

Si la reprise économique annoncée par certains se confirme, elle sera vraisemblablement synonyme de *turnover* accru chez les avocats d'affaires. Dans ce contexte se pose le problème de la contre-offre. Relativement mal perçue, elle n'est utilisée par les cabinets qu'en dernier ressort, lorsqu'il ne subsiste aucun autre moyen de retenir un bon collaborateur.

**UN CABINET D'AVOCATS DOIT-IL FAIRE UNE CONTRE-OFFRE À UN COLLABORATEUR DÉMISSIONNAIRE ?**

Quand un collaborateur démissionne, le cabinet au sein duquel il exerce peut être pris au dépourvu, notamment par manque d'anticipation. Lorsque l'équipe (le cabinet) dans laquelle le collaborateur travaille est de taille trop réduite pour absorber un afflux de dossiers allant de pair avec une amélioration conjoncturelle, le départ de ce collaborateur peut constituer un facteur de déstabilisation. Contraints de réagir « à chaud », les associés cherchent alors à retenir leur collaborateur par tous les moyens, y compris en lui faisant une contre-offre. Le cas échéant, est-elle pertinente, c'est-à-dire faite pour de bonnes raisons ? Si le cabinet ne songe qu'à gagner le temps nécessaire à la gestion de cette « situation de crise », faire une contre-proposition n'est pas la solution. Dans l'idéal, seules la valeur et les qualités du collaborateur devraient justifier cette contre-proposition. Le cabinet doit être conscient que, le temps passant, le collaborateur verra probablement réapparaître les motifs qui l'ont conduit à démissionner et finira par saisir une autre belle opportunité professionnelle. La contre-offre n'est alors pas une solution de long terme. Dans la très grande majorité des cas d'ailleurs, les collaborateurs qui ont sérieusement cherché à changer de cabinet tentent à nouveau de le faire l'année suivante.

**UN COLLABORATEUR DÉMISSIONNAIRE DOIT-IL ACCEPTER LA CONTRE-OFFRE DE SON CABINET ACTUEL ?**

Il doit garder son sang-froid et rester objectif. Recevoir une contre-offre est flatteur, c'est entendu. Le cabinet donne alors à son collaborateur le sentiment qu'il ne peut se passer de ses services et compétences, et c'est très souvent le cas (à ce moment précis au moins) ! Cependant, quel est, à terme, le poids d'une revalorisation financière face à des missions qui ne lui conviennent plus ou à une incompatibilité de caractère ?

Lorsque le cabinet accompagne sa contre-offre financière de perspectives d'évolution (intérêt des dossiers, autonomie, responsabilités, changement d'interlocuteur(s), association, etc.), le collaborateur doit en premier lieu se demander si ces changements sont durables (compte tenu du mode de fonctionnement du cabinet, des habitudes de chacun, etc.). Le cas échéant, le jeu peut en valoir la chandelle. En deuxième lieu, il a reçu une autre proposition et il ne doit pas oublier qu'il l'a (en principe) trouvée suffisamment attractive pour l'accepter. En troisième et dernier lieu, il doit garder en mémoire (cf. supra.) les raisons pour lesquelles il a démissionné. Si il n'a pas les réponses à toutes ces questions, la séparation demeure la meilleure des solutions, pour l'Avocat comme pour son « futur ex-cabinet ».