



Programmes de départs volontaires – à qui notifier, qui consulter, avec qui se concerter ?

Quand il devient nécessaire de réduire le nombre d'emplois dans l'entreprise, on peut toujours considérer la possibilité de passer par un programme dit de « départs volontaires » (« PDV ») qui est susceptible de compléter les procédures de licenciements avec préavis, voire en être une alternative. Les restructurations fondées sur les PDV sont décidément mieux perçues par les salariés et peuvent contribuer à réduire les tensions et les protestations.

Le Programme de Départs Volontaires n'est autre chose qu'un ensemble de règles et de conditions permettant aux salariés de résilier leur contrat de travail par accord des parties. Dans le cadre du PDV, le salarié a la possibilité ou le choix - comme le nom du programme l'indique - de résilier volontairement son contrat de travail. Or, il ne faut pas oublier que, dans la pratique, cet aspect volontaire est souvent illusoire, notamment dans le cas où le PDV ne serait qu'une première étape de la restructuration, qui sera suivie - à défaut, pour l'employeur, d'avoir atteint la réduction de postes visée - de licenciements.

Bien que la possibilité de mettre en œuvre le PDV soit non contestée sur le fond des dispositions du droit du travail, elle n'est pas, pour autant, expressément réglée par celles-ci. Qu'est-ce que l'employeur serait supposé ne pas ignorer lors de la planification et de la mise en œuvre d'un PDV ?

En premier lieu, il ne doit pas perdre de vue qu'un PDV (même dans le cas où il n'est pas lié aux licenciements) s'assimile, dans certaines conditions définies, à un **licenciement collectif** au sens de la loi du 13 mars 2003 sur les règles spécifiques de résiliation du contrat de travail pour des raisons qui n'incombent pas aux salariés (texte intégral J.O. de 2015, texte 192) (« la Loi »). Tel est le cas dans la situation où l'employeur, qui emploie au minimum 20 salariés, résilie, dans le cadre d'un PDV, le contrat de travail avec accord des parties dans les 30 jours et pour un nombre défini de salariés. La résiliation du contrat de travail avec accord des parties, dans le cadre d'un PDV, ne devrait laisser planer aucun doute quant au fait qu'elle intervient **sur l'initiative de l'employeur**, même dans le cas où c'est le salarié qui soumet formellement l'offre de conclure un tel accord.

Si le PDV constitue un licenciement collectif au sens de la Loi, l'employeur est tenu de se **concerter** avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou avec les représentants des salariés élus, selon la procédure en vigueur, et de faire les **notifications** requises auprès de l'agence pour l'emploi du district (articles 2 et 4 de la Loi). Le programme doit prendre la forme d'un **accord** ou d'un **règlement** (article 3 de la Loi). Les salariés qui

mettent fin au contrat de travail dans le cadre d'un PDV ont droit aux indemnités de départ telles que prévues à l'article 8 de la Loi.

L'employeur ne peut pas non plus méconnaître l'obligation **d'informer** et de **consulter au sujet de son** intention de lancer un PDV, ceci avec le comité d'entreprise, si ce dernier fonctionne dans l'entreprise. Ces obligations découlent directement des dispositions des articles 12 et 13 de la Loi du 7 avril 2006 sur l'information due aux salariés et les consultations des salariés (J.O. de 2006 N° 79, texte 550 modifié).

La restructuration des emplois (qui englobe le licenciement de 50 salariés au moins en 3 mois) passe par deux étapes soit, en une première étape qui consiste en départs volontaires dans le cadre d'un PDV, et la seconde étape : les licenciements, pour lesquels l'employeur est tenu de se concerter avec l'agence pour l'emploi du district quant à l'étendue et les formes d'aides prévues pour les salariés touchés par la suppression de postes (article 70 de la Loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché de l'emploi, texte intégral J.O. 2015, texte 149). La loi qualifie les restructurations de ce type de **licenciements surveillés**, dans le cadre desquels l'employeur est tenu **d'accepter le programme** qui vise à assurer et garantir aux salariés licenciés des prestations pour accéder au marché du travail ; ces services sont réalisés par l'agence pour l'emploi du district, les entreprises de travail intermédiaire et les centres de formation.

Pour toutes ces questions relatives aux restructurations, et notamment celles basées sur un PDV, vous serez efficacement conseillé par Me Marcin Cetnarowicz, conseil juridique, Senior Associate qui, au sein du Cabinet SSW, codirige le département du droit du travail.



Marcin Cetnarowicz
Avocat-Conseil

Marcin.Cetnarowicz@ssw.pl



Joanna Wieczorek
Directeur du French Desk

Joanna.Wieczorek@ssw.pl

**Cabinet d'Avocat
SSW Spaczyński, Szczepaniak i Wspólnicy S.K.A.**

Bureau à Varsovie
Rondo ONZ 1
00-124 Varsovie

T: +48 22 455 87 00
F: +48 22 455 87 01
warszawa@ssw.pl

Bureau à Poznań
ul. Mielżyńskiego 14
Okraglak, 7 ème étage
61-725 Poznań

T: +48 61 625 16 00
F: +48 61 625 16 01
poznan@ssw.pl

www.ssw.pl