Image not found or type unknown

Les départs volontaires : une alternative au Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ?

publié le **13/03/2010**, vu **2801 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Les départs volontaires sont souvent présentés comme une modalité du reclassement externe du personnel de l'entreprise sous « la sellette » d'un licenciement économique. Or, le reclassement externe accompagne le licenciement alors qu'un départ volontaire a pour finalité de l'éviter.

Le PDV est donc cet effet « kiss cool » produisant un double effet :

- Celui d'éviter les licenciements ;
- L'autre de contribuer à la sécurisation du parcours du salarié hors de l'entreprise.

Aussi, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un licenciement, le salarié va pouvoir partir aux conditions proposées ou négociées individuellement. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer les critères d'ordre du licenciement puisque ces derniers ne sont mis en œuvre que lorsque le licenciement est décidé. Nonobstant, si les candidatures sont supérieures aux offres, l'éviction de candidats peut s'opérer en application des règles relatives à l'ordre des licenciements lorsque le plan lui-même le prévoit.

Dès lors, le PDV constitue le moyen d'identifier la population licenciable soit, celle n'ayant pu faire l'objet d'un reclassement en interne ou, non éligible au PDV.

Précisons que l'appel à candidatures doit s'accompagner d'une information des salariés sur le projet de départs volontaires. Généralement, on observe que l'appel à candidatures est souvent restreint à certaines catégories d'emplois ou de salariés.

En toutes hypothèses, soulignons ici que la sélection, pour respecter le principe d'égalité, doit répondre à des critères objectifs en adéquation avec les sujétions du plan. Communément, un comité de suivi est en charge d'étudier et évaluer le projet individuel présenté par le salarié candidat au départ.

Toutefois, relevons que l'appel à candidature ne dispense pas l'employeur de formuler des offres de reclassement interne aux salariés envisageant un PDV (articles L 1233-61 et L 1233-4 du code du travail). Le droit au reclassement étant individuel, le salarié en est titulaire, y compris, lorsque le licenciement n'implique pas l'adoption d'un PSE.

Dans ces conditions, l'employeur doit procéder à l'examen attentif de la situation du salarié afin de lui soumettre une proposition de reclassement sérieuse et loyale des postes de reclassement existants dans l'entreprise et dans le groupe dont il fait partie s'il y a lieu.

Si le salarié l'accepte, l'accord ne sera définitif que si l'offre est toujours vacante dans la mesure où, le même emploi peut être proposé en reclassement à plusieurs salariés présentant un profil

similaire. A l’instar du PDV, ici aussi les critères d’ordre des licenciements ne s’appliquent pas de plein droit aux mesures de reclassements (le PSE peut toujours prévoir les modalités de traitement des candidatures).

A l’opposé, si le salarié refuse, il fera alors partie du personnel licenciable en l’absence de PDV. On retrouve alors toute l’utilité sociale du départ volontaire qui consiste à éviter les licenciements ou en limiter le nombre tout comme le reclassement interne (articles L 1233-4 et L 1233-61 du code du travail).

Fondamentalement, le PDV est donc bien autonome du PSE mais, peut aussi en être une des composantes puisque tous deux ont pour finalité le « TSF : tout sauf un licenciement » !

Pour l’heure, le code du travail ne dit mot s’agissant d’inclure les plans de départs volontaires (PDV) comme volet du PSE. Pour autant, cette pratique est dominante aujourd’hui et peut s’avérer plus avantageuse eu égard aux mesures de reclassements internes et externes de « l’ESP : emplois ans perspective » qui traduit bien l’envers d’un PSE.

Sans vouloir prendre une attitude cynique, il est clair que le reflet de l’actualité sociale de ces derniers mois au travers des multiples PSE engagés par certains Groupes, laisse présager des douteuses revitalisations de bassins d’emplois (notamment dans le nord de la France) ou encore, des reprises d’entreprises hypothétiques par de potentiels repreneurs quelque peu dubitatifs eux-mêmes à l’encontre des appels d’offres émis (pour ne pas citer d’exemple tel que BKC et Heuliez… :(((

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés