

Franc fort et entreprises

Les employeurs sont sollicités et doivent pouvoir réagir

La surévaluation prolongée du franc pose de grands défis aux entreprises suisses. Elle comporte des risques de pertes, de licenciements et de transferts de production à l'étranger. Les employeurs doivent pouvoir réagir à cela par des mesures touchant le personnel, telles que prolongement du temps de travail et baisses de salaires, mesures à ne prendre toutefois qu'en cas de nécessité absolue et en concertation avec les travailleurs. **Par Valentin Vogt**

Les employeurs assument une responsabilité particulière lorsqu'ils se battent dans leurs entreprises pour résister à la force persistante du franc. C'est actuellement le principal défi à relever. Il faut accorder la priorité à l'industrie suisse d'exportation, puis à l'économie suisse dans son ensemble, sachant que la Suisse gagne plus d'un franc sur deux à l'étranger. Malgré la fixation par la Banque nationale d'un cours de change plancher euro/franc, ce défi est loin d'être maîtrisé. Aux cours de change actuels, la compétitivité internationale des prestations suisses en matière d'exportation de biens et de tourisme est fortement diminuée. Il suffit d'avoir en tête les coûts du travail et les coûts salariaux unitaires pour s'en convaincre. Les conséquences négatives de la baisse de compétitivité sur le plan international se reflètent de plus en plus dans l'évolution des exportations et du nombre de nuitées. En cas de fléchissement de la conjoncture mondiale, cette évolution pourrait s'aggraver encore et affaiblir la conjoncture intérieure. Un scénario de récession n'est malheureusement pas exclu.

Menace de dégâts structurels

Le maintien sur la durée d'un taux de change du franc au niveau actuel (vis-à-vis de l'euro et du dollar) pourrait infliger de sérieux dégâts structurels à l'économie suisse. Il s'agit-là d'un processus insidieux. Dans un premier temps, les entreprises réagissent en transférant leurs achats à l'étranger, pénalisant ainsi leurs fournisseurs nationaux. Puis elles s'accommodent de pertes sur leurs marges, ce qui diminue leur capacité d'in-

vestissement et d'innovation future et risque aussi de plonger leurs bilans dans le rouge. Comme cette évolution compromet leur avenir, elles commencent alors à délocaliser des emplois à l'étranger ou à licencier. Et en règle générale, ces emplois ne reviennent pas en Suisse. Cela signifie donc que la surévaluation du franc compromet le développement dans la durée d'une économie helvétique forte et diversifiée, partant l'emploi en Suisse.

Mesures possibles dans le domaine du personnel

Même avec de sérieux «programmes fitness», de larges pans de l'industrie d'exportation et du tourisme ne deviendraient suffisamment compétitifs qu'avec des cours de change compris

«L'allongement de la durée du travail est la mesure qui affecte le moins les employés.»

entre 1.30 franc et 1.40 franc. Dans l'idéal, le cours du franc corrigé du pouvoir d'achat devrait même se situer au-dessus de 1.40 franc. Nous sommes donc d'accord avec les syndicats pour affirmer que seul un nouvel affaiblissement prononcé du franc suisse pourrait nous épargner une crise imminente. Mais il ne suffit pas d'exhorter vigoureusement la BNS à agir dans ce sens, car elle-même ne peut intervenir à sa guise contre l'orientation des marchés. Les milieux

syndicaux commettent une erreur en pointant le problème fondamental des cours de change pour refuser catégoriquement par ailleurs des mesures de riposte dans le domaine du personnel, telles que le prolongement de la durée du travail, le versement de salaires en euros ou les réductions de salaires. Nous sommes d'avis, au contraire, que de telles mesures permettraient aux entreprises, dans certains cas, de réduire le nombre des licenciements en Suisse et/ou de les différer jusqu'à ce que le cours du franc retrouve un niveau raisonnable.

Seulement sous certaines conditions

Ces mesures doivent remplir certaines conditions pour se justifier sous l'angle de la politique patronale:

- La première règle est de ne pas prendre de décisions touchant le personnel sans nécessité absolue. Celles-ci doivent apporter une contribution nécessaire et raisonnable au rétablissement d'une compétitivité menacée. Il s'agit d'éviter si possible les suppressions d'emplois et les délocalisations; autrement dit, de ne pas prendre ces mesures de façon opportuniste à seule fin d'optimiser les résultats.
- Deuxièmement, les mesures doivent faire partie d'un ensemble cohérent et ciblé. Elles doivent respecter la symétrie des sacrifices et le principe de solidarité dans l'entreprise, en incluant les cadres, par exemple.
- Troisièmement, elles ne doivent pas seulement correspondre à la loi (respect des dispositions légales et, éven-

tuellement, d'une convention collective de travail), mais demandent à être décidées à la faveur d'un dialogue transparent avec les salariés. «Convaincre sans imposer», dit la maxime: ainsi les mesures toucheront leur but et les difficultés légales seront évitées.

- Quatrièmement, il faut prévoir une révision périodique des mesures, avec possibilité de les remanier en profondeur. Cas par cas, des clauses correctives et d'indemnisation (p.ex.: paiement des heures supplémentaires ou compensation de la réduction de salaire en raison d'une évolution positive inattendue) permettent une ventilation juste des risques et des opportunités. Par contre, des garanties de maintien de postes ne peuvent être données que sur la base d'une très haute probabilité de pouvoir les honorer.

Mieux allonger le temps de travail que baisser les salaires

Parmi les diverses mesures liées au personnel, l'allongement du temps de travail sans modification de salaire est celle qui affecte le moins durement les collaborateurs. Elle présuppose cependant une demande supplémentaire effective sur les marchés internationaux. Un surcroît de travail sans adaptation de salaire permet aux entreprises d'abaisser leurs coûts salariaux sans avoir à rogner sur le revenu de leurs collaborateurs. La diminution des coûts salariaux unitaires est ainsi plus importante que la réduction de la rétribution horaire; elle est d'environ 5 pour cent à coup sûr lors d'un passage de 40 à 42 heures par semaine.

Nous estimons que des baisses de salaire n'entrent en ligne de compte que dans des situations de nécessité absolue, quand le prolongement du temps de travail est impossible et que l'allègement des coûts est réellement la seule clé du problème. Pour les travailleurs, une baisse du revenu est assurément plus désagréable qu'un surcroît de travail sans revenu supplémentaire. Dans ce contexte, il faut éviter de provoquer des situations pénibles parmi les petits salaires.

Un versement du salaire en euros, réglé sur le cours de cette monnaie, est



Photo: Silvia Oppinger

Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse.

légalement admissible pour les travailleurs vivant en Suisse, pour autant que des dispositions particulières, par exemple de CCT, ne s'y opposent pas. Nous déconseillons toutefois le recours à une telle mesure, car en Suisse, les salaires sont en principe réglés en francs et que le coût de la vie s'exprime également en francs. Si la rémunération en euros ne concerne que les frontaliers, cela pose des problèmes supplémentaires sur les plans de la politique du personnel et de la légalité d'une telle discrimination. La question est surtout de savoir si une telle mesure, controversée et sujette à action judiciaire, est compatible avec l'accord de libre circulation CH – UE. A notre avis, elle est possible sur la base d'un aménagement adéquat. Dans tous les cas, il s'agit de fixer un cours de référence équitable et les travailleurs doivent pouvoir profiter dans la même mesure d'un affaiblissement du franc. Il faut absolument éviter qu'une rémunération en euros ne conduise à une situation de dumping salarial indirect. Si cela devait arriver, la menace d'une fixation de salaires minimaux par

des contrats types de travail pourrait se concrétiser.

Agir de manière responsable

Je tiens à le souligner une fois de plus ici: l'Union patronale suisse ne fait nullement campagne pour un allongement généralisé de la durée du travail, des réductions de salaires, ou le versement des salaires en euros. Ces mesures ne sont que des mesures d'urgence destinées à éviter des pertes d'emplois sous la pression d'un franc surévalué. On ne doit pas les déclarer taboues, mais il faut y recourir de manière responsable. Comme signalé plus haut, nous allons vers des temps économiques difficiles. Pour les affronter avec succès, nous avons besoin de bonnes conditions-cadres, de relations intactes entre partenaires sociaux et d'employeurs soucieux de leurs responsabilités. ■

Valentin Vogt est président de l'Union patronale suisse. Nous publions ici son exposé dans une version légèrement raccourcie.