

## CONFÉRENCE DE PRESSE DU 21 JUIN 2011

---

Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS

Rapport d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums

### **Salaires minimums : un important besoin d'agir**

Depuis les années 1990, les salaires minimums connaissent un nouvel essor. De nombreux pays ont augmenté les leurs ou en ont introduits. Avec leur campagne « Pas de salaire au-dessous de 3000 francs ! », par exemple, les syndicats sont parvenus à améliorer en Suisse la situation de nombreux salarié(e)s occupés dans des professions à bas salaire. Les sciences économiques ont vécu un changement de paradigme à cet égard. Partant d'études empiriques, on a constaté que les salaires minimums n'ont pas d'effets négatifs obligatoires sur l'emploi et le chômage.

En dépit de ces progrès, la situation salariale de nombreux travailleurs et travailleuses de Suisse reste difficile. Environ 60 % d'entre eux ne sont pas protégés par des salaires minimums (cf. le rapport d'expert(e)s de l'USS, p. 10<sup>1</sup>). Un(e) salarié(e) sur dix - ou près de 400 000 salarié(e)s, dont une majorité de femmes (pp. 21-26) - travaille dans une profession à bas salaire (moins de Fr. 22.-/h). Les bas et moyens salaires sont sous pression. Entre 1998 et 2008, ils ont augmenté de 0,2 à 0,4 % par an en termes réels, soit nettement moins que la productivité (0,9 %). Ceux qui ont profité : les hauts et très hauts salaires.

L'Union syndicale suisse (USS) a mis sur pied un groupe d'expert(e)s chargé d'analyser et d'apprécier la situation ainsi que le besoin d'agir dans le domaine des salaires minimums en Suisse. Son rapport est désormais disponible.

### **Répartition plus équilibrée des revenus et pas de hausse du chômage**

Les salaires minimums représentent un outil important pour faire obstacle à la pression exercée sur les salaires. S'ils sont suffisamment élevés, ils entraînent une répartition plus équilibrée des revenus, parce qu'ils améliorent la situation des bas et moyens revenus.

Relativement au chômage, leur incidence est largement neutre, c'est-à-dire qu'ils n'en provoquent ni la hausse ni le recul. Telle est la conclusion à laquelle aboutit le dépouillement d'une cinquantaine d'études auquel a procédé le groupe d'expert(e)s de l'USS (p. 71 ss.<sup>2</sup>).

---

<sup>1</sup> Ouvrage collectif : « Mindestlöhne. Situation und Handlungsbedarf », rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur le salaire minimum, USS, mai 2011 (n'existe qu'en allemand).

<sup>2</sup> Voir aussi les tableaux de l'OCDE (2010) : « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Faire face à la crise de l'emploi », OCDE et Paris ; de l'OIT : « Rapport Mondial sur les Salaires 2010/11. Politiques salariales en temps de crise », Genève ; et de Doucouliagos, Chris Hristos. et Tom D. Stanley (2009) : « Publication selection bias in minimum-wage research ? : A meta-regression analysis », British Journal of Industrial Relations, 47(2): 406-428.

Voici quelques-unes des explications pour lesquelles les salaires minimums n'entraînent pas de hausse du chômage

- En cas de salaire minimum, les employeurs puissants sur le marché ne peuvent plus faire pression sur les salaires (monopsonie).
- Les salarié(e)s qui gagnent plus suite à l'introduction d'un salaire minimum peuvent renoncer à un deuxième emploi.
- La perspective de toucher à l'avenir un salaire stable plus élevé et, par exemple, de sortir de l'aide sociale incitera des personnes qui avaient quitté la vie professionnelle à y revenir.
- En cas de hausse des salaires minimums, des activités confiées à des entreprises externes (nettoyage, cantine d'entreprise), seront à nouveau effectuées par les entreprises elles-mêmes.
- Les salaires minimums permettent d'empêcher la sous-enchère salariale (des employeurs « font passer » les salaires au-dessous de l'équilibre du marché).

En Suisse, on trouve depuis plus de 150 ans des salaires minimums dans des conventions collectives de travail (CCT). Il y a exactement 100 ans, les CCT sont entrées dans le Code des obligations. Depuis 70 ans, des salaires minimums de CCT peuvent être étendus (déclarés de force obligatoire). L'économie suisse n'a pas eu de problème avec les salaires minimums. Jusque dans les années 1990, la situation de l'emploi était bonne et le chômage très bas.

Grâce aux mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, les salaires minimums ont été en plus revalorisés. Ils constituent, d'une part, un instrument de protection sociale contre la sous-enchère salariale et, de l'autre, le seul outil efficace et non discriminatoire permettant d'encadrer le marché de l'emploi. Si les employeurs doivent offrir les mêmes conditions de travail aux salarié(e)s étrangers et indigènes et leur verser le même salaire, ils n'engageront que la main-d'œuvre étrangère faisant défaut en Suisse. On pourra ainsi éviter que la main-d'œuvre indigène ne se fasse évincer par celle étrangère.

L'introduction d'un salaire minimum de 22 francs de l'heure ne devrait pas avoir pour effet de gonfler les prix. Selon des études internationales, les hausses des salaires minimums se répercutent surtout sous la forme d'une réduction des marges des entreprises<sup>3</sup>. Par exemple, lorsque des entreprises qui font pression sur les salaires doivent désormais verser des salaires équitables ou si des banques et des grandes entreprises réintègrent en leur sein des parts d'entreprise autrefois externalisées, comme le nettoyage ou la cantine. Cela n'influe aucunement sur les prix à la consommation<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Draca, M., S. Machin et J. Van Reenen (2006) : « Minimum Wages and Firm Profitability », Centre for Economic Performance Discussion Paper 715.

<sup>4</sup> Cela devrait largement s'appliquer à l'hôtellerie-restauration. Depuis 1998, le salaire minimum de CCT le plus bas est passé – soulignons-le : suite à des négociations entre partenaires sociaux – de Fr. 2350.- à Fr. 3383.- par mois aujourd'hui (+ 44 %). Les prix dans les hôtels et les restaurants ont par contre augmenté dans une mesure largement concordante à ce qui fut le cas des autres prix des services en Suisse. Aujourd'hui, le salaire minimum le plus bas de l'hôtellerie-restauration est inférieur de 5 % aux 22 francs de l'heure revendiqué comme salaire minimum. Et même si cette différence était intégralement répercutée sur les prix, ceux-ci augmenteraient de moins de 1 %.

### **Limites des CCT et des contrats-type de travail (CTT)**

Par le passé, l'USS s'est trop peu attaquée au problème de la protection insuffisante, via des CCT, des salaires en général (couverture trop restreinte par des salaires minimums) et des bas salaires. Toutefois, les possibilités existant dans le cadre de ces dernières sont limitées :

- Une partie des branches n'est pas ou que partiellement « CCT-compatible », parce que les employeurs ne sont pas organisés, ou ne le sont que trop peu (économie domestique, en partie le nettoyage).
- À cause de l'opposition des employeurs, une partie des branches n'obtiendra pas, ces prochains temps, de CCT efficace, sans parler d'extension de CCT (p. ex. journalisme, transport routier).
- L'instrument des CTT est insuffisant, parce que, pour pouvoir édicter des salaires minimums, il faut apporter la preuve d'abus. En outre, les CTT sont limités dans le temps, si bien qu'il faut constamment refournir la preuve de ces abus.

Pour ces raisons, l'USS a décidé de lancer une initiative sur les salaires minimums. Elle demande l'introduction d'un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure (et son adaptation à l'évolution des salaires et du renchérissement via l'indice mixte de l'AVS) ainsi que l'encouragement de l'inscription de salaires minimums dans les CCT.

Le groupe d'expert(e)s fait de nombreuses propositions pour favoriser une telle inscription (p. 102 ss.). Elles comprennent, entre autres, des obligations via les CCT concernant les soumissions et les aides financières, une obligation de négocier une CCT, des instances d'arbitrage publiques et une extension facilitée des CCT.