

En cas de « pépin »

NÉGOCIEZ VOTRE DÉPART POUR MIEUX REBONDIR

Modalités juridiques, montant des indemnités, aide au remplacement : tous ces points sont à discuter pour que la rupture avec votre entreprise soit l'occasion d'un nouvel élan dans votre carrière.

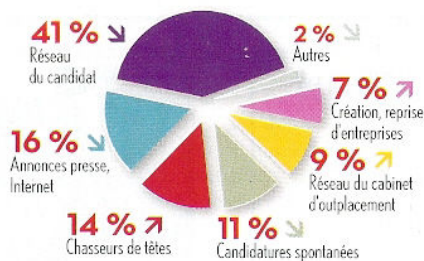
J'AI CRÉÉ MON MÉTIER après avoir observé un grand désarroi chez les cadres lors d'une rupture de contrat qu'ils vivent comme un accident de carrière », explique Domitille Tézé, responsable de Transition Plus. Cette entreprise est spécialisée dans le *Career Crisis Management*, une prestation qui mêle conseils juridiques et psychologiques et coaching du salarié au moment d'une crise de carrière. L'idée maîtresse ? Pour se repositionner durablement sur le marché du travail, il faut bien négocier son départ et maîtriser les aspects juridiques de la rupture de contrat, afin de maximiser ses indemnités et d'optimiser ses chances de reclassement.

Première étape : choisir – quand on le peut... – son mode de rupture. Vous voulez partir, mais sans démissionner ? Une nouvelle solution existe : la rupture conventionnelle de contrat. Depuis août 2008, un salarié et son employeur peuvent, d'un commun accord, décider de la fin d'un contrat de travail en simplifiant les démarches. Ce mode de rupture est déjà un « succès » : on en a compté 111 670 entre juillet 2008 et fin juin 2009, selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi. Le dispositif assure au salarié une allocation

SOIGNEZ VOTRE CARNET D'ADRESSES !

Moyens utilisés pour retrouver un emploi (en 2008)

↘ ↗ Variation par rapport à 2004



Source : Etude outplacement individuel cadres 2009 du Syntec

Si disposer d'un bon réseau reste un atout de taille pour retrouver vite un emploi, chasseurs de têtes et cabinets d'outplacement se révèlent de plus en plus efficaces.

spécifique, souvent supérieure aux allocations de chômage. Il peut la percevoir même s'il n'a pas les deux ans d'ancienneté requis par l'assurance-chômage. « Ce mode de rupture permet une négociation dans de bonnes conditions, les parties n'étant pas là pour discuter de sanctions, mais pour trouver un compromis », explique Jean-Nicolas Girard, directeur du portail d'information juridique Netiris.fr. Pourtant, « le quart des demandes de rupture sont refusées par la direction départementale du travail, en raison d'un manque d'information des

employeurs sur les procédures, les délais et le montant des indemnités ».

Si l'employeur refuse la procédure de rupture conventionnelle, d'autres solutions sont envisageables, comme la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par les prud'hommes. « Le plus souvent, une requête de ce type est formée par le salarié lorsqu'il reproche à son employeur de ne pas s'être conformé à ses obligations (non-paiement des salaires, des heures supplémentaires, des primes, etc.), ou d'avoir modifié unilatéralement le contrat de travail : lieu ou horaires de travail, grade, responsabilités, etc. », explique Jean-Nicolas Girard. La demande a les mêmes conséquences qu'un licenciement si elle est acceptée. Dans le cas contraire, le salarié reste en poste.

AUTRE POSSIBILITÉ, la prise d'acte. Un salarié prend acte de la rupture du contrat par lettre recommandée, quitte l'entreprise sans démissionner et saisit le conseil des prud'hommes. Toutefois, si son départ n'est pas justifié, le dossier est reclassé en démission. « Ces procédures sont de plus en plus souvent utilisées », remarque M^e Tanguy de Watringant, avocat à Paris.

A la suite d'un licenciement que vous jugez abusif, et si vous ne souhaitez pas recourir aux prud'hommes, envisagez la transaction. Elle permet de régler les