Image not found or type unknown

Licenciement : savoir négocier un départ à l'amiable

publié le **18/10/2009**, vu **66170 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Qu'on ait envie de quitter son entreprise pour changer d'orientation professionnelle ou qu'on se voit imposer un départ de l'entreprise par son employeur, l'enjeu reste le même : faire reconnaître sa valeur et préserver ses droits. L'outil privilégié pour atteindre cet objectif est la transaction. Mais négocier son départ est un art difficile et le salarié sort bien souvent amer et déçu de cet affrontement avec son employeur. Entre l'employeur conseillé et le salarié souvent peu au fait de ses droits, l'affrontement se fait souvent à armes inegales. Voici quelques pistes pour partir dans les meilleurs conditions.

Une mesure de licenciement n\'est jamais facile à encaisser de même qu\'un départ volontaire de l\'entreprise ne doit pas se faire à la légère.

Passé l\'annonce d\'un licenciement programmé, il n\'y a pas beaucoup de temps à perdre.

Il peut en effet ne se passer que 5 jours entre la réception de la convocation et l\'entretien préalable au licenciement.

De même et si vous êtes à l\'initiative de ce départ, il vous appartient de le negocier dans les meilleurs conditions possibles.

Objectif : préparer votre entretien avec l'employeur

Ce n\'est pas toujours simple, mais il faut tenter d\'obtenir le maximum d\'informations sur les faits qui vous sont reprochés, de manière à préparer dès l\'entretien préalable des contre arguments.

- On vous reproche un manque de productivité ?

Produisez votre agenda rempli au maximum de rendez-vous professionnels.

- On invoque votre baisse de résultat ?

Présentez votre chiffre d'affaires et celui de l\'entreprise, qui démontrent que la baisse d\'activité est générale.

- Vous n'avez pas respecté les délais d'un projet ?

Rappelez que c'est un sujet que vous avez déjà abordé et que vous n'êtes pas seul en cause : le client a demandé sans cesse des modifications, le matériel nécessaire n'a pas été livré à temps, etc.

Autre recommandation : se faire assister pendant l\'entretien soit par un délégué du personnel, soit par un conseiller du salarié dont la liste est disponible à la Direction départementale du travail la

plus proche.

Ce dernier est en droit de noter les échanges durant l\'entretien entre la salarié et l\'employeur.

Aussi si durant l\'entretien préalable, votre employeur ne cesse de vous reprocher un manque de productivité et que la lettre de licenciement ne reprend que des griefs autres liés par exemple au non respect de consignes, vous aurez alors la possibilité de démontrer que votre licenciement a été improvisé pour des raisons abusives.

- Rassembler des preuves

En matière prud’homale, la preuve est libre.

Traduction : tous les moyens sont bons pour étayer ses dires.

À chaque événement nouveau qui rend une situation professionnelle instable, il faut se poser la question : comment pourrais-je le prouver ?

Et là, à chacun de faire jouer son imagination.

Si l\'on vous demande de travailler tous les jours une demi-heure de plus que ne le prévoit votre contrat de travail sans vous payer d\'heures supplémentaires, il suffit d\'envoyer systématiquement un e-mail juste avant de quitter votre bureau et d\'en garder une copie ...

Un procédé tout simple, mais cumulé sur plusieurs mois, la somme d\'heures supp’ non payées peut être non négligeable...

Lorsque la situation se dégrade, il faut assurer ses arrières, garder des copies de tous les courriers et e-mails stratégiques, ceux qui vous ont été envoyés, comme vos réponses.

Exemple : celui que votre patron vous envoie pour vous remercier d\'une tâche menée à bien, celui que vous lui faîtes parvenir pour lui annoncer que vous avez atteint vos résultats.

Et lorsque le ton vire à l\'aigre ? Il ne faut jamais laisser passer des reproches infondés

Mais là, attention, la réplique doit être graduée. Si la critique est orale, votre réponse doit l\'être également.

Si elle est écrite, la réplique sera sur le même mode, par écrit.

- **Prendre un avocat ou se défendre seul ?**

Une négociation de licenciement ne s\'improvise pas.

Elle répond à des règles du Code du travail que le salarié ignore généralement, d\'où l\'avantage de l\'employeur, lui, bien conseillé. Il faut impérativement se faire aider.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

D\'abord parce qu\'une procédure de licenciement, tout comme une action aux prud\'hommes, implique un grand formalisme, un langage et des règles de procédure dont il est parfois difficile de maîtriser toutes les subtilités lorsqu\'on n\'est pas un professionnel du Droit.

Pour commencer, en faisant un état des lieux de la situation, un avocat spécialisé peut déterminer une indemnité réaliste.

Au-delà, l\'avocat aide son client à élaborer une stratégie.

C\'est la raison pour laquelle il ne faut pas traîner avant de prendre rendez-vous.

Consulter un avocat ne donne pas d\'obligations de le faire entrer en scène.

Dans la plupart des cas, l\'avocat n'intervient pas directement et vous assiste dans les bons réflexes à prendre avant qu\'il ne soit trop tard.

Ainsi, n\'hésitez pas à faire appel à un avocat dès les premiers signes de tension avec votre employeur pour être conseillé sur les meilleurs façons de riposter aux courriers ou avertissements de l\'employeur, lesquels annoncent bien souvent une mesure de licenciement.

Cela dit, rien n\'interdit, lorsque la discussion se durcit, d\'évoquer son « conseil ».

Et si le dialogue devient impossible, passer la main à son avocat peut devenir la seule solution.

- Négocier pour éviter \"l\'affrontement judiciaire\" et le temps d\'une procédure parfois longue.

Pour arriver à ses fins, il faut donner l'impression à son interlocuteur qu'il sort la tête haute de la négociation

Evitez de débarquer dans le bureau de votre supérieur en exigeant d\'emblée 50 000 euros pour prix de votre départ alors que vous enregistrez un an d\'ancienneté dans l\'entreprise...

La négociation d\'une indemnité s\'apparente à un jeu subtile qui implique le respect de certaines règles car de son côté **le raisonnement de votre employeur sera celui du \"risque prud\'hommal\",** c\'est à dire le montant maximum estimé que pourrait avoir à vous verser votre employeur en cas d\'une condamnation devant le conseil de prud\'hommes.

Si votre demande d\'indemnité est trop élevée, l\'employeur préférera, assisté de son avocat, affronter le conseil de prud\'hommes et l\'aléa judiciaire ... le temps de la procédure est alors de son côté.

Avant d\'arriver au chiffrage des indemnités, le principe de la rupture doit d\'abord avoir été acté.

Ensuite, laissez votre avocat jouer son rôle, il a à sa disposition une multitude de leviers pour chiffrer precisement votre préjudice...

- Le chiffrage de votre indemnité de départ : du cas par cas.

Il est bien évidement impossible dans le cadre de l\'énoncé de ces quelques pistes de pouvoir indiquer une fourchette de ce qui correspondrait à une juste indemnité de départ.

Cette indemnité globale doit est fixée en fonctions de plusieurs critères que sont l\'ancienneté,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

votre rémunération, votre âge, et autres avantages liés à votre convention collective.

En outre cette indemnité devra nécessairement comprendre :

- le montant de l\'indemnité légale de licenciement

- le montant de votre préavis

- l\'indemnité de congés payés

- tout rappel de salaire non encore réglé par l\'employeur (13ème mois proratisé, heures supplémentaires...)

- et enfin une somme représentant le préjudice qui découle pour vous de la rupture de votre contrat de travail

C\'est le dernier point qui peut être le plus compliqué à évaluer : votre avocat se basant sur la jurisprudence applicable à votre situation sera en mesure de vous indiquer une fourchette pour calculer ce préjudice.

En dehors des indemnités légales, tout se négocie : indemnités transactionnelles, clause de concurrence, prime Delalande pour les seniors, conservation de certains avantages.

On peut ainsi intégrer aussi, dans le calcul des préjudices, l\'âge, la situation familiale, la conjoncture.

Sur ces bases, la négociation diffère selon que le salarié est forcé à partir ou qu\'il prend les devants sur la base d\'une offre.

Dans le premier cas, l\'employeur prend l\'initiative de la rupture du contrat de travail. Dans le second, c\'est un départ négocié. En sachant que seule une « perte involontaire de l\'emploi » permet de toucher le chômage.

- La rupture conventionnelle du contrat de travail : un nouvel outil à manier avec précaution

La loi du 25 juin 2008, dite de Modernisation du marché du travail, offre tant aux salariés qu\'aux employeurs davantage de souplesse et de sécurité.

Elle instaure un principe de \"flexisécurité\" dans notre pays, ainsi qu\'un ensemble équilibré de droits et devoirs. Elle tient compte surtout des carences de la législation jusque-là en vigueur.

Cette loi permettait la rupture du contrat de travail d\'un commun accord entre les parties : on parle ainsi de **\"rupture conventionnelle\".**

Bien que dans les faits, cette forme de rupture existait déjà, sa forme juridique n\'était ni prévue ni encadrée par le Code de travail.

Elle donnait lieu la plupart du temps à un accord transactionnel, après la rupture du contrat, dans lequel chacune des parties faisait des concessions réciproques pour mettre un terme à un litige né ou à naître.

Selon les articles L1237-11 et suivants du Code du travail, l\'employeur et le salarié (y compris s\'il s\'agit d\'un salarié protégé) peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, sachant que la rupture conventionnelle, exclusive du

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l\'une ou l\'autre des parties.

Elle résulte d\'une convention signée par les parties au contrat, à l\'issue d\'un ou plusieurs entretiens au cours (du ou) desquels le salarié comme l\'employeur peuvent se faire assister. Elle est entourée de diverses garanties pour éviter toute pression ou abus de faiblesse.

voir sur ce point : http://avocats.fr/space/avocat-bordeaux.jalain/content/_656D929F-81B9-4554-AD25-BB528C7B8999

- Est-il simple de signer une convention de rupture à l'amiable ?

Pas plus simple que de s'engager dans une procédure de licenciement.

En effet, il est impératif qu'un entretien au moins ait lieu avant la signature de la convention de rupture.

Le salarié doit avoir été informé de la possibilité de se faire assister, ce qui implique un certain formalisme pour des raisons de preuve.
Une fois la convention de rupture signée, l'employeur et le salarié disposent de quinze jours calendaires pour se rétracter.

Ce délai permet de bien réfléchir à la convention qui a été signée. L'éventuel droit de rétractation devra être exercé par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge afin de prouver que le délai a bien été respecté.

Enfin, lorsque la convention de rupture est signée et qu'aucune des parties ne peut plus se rétracter, il convient d'en envoyer un exemplaire pour homologation à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Cette dernière dispose de quinze jours ouvrables pour accepter ou refuser l'homologation.

Il faut bien avoir en tête que le contrat de travail n'est pas rompu tant que l'homologation n'a pas été acceptée.

Si la DDTEFP reste silencieuse, l'homologation sera considérée comme acquise tacitement à l'expiration du délai de quinze jours ouvrables.

ATTENTION : la rupture conventionnelle permet de se mettre d'accord sur le principe de la rupture mais ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation relative au contrat de travail.

En effet, la transaction ne peut intervenir qu'une fois que la rupture est consommée. Or, dans le cadre de la rupture conventionnelle, les parties se mettent d'accord avant la rupture du contrat de travail puisque cette dernière n'intervient que le lendemain de l'homologation de la convention par la DDTEFP.

Par conséquent, et même si la rupture est validée par la DDTEFP, un contentieux pourra toujours intervenir sur des questions afférentes à l'exécution du contrat de travail : versement de commissions, rappel d'heures supplémentaires, harcèlement moral, etc.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour plus d\'informations : http://avocat-jalain.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés