



Comment négocier un départ de l'entreprise

Par Visiteur

Bonjour,

Le contexte : Directeur salarié d'une entreprise de 65 personnes depuis 5 ans, je bute aujourd'hui sur des limites qui sont celles de l'obsolescence de mes outils de production et la non-volonté de l'actionnaire d'investir. Pour restaurer la marge brute, j'ai donc procédé à des licenciements depuis ces 5 dernières années pour ramener l'entreprise de 89 à 65 personnes. Le C.A. a augmenté pendant cette période de +30%. J'ai demandé que cette croissance (et efforts des salariés) soit soutenue par des investissements de renouvellement, en vain! L'entreprise perd de l'argent depuis plus de 10 ans, et si son EBE s'améliore depuis que je suis là, il repart en diminution car la marge brute se détériore de nouveau à cause de l'augmentation de la sous-traitance et l'augmentation des matières premières consommées (les outils étant en fin de vie, malgré une maintenance de tous les instants). L'actionnaire (73 printemps) dit que le problème sont les hommes! Trop facile, et faux de surcroit! Bref le citron est pressé, j'estime ne plus avoir les moyens de continuer ma mission de directeur d'entreprise, j'estime ne plus avoir la confiance de l'actionnaire (l'ais-je seulement eut un instant?). Bref, bien que le contexte soit morose pour retrouver un emploi, je suis fatigué. Comment négocier mon départ et que puis-je demander comme indemnités voire transaction? Je précise que depuis 3 mois, la fille de l'actionnaire (qui a mon âge = 41 ans) se fait de plus en plus présente dans l'entreprise, et pour la première fois, m'assistera au prochain C.E. (hors je n'ai rien demandé). Je crois que la question de confiance s'impose. Comment bien négocier mon départ, vous avez tous les éléments. Je perçois un brut mensuel de 7000 E depuis 5 ans révolus, le secteur est le 1812Z (imprimerie). Restant à votre disposition, dans l'attente de votre prompt réponse, hp.

Par Visiteur

Bonjour,

Je ne connais pas la teneur exacte des relations que vous avez avec votre patron (à comprendre, l'actionnaire majoritaire) mais une négociation me semble difficilement envisageable.

Une négociation suppose la réunion de deux intérêts: L'employeur veut le départ d'un salarié, le salarié qui a envie de partir, accepte de démissionner "sous conditions" notamment financières.

Or, pour le moment, votre employeur n'a nullement exprimé le souhait de vous voir partir. Il n' a donc aucun intérêt à vous accorder une quelconque contrepartie financière.

L'employeur n'a intérêt à donner une contrepartie financière que s'il est susceptible d'avoir commis une faute ou s'il sait que le licenciement du salarié serait contestable devant les prud'hommes, ce qui n'est pas le cas ici.

L'employeur n'a pas l'obligation de faire des investissements dans la société. Il n'a nullement l'obligation non plus de tout faire pour faciliter votre travail. C'est regrettable mais on ne peut y changer grand chose.

Bien cordialement,

je reste à votre entière disposition.

Par Visiteur

Merci pour la réponse, j'apporterai un élément supplémentaire, il me dit responsable de la situation de perte, si j'en assume la responsabilité du fait de mes fonctions, il y a des limites qui sont celles de l'outil vétuste qui ne répond plus aux critères de productivité et de qualité demandés par la clientèle, je précise que si la concurrence ne se porte pas mieux que nous, elle poursuit les investissements. S'il persiste à dire que je suis le responsable de la situation, à vous lire, je dois faire le dos rond et attendre la faute? Restaurer l'EBE en faisant des licenciements n'a jamais corrigé un effondrement de marge brute. Votre avis?

Par Visiteur

Bonjour,

S'il persiste à dire que je suis le responsable de la situation, à vous lire, je dois faire le dos rond et attendre la faute?

Il existe des intermédiaires entre faire le Dos rond et assumer une faute dont vous estimez ne pas être responsable. Vous pouvez contester les propos de votre employeur en lui démontrant les points sur lesquels il a tort.

Mais les propos de l'employeur ne sont pas interdits. C'est le propre d'un mauvais patron que de ne jamais être satisfait de son personnel. Est-ce que pour autant, il devrait verser une indemnité à ses salariés qui ne supporteraient pas ses remarques "grossières"?

Vous êtes à encore à un stade où le Droit, malheureusement, e vous protège pas: Vous n'avez pas été licencié et condamné pour une faute disciplinaire.

Il convient donc d'être patient, je confirme.

Bien cordialement.