

Union patronale suisse

Pour un marché du travail libre et flexible

La conférence de presse de printemps de l'Union patronale suisse a surtout mis l'accent, outre la nécessité de réforme du 2^e pilier, sur un marché du travail libre et flexible. Pour les dirigeants de l'association, il faut se garder d'affaiblir cet important avantage comparatif de l'économie suisse en imposant par exemple des réglementations sur les salaires minimaux ou en encourageant le «Whistleblowing».

Le marché suisse du travail affiche un dynamisme étonnant, malgré la force du franc et le ralentissement conjoncturel, l'effectif des employés s'est étoffé de 0,6 pour cent en 2011 et le chômage – même celui des jeunes – s'est maintenu à très bas niveau en comparaison internationale. Une des raisons majeures de cette performance est la flexibilité et l'ouverture de notre marché du travail, a souligné lors de la conférence de presse à Berne M. Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse (UPS). Dans notre pays, le législateur laisse aux partenaires sociaux suffisamment d'espace pour négocier dans le cadre de conventions collectives de travail ou d'accords d'entreprises des solutions pratiques conjuguant au mieux les intérêts des employeurs et des travailleurs.

Valentin Vogt a déploré le fait que les syndicats remettent de plus en plus en question le principe «le contrat prime la loi». Ils tendent ainsi à «dévitaliser» les solutions négociées entre partenaires sociaux pour les remplacer par des textes de loi et des normes minimales schématiques applicables à tous et à chacun. Ce fut le cas de l'initiative sur les 6 semaines de vacances et cela se répète avec celle des salaires minimums, que l'UPS rejette résolument.

Des salaires minimums légaux sont en effet une atteinte aux conventions collectives de travail, puisqu'ils empêchent les partenaires sociaux de fixer librement les salaires en fonction de leur appréciation de la situation économique de la branche ou de l'entreprise considérée. Les salaires de quelque 400 000 salariés augmenteraient parfois de manière substantielle dans les trois ans sui-



Valentin Vogt, président de l'UPS.

vant l'acceptation de l'initiative. Une intervention si massive renchérirait considérablement les coûts du travail et entraînerait à coup sûr des rationalisations, des délocalisations ou des suppressions d'emplois, dont les premiers à souffrir seraient les actifs peu qualifiés, c'est-à-dire précisément ceux que l'initiative est censée protéger.

Le président Vogt a critiqué la nouvelle stratégie des syndicats visant à intervenir dans le marché du travail par le biais de normes minimales. Cette approche est d'autant moins compréhensible que les syndicats désavouent ainsi les résultats de leurs propres négociations avec les employeurs. Le vice-président Martz a présenté assez en détail la nécessité de réforme du 2^e pilier et en particulier l'adaptation souhaitée du taux minimal de conversion et le relèvement de l'âge de la retraite (cf. page 48).

Non aux dérives du «whistleblowing»

Le directeur Thomas Daum a évoqué la question du whistleblowing, sur laquelle l'affaire Hildebrand a rallumé le débat. A l'égard de ceux qui exigent une meilleure protection légale des employés révélant des faits répréhensibles ou supposés tels, M. Daum a énoncé de sérieuses réserves.

En plus de violer l'obligation légale au secret énoncée dans le Code des obligations, le dénonciateur trahit les rapports de confiance entre employeur et employé, autrement dit une valeur juridique dont la violation n'est justifiée par un intérêt public prépondérant que dans des cas exceptionnellement graves. Les whistleblowers sont souvent incapables de juger avec certitude s'ils sont en présence d'abus ou de violations du droit caractérisées. Mais en les divulguant inconsidérément, ils peuvent causer des dommages importants et irréparables (en termes d'image et de réputation) à une entreprise et léser les intérêts de ses collaborateurs et de ses clients.

M. Daum a mis en garde contre le risque d'encourager le whistleblowing par une protection légale spéciale. Cela mettrait aussi en danger les principes fondamentaux de l'Etat de droit, où l'application du code civil incombe aux entités juridiques concernées et où seul l'Etat est habilité à poursuivre des actes véritablement délictueux. Relativiser ce principe, c'est risquer de glisser dans la délation pure et l'exercice de la «justice» personnelle. Pour les employeurs, il n'est pas acceptable que leurs collaborateurs puissent être instrumentalisés à des fins de mise en accusation publique. ■