Rendre le salariat plus flexible peut conduire à plus d’emploi

vendredi 4 mars 2016, par lpe

Le Petit économiste donne la parole aux entrepreneurs régulièrement dans ses supports papier ou Internet. Le Centre des Jeunes Dirigeants de Poitiers nous a proposé, par la voix de ses adhérents, chefs d’entreprise, de nous transmettre régulièrement des "billets d’humeur" et autres "points de vue", ce que nous avons accepté avec plaisir. C’est donc Maximilien Petitgenet, directeur associé chez Domalys qui inaugure la formule sur un sujet d’actualité lié au projet de Loi El Khomri auquel vous pouvez réagir si vous le souhaitez en laissant un commentaire.

"Chez Domalys, nous tentons d’innover chaque jour pour améliorer le quotidien des personnes dépendantes. Pour cela, nous avons besoin d’attirer des collaborateurs de talent.
Or nous sommes dans la même situation que 92% des entreprises en France : nous avons moins de 20 salariés ; aussi la moindre embauche est cruciale. Les charges salariales sont le premier poste de dépense. Une erreur de recrutement entraine des conséquences énormes en termes de temps et d’argent. Or disons-le tout net : il est souvent encore plus risqué de licencier un salarié non motivé ou non performant que de le conserver.

Plus qu’une réduction de charges - qui serait la bienvenue, plus qu’une élévation des seuils - véritables obstacles pour certaines PME, il nous serait bénéfique comme pour 9 entreprises sur 10 de pouvoir plus aisément nous séparer d’un collaborateur pour envisager plus sereinement l’embauche. Si le risque à licencier - donc à embaucher - n’était pas si grand, nous hésiterions moins à recruter.

Alors bien entendu, cela génère plus de précarité. Mais à l’heure ou le chômage a dépassé les 10%, j’ai la conviction que la priorité est à l’embauche.

Et parce que le meilleur moyen d’échouer reste de ne pas essayer, pourquoi ne pas le tenter ? Par peur de laisser un blanc seing au patronat ? À notre échelle, nous serions prêts à accepter un retour en arrière si l’essai n’était pas concluant. Probablement que des milliers d’autres patrons le seraient également. Dans ces conditions, que risquons-nous à tenter le coup ?
Le droit à l’expérimentation que revendique le CJD devrait devenir un principe de base à opposer au principe de précaution. "

Plus : www.cjd.net