

Conférence des médias du 25 mars 2011

«Pour la liberté salariale, la liberté de licenciement et l'intégration dans le marché du travail»

Seul le texte prononcé fait foi

## **Non à l'initiative sur les salaires minimums et à l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes**

***Wolfgang Martz, vice-président de l'Union patronale suisse***

L'Union patronale suisse est résolument opposée à l'ancrage dans la loi de salaires minimaux et d'un plafonnement des salaires. Fixer les salaires est l'affaire de chaque entreprise. Son système de fixation des salaires décentralisé et souple est un atout du marché suisse du travail qu'il faut préserver.

Selon l'initiative pour un salaire minimum lancée par l'Union syndicale suisse, un nouvel article constitutionnel 110a chargerait la Confédération et les cantons de «prendre des mesures pour protéger les salaires sur le marché suisse de l'emploi». Pour atteindre ce but, il s'agit surtout d'encourager la négociation de conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimums, ou d'imposer directement un salaire minimum légal. La récolte des signatures a démarré le 25 janvier 2011.

### **Avantages de la fixation décentralisée des salaires**

L'Union patronale suisse rejette catégoriquement l'introduction de salaires minimums dans la loi. En Suisse, les conditions de rémunération sont fixées le plus souvent sur la base de négociations salariales très décentralisées. Seul l'impératif de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que la conformité aux salaires usuels suisses pour la rémunération des travailleurs détachés sont fixés dans la loi. Un petit nombre de contrats-types de travail prévoient également des salaires minimaux obligatoires.

En Suisse, il appartient par principe au marché et aux partenaires sociaux de déterminer les salaires. Les négociations salariales font naturellement partie des attributions des partenaires sociaux. Les barèmes salariaux prévus par de nombreuses conventions collectives de travail ont été négociés par les partenaires sociaux et sont adaptés aux besoins des branches et des entreprises concernées. Ces salaires minimaux laissent une grande marge de manœuvre pour la détermination des salaires effectifs au sein de chaque entreprise. Les augmentations de salaire annuelles sont négociées sur les mêmes bases. Ce système de fixation des salaires décentralisé et souple géré essentiellement par des acteurs privés est un atout du marché suisse du travail qui a fait ses preuves depuis longtemps et qu'il faut préserver.

### **Non aux CCT obligatoires!**

Parce que pour les syndicats, «les CCT demeurent la voie royale pour des salaires convenables», la Confédération et les cantons devraient encourager la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums. Cela semble anodin à première vue. A y regarder de près, il s'agit en fait d'une voie dangereuse vers une contrainte contractuelle indirecte. Le texte de l'initiative encourage notamment la conclusion de CCT pour les contrats publics et lors de l'attribution de concessions ou d'aides financières. En d'autres termes, le pouvoir de l'Etat en tant que demandeur de biens et de services ou chargé de fonctions officielles est utilisé abusivement pour contraindre les employeurs à signer une CCT. Cette exigence va nettement plus loin que l'obligation de respecter les conditions de travail usuelles dans la

région et dans la branche qu'impose l'Etat au chapitre des marchés publics et elle bouleverse aussi complètement les règles du régime de déclaration de force obligatoire des CCT en matière de quorums d'organisation et de parts de marché. Selon la logique des auteurs de l'initiative, toutes les conventions collectives existantes devraient en outre prévoir des salaires minimaux pour que les employeurs qui y sont soumis puissent obtenir des commandes publiques.

Il n'est pas nécessaire d'explorer davantage les limites de la disposition constitutionnelle proposée pour se rendre compte que «l'encouragement» voulu peut rapidement devenir une contrainte. Une telle réglementation est inacceptable pour les partisans de conventions collectives de travail considérées comme l'outil d'un réel partenariat social. Les partenaires sociaux doivent pouvoir décider librement si une CCT est utile à la branche et quelle doit en être la teneur. Comme c'est le cas aujourd'hui, il doit rester possible de fixer un salaire minimum dans la CCT de certaines branches, tout comme d'autres branches soumises à des CCT importantes délèguent à chaque entreprise la compétence de négocier directement les salaires.

### **Des salaires minimaux élevés détruisent des emplois**

Subsidiairement aux salaires minimums des CCT, l'initiative veut aussi introduire un salaire minimum légal dicté par la Confédération. Ce salaire minimum serait valable pour tous les travailleurs et entraînerait naturellement un ajustement des salaires soumis à CCT. Les auteurs de l'initiative déterminent le montant du salaire minimum sur la base des directives de la CSIAS relatives au minimum vital. Ils admettent des dérogations pour certains rapports de travail.

L'introduction d'un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure correspond à une rémunération de 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures. Même en termes relatifs, ce salaire de base – qui peut encore être relevé par les cantons (!) – est nettement plus élevé que les salaires minimaux imposés dans des pays européens ayant un niveau de vie comparable. Selon les auteurs de l'initiative, il en résulterait une hausse de salaire parfois substantielle pour environ 400'000 salariés (soit 10% de la population active). Une intervention si poussée dans les structures salariales suisses aurait des répercussions négatives sur l'embauche et risquerait de remettre en cause et de faire disparaître une partie des emplois concernés.

Fixer des salaires minimums nettement supérieurs aux salaires du marché encourage les mesures de rationalisation ou la délocalisation d'emplois et rend plus difficile l'accès ou le retour des travailleurs à la vie active. Des salaires artificiellement élevés s'accompagnent, dans un marché globalisé, automatiquement d'un durcissement des exigences posées aux salariés et d'une plus forte pression sur les travailleurs. Enfin, imposer un barème salarial unique sur le plan suisse entraînerait de fortes distorsions économiques et de concurrence. Les personnes à faibles qualifications ou à capacités réduites que l'initiative est justement censée protéger seraient les premières à en souffrir.

### **Mauvaise approche de la protection sociale**

Etant donné que le niveau des salaires dans une économie de marché dépend étroitement de la productivité du travail, chaque salaire ne suffit peut-être pas à assurer entièrement les besoins existentiels. Les coûts de la vie varient considérablement. Ils dépendent de la taille de la famille et des conditions locales ou régionales. Selon les cas, un salaire considéré comme suffisant pour une personne seule ne le sera pas pour une famille. La différence doit être comblée par un deuxième salaire. Lorsque les salaires ou les revenus du ménage réunis ne sont pas suffisants, le minimum vital est garanti en Suisse grâce à l'assurance sociale ou à l'aide sociale. Des solutions sur mesure tiennent suffisamment compte de l'inégalité des besoins des groupes à risque et des individus. Un «revenu minimum garanti» existe donc bel et bien chez nous.

## **«1:12 – Pour des salaires équitables»**

L'initiative «contre les salaires abusifs» de Thomas Minder a suscité de nombreux débats et des interrogations parfois légitimes sur la rémunération des hauts dirigeants. Les Jeunes socialistes ont sauté sur l'occasion pour lancer une initiative populaire intitulée «1:12 – Pour des salaires équitables», qui demande que l'écart entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas versé par une entreprise ne dépasse pas un rapport de 1 à 12 et que ce principe soit inscrit dans la Constitution fédérale. En d'autres termes, le grand patron ne doit pas gagner davantage en un mois que le salarié le moins bien payé en un an. Si l'on se base sur un salaire minimum de 4'000 francs, le salaire le plus élevé ne devrait donc pas excéder env. 600'000 francs par an.

Le droit suisse du travail repose sur la liberté contractuelle des employeurs, liberté qui confère justement à notre place économique une flexibilité considérée comme l'un des principaux atouts comparatifs de la Suisse. Les ingérences dans la liberté contractuelle ne se justifient que si elles servent à protéger les travailleurs et leurs intérêts fondamentaux. L'initiative «1:12» poursuit un autre but et entend ancrer sa conception des «salaires équitables» dans la Constitution. Pareille intervention dans la politique salariale des entreprises n'a aucune légitimité dans un régime économique libéral. Elle ne se justifie pas non plus par la récente évolution des revenus des hauts dirigeants, qui a certes légèrement accru la dispersion des salaires en Suisse, mais reste modérée en comparaison internationale. Rappelons aussi que dans notre pays, le niveau général des salaires est le plus élevé du monde!

Un cadre réglementaire souple n'avantage pas seulement les entreprises suisses face à la concurrence internationale. A l'évidence, il est tout aussi intéressant pour les entreprises récemment implantées en Suisse et qui ont créé chez nous beaucoup d'emplois ces dernières années. Ces sociétés sont particulièrement séduites par un droit du travail qui leur laisse une marge de liberté suffisante pour pouvoir offrir des conditions de travail concurrentielles. De leur côté, les salariés apprécient surtout les excellentes opportunités d'emploi et les bonnes conditions de travail qu'ils trouvent sur un marché suisse de l'emploi relativement libéral. Une réglementation des salaires des hauts dirigeants n'est pas leur souci majeur.

Il n'appartient pas au législateur, mais aux propriétaires de l'entreprise de déterminer le montant des salaires des cadres supérieurs. Si l'entreprise est détenue par des actionnaires, la révision en cours du droit des sociétés anonymes doit leur donner les compétences et les outils nécessaires pour faire entendre leur voix. Dans l'exercice de leurs responsabilités en matière salariale, il est du plus grand intérêt des actionnaires de prendre en compte l'acceptabilité sociale des structures salariales.

## **Conclusion**

L'Union patronale suisse s'oppose vigoureusement à toute ingérence de l'Etat dans la politique salariale. Aussi bien la fixation de salaires minimums dans la loi que le plafonnement des salaires sont contraires aux principes d'un régime du travail libéral. Les avantages que ce régime apporte aux employeurs et aux salariés ne doivent pas être gâchés par des réglementations comme celles que réclament l'initiative sur les salaires minimaux ou l'initiative 1:12.