

Conférence de presse du 4 février 2016

Seul le texte prononcé fait foi

Les nouvelles mesures d'accompagnement sont une menace pour la flexibilité du marché du travail

Pierre-André Michoud, membre du Comité directeur de l'Union patronale suisse

Comme chacun sait, la Banque nationale suisse a renoncé il y a un peu plus d'un an à son taux de change plancher par rapport à l'euro, ce qui s'est traduit brusquement par une revalorisation massive du franc. Entretemps, les conséquences de cette décision sur notre économie sont devenues évidentes. Comme si cela ne suffisait pas, de nouvelles attaques ont été lancées contre le marché suisse du travail tout au long de 2015. Songeons à l'exigence de quotas, aux contrôles salariaux imposés par l'Etat ou encore au renforcement matériel du dispositif des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes. Si elles se concrétisaient, ces revendications syndicales auraient pour effet d'affaiblir sensiblement la capacité de réaction et la souplesse d'une économie déjà passablement éprouvée par le choc du franc fort et de dégrader davantage encore les conditions générales d'activité des employeurs et de leurs entreprises.

Permettez-moi d'évoquer ici plus en détail une menace particulièrement aiguë qui plane en ce moment sur notre marché du travail libéral et flexible, à savoir l'extension des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes (FlaM). Les mesures adoptées jusqu'ici à ce titre pour prévenir ou combattre le non-respect par des employeurs suisses ou étrangers des conditions de travail et de rémunération usuelles dans notre pays ont fait leurs preuves. C'est ce que démontrent et attestent, par exemple, les résultats des contrôles annuels des organes d'application que le Secrétariat d'Etat à l'économie publie chaque année dans les «rapports FlaM». Les FlaM actuelles gardent donc toute leur légitimité, pour autant bien sûr – et les employeurs insistent sur ce point – que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE demeure une réalité tangible.

Par contre, l'introduction de mesures d'accompagnement supplémentaires ne répond à aucun besoin démontrable. Les syndicats usent trop volontiers de la rhétorique de l'indignation et de formules vides telles qu'«abus» et «dumping salarial» susceptibles d'avoir un certain impact dans le public. Ils alimentent ainsi auprès de la population la crainte latente que la main-d'œuvre étrangère va faire baisser le niveau de protection actuel et favoriser du même coup l'éviction des travailleurs indigènes. Or, la réalité est différente. Par exemple, une étude de l'Université de la Suisse italienne concernant les conséquences de l'accord sur les frontaliers sur l'emploi et le chômage au Tessin aboutit à la conclusion que même dans un canton frontalier, les craintes que les travailleurs suisses soient systématiquement évincés par des travailleurs étrangers sont infondées. Pour les auteurs de l'étude, si les entreprises tessinoises engagent des travailleurs étrangers, c'est surtout parce qu'ils correspondent mieux aux qualifications demandées, autrement dit que les qualifications en question ne sont pas disponibles au Tessin. Nous pensons que la Confédération doit lancer des campagnes d'information visant à combattre ces idées fausses en présentant au public les faits réels.

Les mesures d'accompagnement supplémentaires – abstraction faite de la majoration des amendes prévues pour les employeurs fautifs, majoration que l'Union patronale suisse approuve – ont déjà été refusées dans le cadre de précédentes procédures de consultation. Et dans leur grande majorité, les associations économiques de Suisse romande y sont également opposées, car elles imposeraient au marché du travail un carcan réglementaire additionnel complètement disproportionné par rapport aux abus à combattre.

Il en va de même de la protection universelle contre les licenciements réclamée récemment par les organisations syndicales en faveur des travailleurs âgés. Cet exemple montre clairement que les syndicats, avec leurs appels au renforcement des protections, rendent en définitive un bien mauvais service à leur propre clientèle, en l'occurrence les demandeurs d'emploi âgés. Car pour l'employeur, engager une personne qu'il ne peut pas congédier en cas d'urgence est un risque élevé. Aucun employeur ne licencie de gaité de cœur. Mais lorsque des difficultés imprévues assaillent tout à coup l'entreprise – le meilleur exemple étant le choc du franc d'il y a un an – ou qu'un employé ne fournit plus les prestations exigées malgré plusieurs interventions, l'employeur doit pouvoir réagir. Faute de quoi il risque de se retrouver, à l'extrême, dans des difficultés si grandes qu'elles lui coûteront tous ses postes de travail.

Une extension matérielle des FlaM ne se justifie ni sur le plan qualitatif, ni d'un point de vue quantitatif. De toute façon, on ne sait pas dans quelle mesure les nouveaux instruments exigés se prêtent vraiment à la lutte contre les sous-enchères salariales abusives et répétées. De même, on est dans le vague quant au nombre effectif de ces cas d'abus. Introduire de nouvelles mesures ne doit pas être une fin en soi. Il s'agit plutôt d'améliorer l'application de l'arsenal des mesures existantes. Cela passe par une professionnalisation des organes de contrôle et une application encore plus rigoureuse des prescriptions en vigueur. Grâce à quoi nous pourrions empêcher ou combattre efficacement les abus tout en préservant les fondements d'une économie compétitive qui sera capable, demain comme hier, d'offrir des emplois attrayants et des conditions de travail optimales.