

Marché du travail et salaires: le point de vue des employeurs

Les entreprises suisses ne peuvent offrir des emplois sûrs que si elles bénéficient de bonnes conditions-cadres. Les salaires qu'elles versent en font partie. Leur montant doit être adapté aux capacités de l'établissement, au contexte économique général, à la situation sur le marché du travail et au coût de la vie. La fixation des rémunérations individuelles est du ressort de l'entrepreneur et de ses collaborateurs.

C'est au sein des entreprises que les salaires doivent se discuter. Nous partons de l'idée que tout employé capable de discernement peut parfaitement négocier lui-même sa rémunération et qu'il est d'ailleurs disposé à le faire. Il met alors dans la balance sa formation, son expérience, sa motivation et ses compétences professionnelles.

Pas de salaire minimum ni de CCT obligatoire

Actuellement, la Suisse ne connaît pas de salaire minimum généralisé. Si l'on observe les principaux paramètres, la situation est pourtant meilleure que dans la plupart des pays comparables. À pouvoir d'achat égal, le niveau suisse des salaires atteint 50 242 USD et est nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE (44 757 USD) ou à celle de l'UE15 (40 062 USD). La proportion des bas salaires est de 9,2%, ce qui est sensiblement inférieur à la moyenne de l'OCDE (16,3%). On ne peut donc en aucune façon prétendre que les employeurs suisses profitent de l'absence d'un salaire minimum légal pour sous-payer leurs collaborateurs. Néanmoins, les syndicats ne se lassent pas de répéter que les conventions collectives de travail (CCT) sont «la voie royale pour parvenir à des salaires convenables».

Si l'initiative *Pour la protection de salaires équitables* était acceptée, la Confédération et les cantons devraient encourager la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums. À y regarder de près, cette exigence correspond en fait à une contrainte contractuelle indirecte. Pour l'Union patronale suisse, qui défend les CCT et les considère comme l'instrument d'un partenariat social libre, cet «encouragement» est inacceptable. Les partenaires sociaux doivent pouvoir décider sans ingérence indirecte de l'État si leur CCT prévoit ou non des salaires minimaux et, le cas échéant, de quel montant.

L'initiative sur les salaires minimums ne tient pas ses promesses

Il faut garantir les emplois en Suisse. Cela est encore plus nécessaire depuis l'initiative contre l'immigration de masse. Or, la menace que son acceptation fait planer sur les

accords bilatéraux I et les mesures d'accompagnement, ainsi que les difficultés de planification pour les entreprises sont autant de poisons pour l'économie. C'est pourquoi il est important de s'atteler rapidement à une application pragmatique de cette initiative.

L'introduction au niveau national d'un salaire minimum unique, sur laquelle le peuple votera le 18 mai prochain, ne permet pas d'atteindre l'objectif visé, qui est de garantir l'emploi en Suisse. Au contraire, elle menace sa prospérité. Il s'agit d'un sujet extrêmement délicat, d'autant plus que l'initiative ne peut en aucune façon tenir ce qu'elle prétend.

Un salaire minimum obligatoire a un effet boomerang pour plusieurs raisons. Il nuit aux jeunes qui entrent dans la vie active. Les entreprises n'offrent presque plus d'emplois à temps partiel, ce qui défavorise surtout les femmes et les personnes qui reprennent une activité professionnelle. Il affaiblit le système dual de formation professionnelle, en décourageant les jeunes de suivre un apprentissage.

Un tel salaire minimum compromet l'existence des PME et leurs emplois. Dans les régions périphériques en particulier, où le coût de la vie n'atteint pas celui des zones urbaines, les entreprises auront du mal à supporter les charges salariales. Certaines branches pourraient subir de graves conséquences structurelles et le travail au noir prendre de l'ampleur. Ce n'est pas ainsi que nous résoudrons les problèmes de pauvreté.

Mettre en œuvre les dispositions existantes

Des affaires de «dumping» salarial présumé font régulièrement la une des médias. Il existe aujourd'hui des procédures juridiques bien rodées pour les combattre lorsqu'elles sont réelles. L'Union patronale rejette également de telles pratiques.

Nous n'avons pas besoin de nouvelles dispositions. Nous devrions nous attacher à appliquer la réglementation existante. La collaboration entre employeurs et employés fonctionne bien aujourd'hui. Les incidents isolés n'y changeront rien. C'est pourquoi il n'est pas nécessaire d'introduire un salaire minimum légal, ni une obligation de conclure des CCT. ■



Pr. Roland A. Müller
Directeur de l'Union patronale suisse, Zurich



Daniella Lützeltschwab
Membre de la direction, secteur Marché du travail et droit du travail, Union patronale suisse, Zurich