



Le plan de départ volontaire : un mode de rupture du contrat de travail autonome

publié le 11/09/2012, vu 33443 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Avec la crise économique, les plans de départs volontaires se sont multipliés. Ces départs volontaires permettent à l'employeur de réduire ses effectifs tout en préservant son image. Même si cette rupture du contrat de travail suppose l'accord du salarié, l'employeur doit respecter certaines exigences. Le plan de départ volontaire se situe entre le licenciement économique et la démission. La cour de cassation l'a admis comme une alternative à ces deux ruptures classiques du contrat de travail : « 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 dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ; [...] cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail » (Sociale 2 décembre 2003 n°01-46.540). Ce plan peut être mis en œuvre dans le cadre d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en dehors de ceux-ci. Dans tous les cas, le plan de départ volontaire doit permettre d'éviter un licenciement économique. Une rupture d'un commun accord du contrat de travail "peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise" (Sociale 2 décembre 2003).

Le plan de départ volontaire : un mode de rupture du contrat de travail autonome

Avec la crise économique, les plans de départs volontaires se sont multipliés. Ces départs volontaires permettent à l'employeur de réduire ses effectifs tout en préservant son image.

Même si cette rupture du contrat de travail suppose l'accord du salarié, l'employeur doit respecter certaines exigences.

Le plan de départ volontaire se situe entre le licenciement économique et la démission. La cour de cassation l'a admis comme une alternative à ces deux ruptures classiques du contrat de travail : **« 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 dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ; [...] cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail » (Sociale 2 décembre 2003 n°01-46.540).**

Ce plan peut être mis en œuvre dans le cadre d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en dehors de ceux-ci. Dans tous les cas, le plan de départ volontaire doit permettre d'éviter un licenciement économique.

Une rupture d'un commun accord du contrat de travail "peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise" (Sociale 2 décembre 2003).

1. Les mentions et les mesures prévues par le plan de départ volontaire

Les mentions devant figurer dans le plan sont les suivantes :

- Nombre de départs souhaités - Nombre maximal de candidatures pouvant être acceptées
- Périmètre du plan (toute l'entreprise, un établissement, un service)
- Salariés pouvant en bénéficier (métiers, catégories professionnelles, conditions d'âges, ancienneté)

La cour de cassation a précisé que si tous les salariés d'une entreprise sont concernés par un licenciement économique, ils doivent tous bénéficier des mesures de départ volontaire. Le fait de réserver ces mesures aux salariés d'un des établissements constituerait une rupture d'égalité de traitements entre les salariés (Sociale 12 juillet 2010 n°09-15.182).

De plus, la chambre sociale admet que le départ peut être proposé aux salariés protégés. Cependant, l'inspecteur du travail doit autoriser la rupture pour motif économique (Sociale 27 mars 2007 n°05-45.310).

- Raison de sa mise en œuvre
- Période de l'appel, durée du dispositif de volontariat
- Modalités pratiques telles que l'entité chargée de conseiller les salariés, règles de départage ...
- Délais de réponse de l'entreprise

Le plan doit également prévoir les mesures incitatives dont pourront bénéficier les salariés l'acceptant :

- Indemnités de rupture aussi favorables que les indemnités de licenciement (Sociale 22 février 2006)
- Aide financier ou technique à la création. Reprise d'entreprise
- Aides à la reconversion (formation, bilans de compétence...)
- Aides à la mobilité géographiques (recherche de logement, indemnités de déménagement et d'installation...)

- Compensation des pertes de rémunération pour les salariés en fin de carrière (rachat de trimestres...)

Une structure interne ou externe est souvent mise en place par l'entreprise afin de conseiller les salariés sur leur projet de départ.

1. Procédure

Selon l'article L.1233-3 du Code du travail, les dispositions concernant le licenciement pour motif économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'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 articles L.1233-1 et suivants du Code du travail sont donc applicables.

Par contre, les règles du licenciement prévues aux articles L.1231-1 et suivants du Code du travail ne sont pas applicables aux départs volontaires. Par conséquent, l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, d'un entretien préalable, de la notification du licenciement, du respect du préavis disparaissent.

Dans un premier temps, Il est donc nécessaire de consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnels sur la mise en place d'un plan de départs volontaires (Sociale 2 décembre 2003 n°01-46.540). L'employeur pourra alors présenter les modalités de l'appel au départ volontaire et les conditions dans lesquelles un refus peut-être opposé aux salariés. Le plan pourra être adopté.

Ensuite, l'employeur lance un appel à candidature (au volontariat) soit de façon collective en l'affichant dans les locaux ou sur le site intranet de l'entreprise, soit de façon individuelle en adressant un courrier papier ou électronique aux salariés.

Après avoir reçu toutes les demandes de départ volontaire, l'employeur va devoir opérer un choix. Les règles de départage doivent être prévues au préalable. La cour de cassation considère que l'employeur ne peut pas se fonder sur des critères qui n'ont pas été mentionnés dans le plan (Sociale 25 septembre 2002).

Les critères utilisés doivent être objectifs et pertinents. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée (Sociale 5 juin 2012 n°11-15.215). La chambre sociale n'admet pas qu'un salarié qui s'est engagé à démissionner soit écarté (Sociale 25 janvier 2012 n°10-26.887).

Si ces règles ne sont pas respectées par l'employeur, le salarié, écarté de manière injustifiée, pourra obtenir une indemnisation du préjudice. Il peut même prendre acte de la rupture de son contrat de travail (Sociale 24 juin 2009 n°08-42.035).

Lorsqu'un salarié, qui s'est porté candidat pour un départ volontaire, se voit notifier son licenciement économique, la cour de cassation refuse la qualification de rupture amiable (Sociale 13 juillet 2010 n°09-42.836). L'employeur doit respecter toutes les règles du licenciement pour motif économique.

1. La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail est rompu d'un commun accord. Un accord de résiliation amiable devra être écrit et signé. Cet accord doit préciser :

- Motif économique (facultatif)
- Mettre en évidence par un intitulé le caractère amiable de la rupture
- Identité des parties
- Poste occupé
- Date effective de la rupture et départ de l'entreprise
- Détail des indemnités de départ volontaire
- Sort de la clause de non concurrence
- Rappelé le bénéfice de la priorité de réembauchage (Sociale 13 septembre 2005 n°04-40.135)

L'accord de rupture amiable entre le salarié et l'employeur peut être contesté en justice. La cour de cassation a précisé que cet accord ne constituait pas une transaction (Sociale 15 décembre 2010 n°09-40.701).

Elle a également indiqué que l'action en nullité de la convention de rupture amiable prévue dans un accord collectif est soumise au délai de prescription quinquennale prévu par l'article 1304 du Code civil (Sociale 23 février 2005 n° 02-47010).

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53