

Le commerce de détail prône le partenariat social à l'échelon de l'entreprise

- La flexibilité de son marché du travail contribue de manière déterminante au faible niveau de chômage que connaît notre pays.
- Pour pouvoir maintenir ses emplois en Suisse, le commerce de détail a tout particulièrement besoin de souplesse dans sa politique de planification du personnel.
- Une convention collective de travail réduirait cette flexibilité sans aucune valeur ajoutée.

La flexibilité de son marché du travail joue un rôle prépondérant dans le faible taux de chômage en Suisse. Le commerce de détail offre 317'000 postes, soit quelque 7% de la totalité des emplois en Suisse et une place d'apprentissage sur huit, soit une proportion remarquable.

Dans notre branche, la concurrence s'est considérablement durcie en raison du franc fort et de la numérisation. Le commerce de détail a par conséquent besoin d'une grande flexibilité en matière de planification du personnel. C'est le seul moyen pour les entreprises suisses de résister à la concurrence des détaillants étrangers et des achats en ligne. A noter que les conditions atmosphériques peuvent parfois, à elles seules, réduire le chiffre d'affaires d'un tiers.

Des normes rigides ont un effet négatif sur le chiffre d'affaire, ce qui se traduit par des pertes d'emplois. Pour préserver les emplois en Suisse, Swiss Retail Federation préfère miser sur un partenariat social à l'échelon de l'entreprise et rejette l'idée d'une CCT étendue à toute la branche du commerce de détail. Celle-ci imposerait un corset aux partenaires sociaux de l'entreprise, sans proposer de véritable valeur ajoutée.

Renoncer à une CCT n'entraîne aucun désagrément pour les travailleurs. La propension au changement est traditionnellement élevée chez les employés du commerce de détail. Le marché du travail subit d'ailleurs l'effet de cette fluctuation, en ce que sens que les entreprises se doivent d'offrir des salaires corrects et des conditions de travail attrayantes pour pouvoir garder ou attirer de bons collaborateurs. Sans le corset d'une CCT, les entreprises offrent au personnel des avantages variés: vacances supplémentaires, congé de paternité, réglementations généreuses pour des formations continues, etc.

Conformément aux règles de conduite de notre association, les membres s'engagent également à pratiquer des conditions d'embauche modernes et adaptées au marché, de même qu'à suivre une politique du personnel globale conçue comme cadre d'une bonne collaboration entre les salariés et l'entreprise.

Pour faire face aux abus, il existe déjà un instrument efficace : le Code des obligations permet aux autorités compétentes de promulguer un contrat type de travail. En dehors des cas d'abus, Swiss Retail Federation est tout à fait opposée - dans la ligne du refus très sec du peuple et des cantons à l'initiative sur les salaires minimums - à l'ingérence de l'Etat dans la formation des salaires et aux mesures d'encouragement ou de contrainte étatiques poussant à la conclusion de CCT.

Imposer des salaires minimums excessifs ou soumettre les conditions d'embauche à des règles trop rigides a un coût: la perte d'emplois. Cela affecte tout spécialement les personnes que ces mesures sont censées protéger, c'est-à-dire les jeunes professionnels, les femmes, les personnes peu qualifiées et les demandeurs d'emploi.