



Indemnité de Plan de Départ Volontaire

Par **pierrepaoul**, le **03/03/2017** à **06:35**

bonjour,

Le départ volontaire est une rupture à l'amiable pour motif économique qui empêche toute contestation ultérieure de la part de l'ancien salarié. il suffit de postuler auprès du service des Ressources Humaines.

Les indemnités proposées dans le cadre du PDV (qui ne peuvent être inférieures à celles d'un licenciement) doit elle figurer sur quel document ?

Une seule estimation orale peut valoir de droit ?

A quel moment les indemnités de départ qui sont calculées sur la base du salaire brut et versées en fonction de l'ancienneté doit être arrêter ?

Peut on signer une demande de départ sans un montant écrit par son employeur ?

La notification à la DIRECCTE dans une rupture conventionnelle impose un montant (cerfa 14598*01) et dans le cadre d un PDV ?

Par **P.M.**, le **03/03/2017** à **11:25**

Bonjour,

Un salarié qui a accepté le plan de départ volontaire en concluant un accord amiable de rupture ne peut pas contester le caractère économique de celle-ci mais peut en demander sa nullité s'il n'a pas reçu une information complète suivant l'[Arrêt 04-44605 de la Cour de Cassation](#)...

D'autre, s'il n'a pas été rempli dans d'autres droits, il peut exercer un recours suivant l'[Arrêt 09-40701](#)...

C'est dans l'accord amiable de rupture que devraient figurer les indemnités auxquels le salarié a droit...

Ce qui est orale et non écrit s'envole...

On peut toujours tout faire mais si ensuite le salarié ne perçoit pas les indemnités auxquelles il a droit, il peut exercer un recours...

Par **pierrepaoul**, le **03/03/2017 à 20:56**

bonjour

Un salarié qui a accepté un plan de départ volontaire et qu'on lui a promis oralement une indemnité et ensuite après avoir signé a reçu un montant inférieur "l'employeur déclare s'être trompé dans le calcul lors de la première estimation"

quel recours a-t-il ?

Par **P.M.**, le **03/03/2017 à 21:24**

Tout dépend de quelle preuve dispose le salarié mais comme je vous l'ai dit les paroles s'envolent et dans ce cas s'il n'a que cela, je crains qu'il n'ait aucun recours sauf si l'employeur voulait reconnaître sa promesse...

Par **pierrepaoul**, le **16/03/2017 à 21:09**

bonsoir

d'après les dires de la DIRECCTE ce serait un abus de confiance ou une malveillance.

Par **P.M.**, le **17/03/2017 à 08:38**

Bonjour,

Donc la DIRECCTE a dû en même temps donner le moyen au salarié de prouver ce qu'on lui avait promis oralement car c'est bien là le problème pour exercer un recours à moins que l'employeur le reconnaisse...

Par **pierrepaoul**, le **30/04/2017 à 20:36**

bonsoir

Un salarié qui a accepté un plan de départ volontaire:

- la prime pour l'aide à la création d'entreprise peut être exonérée d'impôt, même si elle est versée sur un an ?

- le salarié qui reçoit un complément de rémunération (500 euros sur 18 mois puis 300 euros sur 12 mois), comment cette aide est-elle considérée net ou brut, comme un salaire assujéti au charge et imposable ?

Par **P.M.**, le **30/04/2017** à **20:45**

Bonjour,

C'est essentiellement un problème fiscal qui ne concerne pas directement le Droit du Travail, thème de ce forum...

S'il s'agit d'un salaire, cela devrait donc occasionner l'émission de feuilles de paie avec cotisations sociales et donc être imposable...

Par **pierrepaoul**, le **02/05/2017** à **07:09**

Les indemnités de licenciement que vous recevez lorsqu'il est mis fin à votre contrat dans le cadre d'un plan de départ volontaire sont exonérées d'impôt en totalité, quelle qu'en soit la dénomination : prime ou indemnité d'aide au départ volontaire, d'aide à la création d'entreprise ou à la réinsertion professionnelle... Seules les indemnités qui ne sont pas liées directement au licenciement doivent être déclarées.

le complément de salaire est-il liée au licenciement ?

Par **P.M.**, le **02/05/2017** à **08:30**

Bonjour,

La question reste posée...

Par **pierrepaoul**, le **30/05/2017** à **21:47**

Par conséquent, pour apprécier l'assujettissement ou non à l'IR d'une indemnité, il conviendra en premier lieu de déterminer sa nature, c'est à dire la raison pour laquelle elle a été octroyée.

Par **pierrepaoul**, le **05/06/2017** à **22:04**

le complément de salaire suite a un PDV

j ai fini par trouver son nom :Allocation Temporaire Dégressive

Cette convention peut s'appliquer en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La différence est obtenue par la comparaison du salaire net moyen perçu au cours des 12 mois précédant le licenciement et le salaire net de reclassement à percevoir au cours des 12 prochains mois.

L'allocation peut être versée pendant 2 ans maximum

L'allocation temporaire dégressive est soumise à la CRDS (0,5 %) et à la CSG (6,2 %) sur 97 % de son montant et est imposable dans les mêmes conditions qu'un salaire.