

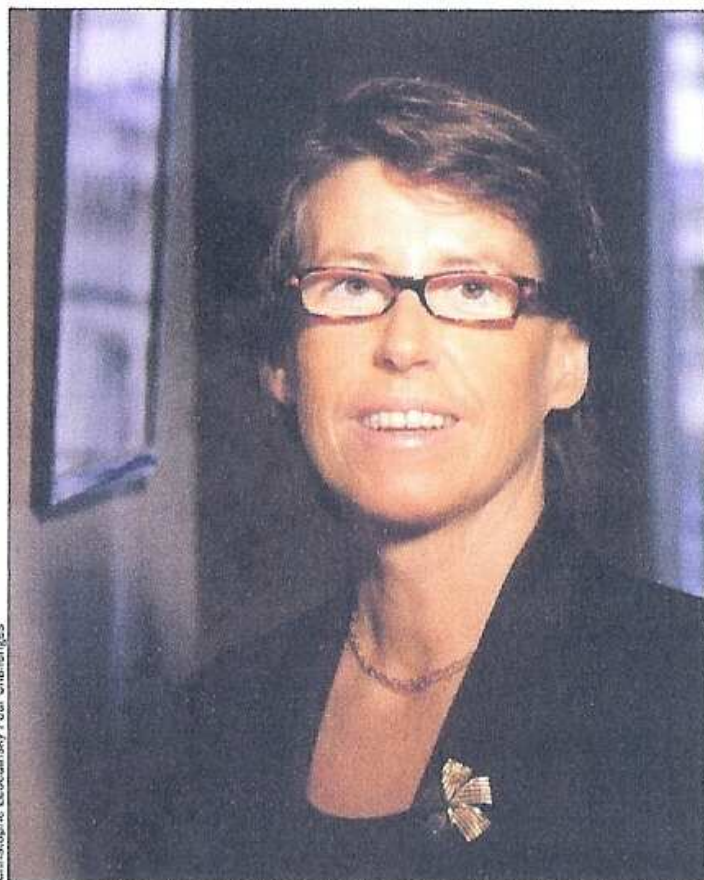
# Tout départ a un juste prix qu'il faut obtenir

*Entre l'employeur, expert en droit du travail, et le salarié, souvent peu au courant de ses droits, la négociation se déroule à armes inégales. Comment réussir à partir dans les meilleures conditions.*

Tout le monde n'a pas la chance d'être Daniel Bernard. Poussé vers la sortie, l'ancien PDG de Carrefour – qui assure n'avoir pourtant « rien demandé ni rien négocié » – est parti avec 9,9 millions d'euros d'indemnités ! Pour le salarié lambda, négocier son départ de l'entreprise est chose beaucoup moins aisée : cela se joue souvent dans un fort contexte d'angoisse personnelle. Et l'attitude la plus fréquente est de prendre un chèque sans discussion et de partir. Ce qui se fait souvent au détriment de ses droits. Voici donc quelques conseils pour apprendre à bien négocier un départ.

## 1 Se faire conseiller en amont

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. Philippe Ravisy, avocat spécialiste en droit social, auteur de *Comment négocier son départ* (éditions Delmas), constate pourtant la « répugnance des employés à se faire conseiller ». La consultation d'un professionnel arrive souvent après réception de la lettre de licenciement. Or « il est important de travailler en amont, dès qu'on commence à sentir que l'on vous pousse vers la sortie », prévient Domi-



Christophe Lebedinsky Pour Challenges

tille Tézé qui, forte de son expérience d'ancienne DRH, a fondé un cabinet en gestion de crise de carrière proposant un soutien juridique et psychologique pour réussir sa sortie. Dès la première alarme, il faut s'armer pour la suite : penser à contester toute lettre d'avertissement, conserver tout courriel utile, etc. Délégué du personnel, représentant syndical, avocat, coach sont autant de recours pour affronter l'employeur à armes égales. En sachant que les avocats spécialisés ou les coachs ont un

prix : 300 euros en moyenne l'heure de conseil d'un avocat spécialisé, et éventuellement une prime sur résultats de 10 à 20% de la transaction. Seuls les bas salaires (1265 euros au maximum) peuvent faire appel à l'aide juridictionnelle.

## 2 Savoir chiffrer la transaction

Toute la question est de s'entendre sur le montant du préjudice causé par le départ, chiffrage qui permet à l'employeur



L'indemnisation doit être juste. Vouloir aller trop loin, c'est aussi prendre des risques. Il faut établir un climat de gagnant-gagnant.



**Domitille Tézé**  
directrice de Transition Plus,  
cabinet conseil en gestion  
de carrière.

de mesurer s'il est prêt à affronter un contentieux. Philippe Ravisy conseille de prendre systématiquement pour base le montant que l'on pourrait réclamer aux prud'hommes. Domitille Tézé, de son côté, invite ses clients à la raison : « L'indemnisation doit être juste. Aller trop loin, c'est prendre des risques. Il faut établir un climat de gagnant-gagnant. » En dehors des indemnités légales, tout se négocie : indemnités transactionnelles, clause de concurrence, prime Delalande pour les seniors, conservation