

---

## PRISE DE POSITION INITIATIVE POPULAIRE «1:12 – POUR DES SALAIRES EQUITABLES»

---

Fixer un rapport arbitraire entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus faible dans une entreprise constitue une ingérence aussi funeste que totalement injustifiée dans le régime économique libéral de notre pays.

- L'Union patronale suisse (UPS) rejette catégoriquement «l'initiative 1:12».
- Cette initiative est une intrusion inadmissible dans l'autonomie contractuelle et la liberté salariale des entreprises, de leurs collaborateurs et des partenaires sociaux.
- L'initiative 1:12 manque de clarté sur des points importants et pousse les entreprises à prendre des mesures d'évitement préjudiciables pour la place économique suisse et les personnes actives.
- L'initiative 1:12 fixe de mauvaises priorités en prenant le risque de dégrader les très bonnes conditions qui caractérisent le marché suisse du travail pour le seul plaisir de contenir les excès salariaux d'une petite minorité.
- L'initiative 1:12 annonce de lourdes pertes de recettes fiscales et de cotisations sociales qui diminueront d'autant les moyens disponibles à des fins de redistribution, ce qui risque de se retourner contre les travailleurs de faible capacité.

## SITUATION ACTUELLE

### Liberté contractuelle pour la négociation des salaires

Le salaire découle en règle générale d'un contrat de travail fixé sur la base de l'article 319 ss du Code des obligations. Selon l'article 322, alinéa 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. La liberté contractuelle préside ainsi à la fixation des salaires entre les parties.

Cette liberté contractuelle est limitée dans diverses branches par les salaires minimums fixés par les partenaires sociaux dans des conventions collectives de travail (CCT). Ces accords salariaux ont un effet impératif pour les employeurs et les travailleurs qu'ils lient et qui sont rattachés à la CCT (art. 357 CO) ou - dans le cas où la convention collective a été déclarée de force obligatoire générale - pour tous les employeurs et les travailleurs du secteur économique ou du métier considéré. D'une manière générale, des salaires minimums imposés peuvent aussi être fixés dans les contrats-types de travail au titre des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes en cas de sous-enchère abusive et répétée par rapport aux salaires usuels (art. 360a CO). Enfin les entreprises doivent tenir compte du principe «à travail égal, salaire égal» en fixant leurs salaires (loi sur l'égalité, art. 3, al.1).

### Initiative «1:12 – pour des salaires équitables»

Cette initiative introduit dans la Constitution un nouvel art. 110a qui dispose ceci en son alinéa 1<sup>er</sup>:

*«Le salaire le plus élevé versé par une entreprise ne peut être plus de douze fois supérieur au salaire le plus bas versé par la même entreprise. Par salaire, on entend la somme des prestations en espèces et en nature (argent et valeur des prestations en nature ou en services) versées en relation avec une activité lucrative.»*

Dans l'alinéa 2, la Confédération, chargée de légiférer dans la mesure nécessaire, règle les exceptions, notamment en ce qui concerne le salaire des personnes en formation, des stagiaires et des personnes en emploi protégé, ainsi que l'application à la location de services et au travail à temps partiel.

Les auteurs de l'initiative entendent instaurer ainsi «l'équité salariale» et poser des «limites claires à l'évolution en ciseau des salaires». Ils prévoient que le fait de limiter les salaires vers le haut fera automatiquement augmenter les salaires les plus bas: «L'initiative 1:12 bride la cupidité des managers afin que l'ensemble des salaires augmente de nouveau».

## FAITS ET CHIFFRES

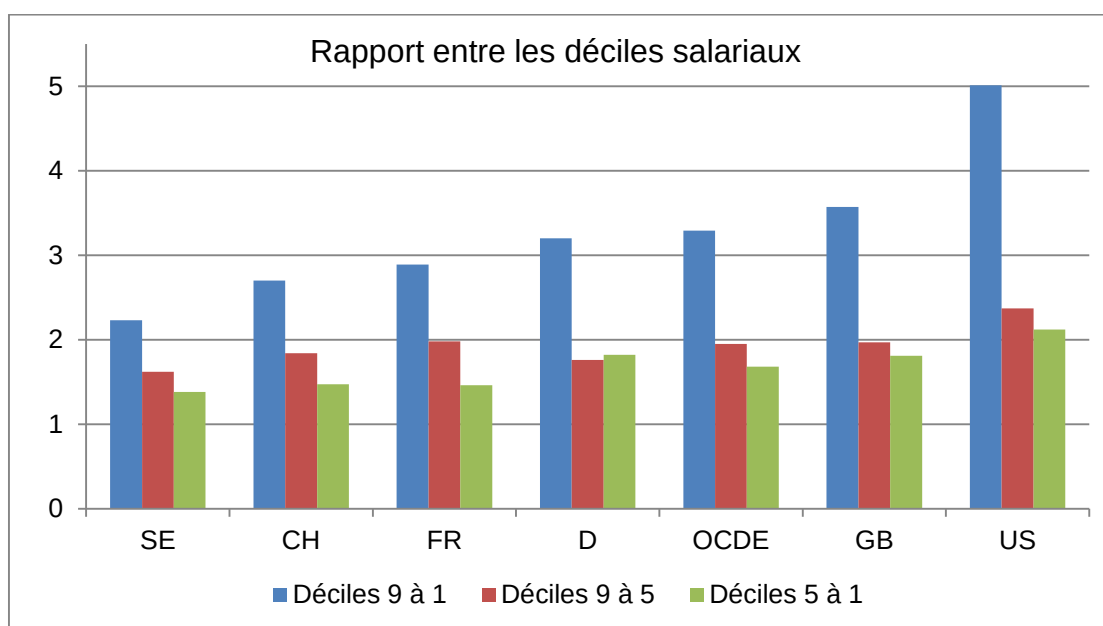
### Evolution des salaires ces dernières années

Ces vingt dernières années, la distribution des salaires est demeurée relativement stable. Selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires, les salaires les plus bas (du premier décile) ont progressé entre 1994 et 2010 de 1,4 % par année, soit légèrement plus que le salaire médian, avec 1,3 %. Au sommet de la hiérarchie (9e décile), la croissance des salaires, de 1,8 % par année en moyenne, a été très marquée. Ces dernières années, l'évolution des salaires et rémunérations très élevés a été supérieure à la moyenne. En 1997, selon la statistique des revenus AVS, environ 2900 actifs gagnaient plus d'un demi-million de francs par an. En 2010, ils étaient environ 11 700 dans ce cas. Leur part au total des travailleurs a ainsi triplé, passant de 0,08 % à 0,24 %. Malgré cette progression, il ne s'agit toujours que d'une très petite proportion de l'ensemble des salaires. En outre, la tendance à verser des très

hauts salaires absolus semble s'être infléchi. Selon l'étude «Executive Compensation & Corporate Governance» de PricewaterhouseCoopers, la rémunération annuelle des 20 patrons des groupes recensés dans le Swiss Market Index (SMI) a diminué de 25% entre 2007 et 2011. On observe aussi les premiers refus opposés aux rapports de rémunérations lors de votes consultatifs organisés à l'occasion d'assemblées générales. Les débats publics menés sur les pratiques appliquées en matière de rémunérations dans les entreprises ont manifestement déployé leurs effets.

### Écarts de salaires modérés en comparaison internationale

En comparaison internationale, les écarts salariaux sont encore modérés en Suisse. Il existe des différences entre les déciles salariaux suivant que l'on considère la moyenne des pays de l'OCDE, les pays voisins de la Suisse, telle la France, et les pays anglo-saxons.



### Entreprises concernées

Les données nécessaires à une quantification précise des entreprises concernées font défaut. C'est pourquoi il faut procéder à des estimations grossières. Prenons comme base de calcul l'écart des salaires de l'initiative 1:12. Si le salaire le plus bas de l'entreprise se situe à 3 500 CHF par mois, le salaire le plus élevé ne devrait pas dépasser 42 000 CHF par mois ou 504 000 CHF par an. Si le salaire plancher est de 5 000 CHF, le salaire maximum admis atteindrait 720 000 CHF par an.

La Statistique de l'AVS fournit d'autres points de repère. Elle fait état pour 2010 d'environ 11 700 salaires annuels supérieurs à 500 000 CHF, 4 700 salaires annuels supérieurs à 750 000 CHF et 2'600 salaires annuels supérieurs à 1 mio. CHF. Selon une estimation prudente, on peut admettre qu'environ 1 000 entreprises seraient concernées par la règle 1:12, dont la quasi-totalité des grands groupes internationaux ainsi que les entreprises multinationales qui ont déplacé leur siège en Suisse ces dernières années. Du fait que les grands managers des entreprises multinationales sont recrutés sur le marché du travail mondial, leur rémunération obéit aussi à des normes internationales.

## POSITION ET ARGUMENTS DE L'UNION PATRONALE SUISSE (UPS)

L'UPS rejette fermement l'initiative 1:12 car l'immixtion brutale - et sans exemple dans le monde - qu'elle prévoit dans la politique salariale des entreprises, nuirait gravement à la place économique suisse, aux personnes occupées dans notre pays, aux finances publiques et aux assurances sociales.

### **L'initiative 1:12 est une ingérence injustifiée dans l'autonomie contractuelle**

Le droit suisse du travail repose sur l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux. Cela vaut à la Suisse cette flexibilité qui est l'un de ses principaux atouts comparatifs. Les interventions dans l'autonomie contractuelle ne se justifient que si elles servent à protéger les travailleurs et leurs intérêts fondamentaux. L'initiative 1:12 ne vise aucun de ces objectifs. Elle entend simplement ancrer dans le droit suisse la conception qu'ont ses auteurs des «rapports salariaux équitables». Dans un régime économique libéral, une telle intervention étatique dans la politique salariale des entreprises est dépourvue de toute légitimité. Elle ne peut pas non plus se justifier par l'évolution récente des salaires de managers en Suisse, car même si les écarts salariaux se sont quelque peu étendus dans notre pays, ils demeurent modérés en comparaison internationale. En outre, avec l'acceptation le 3 mars 2013 de l'initiative «contre les rémunérations abusives», les droits des actionnaires ont été si bien renforcés que les propriétaires des entreprises ont désormais les moyens de prévenir les excès dans les rémunérations.

### **L'initiative 1:12 manque de clarté sur certains points**

L'initiative manque de clarté sur des points importants. La notion d'entreprise, par exemple, doit encore être précisée. La réglementation s'applique-t-elle exclusivement aux personnes morales ou aux entités sans personnalité juridique, ou encore aux personnes physiques qui occupent des personnes contre rémunération ? Concerne-t-elle également les personnes morales sans but lucratif (associations, fondations) ? Une holding et les sociétés dans lesquelles elle détient des participations doivent-elles être considérées comme une «entreprise» unique ? Les sites étrangers doivent-ils être intégrés dans les comptes globaux et les salaires portugais, voire indiens, doivent-ils être pris en considération pour la fixation du salaire du CEO en Suisse ? La question des rapports juridiques couverts doit encore être clarifiée ; l'initiative parle d'activité lucrative sans préciser si ce terme concerne la seule activité salariée (avec contrat de travail).

### **L'initiative 1:12 pousse les entreprises à des réactions préjudiciables**

Les risques liés à l'initiative 1:12 sont évidents. Pour les entreprises à vocation internationale surtout, l'échelle des rémunérations autorisées serait beaucoup trop étroite. Elles devraient soit abaisser énormément leurs salaires les plus élevés, soit relever massivement leurs salaires les plus bas. Dans la plupart des cas, les deux démarches sont irréalistes, d'autant plus que les décisions sont prises le plus souvent par les premiers intéressés. Les entreprises concernées vont donc chercher des solutions de rechange, par exemple :

- a. le transfert à des tiers de certaines activités à bas salaires ;
- b. une scission de l'entreprise destinée à réduire les écarts salariaux (par exemple en société de gestion et société de production) ;
- c. le remplacement des salaires par d'autres formes de rémunération (par exemple participations au bénéfice) ;
- d. l'engagement de cadres dans les sociétés étrangères du groupe ou
- e. la délocalisation à l'étranger d'entreprises entières ou de secteurs d'entreprises.

Ces réactions des entreprises ne seraient dans l'intérêt ni de la place économique suisse, ni des personnes occupées dans le pays. Les auteurs de l'initiative veulent couper court à ces «stratégies d'évitement» en mettant en place une législation d'application rigoureuse. Par une telle démarche, d'ailleurs contestable en soi, ils ne feront qu'accroître la pression à la délocalisation des entreprises, d'unités d'entreprises ou de postes de cadres à l'étranger. Ces transferts auraient des funestes conséquences sur la création de valeur et l'offre d'emplois attrayants en Suisse.

### L'initiative 1:12 fixe des priorités néfastes

L'initiative 1:12 cherche à exploiter l'indignation de la population à l'égard des rémunérations exorbitantes de certains dirigeants d'entreprises, alors que, d'un point de vue quantitatif, ces rémunérations ne jouent aucun rôle dans la politique salariale et la politique du personnel en général. Elles ne privent en rien la plupart des travailleurs. L'élément déterminant pour les travailleurs et pour la société est bien plutôt la performance du marché du travail suisse dont rendent compte différents indicateurs :

| <b>Taux d'activité (Q2-2011)</b>                           | <b>Suisse</b> | <b>UE-15</b> |
|------------------------------------------------------------|---------------|--------------|
| Taux d'activité 15 - 64 ans                                | 83%           | 73%          |
| Taux d'activité 50 - 64 ans                                | 78%           | 63%          |
| Taux d'activité femmes                                     | 75%           | 65%          |
| Taux de chômage total (Ø 2012)                             | 4.2%          | 10,5%        |
| Taux de chômage des jeunes (Ø 2011)                        | 7.7%          | 20,3%        |
| <b>Salaire annuel brut moyen 2011, PPA en dollars US</b>   |               |              |
| Suisse                                                     |               | 50'242       |
| OCDE                                                       |               | 44'757       |
| UE 15                                                      |               | 40'223       |
| <b>Part des bas salaires (&lt;2/3 salaire médian) 2010</b> |               |              |
| Suisse                                                     |               | 9,2%         |
| OCDE                                                       |               | 16,3%        |
| Allemagne                                                  |               | 20.5%        |

Sources: OFS, OCDE

L'initiative 1:12 poursuit un but critiquable, en prenant le risque de porter gravement préjudice au marché suisse du travail pour le seul plaisir de contenir les excès salariaux d'une petite minorité.

### L'initiative 1:12 est aussi risquée pour les bas et moyens salaires

L'espoir que nourrissent les auteurs de l'initiative d'obtenir, en limitant les rémunérations élevées, des effets positifs sur l'évolution de tous les salaires des catégories inférieures à celle des cadres dirigeants ne se réalisera pas. Dans les entreprises où l'écart des salaires dépasse le rapport 1:12, la différence est généralement trop grande pour qu'il soit possible de la compenser par un relèvement des salaires les plus bas. En revanche, la disparition d'entreprises, le transfert de sièges, la délocalisation ou la scission d'entreprises auraient un effet négatif sur l'évolution des salaires des autres membres du personnel. En effet, la plupart des entreprises qui versent des rémunérations élevées à leurs cadres dirigeants rétribuent aussi leurs autres collaborateurs à un niveau supérieur à la moyenne.

## **L'initiative 1:12 entraînerait de fortes pertes de rentrées fiscales et de cotisations sociales**

Si justifiée que soit la critique à l'adresse des salaires ahurissants de certains top managers, il ne faut pas perdre de vue que ces sommes sont en grande partie redistribuées par le biais des impôts et des cotisations sociales. En 2008, le pour-cent le mieux rémunéré des contribuables a acquitté 41% des impôts sur le revenu encaissés par la Confédération. Les 10 pour-cent des assujettis à l'impôt fédéral en ont payé 78%. On obtient une image analogue, quoique moins marquée, pour les impôts cantonaux et communaux. Rappelons enfin que les cotisations prélevées au titre de l'AVS, de l'AI et des APG totalisent 10,3% du salaire complet et sont prélevées sur l'entier du salaire, bien que les prestations n'augmentent plus à partir d'un salaire annuel de 84'240 francs. La somme des cotisations AVS/AI/APG prélevées sur les salaires à partir de 500 000 CHF a atteint en 2010 plus de 1,4 milliard CHF ! Si les salaires des managers sont diminués ou s'ils viennent à disparaître totalement de Suisse suite à la délocalisation des emplois correspondants, l'Etat et les assurances sociales perdront des revenus de répartition considérables, se chiffrant en milliards de francs.

Zurich, le 6 mai 2013

## **INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES**

Ruth Derrer Balladore  
UNION PATRONALE SUISSE  
Membre de la direction  
Responsable Droit du travail et Marché du travail  
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich  
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17  
derrer@arbeitgeber.ch