

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Départ volontaire du salarié en cas de difficultés économiques dans l'entreprise

L'employeur, dont l'entreprise connaît des difficultés économiques, peut proposer à un ou plusieurs salariés la rupture à l'amiable de leur contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Le contrat est rompu sans procédure de licenciement ou de démission. L'employeur et le salarié s'accordent sur les conditions de la rupture. Le salarié perçoit une indemnité rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Nous vous présentons les informations à retenir.

Qu'est-ce qu'un départ volontaire du salarié en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

Le départ volontaire du salarié (également appelé « **départ négocié** »), en cas de difficultés économiques dans l'entreprise, est un mode de rupture particulier du contrat de travail d'un salarié en .

Le contrat de travail est **rompu d'un commun accord**.

L'employeur et le salarié formalisent par écrit cette rupture.

Ce n'est ni un licenciement, ni une démission.

Ce mode de rupture ne doit pas être confondu avec les ruptures de contrat suivantes :

Accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Dans quelles situations le départ volontaire du salarié est-il possible en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

En cas de difficultés économiques dans l'entreprise, la rupture d'un contrat de travail peut intervenir dans le cadre d'un départ volontaire.

L'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 départ volontaire du salarié est alors possible dans l'une des 2 situations suivantes :

Plan de départs volontaires (PDV) dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Plan de départs volontaires (PDV) « autonome » mis en place par l'employeur dans le cadre d'un accord collectif.

Ces 2 dispositifs permettent à l'employeur **d'éviter le licenciement** pour motif économique, ou d'en **limiter le nombre**.

Quelles sont les démarches préalables à un départ volontaire du salarié en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

Appel au volontariat

Après l'adoption du plan de départs volontaires, l'employeur lance un **appel au volontariat** au personnel de l'entreprise.

Aucune procédure n'est imposée par la loi.

Cet appel peut toutefois être réalisé soit de **manière générale** (par affichage dans les locaux de l'entreprise ou par diffusion sur le réseau intranet de l'entreprise), soit de **manière individualisée**.

Traitement des candidatures

L'employeur **examine les candidatures** reçues. Il **sélectionne les candidats** en respectant les **critères définis dans le plan**.

Forme de la rupture du contrat de travail

Une fois la candidature du salarié acceptée, la rupture du contrat de travail intervient **d'un commun accord entre l'employeur et le salarié**.

Aucun formalisme n'est imposé par la loi.

En pratique, les parties **concluent par écrit une convention de rupture** décrivant les conséquences de la rupture (indemnité de rupture, priorité de réembauche, sort de la clause de non-concurrence, etc.).

Le salarié perçoit-il des indemnités dans le cadre d'un départ volontaire en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

Oui. Le salarié perçoit une indemnité de rupture.

Son montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Il est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou par un accord collectif.

Le salarié a également droit à l'indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat.

Le salarié volontaire au départ bénéficie-t-il d'une priorité de réembauche en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

Oui. Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire, issu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord collectif, **bénéficie de la priorité de réembauche.**

Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié à la fin du contrat dans le cadre d'un départ volontaire en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Le salarié volontaire au départ peut-il contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail ?

Non. Le salarié volontaire au départ, qui a conclu un accord de rupture amiable de son contrat, **ne peut pas contester le motif économique** de la rupture de son contrat de travail.

Il ne peut également pas contester l'application des critères d'ordre des licenciements.

Le salarié perçoit-il des indemnités de France Travail (anciennement Pôle emploi) dans le cadre d'un départ volontaire en cas de difficultés économiques dans l'entreprise ?

Oui. Le salarié peut percevoir une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) **s'il remplit les conditions** lui permettant d'en bénéficier.

Rupture du contrat de travail dans le secteur privé

Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

Documents à remettre au salarié

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

**Questions –
Réponses**

- Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Où s'informer
?**

- Pour une information complémentaire sur le versement des indemnités chômage :
France Travail (anciennement Pôle emploi)

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1233-3
Définition du motif économique de licenciement
- Code du travail : article L1237-17
Accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30