

Plans de départs volontaires, des licenciements plus sociaux ?

PSA et Renault, Arcelor, Chaffoteaux et Maury, « le Monde », le CHU de Nantes, Adecco... En quelques mois, la liste des plans de départs volontaires s'est allongée. Que cachent ces procédures ?



DAVID RIDLEY / IMAGES.COM / CORBIS

Apriori, comme le dit Jean-Philippe Sénac, directeur du pôle social du cabinet Apex, « la notion de plan de départs volontaires est peu normée par la loi ». L'on peut cependant en distinguer deux types, outre la stratégie plus que répréhensible qui consiste à contourner les obligations d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en négociant individuellement des départs volontaires. Dans le cadre d'un PSE, l'objectif affiché des départs volontaires est de limiter au maximum les mesures d'autorité, c'est-à-dire les licenciements imposés. Avant de mettre en œuvre son plan, l'entreprise ouvre une période durant laquelle, selon certains critères, des salariés pourront

se porter candidats au départ. Une prime de départ (voire des aides à projet, selon les PSE négociés) en sera la contrepartie. Certaines entreprises n'hésitent pas, pour accélérer le mouvement, à investir dans des « primes valises » : d'un montant parfois très convaincant pour de petits salaires, elles peuvent décider des salariés indécis...

Garantie d'emploi. La possibilité de départs volontaires, hors PSE, s'ouvre depuis peu aux entreprises parvenues avec les syndicats à un accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) qui en prévoit les modalités. Bien que la loi prête encore à interprétation sur ce point,

l'entreprise peut alors ainsi éviter la procédure « contraignante » d'un plan social. Les départs volontaires peuvent être ouverts aux métiers menacés à plus ou moins long terme. Plusieurs conditions doivent être remplies. Notamment, le candidat au départ devra avoir la garantie d'un emploi stable avant de quitter l'entreprise. D'autre part, le départ volontaire peut être aussi utilisé en cas de « nécessité de réduction ou d'adaptation des effectifs ». L'accord GPEC détermine les conditions dans lesquelles l'entreprise, avant de programmer un éventuel PSE, peut proposer aux volontaires un congé pour mener des actions susceptibles de les aider dans un projet

personnel. À l'issue de cette période, la rupture « d'un commun accord » aura lieu. Dans un cas, comme dans l'autre, la rupture du contrat n'est alors pas considérée comme une démission et ouvre le droit aux indemnités légales de licenciement, voire plus selon les accords de GPEC (mesures d'accompagnement, primes...).

Situation anticipée.

« Avec la GPEC, on est dans l'innovation, constate Jean-Philippe Sénac. Le principe est la recherche d'une alternative humainement et socialement plus supportable qu'un plan brutal de suppression d'emplois.

Cette voie est d'ailleurs souvent acceptée par les syndicats, là où d'importants plans de licenciements ont déjà eu lieu. » Néanmoins, entre le principe qui, en passant, permet aux entreprises de se donner une image plus sociale, et la pratique, il y a la teneur de l'accord de GPEC. Celui-ci, par définition, anticipe une situation à partir de facteurs réels (qualifications, état de l'entreprise...) mais aussi supposés (perspectives d'évolution économique, démographique, technologique de l'entreprise, du secteur...). Les syndicats peuvent être amenés à négocier les conditions de départs volontaires qui se dérouleront dans un contexte qui leur est inconnu. Et ces négociations très complexes nécessitent une préparation spécifique que les syndicats n'ont pas toujours, de l'avis de Jean-Philippe Sénac. Toujours est-il qu'avec la GPEC, l'usage du volontariat est facilité. Et en cette période de crise, les entreprises semblent tentées d'en abuser. ★

MARION ESQUERRE

LA PAROLE À...



PATRICK NUSSBAUM

« Avec la crise, une partie de ceux qui s'étaient portés volontaires se retrouvent finalement au chômage. »

JEAN-PIERRE MERCIER,
DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL ADJOINT (CGT) CHEZ PSA

« C'est le troisième plan de départs volontaires (3 500 suppressions d'emplois - NDLR) depuis que l'accord de GPEC a été signé, au début de 2007. Sur le site de Aulnay, même les signataires de la GPEC se sont opposés ou abstenus. Avec le premier plan, la direction a atteint son objectif. Au deuxième, seulement la moitié. Certains salariés se sont dit que c'était une opportunité. Ils ont créé leur entreprise. D'autres sont allés chez des sous-traitants. Mais, aujourd'hui, avec la crise, une partie se retrouve finalement au chômage. Dans ce contexte, qui va se porter volontaire ? Les vieux ouvriers de la production ? Ils ne sont même pas concernés : ils sont révoltés ! Et ceux qui resteront savent que le travail va encore s'intensifier. On peut avoir des discussions interminables mais, juridiquement, l'entreprise peut mener à terme ce plan de départs. Il n'y aura que la mobilisation des salariés pour changer ses plans, comme d'habitude... »