

## Un PDV, c'est quoi?



Le PDG a annoncé en Comité d'Entreprise l'ouverture des négociations sur un Plan de Départs Volontaires (PDV) de 370 salariés maximum.

Un certain nombre de salariés s'interroge ou pense pouvoir partir en pré-retraite. Or, l'ensemble du personnel d'ADP ne sera pas concerné par ce PDV car il ne s'agira pas d'un plan de départ en retraite anticipé (PARDA) ouvert à tous.

### Le contexte juridique

Depuis les années 70, jusqu'aux années 2000, la direction négociait avec les syndicats un Protocole d'Accord de Départs en Retraites Anticipées, (PARDA).

Les premiers « PARDA » permettaient aux agents de partir à 57 ans, les agents ayant leur droit à la retraite à 60 ans. En tout état de cause, l'entreprise payait les agents chez eux car les accords avec les ASSEDIC ne permettaient pas de mettre les agents au chômage. Le dernier PARDA était avantageux car les agents pouvaient partir dès 55 ans sous réserve d'avoir leur retraite à 60 ans, à 5 ans de sa retraite, le salarié avait donc la possibilité d'arrêter de travailler, ADP lui versant une rente correspondant à 70% de la rémunération de l'échelon moyen (l'échelon 256). Ceci était extrêmement intéressant pour les bas salaires.

L'Etat a décidé, il y a quelques années de surtaxer les entreprises mettant en place ce type de dispositif de départ anticipé puisque l'objectif du gouvernement était de maintenir dans l'emploi les seniors tout en allongeant la durée de travail. Ainsi, en dehors du PARDA Pompiers, accord à durée indéterminée, la direction a refusé de renouveler le PARDA général malgré la demande quasi unanime des syndicats, seul une organisation n'étant pas signataire car le principe « d'un départ une

embauche » n'était pas acté, les autres syndicats dont FO estimant qu'il fallait se battre et argumenter sur le terrain pour faire remplacer les départs en préretraite, (comme les départs en retraite par ailleurs), le cas échéant.

Depuis 2006, les seuls dispositifs de départs anticipés qui ont été mis en place par la direction étaient des Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), ex « plans sociaux » afin d'éviter des plans de licenciements collectifs pour motif économique autoritaires : le C2A escale, issu du PSE escale et le congé de mobilité lié au PSE d'IMO.

## **Les différents PDV existants**

D'un point de vue technique, il existe aujourd'hui trois types de PDV :

- les PDV institués dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Visant à adapter la structure des effectifs aux évolutions économiques et technologiques. Ces plans de départs ne présentent cependant plus qu'un intérêt résiduel puisque, depuis 2011, les indemnités de rupture versées dans ce cadre sont intégralement soumises aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.
- les PDV adossés à un plan de licenciement collectif pour motif économique. Le PDV se conçoit alors comme un préalable à l'application de l'ordre des licenciements : les ruptures de contrat de travail concerneront prioritairement les salariés volontaires et des licenciements contraints ne seront prononcés que si le nombre de candidats au départ s'avère insuffisant. Dans ce cadre, dès lors que plus de dix ruptures de contrats de travail sont envisagées dans une entreprise occupant au moins 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit faire l'objet d'une négociation puis présenté au CE pour consultation.
- enfin, les PDV dits « autonomes », exclusifs de tout licenciement contraint, qui ne s'applique que sur la base du volontariat mais vise à supprimer certains emplois jugés « sensibles » ou en sureffectifs.

En effet, les entreprises ayant décidé de réduire leurs effectifs pour motif économique font appel aux salariés volontaires pour quitter l'entreprise, en mettant en place des incitations financières, défiscalisation du pécule par exemple qui devient de facto une indemnité de licenciement économique non soumise à l'impôt.

Ainsi dans le PSE escale, il a été proposé à certains salariés occupants des métiers, fonctions, qualifications permettant de reclasser des salariés de l'escale, de pouvoir partir 3 ans avant leur retraite. Une entreprise ayant des difficultés économiques, plutôt que de licencier les plus jeunes et les moins anciens, préfère proposer aux anciens de partir volontairement à des conditions intéressantes permettant ainsi de libérer des postes pour reclasser le personnel. Elles sont aussi exonérées de cotisations sociales dans la limite des plafonds indiqués à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

ADP n'ayant pas de difficultés économiques qui auraient pour conséquence le licenciement économique de plus de 10 salariés souhaite donc négocier un Plan de Départ Volontaire autonome.

## Un PVD autonome c'est quoi?

Les modalités d'un plan autonome ne sont pas inscrites dans le code du travail, mais sont une construction de la jurisprudence

Le constructeur automobile Renault envisageait 4000 suppressions d'emplois sous la forme exclusive de départs volontaires. À cet égard, il s'engageait à ne pas procéder à des licenciements. Si le volet reclassement externe était particulièrement développé dans le plan (soutien des projets professionnels ou personnels, aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise, formation...), les mesures de reclassement interne étaient inexistantes. D'où la question posée au Tribunal de Grande Instance de Nanterre, puis à la Cour d'appel de Versailles : le PDV autonome (sans licenciement) peut-il s'exonérer du reclassement interne ?

Réponse affirmative, dans un premier temps, des juges du fond (TGI Nanterre, 12 déc. 2008 ; CA Versailles, 1er avr. 2009) selon lesquels « *en présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail, ce qui exclut par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement* ».

Ainsi, par l'arrêt « Renault » du 26 octobre 2010, la Cour de cassation a dispensé Renault d'établir un plan de reclassement interne, intégré au PSE, dès lors qu'au-delà du plan de départs volontaires, aucun licenciement n'était envisagé par l'entreprise (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-15.187, P. Bailly, E. Dockès, F. Aknin, ).

## Qui seront les 370 salariés concernés par le PDV?

Tout PDV est soumis aux règles d'ordre public entourant le licenciement pour motif économique (IBM Cass. Soc. 22 février 1995, pourvoi n° 92-11566, arrêt IBM) et ne saurait donc échapper à ces règles et spécialement à celles édictées au titre du PSE

Par conséquent, tous les salariés d'ADP ne seront pas concernés à l'inverse d'un PARDA puisque l'employeur n'a pas le droit de recruter sur un poste qui a été supprimé dans le cadre d'un PDV.

La direction a donc procédé ainsi (à titre d'exemple):

Elle prend une filière (exemple la filière secrétariat) et constate que dans la fonction X (exemple secrétaire) il y a 300 salariés. Suite à des modifications de l'organisation du travail, à l'amélioration des outils informatiques, elle estime que le travail peut être effectué par 200 salariés contre 300 et qu'elle peut donc supprimer 100 postes. Combien reste-t-il de sténodactylos dans l'entreprise ?

Par ailleurs l'optimisation d'outils comme SAP et la recentralisation des fonctions achats et approvisionnement va par définition remettre en cause un certain nombre de postes de comptables, postes issus de la politique de décentralisation menée depuis de décennies ou chaque « baron » a ses structures comptables, sa DRH...

La direction en procédant ainsi a identifié un certain nombre de fonctions ou elle estime pouvoir supprimer des effectifs. Sur l'ensemble de l'entreprise, la direction estime donc pouvoir supprimer 370 postes.

Puis par fonction identifiée, la direction a regardé combien de salariés sont en âge pour partir en retraite ou proche de la retraite. Sur les fonctions où les 370 suppressions sont envisagées, 270 salariés pourraient dès aujourd'hui partir en retraite ou sont proche de la retraite. La direction proposera donc à ces 270 salariés déjà identifiés des incitations financières pour partir immédiatement en retraite ou des congés de fin de carrière pour ceux qui pourront prétendre à la retraite d'ici quelques mois. Elle permettra par ailleurs à 100 personnes supplémentaires positionnées sur les fonctions identifiées comme non nécessaire de pouvoir partir pour des projets personnel (création ou reprise d'entreprises).

Si les salariés occupant les fonctions identifiées par la direction et concernés par le PDV ne souhaitent pas partir, leur poste ne sera pas supprimé.

Les salariés concernés seront donc principalement des salariés occupant des fonctions "supports". En toute logique, ceux occupant des postes réglementaires, stratégiques, commerciaux, techniques... ne seront pas concernés par le PDV. Le jeu de « taquin » comme ce fut le cas pour l'escale, (un agent hors escale pouvait bénéficier du plan de départ si son poste permettait le reclassement d'un agent de l'escale) ne semble pas envisagé, étant juridiquement très instable.

## **Le calendrier**

La direction souhaite ouvrir les négociations mi-septembre pour une mise en place du PDV en mars 2014. Le PDV aura une durée de vie de 6 à 9 mois.

## **Accord ou pas d'accord**

L'accord doit recueillir l'adhésion de syndicat représentant 50% des suffrages aux élections du Comité d'Entreprise et être validé par l'administration. En l'absence d'accord majoritaire, la direction peut mettre en place un plan unilatéral lequel sera alors soumis à l'homologation de l'administration avec, dans ce cas, un contrôle censé être plus approfondi du contenu.

Ces dispositions sont issues de l'accord scélérat signé par CFDT, CFTC et CFE-CGC au plan national que le gouvernement s'est empressé de transformer en loi sur la prétendue « sécurisation de l'emploi ».

Bien entendu, nous tiendrons le personnel informé de l'évolution des consultations et négociations le cas échéant.

Roissy, le 23/08/13

## **Contacts FO**

Roissy: 01 48 62 14 79

[fory1@adp.fr](mailto:fory1@adp.fr)

Orly: 01 49 75 06 41

[fool1@adp.fr](mailto:fool1@adp.fr)