NOVEMBRE 2011 / management.fr / 3,50 €

Management

BIEN VIVRE SON JOB

Clément Benoît
PDG de RESTOIN.fr

PSG/OM Le duel des patrons rivaux du football français

Guide Négocier une rupture conventionnelle

Roederer L'héritier remporte le pari de la diversification

CRÉER SA BOITE EN PARTANT DE RIEN

Tous les conseils pour se lancer sans argent, sans réseau, sans expérience ou... sans idée

DISCOUNT
Comment Dia, l'ex-filiale du groupe Carrefour, prend son envol

GROUPE PRISMA PRESSE
L 12799 - 191 - F: 3,50 €

BEL : 4,10 € - CH : 7,70 FS - CAN : 9,75 $C - ESP : 5 € - GR : 5 € - LUX : 4,10 € - PORT. CONT. : 5 € - DOM avion : 6,30 € - Maroc : 45 DH - Tunisie : 4 900 DTU - Zone CFA avion : 4 300 CFA - Zone CFP avion : 1 500 CFP.

Sommaire

CARRIÈRE
Comment partir en négociant une rupture conventionnelle Avantage pour le salarié: il bénéficiera des allocations chômage. p. 70

Votre chef n'aime pas vos idées ? Comprenez pourquoi Identifiez ses réticences pour rectifier le tir. p. 74

PERSO
Protégez-vous d'un collègue envahissant Comment dire à son voisin que sa déco est de mauvais goût. p. 76

ORGANISATION
Cinq astuces pour réveiller vos réunions Nos suggestions pour relancer l'intérêt des participants. p. 78

VENTE
Apprenez à mieux écouter vos clients Un bon vendeur sait écouter, mais surtout entendre... p. 80

INTERNET
Mettez vos données à l'abri grâce à Dropbox Un logiciel en ligne sûr, gratuit et réactif. p. 82

JURIDIQUE
E-mails coquins au bureau p. 84

ANGLAIS
"Outlining a project and defining each person's role" p. 86

COACHING
Sachez transmettre le goût du risque à votre équipe Il faut être capable de se mettre en danger pour se dépasser. p. 88

CARRIÈRE

Comment partir en négociant une rupture conventionnelle

Idéal pour quitter sa société tout en bénéficiant des allocations chômage, ce divorce à l'amiable peut être difficile à obtenir.

Plus de 600 000 ruptures conventionnelles ont été signées depuis la création de ce dispositif en juin 2008 (source : Dares). Et l'on observe une forte hausse au cours des derniers mois. «L'initiative de cette séparation peut être prise par l'employé comme par l'entreprise, précise Valérie Jaunasse, responsable de l'offre formation en droit du travail et relations sociales à la Cegos. C'est une sorte de divorce à l'amiable appliqué au monde professionnel.» Mais le succès de la formule ne vaut pas pour tout le monde : lorsque la demande vient du salarié, elle aboutit souvent difficilement. Une envie d'autre chose vous taraude et votre décision de partir est prise ? Voici comment convaincre votre employeur de conclure une rupture conventionnelle…

Valérie Jaunasse, responsable de l'offre formation en droit du travail et relations sociales à la Cegos.

Sachez précisément à quoi vous avez droit

Tout salarié en CDI, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'une rupture conventionnelle. La principale différence avec un licenciement ou une démission ? L'accord des deux parties est indispensable. Hormis cette contrainte, la procédure est fort simple sur le principe. Il vous suffit de solliciter un entretien avec votre chef ou votre responsable RH, sans forcément formaliser votre demande par écrit. Expliquez que vous désirez partir à l'amiable. En théorie, vous n'avez pas à avancer de motif. Si votre employeur ne s'y oppose pas, s'ensuivent un ou plusieurs entretiens pour négocier la date de votre départ. Puis une convention de rupture est signée. Chaque partie dispose alors de deux semaines pour se rétracter. Passé ce délai, le document est envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte), qui doit, à son tour, l'homologuer dans les quinze jours.

«L'avantage pour le salarié par rapport à une démission ? En partant de cette façon, il touche l'assurance chômage», explique Nicolas Bordacahar, avocat spécialisé en droit social. Mais – et c'est souvent là que ça coince – l'entreprise doit aussi lui verser une indemnité de rupture, non imposable, équivalente à l'indemnité légale de licenciement (au minimum 1/5 de mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, et 2/15 de mois en plus au-delà). Si votre patron accepte de signer, pour vous «arranger», mais sans vous verser l'indemnité, il est dans l'illégalité.

Pesez les conséquences de votre décision

Si vous avez peu d'ancienneté, cette indemnité ne sera pas mirobolante. Et vous pourriez regretter de vous être lancé sur un coup de tête ! Il faut savoir, en effet, que seul un tiers des salariés qui ont conclu une rupture conventionnelle ont retrouvé un emploi un an après (dont la moitié en CDI). «Et puis, il faut de solides motivations pour se couper de son environnement professionnel et du lien social qu'il représente», prévient Valérie Brossard, directrice du Comptoir des ressources humaines. Motivée

Recherchez une offre d'emploi sur management.fr

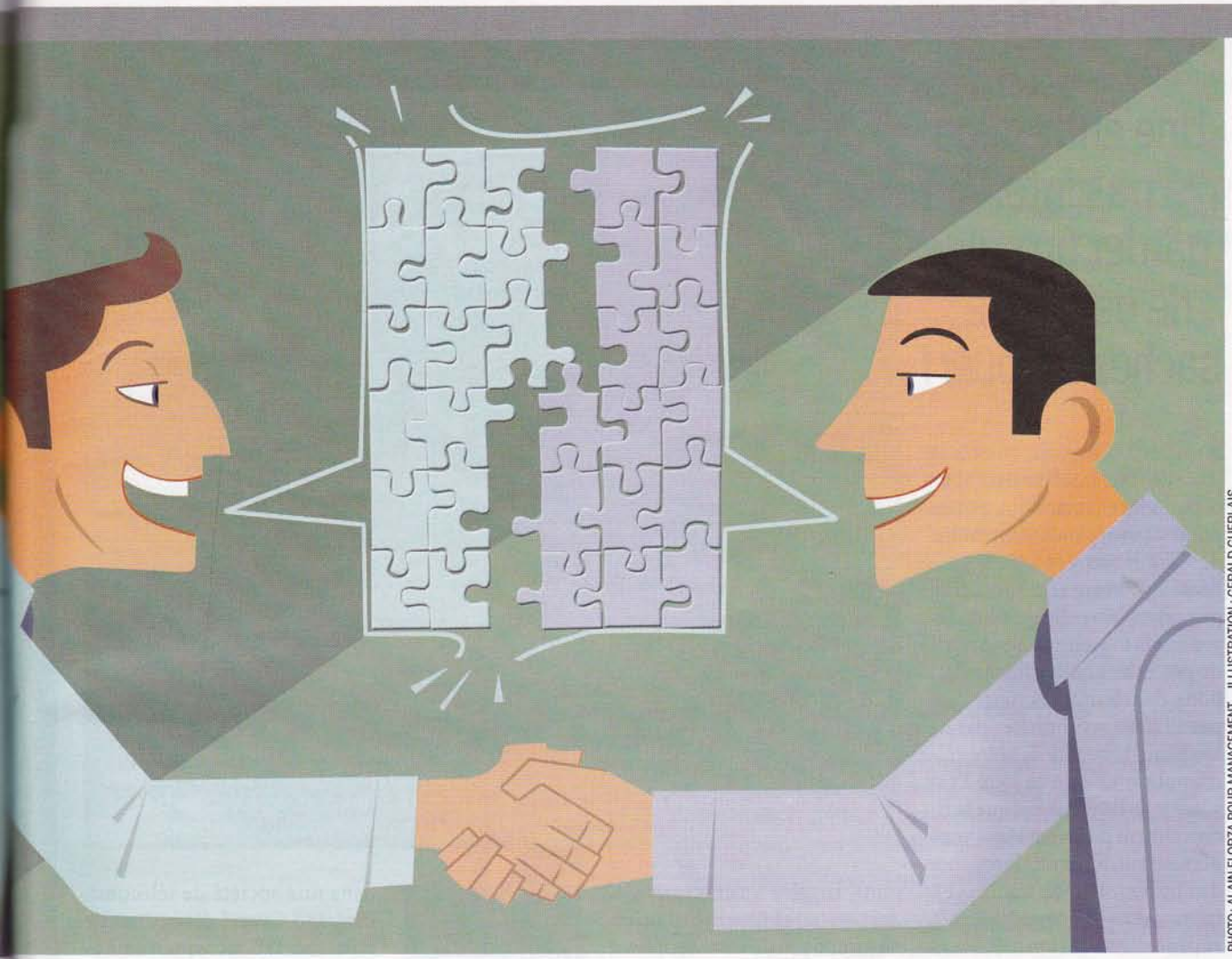

PHOTO : ALAIN ELORZA POUR MANAGEMENT – ILLUSTRATION : GERALD GUERLAIS

Samya Badouraly, ex-fiscaliste dans la banque privée Pictet & Cie, l'était certainement : elle rêvait de devenir avocate. Sa rupture conventionnelle lui a permis de réaliser ce souhait : «J'ai pu préparer le concours du barreau sans angoisse financière.» Cet «après» peut prendre différentes formes : changement de branche professionnelle ou de métier, création d'entreprise, etc. L'essentiel est que votre projet et votre détermination vous semblent assez solides pour courir le risque de partir.

Renseignez-vous sur les pratiques de votre entreprise

«La première réaction de mon directeur général a été de me dire que si je voulais partir, je devais prendre mes responsabilités et démissionner !» raconte Jade Becret, alors chargée du recrutement dans la SSII Axel IT. Si la procédure de rupture conventionnelle est simple en théorie, elle peut vous exposer, dans les faits, à une franche hostilité de la part de votre employeur. «S'il ne souhaite pas vous laisser partir, il sera d'autant moins enclin à vous verser des indemnités, résume Nicolas Bordacahar. Car s'il est obligé d'en accorder lors d'un licenciement, c'est précisément parce que c'est alors lui qui a décidé de rompre le contrat.»

Pour éviter de basculer dans le rapport de force dès les premiers échanges, renseignez-vous sur les pratiques de votre entreprise. A-t-elle déjà accordé des ruptures conventionnelles ? A-t-elle été conciliante ? Les délégués du personnel pourront sans doute vous apporter des informations utiles. Si vous avez connaissance d'un précédent, tâchez de contacter la personne concernée pour savoir comment ça s'est passé. Demandez-vous enfin à qui vous allez faire part de vos intentions en premier : votre manager ou votre responsable RH ? A vous de voir en fonction de vos relations avec le premier, mais n'oubliez pas qu'il n'appréciera sûrement pas d'être court-circuité.

DE MOINS EN MOINS DE REJETS

Preuve que les entreprises maîtrisent mieux la procédure, les refus d'homologation ont baissé de 9 à 6 % entre mai 2010 et mai 2011 (source : Dares). Dès lors que la rupture conventionnelle est entérinée, chaque partie a un an pour la contester aux prud'hommes.

Affûtez vos arguments et faites-vous assister

Vous devez préparer cette entrevue aussi soigneusement qu'un entretien d'embauche. Pour trouver les arguments qui feront ▶

Une entreprise n'a pas intérêt à garder un salarié démotivé : sachez en jouer !

ILLUSTRATION : GERALD GUERLAIS

PORTRAIT-ROBOT DU COLLABORATEUR SIGNATAIRE

S'il est difficile de savoir qui, du salarié ou de l'entreprise, est le plus souvent à l'origine de la démarche, une étude du Centre d'analyse stratégique parue en octobre 2010 dévoile le profil des collaborateurs qui signent une rupture conventionnelle. Globalement plus diplômés que les salariés ayant fait l'objet de mesures de licenciement, ils sont logiquement plus nombreux parmi les cadres et les professions intermédiaires que parmi les ouvriers. Les trois quarts (75,6%) des signataires travaillent dans le tertiaire (surtout dans le commerce, la communication et l'immobilier). Et majoritairement dans une PME (55,8%). Enfin, 17 % quittent leur entreprise pour monter un projet personnel.

▶ mouche, mettez-vous à la place de votre interlocuteur. «Listez tous les éléments qui, de son point de vue, plaident en faveur de votre départ, conseille Valérie Brossard. Votre rémunération, par exemple, si elle est plus élevée que la moyenne pour ce type de poste; vos nouvelles attributions, dans lesquelles vous n'êtes pas à l'aise…» N'omettez pas de souligner la qualité de votre collaboration jusqu'à ce jour. Et si votre interlocuteur évoque le licenciement pour faute (qui vous permettrait, lui aussi, de toucher des indemnités de chômage), faites valoir que le recours à la rupture conventionnelle sera plus simple pour lui, car il n'aura pas à motiver votre départ.

Vous pouvez vous faire assister dès le premier entretien par un délégué du personnel ou un conseiller extérieur. «Mais cela risque de braquer votre interlocuteur», prévient Valérie Jaunasse. En revanche, n'hésitez pas à vous faire accompagner pour la négociation, une fois que le principe de la rupture conventionnelle a été entériné. Cela peut éviter certaines dérives. «Des employeurs refusent en effet de verser les congés payés, ce qui est illégal», pointe Nicolas Bordacahar.

Si la procédure se déroule sans heurts, soyez conciliant. «Le préavis n'étant pas obligatoire, vous pouvez montrer votre bonne volonté en proposant de rester jusqu'à l'arrivée de votre remplaçant», suggère Valérie Jaunasse. Assurez-vous cependant qu'on ne profite pas de votre souplesse pour faire traîner les choses…

Votre employeur refuse ? Montrez-vous insistant

Votre patron a le droit de rejeter votre proposition autant de fois qu'il le veut… et vous, de la réitérer à votre guise. Le plus souvent, la persévérance finit par payer: l'entreprise n'a pas intérêt à vous obliger à rester. Laurent Pinède, DRH de SGS Management services (groupe SGS, spécialiste de la certification), qui signe deux ou trois ruptures conventionnelles par mois, est formel: «Un collaborateur démotivé sera moins efficace et risque de créer une mauvaise ambiance.»

Si, malgré tout, la méthode douce n'aboutit pas, il existe d'autres moyens de pression. Chargé du développement commercial dans une société de télécoms, Bertrand Guezel désespérait de voir son DG accepter sa demande: «Je lui avais pourtant expliqué que je ne partais pas chez la concurrence mais que je voulais monter ma boîte, qui pourrait être cliente de la sienne.» Finalement, il a décidé de faire appel à un avocat: «Le juriste a trouvé des failles dans mon contrat et les lui a exposées par écrit.» Ce simple courrier a rendu le DG plus coopératif. Seul hic: un départ dans ces conditions revient à couper définitivement les ponts… ■ **Gaëlle Renouvel**

PLUS D'INFOS

@ **www.direccte.gouv.fr** fournit des listes de conseillers aux salariés qui souhaitent être assistés.

"Gérer la rupture conventionnelle et la démission", ouvrage collectif dirigé par Karine Aflalo, Revue fiduciaire, 31 €.

À RETENIR

- Il suffit de solliciter un entretien avec votre chef ou les RH. Vous n'êtes pas tenu de motiver votre départ.
- Si vous sentez une réticence, démontrez pourquoi votre collaboration n'est plus possible.