

Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Janvier 2025 - emploi.formation@cfecgc.fr

LES PLANS DE DEPARTS VOLONTAIRES

1. QU'EST-CE QU'UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES ?

Un plan de départs volontaires (PDV) est un dispositif mis en place par l'employeur, généralement dans un contexte de restructuration ou de réorganisation de l'entreprise, afin de réduire les effectifs sans recourir à des licenciements contraints.

Un PDV permet en effet à l'employeur d'éviter le licenciement pour motif économique, ou d'en limiter le nombre.

Il repose sur **le volontariat** et ne peut donc pas être imposé aux salariés. Autrement dit : lorsqu'un PDV est mis en place, le salarié souhaitant en bénéficier doit candidater au dispositif mis en place par l'employeur.

Le cas échéant, le contrat de travail est alors **rompu d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié. La rupture doit être formalisée par écrit.

Attention !

Il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission.

Ce mode de rupture ne doit pas être confondu avec une rupture conventionnelle (individuelle ou collective).

2. QUI EST CONCERNE PAR UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

2.1 Entreprises concernées par un plan de départs volontaires

Pour recourir à un PDV, une entreprise doit se retrouver en situation de difficultés économiques.

Une entreprise connaît des difficultés économiques lorsqu'elle constate notamment une baisse de ses commandes, de son chiffre d'affaires, une dégradation de sa trésorerie ou des pertes d'exploitation.

Le cas échéant, le départ volontaire du salarié est possible, soit de façon autonome (via un accord collectif), soit dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

2.2 Salariés concernés par un plan de départs volontaires

Le plan de départs volontaires est généralement ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais les conditions d'éligibilité — comme l'âge, l'ancienneté, le service ou le poste occupé —, lesquelles sont précisées par le document mettant en place le dispositif (accord portant PSE, accord collectif etc.), peuvent être élargies par ce dernier.

3. MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

3.1 Adoption du plan de départs volontaires

Pour mettre en place un PDV, l'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel.

Le plan doit préciser plusieurs informations telles que la période de volontariat, les secteurs concernés, les conditions d'éligibilité au dispositif etc.

Bien entendu, les conditions d'éligibilité au dispositif ne doivent pas faire l'objet de mesures discriminatoires et doivent respecter le principe d'égalité de traitement. En cas de contestation (par exemple, si l'employeur refuse une candidature sur la base d'un de ces critères), c'est au juge qu'il appartiendra d'apprécier si lesdits critères sont bien objectifs.

Une fois le plan adopté, les salariés doivent en être informés par tous moyens. En général, le plan doit faire l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise.

3.2 Phase de volontariat et traitement des candidatures

Lorsque le plan de départs volontaires a été adopté, une phase dite « de volontariat » s'ouvre.

Pendant celle-ci (dont la durée est, pour rappel, précisée dans le plan), les salariés qui le souhaitent et qui sont éligibles au dispositif peuvent se porter volontaire au départ. C'est-à-dire qu'ils acceptent de quitter leur poste dans l'entreprise.

L'employeur examine ensuite les candidatures qu'il a reçues et sélectionne les salariés en fonction des conditions définies dans le plan.

Si l'employeur décide de refuser une candidature, ce refus doit être motivé.

3.3 Rupture du contrat de travail

Lorsque la candidature du salarié a été acceptée, le contrat de travail de ce dernier est rompu d'un commun accord entre lui et son employeur.

La loi ne prévoit aucun formalisme mais la rupture est en pratique formulée par écrit au moyen d'une convention de rupture, laquelle précise l'indemnité de rupture versée au salarié ainsi que d'éventuelles priorité de réembauche, clause de non-concurrence etc.).

Attention !

Une fois que la rupture à l'amiable a été conclue, le salarié volontaire au départ ne peut pas contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail, ni l'application des critères d'ordre des licenciements.

Cas particulier du salarié protégé,

Lorsque le PDV implique un salarié protégé, la rupture du contrat de travail de ce dernier est **soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail**, quand bien même le PDV repose sur le volontariat.

Ainsi, après la demande écrite du salarié protégé formulée pour quitter l'entreprise dans le cadre du PDV, l'employeur ayant accepté sa candidature doit adresser une demande d'autorisation de rupture à l'inspecteur du travail.

Ce dernier vérifie que la démarche du salarié est réellement volontaire, libre et éclairée ; et qu'il n'existe aucune pression déguisée ou fraude de son statut protecteur.

Si l'autorisation est délivrée, la rupture du contrat peut être effectuée. Sinon, le contrat reste en vigueur.

4. INDEMNITES DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UN DEPART VOLONTAIRE

4.1 Indemnités de départ

L'indemnité de départ versée au salarié dans le cadre d'un PDV **ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement**.

Son montant est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la convention de rupture, ou par accord collectif.

4.2 Autres indemnités de rupture

En plus de l'indemnité spécifique au PDV, le salarié a droit, comme pour les autres modes de rupture du contrat de travail, à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au nombre de jours de congés acquis et non pris, ainsi qu'à tous les éléments de rémunération qui lui sont dus par l'employeur au moment de la rupture du contrat (salaires, primes, etc.)

4.3 Droits au chômage

Bien que basé sur le volontariat, quitter l'entreprise dans le cadre d'un plan de départs volontaires n'est pas une démission.

Aussi, après une rupture de contrat intervenant à la suite d'un PDV, le salarié concerné **peut** — s'il remplit les conditions nécessaires ¹ — **prétendre au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.**

5. PRIORITE DE REEMBAUCHE

Le salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un plan de départs volontaires (que celui-ci soit autonome ou mis en place dans le contexte d'un PSE) bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail.

C'est-à-dire que, dans ce délai d'un an, le salarié peut — comme après un licenciement pour motif économique —, demander à être informé par l'employeur des postes disponibles et compatibles avec ses qualifications, et à être réintégré en priorité si un tel emploi se libère dans l'entreprise.²

¹ Voir notre fiche : Conditions d'ouverture des droits

² Art. L. 1233-45 C. trav.