



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

LICENCIEMENT

Les licenciements sont devenus has been
Licenciement, le motif personnel avant la raison économique

LES LICENCIEMENTS SONT DEVENUS HAS BEEN (2001)

Les économistes et les consultants américains qui ont étudié la relation entre licenciements et performances des entreprises, pendant et après la récession américaine de 1990-1991, ont constaté que la plupart des dégraissages ont eu pour double effet d'altérer la relation avec les clients et de saper le moral des salariés demeurés dans l'entreprise. Moins de 50% des entreprises étudiées par le cabinet *Watson Wyatt Worldwide* auraient atteint leurs objectifs en termes de bénéfices. Le cabinet *Mercer Management Consulting* a constaté, pour sa part, que «68% des réducteurs de coûts» n'ont enregistré aucune croissance des bénéfices durant les 5 années suivantes. C'est également l'avis de *Bain & Co* qui souligne que les sociétés ayant annoncé des dégraissages massifs ou répétés, ont dû se contenter de résultats inférieurs à ceux du marché sur une période de 3 ans. Autant de conclusions, qui vont à rebours des idées reçues sur la meilleure productivité des entreprises adeptes des restructurations à base de réduction d'effectifs. Pourtant, c'est encore plus de 40% des chefs d'entreprises américaines (et leurs actionnaires), qui affirment haut et fort qu'en cas de ralentissement de l'activité, les licenciements sont un premier réflexe permettant de relancer rapidement les bénéfices par une réduction des coûts, une réorientation plus souple de l'activité et une amélioration de la productivité. Pour les économistes tout dépend de la façon dont les licenciements sont conduits. Dans certains cas, loin d'améliorer la productivité des salariés, ils la réduisent en surchargeant de travail et en démoralisant ceux qui ont survécu au plan social. Selon le *Washington Post*, les investisseurs seraient même devenus plus clairvoyants en devenant «indifférents, voire hostiles aux entreprises qui licencient», car si celles-ci se séparent d'une partie de leurs salariés, ce n'est pas par besoin de réduire leurs coûts, mais surtout par manque de commandes !

LICENCIEMENT, LE MOTIF PERSONNEL DEVANT LA RAISON ÉCONOMIQUE (2003)

Une étude de la *Dares* indique que les licenciements pour motif personnel sont 2 fois plus nombreux que les licenciements économiques. Ce sont les licenciements non fautifs qui progressent le plus, notamment ceux liés à une insuffisance de résultat. Cette solution permet en effet de dégager plus facilement les salariés âgés, les cadres travaillant dans les secteurs innovants et les titulaires de CDI. En fait, ce type de licenciement se produit davantage dans les entreprises où le syndicalisme est absent et/ou lorsqu'elle pratique une forme de gestion de la main-d'œuvre individualisée via des hausses de salaires au mérite.