

Conférence des médias du 7 novembre 2011

«Franc fort et marché du travail: un défi pour les employeurs et le monde politique»

Seul le texte prononcé fait foi

Mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes: pour une mise en œuvre efficace, mais sans hyper-réglementation !

Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse

Comme vous l'avez entendu dire par M. Vogt, le maintien du régime de libre circulation est l'une des exigences primordiales formulée par l'Union patronale suisse pour la législature à venir.

Ouverture du marché du travail à l'EU/AELE

Pour l'économie helvétique, pouvoir disposer de personnel qualifié en suffisance est d'une importance capitale. Mais notre marché intérieur exigü n'est pas capable de répondre à cette demande. Les dernières données de la statistique de l'emploi fournies par la Confédération le confirment: au deuxième trimestre de cette année, 33 pour cent de l'ensemble des entreprises ont fait état de problèmes pour trouver du personnel qualifié. Le recrutement dans les Etats de l'UE/AELE et - de manière sélective - dans les Etats tiers leur a donc permis de compléter leurs effectifs. On voit ainsi la nécessité pour le marché suisse et le marché européen du travail d'être liés par le régime de libre circulation des personnes - seule façon pour eux d'assurer une mobilité optimale et une allocation de main-d'œuvre réellement axée sur la demande. Du même coup, l'attrait de la place économique suisse s'en trouve renforcé à long terme.

L'Union patronale suisse soutient les mesures d'accompagnement

Font partie intégrante de la libre circulation des personnes les mesures d'accompagnement (FlaM), destinées à empêcher que la libre circulation des personnes et les échanges temporaires de services ne donnent lieu à des abus en Suisse sous la forme de dumping salarial et social. L'Union patronale suisse apporte son soutien aux FlaM, même si elles s'accompagnent d'interventions normatives guère compatibles avec notre conception d'un marché du travail libéral. Pour cette raison même, nous exigeons avec force que les FlaM demeurent strictement limitées à la lutte contre les abus directement liés à l'ouverture de notre marché du travail. En d'autres termes, elles ne doivent pas servir de prétexte à une régulation systématique du marché du travail.

Pas d'état d'urgence, mais des améliorations nécessaires

On entend sans cesse affirmer depuis des mois, du côté des syndicats surtout, que l'application des FlaM est pour ainsi dire en crise. Cette appréciation nous paraît très excessive, malgré les graves cas de dumping dont on a eu connaissance ces derniers temps. Nous condamnons avec toute la rigueur qui s'impose le comportement des entreprises concernées, mais nous mettons aussi en garde contre des généralisations inacceptables. Le rapport du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) sur l'application des FlaM du 3 mai 2011 montre au contraire que le respect de ces mesures fait l'objet de contrôles plus rigoureux année après année et qu'on ne saurait parler de systématisation du dumping salarial. Les taux d'infraction allant jusqu'à 30 pour cent, que les critiques mettent en avant, doivent être fortement relativisés après un examen approfondi. Si l'on tient compte des infractions qui ont été

effectivement sanctionnées, les proportions plausibles de sous-enchère salariale varient au contraire de 6 à 12 pour cent selon les catégories considérées. Et il ne s'agit pas là d'une statistique générale, mais du résultat de contrôles le plus souvent ciblés!

Le rapport du 21 octobre 2011 de la Commission de gestion du Conseil national intitulé «Evaluation de la surveillance et des effets des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes», ne modifie pas ce tableau. Il constate certes que l'ouverture du marché du travail en 2004 s'est accompagnée dès cette année-là d'une pression sur les salaires, mais pour ajouter aussitôt qu'il n'est pas possible de conclure à la présence ou non de la sous-enchère salariale abusive et répétée au sens formel. En outre, ce rapport ne tient pas compte des études qui n'ont pas constaté de pression salariale, de sorte qu'il ne peut pas mettre fondamentalement en question le dispositif des FlaM et son application.

Améliorations ciblées – mais sans réglementation excessive

Il est vrai que dans la pratique, différents points faibles, également relevés par la commission de gestion (CdG), sont apparus dans l'exécution des mesures d'accompagnement. Il s'agit de les aborder à différents niveaux. Ainsi, un groupe de travail du Seco étudie les améliorations qui pourraient être apportées aux différents organes d'exécution et à l'application des sanctions. A partir des résultats d'un autre groupe de travail, le Conseil fédéral a préparé des propositions de révision de la loi sur les travailleurs détachés qu'il a soumises à consultation. Elles sont censées combler les lacunes existantes en matière de réglementation et surtout améliorer les possibilités de lutte contre la pseudo-indépendance.

L'Union patronale suisse participe activement à la recherche de solutions aux problèmes qui se posent au chapitre de l'exécution des mesures d'accompagnement. Elle est également disposée, si besoin est, à combler les lacunes du dispositif de défense contre la sous-enchère salariale et sociale. Cela dit, nous veillons surtout à ce que le système des mesures d'accompagnement tel qu'il a été conçu à l'origine soit axé sur la lutte contre les abus et ne débouche pas sur une réglementation excessive des conditions de travail de la main-d'œuvre étrangère. Par conséquent, les directives suivantes sont pour nous déterminantes :

- Il n'y a pas lieu d'alléger les conditions imposées par la loi en matière d'interventions sur le marché du travail. Cette remarque s'applique en particulier aux contrats-types de travail (CTT) prévoyant des salaires minimaux obligatoires.
- Le recours aux instruments FlaM existants ou éventuellement nouveaux doit être compatible avec l'Accord sur la libre circulation négocié entre la Suisse et l'UE; il faut éviter toute provocation de l'UE susceptible de comporter un risque de rétorsion.
- Si le principe de non-discrimination des employeurs et des travailleurs étrangers inscrit dans l'Accord sur la libre circulation des personnes se traduit par des obligations identiques pour les employeurs autochtones, il faut alors mettre en balance ces «coûts» par rapport à l'intérêt de la lutte contre les abus de la libre circulation des personnes. Il y a lieu de se demander en permanence si des dysfonctionnements ponctuels justifient une intervention importante sur le marché suisse du travail.

Dans l'esprit de ces directives, nous pouvons approuver les propositions du Conseil fédéral concernant la révision de la loi sur les travailleurs détachés: premièrement, il est juste que les autorités sanctionnent les infractions aux salaires minimaux obligatoires figurant dans les contrats-types de travail. Deuxièmement, la déclaration de force obligatoire facilitée des conventions collectives de travail devrait également englober les règles concernant les peines conventionnelles. Troisièmement, nous avons besoin d'instruments plus incisifs pour identifier et sanctionner les faux indépendants. A cet

égard, le risque existe que la proposition du Conseil fédéral débouche sur une réglementation trop poussée en matière d'exigences supplémentaires. Nous soutenons aussi les efforts visant à rendre plus efficaces le processus d'exécution et les sanctions contre les infractions.

En revanche, nous refusons diverses exigences des syndicats qui vont au-delà de la lutte contre les abus, enfreignent des principes importants de la législation suisse et constituent des charges excessives pour les entreprises non concernées. Cette remarque s'applique à l'exigence de contrôle de 50 pour cent des nouveaux engagements et, de manière générale, à la promulgation d'un plus grand nombre de contrats-types de travail ainsi qu'à l'introduction de cautions imposées par la loi et à la responsabilité solidaire du premier entrepreneur concernant le respect des mesures d'accompagnement par ses sous-traitants.

L'Union patronale suisse s'engage en faveur d'une pratique responsable de la libre circulation des personnes sans sous-enchère salariale. Certes, ce désir est contrarié par les cas d'abus apparus au grand jour. Mais il ne faut pas que la pratique condamnable d'un nombre relativement restreint d'entreprises soit à l'origine d'une énorme poussée réglementaire dans le domaine des mesures d'accompagnement. Car en fin de compte, en pâtiraient la grande majorité des employeurs qui font un usage correct des opportunités offertes par la libre circulation des personnes.