



## Plan social - Plan de départ volontaire

Par **KTI31**, le **17/10/2016** à **14:43**

Bonjour,

L'entreprise de mon mari prépare un plan social dans lequel il y a semble-t-il 2 volets, licenciements et plan de départ volontaire.

Mon mari a 56 ans et 40 ans de boîte, ayant commencé à 16 ans il est dans le cadre des carrières longues. Il est en invalidité partielle (50%) depuis le mois de février sur ordre de la Sécurité sociale et a une reconnaissance de travailleur handicapé de la MDPH.

Dans son secteur, il y a 12 postes qui sautent sur 30 et déjà 17 candidats au PDV.

L'entreprise laisserait partir de préférence les plus jeunes (moins cher à dédommager).

Compte tenu de son état de santé, il aimerait pouvoir partir en PDV mais est inquiet pour le calcul de sa prime de licenciement. On lui a indiqué qu'elle serait calculée sur son salaire brut. Problème, son salaire brut est de moitié moins élevé puisque la Sécu complète dans le cadre de l'invalidité. Il ne digère pas l'idée qu'après 40 ans dans l'entreprise et un travail qui l'a rendu handicapé (2 prothèses de hanches, 1 d'épaule et une opération du genou) il doive partir avec la moitié des indemnités qui lui seraient dues.

Pourriez-vous donc svp m'indiquer sur quelle base est calculée l'indemnité de départ. Est-ce le taux horaire brut ou le salaire mensuel brut ? On a beaucoup de mal à obtenir des informations chiffrées claires.

A-t-il intérêt à se positionner sur le PDV ou vaut-il mieux partir en CSP dans le cadre d'un licenciement économique ? Dans ce cas il aurait droit à un an de formation de reconversion et 2 années d'ARE mais ces années valideraient les trimestres pour la retraite mais ils ne seraient pas considérés comme cotisés. Il lui manquerait donc au final 2 trimestres non cotisés pour faire valoir ses droits à la retraite...

Comme vous le voyez, c'est un peu flou quand on n'est pas spécialiste en droit du travail.

Pouvez-vous nous aider svp ? Merci d'avance à tous ceux et celles qui voudront bien nous répondre.

Bonne journée.

Par **P.M.**, le **17/10/2016** à **15:35**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir ce qui a fait que le salaire du salarié été diminué de moitié...

Autrement, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des 12 ou 3 derniers salaires mais avec une ancienneté en proportion éventuellement des période à temps complet et à temps partiel...

Pour pouvoir se déterminer par rapport au PDV, il faudrait connaître son contenu...

Je conseillerais au salarié de se rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **KTI31**, le **17/10/2016** à **17:02**

Bonjour et merci d'avoir pris le temps de me répondre.

Ce qui a fait que son salaire est diminué de moitié, c'est la mise en invalidité à 50 % par la CPAM, suite à de multiples opérations lourdes qui l'ont obligé dans un 1er temps à un changement de poste, puis un mi-temps thérapeutique puis la mise en invalidité a été décidée par la sécu. Il touche bien sûr le complément de la SS mais ça ne rentre pas dans son salaire de base.

Comme vous dites il faudrait vraiment connaître le contenu du PDV mais même les représentants du personnel ne sont pas très informés...

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **17/10/2016** à **18:35**

La mise en invalidité n'implique pas forcément une modification essentielle du contrat de travail diminuant l'horaire après le temps partiel thérapeutique...

En tout cas, je vous ai répondu pour l'indemnité de licenciement en me référant à [l'art. L3123-5 du Code du Travail](#) :

[citation]Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

**L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.**[/citation]

Il doit bien y avoir quelqu'un qui connaît ou a un exemplaire du PDV...

Par **KTI31**, le **17/10/2016** à **21:27**

Pour le moment le PDV et le PSE ont été transmis à la DIRECCTE et depuis il y a eu des avenants qui n'ont pas été examinés par celle-ci. Donc c'est le flou total même pour les DP... On devrait avoir un peu plus d'info d'ici la fin du mois sans doute.  
Merci de prendre sur votre temps pour répondre à nos questions.  
Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **17/10/2016** à **22:01**

Effectivement, il faudrait attendre que les différentes modalités deviennent définitives...

Par **KTI31**, le **17/10/2016** à **22:13**

Je posterai dès que j'aurais plus d'info.  
A bientôt.