SALAIRE MINIMUM EN VALAIS

Le cri d'alarme de 3 acteurs du terrain valaisan

Un salaire minimum pour tous, vraiment? De l'électroménager à la toiture en passant par la restauration, trois chefs d'entreprise valaisans mettent en garde contre une mesure qu'ils jugent déconnectée des réalités économiques.

Tribune économique

Qu'ils dirigent un restaurant, une entreprise de construction ou un magasin, trois acteurs économiques valaisans partagent leurs craintes à l'approche du scrutin du 29 novembre 2026. S'opposer au salaire minimum cantonal? Une nécessité, selon eux. Pas pour rogner sur les rémunérations, mais pour préserver ce qui fait la force de notre tissu économique: la valorisation de l'apprentissage, la volonté de sauvegarder le partenariat social et l'intégration de tous les parcours de vie.
Interviews...



ON NE PEUT PAS UNIFORMISER LES SALAIRES SANS TENIR COMPTE DES RÉALITÉS DU TERRAIN.

INTERVIEW DE FRANÇOIS JUD



François Jud
Directeur et fondateur FiJitechnic Sàrl

Vous avez deux magasins d'électroménager, à Champéry et à Monthey. Pourquoi êtes-vous opposé à l'initiative ?

À Champéry, notre activité dépend des saisons touristiques. À Monthey, elle est plus régulière, avec une forte concurrence des grandes enseignes et d'Internet. Les volumes et les charges diffèrent. Et les marges ne sont pas les mêmes d'une branche du commerce de détail à l'autre. Fixer un même salaire minimum pour tous, sans regarder comment fonctionne chaque entreprise, me paraît totalement déconnecté du terrain.

Dans l'électroménager, les prix se comparent en quelques clics. Nous ne pouvons pas simplement les augmenter. À terme, cela peut peser sur les embauches, les horaires, les taux d'occupation ou le service aux clients.
François Jud

Mais un salaire minimum ne garantit-il pas un revenu décent ?

Les salariés doivent pouvoir vivre de leur travail. Je partage cet objectif. Seulement, une hausse des charges ne crée pas de marge supplémentaire capable de la financer. Dans l'électroménager, les prix se comparent en quelques clics. Nous ne pouvons pas simplement les augmenter. À terme, cela peut peser sur les embauches, les horaires, les taux d'occupation ou le service aux clients.

Quel serait l'effet sur la formation des jeunes ?

Nos métiers exigent de vraies compétences : conseiller, installer, diagnostiquer une panne, assurer le suivi. Les apprentis ne sont pas soumis au minimum prévu par l'initiative. Mais si un adulte sans formation peut toucher près de 4000 francs par mois dès son engagement, comment convaincre un jeune d'investir plusieurs années dans un CFC ? Pour valoriser la formation, il faudra aussi augmenter les salaires des personnes qualifiées. Et cela représente un coût supplémentaire inévitable.

Le commerce de détail est aussi un lieu de réinsertion professionnelle ?

Oui, et on l'oublie souvent. Nous pouvons donner une chance à des personnes qui ont traversé une période difficile ou perdu pied dans le monde du travail. Leur retour à l'emploi demande parfois davantage de formation, de patience et de suivi. Ce temps mobilise les collègues et le patron. Il représente un coût. Si chaque engagement doit d'emblée supporter le même salaire minimum, des employeurs pourraient hésiter à ouvrir leur porte.

L'initiative prévoit pourtant des dérogations pour l'intégration professionnelle.

Oui, mais leur portée reste à définir. Beaucoup de parcours ne rentrent pas dans une catégorie administrative. Prenez une personne de 55 ans qui a toujours travaillé dans l'hôtellerie et qui souhaite se reconvertir dans la vente. Elle a de l'expérience, de la motivation, mais il faudra plusieurs mois pour la former à nos produits et à notre métier. Elle ne bénéficie pas forcément d'un programme officiel de réinsertion. Est-ce que l'exception prévue par l'initiative s'appliquera à elle ? Aujourd'hui, personne ne peut le garantir. Et c'est justement ce qui m'inquiète : il faut pouvoir continuer à donner leur chance à ces personnes en faisant évoluer les salaires à mesure que les compétences progressent.

Quelle solution privilégiez-vous ?

Des salaires discutés au plus près des métiers et des réalités économiques, avec une vraie reconnaissance de la qualification. Il faut permettre aux commerces de payer correctement, tout en continuant à former et à offrir une place à ceux qui veulent revenir dans la vie active. ➜

UN SALAIRE DOIT AUSSI RÉCOMPENSER LE CHEMIN PARCOURU.

→

INTERVIEW DE PAUL BOVIER



Paul Bovier
Directeur
Edouard Bovier Toiture SA

Quelle est votre position sur l'initiative pour un salaire minimum ?

Je m'oppose clairement à cette initiative pour l'introduction d'un salaire minimum. Dans nos métiers de la construction, un salaire doit reconnaître les compétences, l'expérience et les responsabilités. À mes yeux, l'initiative pour un salaire minimum soulève deux questions essentielles : l'avenir de la formation professionnelle et celui du partenariat social.

Nous disposons de conventions collectives de travail (CCT). Négociées entre employeurs et représentants des salariés, elles fixent non seulement les salaires, mais aussi les horaires, les vacances et d'autres conditions de travail.
Paul Bovier

Comment appréhendez-vous votre métier et la valeur du travail ?

À la tête d'une entreprise de toiture en Valais, je connais la valeur du travail bien fait. Notre métier demande du savoir-faire, de la précision et un vrai sens des responsabilités. Ces compétences s'acquièrent avec une formation solide et se développent au fil des années. Je veux pouvoir reconnaître ce que mes collaborateurs apprennent et les responsabilités qu'ils prennent. Un jeune qui obtient son CFC, un collaborateur qui gagne en autonomie ou qui devient chef d'équipe, doit pouvoir voir son évolution reconnue. La progression professionnelle doit se traduire par une reconnaissance des compétences et des responsabilités.

Si vos salaires sont déjà au-dessus du minimum proposé, qu'est-ce que ce texte changerait concrètement dans votre entreprise ?

C'est justement là que je vois un risque avec l'introduction d'un salaire minimum légal uniforme. Même lorsque les salaires pratiqués dans une entreprise sont déjà supérieurs à ce seuil, une telle mesure peut réduire l'espace permettant de différencier les niveaux de qualification, d'expérience et de responsabilité. À terme, il faut veiller à ce que l'investissement dans une formation et l'acquisition de nouvelles compétences continuent à être réellement valorisés.

Quel est l'enjeu pour les jeunes et l'apprentissage dans votre secteur ?

Quel message voulons-nous envoyer aux jeunes qui choisissent l'apprentissage ? Dans la construction, nous avons besoin de professionnels qualifiés et nous devons donner envie aux jeunes de se former, de progresser et de prendre des responsabilités. Pour cela, nous avons besoin d'un système qui valorise les compétences et l'évolution professionnelle, plutôt que de simplement fixer un seuil identique pour tous.

Quel est le meilleur outil pour protéger à la fois les travailleurs et les employeurs ?

Nous disposons d'un outil précieux : les conventions collectives de travail (CCT). Négociées entre employeurs et représentants des salariés, elles fixent non seulement les salaires, mais aussi les horaires, les vacances et d'autres conditions de travail. Elles tiennent compte des réalités de chaque métier et permettent de reconnaître les qualifications. Un salaire minimum cantonal uniforme ne remplace pas ce dialogue. Il risque au contraire de réduire la marge de négociation des partenaires sociaux, qui connaissent pourtant les besoins de nos branches.

Au-delà des chiffres, quelle est, selon vous, la vraie valeur d'une rémunération ?

Je suis convaincu qu'un bon salaire doit récompenser un parcours, pas seulement respecter un seuil légal. Préserver la formation professionnelle, reconnaître l'expérience et faire vivre le partenariat social à travers nos CCT : voilà les priorités que je défends pour l'avenir de nos métiers.

GASTROVALAIS DIT « NON » AU SALAIRE MINIMUM CANTONAL !

INTERVIEW DE FLORIAN PIASENTA



Florian Piasenta

Hôtelier restaurateur, membre du groupe de conduite GastroValais et député-suppléant

GastroValais a fermement pris position contre l'introduction d'un salaire minimum étatique en Valais. Pourquoi une telle opposition ?

Parce qu'imposer un salaire minimum légal et indifférencié ne peut pas régler une question économique aussi complexe avec une mesure simpliste déconnectée des réalités économiques. La restauration valaisanne a besoin de souplesse pour survivre, pas de diktats politiques.

Dans votre prise de position, vous parlez d'une « inconséquence syndicale ». Que reprochez-vous exactement aux organisations de travailleurs ?

Nous dénonçons un double jeu qui sape complètement la confiance et fragilise le partenariat social. D'un côté, les syndicats prétendent vouloir renégocier une Convention collective nationale de travail (CCNT) forte. De l'autre, ils torpillent ces mêmes accords paritaires en exigeant des salaires minimaux légaux au niveau cantonal. Ils jouent sur tous les tableaux, et cela crée une insécurité juridique très dommageable pour nos PME.

Un montant unique et indifférencié n'incite pas à la progression et décourage les jeunes à procéder à un apprentissage, un salaire étant prévu même si l'on ne fait pas d'effort pour se former.

Florian Piasenta

Si vous refusez la réglementation étatique, quelle est votre solution pour garantir des conditions de travail décentes ?

Nous prônons une solution équilibrée, qui est d'ailleurs soutenue par le Conseil d'État. Il faut laisser faire les professionnels de la branche. Ce sont les partenaires sociaux, sur le terrain, qui possèdent l'expertise nécessaire pour fixer des règles adaptées aux entreprises et aux employés. Un salaire à l'emporte-pièce ne tiendra jamais compte de la saisonnalité ni des spécificités régionales de nos établissements valaisans. L'obligation d'augmenter les salaires à l'embauche limite la capacité de revaloriser les salaires moyens au mérite, avec un risque de réduction des postes, notamment pour les saisonniers. Protégeons les branches régies par des conventions collectives plutôt que de tout uniformiser.

Vous mettez également en avant le modèle de l'apprentissage. En quoi un salaire minimum légal mettrait-il en péril la formation ?

Un montant unique et indifférencié n'incite pas à la progression et décourage les jeunes à procéder à un apprentissage, un salaire étant prévu même si l'on ne fait pas d'effort pour se former. À l'inverse, le modèle des CCT propose des grilles salariales évolutives. Elles récompensent l'obtention d'un CFC, l'expérience et l'effort de formation continue. C'est ce système qui permet d'offrir de vraies perspectives de carrière aux jeunes talents (CFC, brevet fédéral, Ecole hôtelière) et de maintenir un niveau d'excellence dans l'accueil et la gastronomie en Valais. La pérennité de nos métiers repose sur la valorisation de l'apprentissage, pas sur des minima légaux fixes.

Quel est votre message final aux acteurs économiques et politiques du canton ?

Préservons notre modèle éprouvé du partenariat social. Refusons la surenchère réglementaire. C'est la seule manière de garantir la viabilité de nos PME, de préserver le pouvoir d'achat des consommateurs valaisans et de continuer à valoriser nos métiers. ■

