

Papier de position du 1^{er} novembre 2013

Un marché du travail flexible

Conserver et renforcer le modèle libéral à succès

Le faible taux de chômage et les indices de compétitivité démontrent que le système économique libéral de la Suisse est un modèle à succès. Un marché du travail flexible avec peu de régulation, un partenariat social efficace ainsi qu'un système de formation dual : voilà les piliers de ce succès. Le PLR.Les Libéraux-Radicaux veut maintenir ces bonnes conditions-cadres, simplifier le droit du travail et plus recourir au potentiel de main-d'œuvre existant en Suisse – par amour de la Suisse.

1 Situation initiale

En Suisse, le marché du travail fonctionne mieux que dans les autres pays : le taux de chômage est faible et les salaires élevés. Ce succès n'est pas tombé du ciel. Les raisons en sont : un marché du travail flexible couplé avec un système efficace de partenariat social et des conventions collectives de travail (CCT), un système de formation dual et, d'une manière générale, notre système économique libéral.¹

La Suisse est dans une situation favorable. Cependant, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. Plusieurs initiatives et référendums mettent le succès de notre pays en danger : l'initiative 1:12, celle sur le salaire minimum, celle pour un revenu de base inconditionnel, etc. Ces textes menacent nos emplois.

2 Les attentes du PLR.Les Libéraux-Radicaux

2.1 Maintien d'un droit du travail flexible

Le bon fonctionnement de notre marché du travail repose sur un droit du travail et de résiliation flexible couplé à une assurance chômage orientée sur la réintégration rapide et un partenariat social efficace, en lieu et place de contraintes étatiques.

2.1.1. Assurer la liberté contractuelle et le partenariat social

Lorsque la politique salariale est de la responsabilité des partenaires sociaux, c'est l'économie suisse dans son ensemble qui en profite. La longue tradition du partenariat social entre les employeurs et les employés permet stabilité, paix sociale et des solutions personnalisées, propres à chaque branche, bien plus efficaces que des restrictions étatiques uniformes. A l'avenir, les partenaires sociaux doivent conserver leur liberté de négocier, et ce sans intervention de l'Etat. Une modification des quorums des CCT est clairement à rejeter. Par ailleurs, les entreprises doivent mettre en œuvre l'égalité salariale entre les sexes, car des différences de salaire discriminatoires sont anticonstitutionnelles. De nouvelles lois mènent à davantage d'influence étatique sur l'organisation des relations de travail, c'est une mauvaise solution.

- ***Exigence 1 : Assurer la liberté contractuelle et permettre une politique salariale flexible, adaptée à la branche et à la région.***
- ***Exigence 2 : Laisser la souveraineté aux partenaires sociaux en matière de fixation des salaires. Des interventions étatiques telles que les salaires plafonnés et les salaires minimums globaux sont à rejeter.***

¹ Voir aussi le graphique à la fin du document

- ***Exigence 3 : L'économie est dans l'obligation constitutionnelle de concrétiser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.***

2.1.2. Permettre de nouveaux engagements grâce à une protection contre les licenciements flexible

Plus la législation relative au droit du travail est flexible, plus les entreprises créent des postes de travail. Les conséquences d'une protection rigide contre les licenciements sont aujourd'hui démontrées dans les pays d'Europe du sud : on n'y engage presque plus de travailleurs et le chômage monte en flèche, particulièrement parmi les jeunes. En Suisse, en revanche, de nouveaux recrutements ne représentent aucun risque pour les entreprises et les jeunes réussissent leur entrée sur le marché du travail.

- ***Exigence 4 : Permettre de nouveaux engagements en renonçant à durcir la protection contre les licenciements.***²

2.1.3. Appliquer correctement les mesures d'accompagnement au lieu de surréguler

Les mesures d'accompagnement pour la protection du marché du travail suisse contre le risque de sous-enchère salariale et d'autres abus doivent être appliquées et exécutées de manière cohérente. Les problèmes détectés doivent être rapidement traités par les acteurs responsables au niveau cantonal et les partenaires sociaux. Actuellement, il existe trop de disparités entre les cantons et les commissions paritaires, en termes de fréquence et de mise en œuvre des contrôles, et surtout de mesures prises lors d'infractions.

Certes, il est judicieux de laisser une certaine autonomie aux acteurs concernés. Cependant, les organes de mise en œuvre doivent faire leur devoir. Les mots clés sont : professionnalisation, échange des bonnes pratiques et publication comparative du travail effectué, le tout assorti de conséquences financières si l'activité de contrôle n'est pas suffisante. A bannir : que des commissions paritaires exécutent des contrôles (et soient dédommagées pour cela), mais ne transmettent pas les cas aux autorités cantonales empêchant ainsi de sanctionner des entreprises fautives.

Le PLR rejette l'élargissement des mesures d'accompagnement. Ces dernières ne doivent pas mener à une surrégulation globale, mais doivent être appliquées correctement conformément à leur objectif principal, afin d'être un remède aux abus. Des contrôles excessifs et une régulation rigide ne sont pas adaptés à notre système qui fonde son succès sur sa flexibilité.

- ***Exigence 5 : Appliquer correctement les mesures d'accompagnement existantes et en optimiser la mise en œuvre pour combattre efficacement les abus.***
- ***Exigence 6 : Pas de surrégulation par de nouvelles mesures d'accompagnement.***

2.2 Réduire les charges administratives et simplifier le droit du travail

Les exigences et besoins du monde du travail ont considérablement changé ces dernières années. Notre droit du travail ne reflète plus la réalité quotidienne. Il doit être simplifié et adapté à notre temps. Le travail à la chaîne n'est plus représentatif du monde d'aujourd'hui, qui laisse de plus en plus de place à la liberté d'organisation et d'initiative, ainsi qu'à la responsabilité individuelle. Des exigences rigides pour l'enregistrement du temps de travail, des règles compliquées pour le travail de jour et de nuit ainsi que pour les périodes de repos sont autant d'éléments qui démontrent que notre droit du travail est dépassé. Il faut des solutions plus modernes, mais qui ne remettent pas en cause les acquis sociaux.

- ***Exigence 7 : Simplifier le droit du travail et l'adapter à la réalité du monde du travail actuel.***

2.3 Renforcer le potentiel de nos forces de travail

² Les syndicats tentent d'augmenter massivement la protection contre les licenciements des syndicalistes. En 2003, ils ont porté plainte contre la Suisse auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT), alors que l'actuel conseiller aux Etats et président de l'USS Paul Rechsteiner a pourtant déclaré quelques années auparavant en tant que rapporteur de la commission compétente que la Suisse remplissait les conditions fixées par la convention 98 de l'OIT. Avec leur combativité et volonté de grève croissantes,, les syndicats menacent le partenariat social établi.

Notre économie fondée sur le savoir a besoin de travailleurs qualifiés. Nous ne devons pas compter uniquement sur l'immigration pour couvrir nos besoins. Au contraire, il est préférable de promouvoir le potentiel des ressources de main-d'œuvre qualifiée déjà présentes dans notre pays, notamment les femmes et les travailleurs seniors.

Les travailleurs les plus âgés doivent pouvoir rester sur le marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà, s'ils le souhaitent. Le fait de rester le plus longtemps possible sur le marché du travail doit être récompensé. Pour cela, l'âge de la retraite et de la retraite anticipée doivent être rendus plus flexibles. Chacun doit être prêt à apprendre toute sa vie. Le PLR exige que les coûts liés à la formation et à la formation continue soient entièrement déductibles des impôts. La loi sur la formation continue doit être svelte et répondre aux nécessités du marché et ne pas être transformée en loi sur les subventions.

L'intégration des femmes dans le marché du travail et la conciliation entre vie familiale et professionnelle doivent être améliorées. Le PLR a déjà exposé ses exigences pour une politique familiale libérale dans un précédent papier de position.³ En plus des structures d'accueil extra-familiales et parascolaires, il appartient à l'économie de favoriser des horaires de travail flexibles.

Pour les besoins qui ne peuvent pas être couverts par les travailleurs locaux, l'économie doit pouvoir faire appel à des travailleurs étrangers qualifiés de manière simple et non-bureaucratique. C'est ce que prévoit la libre circulation des personnes. Le retour à un système de contingents bureaucratique, lent et coûteux, comme proposé par l'UDC, entraînerait des coûts administratifs élevés pour les entreprises.

- ***Exigence 8: une meilleure utilisation du potentiel des travailleurs seniors grâce à un modèle de temps de travail flexible, un âge de la retraite flexible.***
- ***Exigence 9: Améliorer les conditions-cadres pour la conciliation entre vie familiale et professionnelle grâce à la promotion de structures d'accueil (à la fois dans et hors de l'école) et encourager les horaires de travail flexibles.***⁴
- ***Exigence 10: Immigration limitée aux personnes qualifiées dont nous avons effectivement besoin et que nous ne trouvons pas dans notre économie interne. Le recrutement des besoins restants doit se faire de manière simple et non bureaucratique.***

2.4 Aucune restriction supplémentaire par des conventions internationales

Les milieux de gauche tentent de modifier notre droit national par le biais du droit international : la ratification de la charte sociale du conseil de l'Europe introduirait une sorte de droit au travail et le droit de grève serait renforcé. Avec une plainte auprès de l'organisation internationale du travail, les syndicats veulent renforcer la protection de leurs membres contre les licenciements, alors que cette protection est déjà garantie par la ratification des accords déjà conclus par la Suisse.

La pratique de ratification existante depuis 1919 doit être poursuivie : ne ratifier que ce qui est déjà observé en Suisse. C'est le seul moyen de stopper la jurisprudence extensive des organes de contrôle internationaux. Lors des négociations sur les relations institutionnelles avec l'UE, la Suisse ne doit pas s'engager à appliquer le droit de l'UE en matière de droit du travail et de politique du marché du travail.

- ***Exigence 11: Les accords internationaux comme la charte sociale du Conseil de l'Europe, qui ne sont pas compatibles avec le droit existant et qui à l'avenir réduisent la flexibilité de la politique économique suisse, ne seront pas ratifiés.***
- ***Exigence 12: les réglementations de l'UE en matière de droit du travail et de politique du marché du travail ne seront pas appliquées en Suisse à l'avenir.***

³ http://www.plr.ch/images/stories/Dokumente/papiersdeposition/20120518_PP_DVFamilieundBeruf_f.pdf

⁴ dito



UN FAIBLE TAUX DE CHÔMAGE S'EXPLIQUE :



NOUS COMBATTONS CES ATTAQUES CONTRE LES EMPLOIS – PAR AMOUR DE LA SUISSE.

