

Union patronale suisse

L'initiative 1:12 ne profite à personne

Après l'initiative Minder, le débat sur les hauts salaires et les salaires «équitable» se poursuit. Pour autant, n'est-ce pas une grave erreur que d'interférer dans la liberté salariale des entreprises? Réponses de M. Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse.

Ne nous cachons pas que depuis quelques années, les rémunérations des top managers, surtout dans les grandes sociétés cotées en bourse, ont échappé à tout contrôle. Déjouer la critique en pointant du doigt une société devenue envieuse serait trop facile. Nous devons admettre que les rémunérations mises en cause sont devenues inacceptables pour la société, et que c'est cela qui a conduit le public à accepter massivement, le 3 mars 2013, «l'initiative Minder», initiative qu'il convient à présent d'appliquer rapidement.

Cela étant, les partis de gauche et les syndicats ne veulent pas se contenter de renforcer les droits des actionnaires. Ils entendent exploiter le climat actuel de méfiance à l'égard de l'économie pour imposer à celle-ci des textes de loi encore plus intrusifs. Le 25 février 2013, le PS a donc présenté son programme dans ce sens. Du point de vue patronal, les initiatives 1:12 et l'initiative sur les salaires minimums sont particulièrement pernicieuses. Elles interfèrent dangereusement avec la liberté salariale des entreprises, qui compte depuis longtemps parmi les atouts maîtres de la place helvétique.

Équité salariale relative

Le point commun de l'initiative contre les «rémunérations abusives» et de l'initiative sur les salaires minimums est la sensibilité du public à la question de l'équité relative des rémunérations. Nous connaissons ce phénomène au contact des réalités quotidiennes de l'entreprise: c'est moins le montant absolu de leurs salaires que le fait qu'ils se justifient par rapport à d'autres salaires qui détermine la satisfaction des collaborateurs en termes de rémunération. Or, comme on vient de le dire, les salaires exorbitants de certains managers ne se justi-



Valentin Vogt, président de l'UPS

fient plus aux yeux d'une majorité de la population. D'où une déformation du débat politique, qui ne porte plus désormais sur le statut matériel de la population laborieuse en général, mais sur la position relative de ses salaires par rapport à ceux des plus hauts cadres, lesquels, soit dit en passant, ne constituent guère plus qu'un demi pour mille de la totalité des effectifs.

La question de l'équité est certes à prendre au sérieux. Mais il faut savoir raison garder et je suis consterné de voir à quel point les arguments rationnels et pratiques perdent de leur impact dans un débat devenu très émotionnel. Je l'observe notamment à l'égard de la performance du marché suisse du travail, qui devrait rester le centre d'intérêt des travailleurs comme de la population active. La Suisse jouit sur ce plan d'une position très enviable, comme le confirment divers indicateurs:

- Chez les femmes comme chez les hommes, le taux de participation dépasse nettement la moyenne européenne et atteint des records absolus dans les segments des 15 à 24 ans et des 50 à 64 ans.

- Le taux de chômage général, surtout celui des jeunes, est bien inférieur à celui de la quasi-totalité des pays européens et anglo-saxons.
- Le niveau de salaire dépasse nettement les valeurs de l'OCDE et des pays de l'UE-15. La part des bas salaires (moins des deux tiers du salaire médian) est sensiblement inférieure à ce qu'elle est dans l'OCDE ou, par exemple, en Allemagne. En Suisse, la proportion des «working poor» est comparativement faible et continue de diminuer.
- En comparaison internationale, les autres conditions de travail sont bonnes. Ainsi les prestations sociales, étroitement liées aux rapports de travail, sont généralement plus généreuses chez nous qu'à l'étranger.
- L'écart des salaires demeure très modeste en comparaison internationale et se trouve encore réduit par les puissants mécanismes de redistribution des revenus des ménages.

Mauvaise priorité de l'initiative

Mais pour l'heure, tout cela est éclipsé par le feu des critiques contre les indemnités démesurées de certains cadres supérieurs. En gardant bien cette donnée à l'esprit, je mets toutefois en garde, à propos de l'initiative 1:12, contre le danger d'un mauvais débat sur des réalités déformées. Un constat et une double question pratique mettent ce danger en évidence:

- Rappelons d'abord que les indemnités même les plus extravagantes des top managers ne pèsent d'aucun poids dans la politique des salaires et du personnel. Elles ne privent pas d'un seul centime la masse des travailleurs. Ce sont tout au plus les actionnaires qui en souffrent, encore que ceux-ci

peuvent désormais y remédier grâce aux instruments de l'initiative Minder.

- Ensuite, il faut se demander ce qui est le plus important pour la vaste population des actifs: limiter les salaires de quelques milliers de managers ou sauvegarder l'emploi, de bons salaires en général, de bonnes conditions de travail et le haut niveau de sécurité sociale de plus de 4,5 millions de travailleurs?
- Et se demander encore si, pour le seul plaisir de contenir les excès salariaux d'une petite minorité, nous voulons assumer les risques et les coûts de l'initiative 1:12 pour la place helvétique.

Menace pour les entreprises

Car les risques de l'initiative 1:12 sont évidents. Si l'on prend comme valeur limite inférieure un salaire syndical de 4000 francs par mois, alors l'initiative fixe le plafond des salaires suisses à 576 000 francs par année. Si l'on retient comme base le salaire mensuel médian de 5979 francs, le maximum est de 860 976 francs par année. Ces chiffres sont certes élevés, mais pour des entreprises aux activités internationales surtout, ils imposeraient forcément un corset salarial trop étroit. Ces sociétés devraient donc, de deux choses l'une, réduire massivement leurs salaires supérieurs ou majorer considérablement leurs salaires les plus bas. Deux éventualités très improbables dans la plupart des cas, si l'on songe que ces décisions devront être prises par les personnes concernées. Les entreprises visées chercheront plutôt d'autres solutions. Comme par exemple: transférer à des tiers certaines activités à bas salaires, restructurer l'entreprise afin de réduire l'écart des salaires (en la subdivisant par exemple entre société administrative et une société de production), remplacer une partie des rémunérations en espèces par d'autres indemnités (p.ex.: des participations aux bénéficiaires), placer des cadres supérieurs dans des filiales du groupe à l'étranger, ou délocaliser tout ou partie de l'entreprise hors de Suisse.

Aucune de ces réactions n'est souhaitable. Les promoteurs de l'initiative voient dans les quatre premières mesures des manœuvres d'évitement, qu'ils comptent empêcher en durcissant

la législation d'application. En procédant ainsi – sans même parler de la légitimité douteuse d'une telle démarche – ils ne feront qu'accentuer la pression à la délocalisation vers l'étranger de cadres, de segments d'entreprises ou d'entreprises entières.

Grand risque pour la Suisse

Ce sont surtout ces transferts qui auraient de calamiteuses conséquences pour la création de richesse et l'offre d'emplois attrayants en Suisse. Faute de données suffisantes pour nous permettre de quantifier ce danger avec précision, contentons-nous d'estimations.

«L'initiative 1:12 n'apporte aucun avantage tangible»

La statistique AVS nous offre pour cela des points de repère intéressants: en 2010, elle recensait 12 000 salaires annuels supérieurs à 500 000 francs, 4700 salaires annuels de plus de 750 000 francs et 2600 salaires annuels supérieurs à un million de francs. Le syndicat Travail.Suisse considère que le rapport de 1 à 12 est sensiblement dépassé dans plus de 25 grandes sociétés suisses. Selon une estimation conservatrice, on peut penser qu'environ 1000 entreprises seraient touchées par la règle des 1:12, parmi lesquelles la quasi-totalité des grands groupes internationaux. C'est une raison suffisante pour considérer que l'initiative 1:12 fait courir un gros risque à la place helvétique. De plus, il est évident que son acceptation stopperait brutalement l'installation en Suisse de groupes internationaux.

Pertes d'impôts 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 1 pour cent le plus aisé de l'effectif des contribuables a fourni 41 pour cent de l'impôt sur le revenu perçu par la Confédération. Les 10 pour cent des contri-

buables les plus riches ont assuré à la Confédération 78 pour cent de ses prélèvements sur le revenu. Même situation, quoique moins prononcée, pour les impôts cantonaux et communaux. Rappelons enfin que les cotisations prélevées au titre de l'AVS/AI et les APG totalisent 10,3 pour cent du salaire complet, bien que les prestations n'augmentent plus à partir d'un salaire annuel de 84 240 francs.

Si les salaires des managers sont raccourcis ou disparaissent suite à une délocalisation hors de Suisse, des ressources importantes échapperont aussi à l'Etat et aux assurances sociales. Illustrons cela par un exemple simplifié. Un cadre dirigeant domicilié à Zurich dont le salaire tombe de 1,5 million à 600 000 francs verra ses impôts sur le revenu baisser de 365 350 francs, pour un montant de déductions qui, lui, restera de 80 000 francs. Et les cotisations qu'il verse à l'AVS/AI/APG diminueront de 92 700 francs. Si la personne quitte la Suisse, c'est 690 000 francs que perdent alors la Confédération, le canton, la commune et les trois assurances en question!

Refus dans l'intérêt de tous

En soi, les principes économiques fondamentaux offrent suffisamment de motifs pour refuser catégoriquement l'initiative 1:12. Je ne les ai pas évoqués aujourd'hui parce que j'ai voulu me concentrer sur les risques matériels directs auxquels ce texte expose les travailleurs, alors qu'une limitation des salaires extrêmes apporte peut-être une satisfaction morale, mais aucun avantage tangible. Telle est bien l'optique dans laquelle les votants devraient, très pragmatiquement, évaluer cette initiative. Ils commettraient une funeste erreur si, dans la foulée de leur indignation face aux «salaires abusifs», ils optaient pour une réglementation préjudiciable en définitive à l'immense majorité d'entre eux. ■

Cet article est basé sur l'exposé de Valentin Vogt prononcé lors de la conférence de presse de l'Union patronale suisse. Sa version intégrale est disponible sur le site: www.arbeitgeber.ch