



Le PDV au RDV de la négociation sur la sécurisation de l'emploi

publié le **30/10/2012**, vu **2734 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La quatrième séance de négociations sur la sécurisation de l'emploi s'est tenue le jeudi 25 octobre. Côté syndicats, la volonté de revoir les cas de licenciements économiques pour les limiter aux seules entreprises en graves difficultés économiques fait débat. Face à « la mode » des licenciements boursiers de sociétés en bonne santé financière souhaitant simplement conserver leur marge, les syndicats s'élèvent pour défendre les emplois contre les spéculateurs. Côté patronat, on avance qu'il s'agit là d'une question de sauvegarde de compétitivité de nos entreprises dans un contexte toujours plus globalisé où la baisse des coûts est impérative si l'on veut sauver les entrepreneurs de la crise.

Quid : une négociation sans issue ?

En tout état de cause, ce qui sortira de cette négociation devra créer de nouveaux droits en matière de licenciement économique pour les salariés et ceci quelle que soit la taille des entreprises.

A ce titre, la distinction entre les entreprises qui anticipent les fluctuations de leur activité économique et leurs conséquences sur l'emploi et la formation des salariés doit permettre de sanctionner les comportements laxistes.

Le prochain rendez-vous est d'ores et déjà programmé pour le 15 novembre afin de présenter un projet de texte global.

Face à la hausse du chômage et la multiplication des suppressions d'emplois, les salariés ont besoin de solutions. Groupama, Air France, L'Equipe, Victoria Line, Sanofi, Bouygues Télécom, Cofinoga et j'en oublie, la liste d'entreprises qui optent pour une sortie en douceur des effectifs via un plan de départ volontaire (PDV) est longue.

Quid : Le PDV est-il une forme de reclassement vertueux ?

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

Les actions qui y sont proposées doivent être concrètes, réalisables et efficaces, faute de quoi la procédure de licenciement peut être considérée comme nulle.

Par ailleurs, l'engagement de l'employeur dans le cadre du PSE doit être exécuté de bonne foi. Aussi, lorsque les représentants du personnel existent dans l'entreprise, de même que l'autorité administrative, doivent être informés de l'exécution du PSE. De la sorte, les engagements souscrits par l'employeur sont totalement contrôlés.

Le régime de la nullité du PSE et des licenciements consécutifs s'est étoffé grâce aux jurisprudences de la Cour de cassation qui ont été reprises par le législateur.

Toutefois, on peut regretter que la nullité se focalise uniquement sur les conséquences d'un PSE défaillant et d'une procédure qui s'est poursuivie nonobstant ce vice initial.

Dit autrement, c'est d'une nullité formelle dont il est question.

A ce jour, aucune action en nullité n'est ouverte au salarié qui soutient que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse sans remettre en cause la régularité du PSE et de la procédure.

Quid : quand les PSE réduits à un PDV sont-ils valides ?

Un plan de reclassement qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

En revanche, dès lors que les salariés qui refusent d'adhérer au PDV voient, quoi qu'il arrive, leur emploi supprimé, leur maintien dans l'entreprise supposera un reclassement qui devra être mis en œuvre dans le cadre d'un plan de reclassement interne tel que prévu par la loi.

Début octobre, les hauts magistrats ont rappelé que l'employeur est en effet tenu d'établir un plan de reclassement interne « *lorsque 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 PDV et conduit soit au maintien de ces salariés dans l'entreprise dans un autre emploi, soit à leur licenciement* ».

Si le refus du salarié d'adhérer au PDV lui fait courir le risque de perdre son travail alors, des actions de reclassement interne précises doivent être prévues dans le PSE.

Aujourd'hui, le PDV constitue le plus souvent un élément à part entière du PSE. Il ne faut donc pas perdre de vue sa finalité de mettre en œuvre un départ organisé de l'entreprise à des conditions nécessairement approuvées par le salarié.

En cas de litige, la valeur du PDV au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe sera un critère déterminant apprécié par les juges. Puisque le PDV s'intègre au PSE, la validité du PSE sera en « jeu ». Chacun comprendra aisément l'importance et l'application à accorder au

traitement du parcours professionnel à venir du salarié...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 26 oct. 2010, no 09-15.187

Cass. soc., 9 oct. 2012, n° 11-23.142, P+B