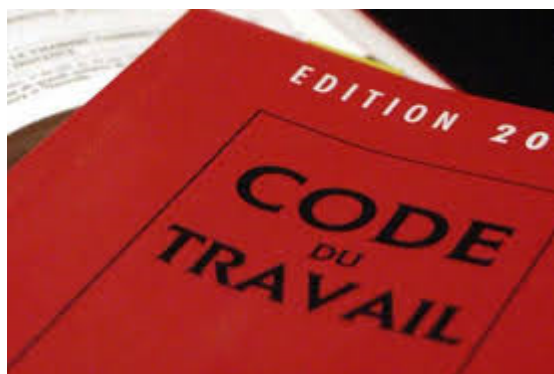


Départ négocié d'une entreprise: quelques conseils pour le salarié.



Vous souhaitez négocier votre départ de l'entreprise, vous êtes salarié et vous n'êtes plus satisfait de votre travail, votre employeur ne vous a pas augmenté depuis plusieurs années, une réorganisation dans l'entreprise a eu lieu et votre nouveau poste n'est pas conforme à vos diplômes ou qualification, votre employeur vous fait ressentir que vous êtes de trop...

Il existe de multiples raisons qui font dire aux salariés: *« J'en ai assez, je veux partir mais pas à n'importe quel prix, j'ai beaucoup donné à l'entreprise, je ne partirai pas sans rien ! ».*

Entre les souhaits bien légitimes du salarié de négocier son départ avec une indemnité de départ et la réalité, il y existe souvent un fossé...

Aussi, le premier conseil à donner à un salarié qui souhaite partir à l'amiable, c'est de se renseigner sur ses droits et de venir consulter un avocat.

Je reçois nombre de salariés qui souhaitent partir, souvent car ils sont en souffrance, ils ressentent de l'ingratitude de la part de leur employeur, un manque de reconnaissance qui les

poussent à vouloir partir.

Mais avant de prendre la décision de ce départ, interrogez-vous:

– Qu'est ce que je reproche à mon employeur, Est-ce que j'ai des preuves de ce que je lui reproche: il a modifié mon contrat de travail sans mon accord (m'a déclassé par exemple), ai-je des preuves de ma précédente fonctions (des notes de service, une fiche poste) ? Puis-je prouver ma nouvelle fonction ? La preuve est essentielle dans tous les procès comme je l'explique ICI.

– Si je suis sûr de vouloir partir, mon employeur a-t-il un caractère à me laisser partir et surtout voudrait-il payer pour mon départ ? (interrogez les délégués du personnel s'il en existe ou les collègues de travail, anciens dans l'entreprise, des départs ont-ils déjà été négociés, quand ? comment ?)

– Est-ce que je souhaite partir avec mes indemnités légales c'est-à-dire mon indemnité de licenciement ou je souhaite plus que l'indemnité de licenciement et donc une somme en plus pour le préjudice subi ? A combien j'estime le préjudice, si vous n'en savez rien, venez consulter un avocat car en effet, seul un avocat pourra vous conseiller sur l'indemnisation complémentaire en fonction de ce qu'il négocie tous les jours.

Après avoir posé ces questions préalables, **il faut dans un premier temps prendre rendez-vous avec votre employeur**, si vous êtes sûr de votre départ, vous pouvez essayer de prendre la température et déterminer si votre employeur lui aussi souhaite une rupture.

Ce rendez-vous doit être préparé avec soins:

– n'hésitez pas à prendre des notes sur les termes utilisés: rupture conventionnelle, licenciement pour faute requalifié, transaction antidatée, dispense de préavis...

– poser des questions: demandez à l'employeur si ce dernier compte vous indemniser en plus de votre indemnité de licenciement et à quelle hauteur ? Pouvez-vous garder le véhicule de fonction (s'il vous en disposez d'un) pendant le préavis même si ce dernier n'est pas exécuté ? Votre employeur tiendrait-il compte de votre différé Pôle Emploi (car si vous négociez votre départ, ce différé existera et tiendra compte de l'indemnité perçue) ?

– à la suite de cet entretien, si vous sentez que les négociations n'aboutiront pas et que votre employeur refusera le départ négocié, reprenez dans un mail ou dans une correspondance les termes de l'entretien, regrettez le comportement de votre employeur qui vise à vous évincer sans vouloir négocier... Cette lettre vous permettra par la suite, si les relations de travail se dégradent d'avoir une preuve du comportement fautif de votre employeur et vous permettra surtout de démontrer que vous avez réagi à la suite des dégradations de vos relations de travail.

Si l'entretien n'a rien donné ou si il ne vous a pas entièrement donné satisfaction, vous devez venir consulter un avocat pour la suite car:

– l'avocat pourra débloquer la situation, il vous conseillera sur l'indemnité que vous pouvez demander et vous dira peut-être ce que vous ne souhaitez pas entendre: « *Il faut être plus raisonnable* »

– l'avocat pourra écrire à votre employeur pour négocier avec un de ses Confrères, conseil de l'entreprise qui vous emploie

– l'avocat pourra examiner votre dossier et si elles existent, vous donner d'autres solutions pour partir ou pour que cela se passe mieux au sein de l'entreprise

Pour finir, l'interrogation de la majorité des salariés dans nos cabinets est de savoir: Combien ? Combien je peux demander Maître ?

La réponse à cette question ne peut être donnée dans le cadre de ce billet: c'est du cas par cas, tout dépend de votre ancienneté, de votre âge, des griefs que vous reprochez à votre employeur, de votre salaire.

Si vous avez une ancienneté importante, un salaire conséquent, vous pourrez solliciter plus que le salarié qui a une petite ancienneté et perçoit le SMIC.

Toutefois, sachez qu'une négociation n'est pas automatique, comme dans toute négociation, il faut être deux... Votre employeur, s'il n'a rien à vous reprocher, s'il considère aussi qu'il n'a rien à se reprocher, pourra purement et simplement vous dire: « Vous pouvez démissionner » et aujourd'hui en cette période économique difficile, les employeurs même fautifs préfèrent pousser à les salariés à la démission plutôt que de leur payer des indemnités conséquentes.

Là aussi, ce n'est pas une généralité mais du cas par cas, car tous les employeurs ne rencontrent pas de difficultés économiques, tous les employeurs ne souhaitent pas risquer un prud'homme et payer plus cher.