

Tout salaire mérite travail...

Toutes les études montrent que les entreprises ont considérablement amélioré la sécurité au travail. La tertiarisation de l'économie, les progrès technologiques, la réduction du temps de travail et des mécanismes de prévention généralisés ont permis de diminuer de façon spectaculaire le nombre d'accidents enregistrés sur le lieu de travail (ceux qui surviennent durant les loisirs, eux, ne diminuent pas).

Malgré ce recul des accidents, les absences pour raisons de santé sont en forte hausse. Elles ont augmenté de plus d'un tiers entre 2010 et 2024 et sont passées de 6,3 à 8,5 jours par an et par poste à plein temps. Soit dit en passant, cela représente plus d'une semaine et demie de travail.

Lors de sa conférence de presse annuelle, l'Union syndicale suisse s'est précipitée sur ces chiffres impressionnants. Évidemment pas pour s'inquiéter

de la charge organisationnelle que doivent assumer les entreprises lorsque de telles situations surviennent, ni pour se navrer que cela fasse augmenter les primes d'assurance perte de gain en cas de maladie, ni non plus pour évoquer les collaborateurs qui doivent remplacer leurs collègues absents en effectuant des tâches et des heures supplémentaires. Le propos consistait – tout en reconnaissant que les données relatives aux causes de ces absences font défaut – à aboutir à cette conclusion sans appel: «Les conditions de travail rendent malade». Diantre!

Au cours des trente dernières années, la durée effective du travail n'a cessé de diminuer. Celle des vacances a pour sa part augmenté, de même que les emplois volontairement à temps partiel. Le télétravail a acquis un quasi-statut de droit de l'homme dans les professions qui s'y prêtent. Les salaires réels se sont appréciés.

La protection de la personnalité des travailleurs a pris une ampleur considérable et entraîné la mise en place de dispositifs spécifiques dans de nombreuses entreprises.

Durant la même période, le Code des obligations s'est vu complété de nombreux congés payés inédits. Le congé paternité (devenu celui «de l'autre parent»), le congé d'adoption, le congé pour proches aidants, le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade, celui en cas d'hospitalisation du nouveau-né, celui pour les activités de jeunesse extrascolaires et on en passe.

On passe aussi sur les projets en cours ou sur les discussions récentes qui évoquent tour à tour le congé parental, le congé menstruel, celui pour burn-out, pour les grandes transitions de vie (séparation, déménagement, crise intérieure) ou encore pour engagement climatique.

Dans ce contexte général, avouons une certaine fatigue à voir l'acharnement que mettent les syndicats à dénoncer la difficulté de concilier vie professionnelle et familiale, la violence des relations hiérarchiques ou le stress résultant d'exigences surhumaines imposées par les employeurs. D'abord parce que le monde professionnel n'est évidemment pas la cause de tous les maux. Ensuite parce que les situations se multiplient dans lesquelles le travailleur peut prétendre à une rémunération sans avoir à fournir de prestation. On va finir par en oublier ce qui fait la nature même du contrat de travail: un salaire en échange d'un... travail.



Christophe Reymond
Directeur
du Centre patronal