



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

## Emploi / Recrutement

### Bien négocier son départ

#### Sommaire

---

- . Identifier les signes de disgrâce
- . Ne laisser passer aucune brimade
- . Une riposte proportionnée a l'attaque
- . Pas de déclaration de guerre
- . Utiliser des arguments rationnels
- . Évaluer l'indemnité totale
- . S'attendre à un deal inférieur
- . Ne pas se laisser faire
- . Demander des avantages supplémentaires

## BIEN NÉGOCIER SON DÉPART

Pour l'immense majorité des cadres qui ne disposent pas de «golden parachute», préparer les modalités amiables de son départ lorsque l'entreprise pousse vers la porte (hors licenciement économique et faute grave) relève d'une course de fond avec rebondissements et discussions de vendeur de tapis. Si l'insuffisance professionnelle reste le motif le plus souvent invoqué (mais rarement admis par les Prud'hommes) pour se séparer d'un collaborateur encombrant, les entreprises sont souvent prêtes à lâcher un peu plus que le minimum légal afin d'éviter un procès à l'issue non garantie et souvent désastreux pour l'image et l'ambiance interne. Dans ce type de situation, il est alors conseillé de confier le dossier à un avocat qui pour un faible pourcentage des sommes obtenues guidera opportunément les pourparlers avec le DRH.

**9 conseils utiles pour cadres combattifs désireux de faire valoir leurs droits légitimes :**

### 1. IDENTIFIER LES SIGNES DE DISGRÂCE

Le plus important est savoir identifier, dès leur apparition, les signes de disgrâce, en vue d'anticiper les mauvaises surprises et s'aménager des preuves. Il faut donc constituer le plus en amont possible un dossier précis et complet, en cas de procédure ultérieure aux prud'hommes. Par exemple face à la fixation d'objectifs trop ambitieux qui ne pourront être tenus, le mieux est de réunir un dossier de presse prouvant la déprime ou l'effondrement du marché, la baisse globale d'activité de l'entreprise ou les conséquences observées dans les secteurs concurrentiels. Il est également recommandé de compiler toutes les preuves écrites favorables à son activité durant les derniers mois : primes, augmentations de salaire, compte rendu d'entretien d'évaluation, félicitations, e-mails de clients satisfaits...

### 2. NE LAISSER PASSER AUCUNE BRIMADE

Il convient également de ne laisser passer aucune brimade en provenance des supérieurs hiérarchiques (circonstances vexatoires, mise à pied, retrait brutal d'équipement informatique, privation de véhicule de fonction, limitation d'usage du téléphone...) de les lister et d'y répondre éventuellement par courrier recommandé, selon leur importance, afin de pouvoir exiger ensuite des dommages-intérêts pour préjudice moral.

### 3. UNE RIPOSTE PROPORTIONNÉE A L'ATTAQUE

Eviter ensuite de tomber dans la stratégie classique exercée par le DRH ou par le supérieur hiérarchique qui est de pousser le salarié vers la faute, ou le convaincre de chercher du travail ailleurs, en lui faisant subir des critiques régulières, en lui adressant un avertissement verbal, en soufflant le chaud et le froid ou en lui confiant des missions de moins en moins valorisantes. Ce déclenchement d'hostilité suppose de la part du salarié une riposte proportionnée à l'attaque. Il est ainsi conseillé de répondre par le même canal (e-mail, courrier simple, entretien) en n'oubliant jamais d'imprimer le tout.

### 4. PAS DE DÉCLARATION DE GUERRE

Ne jamais lancer ouvertement de déclaration de guerre vers son employeur ou ses représentants, ni faire aucune allusion au mandat donné à son avocat ni menacer d'attaquer aux prud'hommes, tant qu'une négociation amiable reste possible, au risque alors de la faire capoter définitivement.

### 5. UTILISER DES ARGUMENTS RATIONNELS

Se comporter toujours en début de négociation comme si l'on sollicite une augmentation ou un nouveau poste, en sachant mettre en valeur, par l'usage d'arguments rationnels, ses succès et sa fidélité à l'employeur.

### 6. ÉVALUER L'INDEMNITE TOTALE

Estimer le total des sommes que l'on peut raisonnablement obtenir. Avec le minimum légal (1/10e de mois par année travaillée), il faut évaluer ce que l'on pourrait obtenir aux prud'hommes. En ce domaine, les juges qui déclarent un licenciement sans cause réelle et sérieuse (la majorité des cas) octroient facilement 6 mois d'indemnités de salaire, voire jusqu'à 2 ans selon l'âge du cadre, son ancienneté dans l'entreprise ou sa situation familiale.

## **7. S'ATTENDRE À UN DEAL INFÉRIEUR**

S'attendre ensuite à ce que l'employeur propose un deal inférieur misant sur le fait que le salarié préfère partir avec une somme plus modeste mais versée immédiatement, plutôt que d'attendre 6 à 12 mois de procédures.

## **8. NE PAS SE LAISSER FAIRE**

Ne pas ignorer que lors de la négociation, l'employeur est souvent tenté d'embrouiller la situation en incluant dans l'indemnité les congés payés et le préavis, ou le renoncement au préavis, afin de ne pas avoir à le payer. En ce domaine et sauf accord de votre part, l'employeur doit obligatoirement payer la durée totale du préavis même s'il dispense de l'effectuer.

## **9. DEMANDER DES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES**

**Il est recommandé de demander en plus d'une indemnité transactionnelle, 5 types d'avantages peu coûteux pour l'employeur :**

- . Lever la clause de non-concurrence, ce qui évite à l'employeur de régler une importante indemnité mensuelle et permet au salarié de pouvoir rechercher plus facilement un emploi dans son domaine de compétence.
- . Conserver le libre usage d'un bureau dans l'entreprise durant toute la période de recherche d'emploi (6 mois maximum) et/ou un accès à la messagerie téléphonique et à ses mails.
- . Financer un programme d'outplacement avec le choix entre au moins 3 cabinets, dont le coût estimé varie entre 15 et 20% du salaire annuel brut.
- . Continuer à bénéficier de la mutuelle complémentaire durant l'année de départ.
- . Racheter sa voiture de fonction et son ordinateur portable à la côte argus officielle des garagistes et des assureurs.