

# Mais il faut licencier !

11/03/2009

Depuis hier 10 mars, les media font un scandale : la multinationale Total, qui a gagné 14 milliards d'euros en 2008, va licencier 555 salariés français d'ici 4 ans ! Sur toutes les chaînes de télévision et de radio les prises de position vont dans le même sens : politiciens (droite et gauche confondues, un ministre en tête), syndicalistes et journalistes s'insurgent. « Quand une entreprise gagne de l'argent, elle ne doit pas licencier, c'est immoral ! » Comme je n'ai pas entendu une seule voix exprimer un désaccord, le message que les media m'envoient est clair : toute la France est scandalisée.

Comme la majorité des actions de Total sont détenues par des étrangers, il est normal de se demander ce qu'en pense un étranger. Or il se trouve qu'il y a quelques années, dans une émission « C dans l'air » sur l'emploi que je regardais, un syndicaliste suédois s'est étonné que les Français tiennent tellement à empêcher les licenciements. « En Suède ce sont les syndicats qui demandent au patron de licencier les salariés devenus inutiles. » Et comme l'animateur incrédule le faisait répéter, craignant d'avoir mal entendu, le syndicaliste a précisé : « En licenciant les salariés inutiles, l'entreprise augmente ses bénéfices ; alors nous, syndicalistes, nous pouvons demander une augmentation de salaire pour que nos camarades en aient leur juste part. »

Comme dans ce texte je soutiendrai le même point de vue, je tiens à souligner que je parle d'expérience : moi aussi j'ai été licencié, je sais ce qu'on éprouve, je connais l'angoisse de manquer d'argent pour vivre. Voici comment c'est arrivé.

Directeur informatique d'une société multinationale, j'ai postulé pour un emploi similaire dans une multinationale encore plus grande, si grande que tout le monde la connaît. Malgré la présence de 108 autres candidats, le cabinet chargé du recrutement m'a choisi et j'ai signé un contrat de travail. J'ai alors démissionné de mon poste en cours et effectué mon préavis, qui devait se terminer un 31 décembre, mon prise de fonction chez mon nouvel employeur étant prévue pour le 2 janvier.

Mais le 29 décembre son directeur du personnel m'a appelé à mon travail ; il m'a informé qu'ils annulaient mon contrat qui devait prendre effet quatre jours après, et qu'il venait de m'envoyer une lettre recommandée de confirmation. Il n'a pas voulu me donner de raison de ce revirement, mais a rattaché en me souhaitant un joyeux réveillon ! Le 2 janvier, donc, au lieu d'aller travailler, j'ai fait trois choses : je suis allé m'inscrire à l'ANPE, j'ai contacté un avocat, et j'ai commencé à envoyer des lettres de candidature en réponse à diverses annonces.

Le caractère injustifié et abusif de la rupture de contrat de travail dont j'étais victime était si évident que mon avocat m'a obtenu une indemnité en deux coups de téléphone avec l'avocat de la multinationale et un échange de lettres. Donc en toute rigueur je n'ai pas été licencié, j'ai été jeté sans explication - et avec mépris vu le souhait de bon réveillon. Et comme mon avocat a mis plusieurs semaines à obtenir mon indemnité, je me suis retrouvé sans salaire, avec une femme et trois enfants à charge et assez d'argent en banque pour tenir seulement deux mois. Donc le chômage, je connais.

Mais revenons à une société bénéficiaire qui a des salariés devenus inutiles, peu importe pourquoi. Si elle les garde comme le voudraient tant de gens, elle les paie à ne rien faire – ou rien d'utile.

Est-ce équitable vis-à-vis de ses autres salariés, tenus de travailler pour être payés ? Les salariés payés à ne rien faire sont méprisés ou enviés par leurs collègues qui travaillent, alors que chaque être humain a besoin de se sentir apprécié par son entourage.

Est-ce équitable vis-à-vis de ses actionnaires, qui vont payer les salariés inutiles en subissant une baisse des dividendes dont ils vivent ?

Est-ce équitable vis-à-vis de notre société française, où ces salariés improductifs ne génèrent pas de richesse alors qu'ils en reçoivent les mêmes prestations que les autres citoyens ?

Toute personne qui considère qu'un salarié licencié est nécessairement condamné à ne pas retrouver du travail, ou à en retrouver un beaucoup moins bien payé ou très loin de chez lui, *méprise ce salarié* ; elle le considère comme un incapable puisqu'il a du mal à retrouver un emploi, un incapable qui avait bien de la chance d'avoir un emploi jusque là. Pire, même : *un salarié qui a peur de ne pas retrouver du travail s'estime lui-même incapable de se faire apprécier*. Et lorsqu'il recourt aux manifestations de rue - voire aux violences - pour exiger de l'Etat un travail, il admet implicitement qu'on ne lui en offrira pas un sur la base de sa qualification et mendie de l'assistance, il s'abaisse.

Vous jugerez sans doute qu'avec de tels propos j'ai une sale mentalité de cadre de direction aux ordres des patrons ! Je n'ai pas à justifier ma mentalité, mais je peux l'expliquer ; voici ce que j'ai fait pour sortir du chômage où une multinationale m'avait réduit sans état d'âme et avec mépris.

Directeur informatique, je connaissais beaucoup de collègues et beaucoup de salariés de constructeurs d'ordinateurs. J'ai commencé à téléphoner à ces personnes en leur offrant des prestations de conseil et de formation. En deux semaines j'ai trouvé assez de commandes de journées de travail pour gagner plus qu'en un mois comme directeur informatique.

J'ai alors écrit à l'ANPE pour dire que je n'étais plus chômeur et que je renonçais à mes allocations de chômage ; mais ils m'ont répondu qu'il était trop tard pour arrêter l'ordinateur qui envoyait des virements aux chômeurs, et que je l'allais toucher un mois d'allocations - que je le veuille ou non.

Pendant les 19 années qui ont suivi jusqu'à ma retraite je n'ai plus jamais manqué de travail. D'où une conclusion simple : *les gens compétents sont appréciés, on leur offre du travail, on leur court après, ils n'ont pas à mendier un emploi*.

M'appliquant cette conclusion à moi-même, *j'ai consacré tout le temps libre que me laissait mon activité de consultant et de conférencier à me former*. J'ai suivi des cours et monté un laboratoire de tests informatiques pour évaluer les qualités et performances de divers matériels et logiciels que je conseillais à mes clients ou dont je parlais à mes auditoires. J'ai lu chaque semaine plusieurs périodiques

d'informatique français ou étrangers pour être au courant des nouvelles de la profession. Bref, j'ai travaillé en moyenne 60 heures par semaine, un tiers facturable et deux tiers pour apprendre. Cette discipline m'a permis de rester compétent, d'être à l'abri de la concurrence d'hommes plus jeunes aux dents longues.

Je pense donc que *tout travailleur est responsable de son employabilité, c'est-à-dire de la compétence qu'il offrirait à un nouvel employeur éventuel. Il doit se prendre en main lui-même, sans attendre que son entreprise du moment l'envoie en formation tout en payant son salaire (pourquoi serait-elle si généreuse ?) Qu'il soit ingénieur spécialisé complétant sa formation en télécommunications ou manutentionnaire apprenant le métier de carreleur, chacun doit être prêt à prendre un nouvel emploi en cas de licenciement.*

Je pense qu'*une entreprise n'a pas à sacrifier l'intérêt de ses actionnaires à celui de ses salariés. Les actionnaires sont souvent d'anciens salariés qui ont travaillé dur pour épargner l'argent qu'ils y ont investi. En fait, une entreprise n'a pas à faire la charité, elle n'a même aucun devoir moral. Le devoir moral est l'affaire de chaque individu, et de la société toute entière lorsqu'il s'agit de prestations maladie, retraite, chômage, etc., mais pas des entreprises. Une entreprise doit simplement respecter la loi tout en gagnant de l'argent. Et elle doit en gagner, non seulement pour rétribuer ses actionnaires, mais pour investir en matériel, en innovations et en d'autres efforts pour garantir son avenir face à la concurrence.*

*Il n'y a aucun rapport entre bénéfices d'une société et préservation de l'emploi, que cela plaise ou non aux Français qui n'y ont pas réfléchi. Si, par des lois ou de la pression sociale, la France oblige une entreprise à consacrer une partie de ses profits à des suppléments de salaires ou d'impôts, l'entreprise sera désavantagée face à la concurrence et partira à l'étranger. Total, par exemple, société plus étrangère que française, peut facilement déménager son siège social dans un pays où la fiscalité et la taxation sont moins confiscatoires ; et alors adieu aux milliards d'impôts sur les sociétés et de taxes sur les salaires qu'elle paie en France.*

Les règles de comportement d'une entreprise vis-à-vis de ses salariés, de ses actionnaires, de ses clients ou de ses fournisseurs sont tout simplement celles dictées par son intérêt. Ce sont les mêmes que les règles de comportement en société d'une personne envers une autre, ou de l'État vis-à-vis de ses citoyens : *respect de l'autre et respect des engagements pris*. Les deux formes de respect sont indispensables pour un minimum de réciprocité : pour être respecté il faut respecter l'autre, pour qu'il tienne parole il faut tenir parole envers lui.

**Daniel MARTIN**

[Retour page d'accueil](#)