1 SELECTIONNEZ SOIGNEUSEMENT LA PERSONNE AVEC QUI VOUS SOUHAITEZ NEGOCIER

Le choix de la personne avec laquelle vous choisissez de négocier votre sortie est essentiel.

Votre interlocuteur doit réunir au moins, 3 caractéristiques :

- être relativement haut placé dans la hiérarchie (c'est-à-dire être à même de prendre des décisions qui vont au-delà de ce qui est traditionnellement prévu dans une négociation de séparation) ;
- avoir la réputation d'être une personne « de parole » ;
- avoir votre sympathie.

En règle générale, la négociation avec les responsables du département des ressources humaines présente 2 caractéristiques :

- elles sont facilitées par le fait que les responsables sont habitués à ce genre de situation et connaissent, en principe, tous les leviers et tous les paramètres pouvant être négociés ;
- par contre, leur expérience dans ce domaine les rend souvent beaucoup plus difficiles et/ou coriaces dans la négociation, donc redoutables.

2 CHOISISSEZ LA BONNE ENTITE POUR OUVRIR LES NEGOCIATIONS

Si vous appartenez à une filiale, l'idéal est - bien évidemment – de réussir à négocier avec la maison-mère (il est toujours plus utile et efficace de parler à Dieu qu'à ses Saints).

3 ADOPTEZ LA MEILLEURE STRATEGIE

Une alternative s'offre à vous sur l'attitude à adopter :

- vous pouvez être **proactif**, en prenant l'initiative. Cette stratégie :
  - présente un avantage : en négociation celui qui fait le premier pas et « plante le piquet » prend la main et peut gérer ainsi plus facilement la situation ;
  - mais comporte un inconvénient : vous pouvez être perçu comme très demandeur et aux abois.
- ou **réactif**, en attendant que l'on vienne vers vous. Cette stratégie est beaucoup plus confortable que la précédente car :
  - vous n'êtes pas demandeur : vous êtes donc en position de négociation forte ;
  - vous avez le temps : dans une négociation le temps joue toujours pour celui qui n'est pas pressé/demandeur, à l'exception des situations où des primes de départ sont offertes par l'employeur et associées à des délais/butées pour les accepter.

4 ADOPTEZ LA BONNE ATTITUDE

Si l'on vous invite à démissionner, votre objectif est probablement de le faire dans les meilleures conditions… donc de faire monter les enchères.

L'attitude à tenir est extrêmement simple et consiste à répéter encore et encore (à la façon d'un disque rayé), à l'entreprise qui souhaite se séparer de vous :

- « *J'aime mon job* » ;
- « *J'aime mes collègues* » ;
- « *J'aime mes subordonnés* » ;

PROJET

- « *J'aime mon boss* » ;
- « *J'aime vos produits* » ;
- « *J'aime l'entreprise* » ;
- « *J'aime les clients* » ;
- « *.../...* »
- « *et cela correspond exactement à ce que j'ai toujours voulu faire et ceci est le milieu dans lequel je m'épanouis le plus !* »

Durant tous les entretiens de séparation, ce qui vous sera sans doute le plus difficile à réaliser sera de vous taire, pour ce faire :

- prenez des notes (beaucoup) pour vous occuper et vous éviter aussi de parler ;
- comptez silencieusement dans votre tête « *1 crocodile, 2 crocodiles, 3 crocodiles*… » et ainsi de suite ;
- limitez-vous à répéter ce que votre interlocuteur vous a dit et notez-le (en prenant soin de dire *« Vous me dites donc .... »* et surtout pas *« Je dois donc/je devrais/il faut que je.... ») ;*
- répétez que le marché est extrêmement difficile dans votre secteur et/ou pour votre fonction/spécialité. N'hésitez pas :
    - à citer des articles ou des statistiques que vous aurez lus très récemment dans la presse ;
    - et/ou à rapporter 1 ou 2 témoignages que vous auront confiés des personnes en recherche d'emploi que vous avez rencontrées.

5 FAITES DU TEMPS VOTRE ALLIE

Lorsqu'une entreprise a décidé de licencier l'un des membres de son personnel elle veut le faire en général assez vite.

Si vous prenez votre temps, cela ira probablement contre ses plans et, si les choses traînent en longueur, la prime financière qui vous sera versée risque d'être plus importante.

La seule contre-indication est lorsqu'il y a une proposition de prime de départ, laquelle est associée une date limite pour l'acceptation. Ceci est particulièrement fréquent dans les licenciements collectifs.

6 NEGOCIEZ TOUTES SORTES D'AVANTAGES

Comme dans toute négociation, rien n'est figé d'avance et de nombreux éléments sont négociables. En voici quelques uns:

- les mois d'ancienneté prévus par la convention collective (ceci est une base et il ne vous coûte rien d'essayer d'en obtenir le double ou au moins 50% de plus) ;
- la date de départ ;
- la non réalisation de la période de préavis ;
- la prime de départ ;
- le rachat des trimestres/points/sommes manquants pour vous permettre une retraite pleine ;
- le paiement d'un out-placement (société qui peut vous accompagner dans votre recherche d'un nouvel emploi). Cette prestation peut :
    - aller du service complet qui court du licenciement jusqu'à l'embauche et la confirmation dans le nouvel emploi ;
    - ou du service léger de quelques sessions étalées sur 3 mois ;

PROJET

- la transformation du montant prévu pour le paiement d'une société d'out-placement en une prime financière (soit le même montant, soit 50 à 80 % de cette somme) ;
- le contrat d'un mandat de sous-traitance pour les N années à venir (voir ci-dessous).

7 UTILISEZ LA FORME ECRITE POUR CONFIRMER VOS ACCORDS

Il est important que l'ensemble de ces promesses soient consignées dans un document souvent appelé « protocole ».
Si ce n'est pas la politique de l'entreprise ou si ceci présente pour elle des difficultés (création d'un précédent) il vous suffit d'organiser une séance de négociation au cours de laquelle tous ces éléments sont traités simultanément et ce, avec effet immédiat.

8 NEGOCIEZ – LE CAS ECHEANT – UN CONTRAT DE MANDAT POUR LES N ANNEES A VENIR

Si votre départ crée des difficultés au sein de l'entreprise (qui ne saura/pourra plus résoudre certains problèmes spécifiques que vous traitiez), vous pouvez négocier avec elle un contrat de prestation de sous-traitance (sur 2 ans par exemple) dans lequel vous vous engagez à les résoudre en tant que prestataire extérieur.

La formule la plus pratique dans ce cas là consiste à :

- vous faire « porter » par une société de portage qui signe avec votre employeur un contrat de prestations (de 2 ans par exemple) pour une somme de .... SFR/€/$/£ (forfaitaire par mois ou pour N heures ou journées). Cette société de portage vous reverse alors un salaire pendant la période et prélève pour cela une commission d'environ 5% à 10% ;
- créer une société dont vous pouvez être l'unique employé qui, comme dans le cas précédent, signe un contrat de prestation (pour 2 ans) et dont les conditions d'intervention doivent être très clairement précisées (nombre de jours, nombre d'heures, délai de la réaction, fréquence hebdomadaire, fréquence mensuelle, domaines couverts...).

9 UTILISEZ UN AVOCAT

- Dans un premier temps, consultez (gratuitement) les conseillers juridiques d'organismes publics ou parapublics ou des associations de défense des salariés et autres syndicats. Ceci vous permettra de dégrossir la situation et de connaître les pratiques les plus fréquemment utilisées.

- Dans un deuxième temps, si vous le jugez nécessaire, utilisez les services d'un avocat. Prenez soin de choisir une personne qui :
  - connaît parfaitement le droit du travail et a mené des missions de ce type ;
  - a votre sympathie (vous le « sentez bien ») ;
  - est dur et ferme et ne fait pas de sentiment ;
  - est un excellent négociateur.

Certains avocats vous proposeront une procédure prud'hommale.
Dans une telle procédure l'employeur a (presque) toujours intérêt à aller jusqu'au jugement, par contre, il n'en va pas de même pour l'employé.

Un procès gagné, réparation morale et une compensation financière sont certes des éléments réconfortants et appréciables. Néanmoins, une procédure prud'hommale (surtout et même s'il vous est favorable) pose toujours problème à l'employé car :

- elle vous démobilise pendant votre recherche de votre nouvel emploi (cette situation peut facilement durer deux ans) ;

PROJET

- elle vous crée un « fil à la patte » qui va immanquablement engendrer de la suspicion chez votre nouvel employeur (même si votre employeur précédent était de la pire espèce et que votre cas est « *irréprochable* » et « *parfait* »') ;
- dans certains milieux « *étroits/confidentiels* » vous serez à tout jamais exclu du secteur (car considéré comme un « *paria* » par les employeurs).

Devant une situation aussi périlleuse, il est souvent conseillé de lancer la procédure prud'hommale, puis de demander à votre avocat de négocier en cours de route et de l'interrompre.
Même si la somme financière obtenue est inférieure à celle que vous auriez pu obtenir lors d'un jugement, aucun ennui collatéral n'handicapera et n'obèrera votre campagne future de recherche d'emploi.

10 RESTEZ FERME DANS LA DUREE

La chose la plus délicate dans ce processus de réparation consiste à :

- garder le moral et tenir dans la durée. Pour cela imposez-vous des activités compensatoires et/ou alternatives qui vous occuperont ;
- rester calme et silencieux lors de chacun des entretiens que vous aurez à subir (mobbing parfois), en particulier avec des personnes arrogantes, malhonnêtes et perverses ;
- vous limiter, si vous souhaitez parler, à dire que ; *« Vous aimez l'entreprise et le marché de l'emploi est particulièrement difficile en ce moment ».*

PROJET