

Conférence de presse du 2 avril 2012

Seul le texte prononcé fait foi

Oui au marché du travail libéral - non à l'interventionnisme, type «salaire minimum»

Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

Malgré la hausse persistante du franc et en dépit du ralentissement conjoncturel de ces derniers mois, le marché suisse du travail conserve un dynamisme étonnant. Dans notre pays, l'effectif des employés s'est encore étoffé de 0,6% en 2011, pour atteindre à la fin de l'année 61'000 unités de plus qu'avant l'éclatement de la crise financière. L'indicateur des perspectives d'emploi évolue toujours légèrement au-dessus de la ligne du zéro et le taux de chômage se situait à fin février à 3,4%. Si l'on corrige ce chiffre en le rapportant non plus à la population de travailleurs de l'année 2000 mais à celle d'aujourd'hui, qui a entre-temps augmenté, ce taux est en réalité inférieur à 3%. Selon les critères retenus dans les manuels de doctrine économique, nous nous trouvons donc dans une situation de quasi plein emploi.

De bonnes performances grâce à la souplesse du marché du travail

Ces développements nous ont tous surpris en bien. Et même si la courbe de l'emploi tend ces prochains mois vers l'horizontale, ou s'inverse légèrement à cause de la force persistante du franc, nous observons que la performance du marché du travail de la Suisse est bonne et même excellente comparée à celle des économies les plus développées. Ce constat est confirmé par le taux d'activité, le taux de chômage des jeunes ou encore les salaires dans notre pays. A tous ces titres, la Suisse se situe au premier rang ou dans le peloton de tête.

Si l'on cherche les clés de cette performance, on les trouve pour l'essentiel dans la flexibilité et l'hétérogénéité du régime du marché du travail. Les entreprises qui évoluent dans cet environnement peuvent réagir plus rapidement aux changements structurels et conjoncturels et sont, par conséquent, plus innovantes et mieux disposées aux risques du marché.

Un important élément de flexibilité et de diversité du marché du travail helvétique est le caractère très décentralisé de l'organisation des conditions de travail au sein des entreprises et des branches. Dans notre pays, le législateur laisse aux partenaires sociaux suffisamment d'espace pour négocier dans le cadre de conventions collectives de travail ou d'accords d'entreprises des solutions pratiques conjuguant au mieux les intérêts des employeurs et des travailleurs. Le cadre légal garantit des normes minimales à partir desquelles se négocient et se définissent les conditions de travail les plus diverses à l'échelon des entreprises.

Priorité à la législation ou aux accords entre partenaires?

Jusqu'à un passé récent, les syndicats ont eux-mêmes largement contribué à cette recette de succès du système suisse du marché du travail. Conformément au principe «le contrat prime la loi», les syndicats reconnaissaient le rôle de règle minimale ou subsidiaire dévolu à la législation sur le marché du travail et consacraient leurs efforts à conclure des accords avec les employeurs en vue d'offrir de bonnes conditions de travail aux salariés.

Or, tout indique qu'ils ont maintenant changé de stratégie. Cela commence avec l'initiative des vacances et se poursuit avec l'initiative sur les salaires minimums et l'obligation générale des plans sociaux. Si l'on suit les syndicats, toutes ces questions qui, jusque là, étaient expressément réglées

dans des conventions collectives négociées entre partenaires sociaux devraient être à présent fixées par la loi. La loi devrait désormais remplacer les accords, l'uniformité se substituer à la nuance et le partenariat social faire place au conflit politique.

Avec ce changement de cap, les syndicats réduisent leur propre marge de manœuvre dans les domaines de négociation classiques et accordent un important pouvoir au législateur. Ce seul fait est déjà difficile à concevoir du point de vue patronal. Mais on comprend encore moins qu'avec leurs initiatives, ils désavouent les conditions de travail qu'ils ont eux-mêmes négociées jusqu'ici. Ainsi aucune des 615 conventions collectives existantes ne prévoit six semaines de vacances obligatoires pour tous. De nombreuses CCT prescrivent certes un salaire minimum, mais inférieur à celui de 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures que réclame leur initiative; c'est le cas par exemple dans l'hôtellerie-restauration, l'artisanat du métal ou chez les coiffeurs, pour ne citer que ces quelques branches. Les représentants syndicaux auraient-ils donc si mal négocié?

Contre les salaires minimums et les approches monothématiques

Si c'est un reniement de leur part, il serait tout à fait déplacé. Car on sait d'expérience qu'il n'est jamais possible d'obtenir beaucoup plus que ce qui a été négocié à l'échelon des branches et/ou des entreprises. Ce ne sont pas les conditions de travail en vigueur qui sont mauvaises, mais les initiatives qui, avec leurs exigences minimales imposées à l'économie tout entière, vont bien au-delà des nécessités et besoins réels. De plus, ces approches monothématiques font que les conditions de travail ne peuvent plus être traitées comme un ensemble comportant plusieurs éléments modulables, tels le travail hebdomadaire, les vacances, les prestations sociales et autres aspects du travail. C'est cet ensemble qui détermine d'une part les coûts des entreprises et d'autre part la situation réelle des travailleurs. Dans la récente consultation populaire sur l'initiative des vacances, une grande majorité des votants a compris cela et fort heureusement opposé un non sec au projet de Travail.Suisse.

Conséquences négatives de l'initiative sur les salaires minimums

Il reste à espérer que le souverain fera preuve de la même clairvoyance en ce qui concerne l'initiative sur les salaires minimums, dont les conséquences négatives sont évidentes:

- Même s'il est question dans le nouvel art. 110a, al. 2 Cst. proposé par les initiants d'encourager la conclusion de conventions collectives de travail (CCT), cette initiative constitue une sérieuse atteinte à celles-ci. Si l'initiative devait être acceptée, les partenaires sociaux ne pourraient plus, dans leurs branches et entreprises respectives, fixer les salaires en fonction de leur appréciation de la situation économique et seraient obligés de respecter un salaire minimum de 22 francs de l'heure. Les conventions collectives de travail – comme celle passée dans l'industrie MEM par exemple – qui ne prévoient aucun salaire minimum et laissent aux entreprises le soin de régler cette question, seraient les premières à être désavouées. Selon les promoteurs de l'initiative, les entreprises soumises à de telles CCT seraient tout simplement exclues des marchés publics!
- Les salaires minimums légaux ne peuvent qu'avoir des répercussions négatives sur l'embauche lorsqu'ils sont très nettement supérieurs aux salaires du marché. Tel serait sans aucun doute le cas du salaire minimum de 22 francs de l'heure, soit l'équivalent de 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures, proposé par l'Union syndicale suisse. Ce minimum – que les cantons seraient libres de relever à leur guise (!) – dépasserait aussi très nettement le salaire minimum légal en vigueur dans les pays européens comparables. Selon les initiants, quelque 400 000 salariés (ou 10% de la population active) verraient ainsi leur revenu augmenter de manière substantielle et cela dans les trois ans suivant l'acceptation de l'initiative! Une intervention si massive dans les structures salariales suisses ne saurait rester sans conséquences sur les emplois concernés.

- La hausse artificielle des coûts du travail incitera de nombreuses entreprises à des choix de rationalisation ou de délocalisation et, là où les postes de travail seront maintenus, il faudra s'attendre à un durcissement des exigences à l'égard des salariés. Or ceux qui en souffriraient le plus seraient précisément les actifs peu qualifiés ou de capacité réduite que l'initiative est censée protéger grâce aux salaires minimums. Cette affirmation n'a rien de théorique, comme l'ont constaté des économistes de l'Université de Bâle, selon lesquels les mutations structurelles de l'économie n'ont pas entraîné un recul des salaires des personnes peu qualifiées, mais une aggravation de leur risque de se retrouver au chômage.

Les salaires minimums sont contre-productifs et ratent leur objectif social

Le niveau des salaires dans une économie dépend davantage des conditions prévalant sur le marché du travail, voire plus encore de la productivité du travail rémunéré, que de la bonne volonté des employeurs. Un système de fixation des salaires décentralisé entre partenaires sociaux est le mieux à même de répondre à cette règle économique et garantit une combinaison parfaite entre un taux d'emploi élevé et des salaires conformes au marché au sein d'entreprises compétitives.

La contrainte légale de minima salariaux est non seulement contre-productive, mais aussi inappropriée sur le plan social: si nous entendons maintenir le taux d'activité professionnelle à un niveau élevé en Suisse, il faut éviter de supprimer des emplois dans le segment des bas salaires à cause de salaires minimums fixés en fonction du minimum vital. Tout salaire n'est évidemment pas capable de garantir le minimum vital à une famille ou un ménage, mais deux salaires peu élevés permettent le plus souvent de lui assurer un revenu suffisant. Et là où, exceptionnellement, les revenus d'un ménage ne couvrent pas ses besoins élémentaires, les assurances sociales ou l'aide sociale font le joint. On peut ainsi mettre en place des solutions sur mesure qui tiennent compte de manière optimale de la situation et des besoins des personnes concernées.

Préserver les atouts comparatifs et intensifier les efforts de réforme

L'Union patronale suisse poursuit avec détermination sa stratégie visant à préserver les atouts comparatifs de notre économie et à intensifier les efforts de réforme. Des atouts comparatifs parmi lesquels figure incontestablement la grande flexibilité de notre marché du travail, laquelle dépend très largement, à son tour, du rapport entre contraintes légales et conventions contractuelles. Nous plaçons avec force pour le principe «le contrat prime la loi» en espérant que les syndicats sauront se souvenir de son bien-fondé et y revenir.