ayant conduit à la rupture n'est pas obligatoire, il est **conseillé** de **mentionner** dans l'accord que la **cause** du départ est **économique**. Par ailleurs, pour éviter toute ambiguïté, et toute confusion avec les autres modes de rupture du contrat de travail, il ne faut pas oublier de **mettre en évidence** un **intitulé** « **accord de rupture amiable** ». Après avoir rappelé l'identité des parties et le poste occupé par le salarié ayant accepté un départ volontaire, la date effective de rupture du contrat de travail, et donc de départ du salarié de l'entreprise, doit apparaître clairement.

Il est utile de **rappeler** les **étapes** de la **procédure suivie** : date de signature du plan de départs volontaires, date de candidature du salarié, date de réponse positive de l'employeur, etc.

Les sommes versées à titre d'indemnité de départ volontaire sont à détailler.

Enfin, il faudra rappeler que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage (*voir ci-après*).

À NOTER S'il existe une clause de **non-concurrence**, il pourra être question du sort de celle-ci : maintien ou levée.

LE SALARIÉ EST-IL TENU D'EFFECTUER UN PRÉAVIS ?

Une sorte de préavis pourra être décidée d'un commun accord ; mais dans ce cas, il ne sera pas soumis aux exigences légales qui ne se rapportent qu'aux licenciements ou aux démissions.

Sa durée et son mode d'exécution ne dépendront que d'une **négociation** entre employeur et **salarié**. Ce n'est donc pas un préavis à proprement parler.

5 Quels sont les droits du salarié après son départ volontaire

LES RUPTURES AMIABLES OUVERT-ELLES DROIT AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE ?

A priori **oui**, dans la mesure où la cessation du contrat de travail est motivée par une cause économique.

Dans l'**attestation** destinée au **Pôle emploi**, remise aux salariés lors de la rupture, l'employeur doit veiller à bien faire état d'une **rupture** du contrat de travail **pour motif économique**. Nous recommandons toutefois la plus grande prudence sur ce point, évidemment primordial pour les salariés. L'employeur aura donc tout intérêt à se renseigner préalablement auprès des services compétents en explicitant son plan de départ volontaire.

LES SALARIÉS AYANT ACCEPTÉ UN DÉPART VOLONTAIRE BÉNÉFICIENT-ILS DE LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE ?

Oui. Les salariés bénéficient effectivement de la priorité de réembauche propre aux licenciements économiques (Cass. soc., 13 septembre 2005, n° 04-40.135).

UN SALARIÉ AYANT ACCEPTÉ UN DÉPART VOLONTAIRE PEUT-IL SE RÉTRACTER ?

Tant que l'accord de rupture amiable n'est pas signé, la réponse est probablement positive. Mais une fois cet accord signé, l'**employeur** n'est, à notre avis, **pas tenu d'accepter** une volte-face, à moins que le salarié ne démontre que son consentement a été vicié (CA Lyon, 16 février 2006, n° 04/07885).

UN CSP OU UN CONGÉ DE RECLASSEMENT DOIT-IL ÊTRE PROPOSÉ AUX SALARIÉS ?

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, en vue d'une reconversion ou d'une création (ou reprise) d'entreprise, au moyen de mesures d'accompagnement et de périodes de formation et de travail (*C. trav., arts. L. 1233-65 et s.*).

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, l'employeur propose un congé de reclassement, de 12 mois maximum qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi (*C. trav., art. L. 1233-71*).

Le **salarié qui accepte** une rupture amiable de son contrat de travail dans le cadre d'un **PDV** doit se voir proposer un **CSP** ou un **congé de reclassement**, selon la **taille** de l'**entreprise** (*Cass. soc., 16 décembre 2008, n° 07-15.019: décision rendue à propos du Pare, ancien dispositif remplacé par le CSP*).

UNE RUPTURE INTERVENANT DANS LE CADRE D'UN PDV PEUT-ELLE ÊTRE CONTESTÉE ?

Un accord de rupture amiable pour motif économique a pour seul objet de rompre les relations contractuelles. Il ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin à toute contestation résultant de la rupture définitive du contrat de travail, et ce quels que soient les termes de l'accord de rupture (*Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-40.701*).

Dès lors, un tel accord ne peut prévoir que le salarié renonce à toute contestation des conditions et du motif de la rupture de son contrat de travail.

L'**accord amiable de rupture** peut alors être contesté en justice.

On peut cependant imaginer qu'après la rupture, une **transaction**, régie par l'article 2044 du Code civil, soit conclue en vue de mettre fin à un différend entre l'employeur et l'ancien salarié.

À partir du moment où tous les salariés de l'entreprise sont exposés à un licenciement économique, l'employeur ne peut pas réserver le bénéfice des mesures de départ volontaire prévues par le PSE aux salariés d'un seul établissement. Il s'agit d'un avantage qui doit bénéficier à l'ensemble du personnel susceptible d'être atteint par le licenciement. En effet, ne pas permettre aux salariés des autres établissements de bénéficier de l'alternative offerte par des départs volontaires aidés caractérise une rupture dans l'**égalité de traitement** entre les salariés des divers établissements (*Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-15.182*).

Si un salarié se porte **candidat au départ** dans le cadre d'un PDV, et que l'employeur lui notifie **ensuite** son **licenciement pour motif économique**, il ne s'agira **plus d'une rupture amiable** (*Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 09-42.836*). L'employeur devra alors respecter toutes les obligations liées au licenciement économique. De même, si le salarié démissionne au lieu de signer un accord de rupture amiable, il ne bénéficiera pas des indemnités de départ et des avantages nécessairement liés au PDV.

Selon une circulaire interministérielle du 12 juillet 2012 sur les modalités de mise en œuvre de l'**obligation de revitalisation** applicables aux entreprises d'au moins 1 000 salariés qui procèdent à des licenciements économiques affectant par leur ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emploi où elles sont implantées (*C. trav., art. L. 1233-84 et s.*), les entreprises qui procèdent à des réductions d'effectifs exclusivement via un plan de départs volontaires sont également assujetties.