

POINT DE PRESSE DU 28 AVRIL 2010

Berne, le 26 avril 2010

Documentation

Initiative de l'Union syndicale suisse pour des salaires minimums

1. Nécessité de l'initiative

En Suisse, la moitié des salarié(e)s approximativement est assujettie à une convention collective de travail (CCT). Environ trois quarts de ces salarié(e)s bénéficient de salaires minimums. A contrario, cela signifie que 60 pour cent des salarié(e)s n'ont pas de salaires minimums garantis. La protection des salaires est ainsi très lacunaire (cf. annexe : Tableau 1).

Aujourd'hui encore, quelque 400 000 salarié(e)s gagnent en Suisse moins de Fr. 22.- par heure (« seuil salarial inférieur », cf. annexe : Ttableau 2). De ces salarié(e)s, seulement une partie est assujettie à une CCT prévoyant des salaires minimums.

Le potentiel d'amélioration des salaires minimums que recèlent les déclarations d'extension des CCT est limité, car

- a) l'adoption d'une CCT ne se prête pas ou guère à certaines branches, faute d'une organisation patronale ou faute d'une organisation patronale représentative,
- b) une partie des branches ne bénéficieront pas prochainement d'une CCT digne de ce nom, et encore moins d'une CCT étendue, en raison de l'opposition des employeurs,
- c) l'instrument du contrat-type de travail (CTT) n'est pas suffisant, car il faut apporter la preuve de l'existence d'abus pour que des salaires minimums soient édictés. En outre, les CTT étant limités dans le temps, il faut apporter périodiquement les preuves que les abus subsistent.

Étant donné que les salaires en Suisse ne sont pas suffisamment protégés par des salaires minimums et que les possibilités de les protéger par le biais des salaires minimums des CCT sont limitées, les délégué(e)s de l'USS ont adopté le 9 novembre 2009 le principe d'une initiative pour des salaires minimums s'appuyant sur les piliers suivants : l'initiative doit prévoir, d'une part, une disposition pour que les pouvoirs publics encouragent les CCT prévoyant des salaires minimums et, de l'autre, de façon subsidiaire, une disposition introduisant un salaire minimum général.

Le 28 avril 2010, le Comité de l'USS a approuvé un article constitutionnel sur la protection des salaires par la voie des salaires minimums à l'intention de l'Assemblée des délégué(e)s de l'USS du 17 mai 2010. Cette assemblée se prononcera donc sur cet article constitutionnel.

2. Article constitutionnel

L'article constitutionnel approuvé par le Comité de l'USS (art. 110a nouveau) donne à la Confédération et aux cantons la mission d'adopter des mesures pour protéger les salaires. Cette protection passera principalement par l'encouragement de l'adoption de salaires minimums dans les conventions collectives de travail et, à titre subsidiaire, par la fixation d'un salaire minimum légal national. Le salaire minimum légal se montera à Fr. 22.-/h (2011). Il sera indexé sur l'évolution des salaires et des prix. Les cantons recevront la compétence de fixer des salaires minimums supérieurs au salaire minimum national.

Art. 110a Protection des salaires

- 1 La Confédération et les cantons adoptent des mesures pour protéger les salaires sur le marché suisse de l'emploi.
- 2 Ils encouragent en particulier à cette fin l'adoption et le respect de salaires minimums d'usage dans la localité, la profession et la branche dans les conventions collectives de travail.
- 3 La Confédération édicte un salaire minimum légal. Ce salaire est indexé régulièrement sur l'évolution des salaires et des prix, dans une mesure qui ne peut être inférieure à l'évolution de l'indice des rentes AVS.
- 4 Le salaire minimum légal est applicable à tous les travailleurs et constitue une limite inférieure contraignante. La Confédération peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers.
- 5 Les dérogations et l'indexation du salaire minimum légal sur l'évolution des salaires et des prix sont édictées avec le concours des partenaires sociaux.
- 6 Les cantons peuvent édicter des suppléments contraignants au salaire minimum légal.

Disposition transitoire ad art. 110a (Protection des salaires)

Le salaire minimum légal se monte à Fr. 22.-- par heure. Au moment de l'entrée en vigueur, ce montant est majoré de l'évolution des salaires et des prix accumulée depuis 2011 conformément à l'art. 110a, al. 3.

Le Conseil fédéral met en vigueur l'art. 110a au plus tard trois ans après son acceptation par le peuple et les cantons.

Si aucune loi d'application n'est entrée en vigueur dans ce délai, le Conseil fédéral édicte les dispositions d'application par voie d'ordonnance avec le concours des partenaires sociaux.

3. Explications du projet d'article constitutionnel

La disposition constitutionnelle s'intitule « Protection des salaires ».

Alinéa 1 Principe

L'alinéa 1 confère à la Confédération et aux cantons la responsabilité de protéger les salaires sur le marché suisse de l'emploi. L'objectif est de protéger tous les salaires par le biais des salaires minimums, pas seulement les bas salaires.

Alinéa 2 Salaires minimums dans les CCT

L'alinéa 2 cite le principal instrument de protection des salaires : les salaires minimums dans les CCT. Pour les syndicats, les CCT restent le principal instrument de fixation de salaires décents. L'alinéa 2 introduit la compétence fédérale et cantonale d'encourager la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums. On entend par encouragement de la conclusion et du respect des salaires minimums dans les CCT les mesures suivantes, notamment :

- CCT obligatoire pour les marchés publics de la Confédération, des cantons ou des communes ;
- CCT obligatoire pour bénéficiaire de concessions ou d'aides financières ;
- les externalisations ou privatisations sont assorties de l'obligation de respecter les CCT.

Alinéa 3 Salaire minimum légal

L'initiative introduit un salaire minimum légal, conçu comme un instrument subsidiaire par rapport aux salaires minimums fixés dans les CCT. Ce salaire légal jouera surtout un rôle dans les branches où la conclusion d'une CCT n'est pas possible ou dans lesquelles des salaires minimums acceptables ne peuvent pas être négociés.

Sur le plan international, on fixe le seuil des bas salaires à 2/3 du salaire brut médian standard (comme le fait p. ex. l'OCDE). On considère le seuil des bas salaires comme une référence possible du salaire minimum légal. Celui-ci se situerait à Fr. 21,90/heure (valeur de référence sans majoration pour travail pénible ni pour heures supplémentaires, fin 2008, publiée à la mi-novembre 2009).

Lors des anciennes campagnes de l'USS sur les salaires minimums, deux éléments servaient de référence : le salaire devait permettre de vivre et le travail devait être plus avantageux que l'aide sociale. Pour un ménage d'une seule personne, il en résultait, en 2008, une moyenne suisse de près de Fr. 3600.- (selon les directives de la CSIAS, avec loyer suisse moyen, y compris un supplément de 10 pour cent). Compte tenu de l'évolution des salaires et des prix d'ici 2011, cela équivaut approximativement à quelque Fr. 22.-/h (semaine de 40 heures).

Ordre de grandeur des besoins vitaux 2008

Nécessités de base	990
Logement (logement de 2 pièces)	910
Dépenses professionnelles	400
Dépenses diverses (en fonction de la situation)	200
Impôts/Assurances sociales/Assurance-maladie	750
Marge de risque 10%	320
Total	3570

Fort de ces réflexions, l'USS demande dans son initiative un salaire minimum de Fr. 22.-/h (année de référence 2011), soit un salaire mensuel d'environ Fr. 3800.- (semaine de 40 heures) ou Fr. 4000.- (semaine de 42 heures).

Le salaire minimum devra être régulièrement adapté à l'évolution des salaires et des prix. L'indice mixte AVS est un instrument de référence approprié. Non seulement il augmente au rythme de l'inflation, mais il tient aussi compte à raison de moitié de l'augmentation des salaires (indice des

salaires de l'Office fédéral de la statistique OFS). Il faut qu'une indexation allant au-delà de l'indice mixte soit possible pour compenser l'adaptation partielle à l'évolution des salaires. L'indice mixte est le minimum. La formulation proposée demande une indexation sur l'évolution des salaires et des prix avec le concours des partenaires sociaux (cf. remarques sur l'alinéa 5). De la sorte, nous ancrerons dans la Constitution l'institution du partenariat social qui pourra proposer l'adaptation des salaires et les dérogations.

Du point de vue formel, les salaires minimums sont fixés dans les dispositions transitoires qui prévoient la valeur initiale pour 2011 et la prise en compte de l'évolution des salaires et des prix accumulée. Cette procédure est habituelle dans les articles constitutionnels.

Alinéa 4 Champ d'application du salaire minimum légal

L'alinéa 4 explique le mode de fonctionnement du salaire minimum légal : celui-ci constitue une limite inférieure contraignante, à laquelle aucun contrat de travail ne peut déroger. Des dérogations par branche ne sont pas possibles. Il ne doit pas non plus y avoir d'exceptions pour les moins de 25 ans. Toutefois, des exceptions au salaire minimum légal doivent être possibles pour certains rapports de travail ; cela, pour les raisons suivantes :

- L'importance capitale du système éducatif dual exige que le salaire minimum ne soit pas versé aux apprenti(e)s.
- De nombreuses formations de degré tertiaire (comme les professions du social et de la santé) ont des stages obligatoires, qui ne peuvent être rémunérés sur la base du salaire minimum.
- D'autres catégories d'engagement particulières, comme le travail dans les entreprises familiales, méritent un traitement différencié.
- Très répandues actuellement, les mesures du marché du travail dont le but est de réinsérer professionnellement des invalides ou des chômeurs ou chômeuses, sont aussi un sujet délicat.
- Tous les États qui ont introduit un salaire minimum ont aussi adopté des exceptions, soit pour des catégories d'engagements, soit pour des catégories de salarié(e)s particulières.

Nous entendons par « rapports de travail particuliers » qui échappent au champ d'application du salaire minimum les catégories d'engagements suivantes :

- apprentissage,
- contrats de travail passés avec des salarié(e)s de moins de 18 ans,
- rapports de travail ayant un caractère essentiellement de formation (stage, période d'initiation au travail),
- travail dans l'entreprise familiale,
- rapports de travail poursuivant essentiellement un but d'intérêt public (bénévolat)

Alinéa 5 Participation des partenaires sociaux

Toutes les adaptations du salaire minimum légal, ainsi que de la législation d'application doivent se faire avec le concours des partenaires sociaux.

À l'instar des expériences faites dans d'autres pays, comme la Grande-Bretagne où la « Low Pay Commission » est l'acteur principal, une commission tripartite devra aussi jouer un rôle capital en Suisse.

Alinéa 6 Suppléments régionaux

L'un des objectifs principaux de l'initiative est de fixer un salaire minimum national. Il faut donc inscrire dans la Constitution un salaire minimum unique, valable pour toutes les régions du pays.

Toutefois, nous ajoutons une compétence pour que les cantons qui souhaitent introduire un salaire minimum cantonal plus élevé que le salaire minimum national puissent le faire. Actuellement, les cantons n'ont guère la possibilité de fixer un salaire minimum légal cantonal, puisque le droit fédéral prime. L'alinéa 6 laisse aux cantons la possibilité d'introduire des suppléments. Il est toutefois interdit de diminuer le salaire minimum national.

De nombreuses raisons d'ordre politique et économique s'opposent à une cantonalisation plus poussée des salaires. Du point de vue économique, deux raisons plaident en faveur d'un régime national : d'une part, les prix de nombreux biens sont les mêmes dans l'ensemble du pays et, de l'autre, beaucoup de prestations sont proposées au-delà des frontières cantonales ou une partie considérable d'entre elles est le fait de fournisseurs provenant d'autres cantons (construction, etc.) En outre, nombre de cantons sont hétérogènes, ayant des régions à « hauts salaires » et d'autres à « bas salaires » (en particulier les cantons touristiques).

Dispositions transitoires

En plus de déterminer les salaires minimums, les dispositions transitoires fixent l'entrée en vigueur de la disposition constitutionnelle.

4. Les salaires minimaux en Europe

En introduisant un salaire minimum légal, la Suisse comblerait une lacune de sa régulation du marché du travail. En Europe, les salaires minimums légaux sont répandus. Environ 70 % des pays en ont un¹.

La France appartient aux pays européens ayant la plus longue expérience avec des réglementations sur les salaires minimums légaux. Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) sert à garantir le pouvoir d'achat des salarié(e)s, ainsi que leur participation au développement économique. En sont exclus les jeunes de moins de 18 ans ayant une expérience professionnelle inférieure à six mois. Le SMIC est automatiquement indexé à l'évolution des prix dès que celle-ci excède les 2 %. Indépendamment de cela, tous les 1^{er} juillet a lieu une adaptation du SMIC proclamée par décret, après consultation d'une commission tripartite, la Commission nationale de la négociation collective. En plus de l'évolution des prix, le salaire minimum doit aussi suivre l'évolution générale des salaires moyens, raison pour laquelle sa valeur doit augmenter en termes réels d'au moins la moitié de la hausse réelle des salaires moyens. Après la hausse du 1^{er} juillet 2008, 14,1 % des salarié(e)s recevaient le salaire minimum, une proportion comparativement élevée. Comme le SMIC a été régulièrement relevé par plusieurs gouvernements au-delà du minimum requis par la loi et qu'il a, de ce fait, augmenté plus fortement que les salaires convenus par les partenaires sociaux, ces derniers salaires n'ont pas pu tenir le rythme. Ces dernières décennies, le SMIC a toutefois favorisé une coordination macro-économique de la politique salariale, et a servi à tout le moins de repère pour les négociations salariales annuelles.

¹ Thorsten Schulten : *WSI Mindestlohnbericht 2010*, WSI Mitteilungen 3/2010.

5. Effets des salaires minimaux

L'introduction de salaires minimums a une incidence positive sur la répartition des revenus. Avec elle, les bas revenus augmentent. En revanche, relativement à l'emploi et au chômage, ses effets sont largement neutres, c'est-à-dire ni positifs ni négatifs². Cela, contrairement au modèle théorique simple selon lequel des salaires plus élevés ont pour effet que les entreprises emploient moins de personnel et que le chômage augmente. Les raisons de cette neutralité sont par exemple les suivantes :

- Le fait que certains employeurs en position de force sur le marché ne pourront plus faire pression sur les salaires si un salaire minimum est introduit.
- Le fait que des salarié(e)s gagneraient plus suite à l'introduction d'un salaire minimum et pourraient ainsi renoncer à un second emploi.
- Le fait que des personnes qui se sont retirées de la vie professionnelle y retourneront dans la perspective de toucher un salaire stable plus élevé et, par exemple, sortiront de l'aide sociale.
- Le fait que grâce aux salaires minimums, on pourra empêcher la sous-enchère (certains employeurs « poussent » les salaires au-dessous de l'équilibre du marché). Relativement à l'emploi, cet effet est neutre. À ces conditions, la seule conséquence pour les employeurs, ce seront des marges plus faibles (bénéfices exceptionnels moindres).

Si les salaires minimaux doivent entraîner une hausse des salaires, et non pas une hausse du chômage ou un emploi en recul, ils devront se répercuter sous la forme d'une baisse des bénéfices des entreprises. Diverses études l'attestent³.

² Bassanini, A. und R. Duval (2006): *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 35.

Gianella, Ch., I. Koske, E. Rusticelli et O. Chatal (2009) : *What Drives the NAIRU? Evidence From a Panel of OECD Countries*, OECD Economics Department Working Paper No 649.

Metcalf, David (2007). « Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment ? », CEP Discussion Paper No 781.

³ Draca, M., S. Machin et J. Van Reenen (2006) : *Minimum Wages and Firm Profitability*, Centre for Economic Performance Discussion Paper 715.

Annexe

Tableau 1 : Couverture conventionnelle avec et sans salaires minimums, par branche, 2007

Branche (avec code NOGA2002)	Nombre total CCT ¹	Nombre salarié(e)s soumis à CCT	Couverture CCT nette totale	Nombre CCT avec salaires minimums ^{2,3}	Nombre salarié(e)s soumis à CCT av. sal. minim.	Couverture CCT nette av. sal. minim.
SECTEUR SECONDAIRE						
15 Indus. alimentaire et ind. des boissons	22	15'130	*	17	12'935	*
16 Industrie du tabac	3	1'126	**	2	948	**
17 Industrie textile	5	881	*-	4	845	*-
18 Indus. habillement et fabric. articles fourrure	3	1'930	**	3	1'930	**
19 Indus. cuir et artic. cuir + fabric. chaussures	4	507	**	4	507	**
20 Travail du bois et fabric. articles en bois	8	19'855	***	8	19'855	***
21 Industrie du papier et du carton	5	2'791	*	5	2'791	*
22 Édition, impression, reproduction enregist.	3	25'722	***	3	25'722	***
23,24 Cokéfaction, industrie chimique	23	13'911	*	13	4'067	*-
25 Fabric. artic. caoutchouc et mat. plastiques	14	1'946	*-	11	1'039	*-
26 Fabric. verre, art. verre + transf. pierre/terre	16	5'450	**	13	5'228	*
27,28 Métallurgie et travail des métaux	31	24'104	*	18	17'067	*
29,34,35 Fabr. machines et moyens transp.	19	116'958	***	13	8'663	*-
30-32 Fabr. app. bureau, él. + mécan. précision	11	1'076	*-	4	744	*-
33 Fabric. instruments médic. et de précision	9	39'620	**	4	37'344	**
36,37 Autre artisanat de transform.	15	2'707	*	12	1'878	*-
40, 41 Product. et distribut. d'énergie et d'eau	22	5'331	*	14	1'869	*-
45 Construction	51	258'649	***	44	167'524	***
SECTEUR TERTIAIRE						
50 Commerce, réparation véhicules automobiles	16	46'553	***	14	13'898	*
51 Intermédiaire commerce, commerce de gros	6	5'246	*-	6	5'246	*-
52 Commerce détail, répar. art. pers. + domest.	41	153'696	**	33	146'370	**
55 Hôtellerie et restauration	7	217'438	***	6	217'354	***
60-64 Transports et communications	82	156'141	***	75	119'998	***
65 Intermédiation financière	3	84'132	***	2	80'436	***
66 Assurances	6	2'164	*-	3	214	*-
70 Activités immobilières	5	1'767	*-	5	1'767	*-
72,74 Activités informat., services entreprises	42	70'346	*	33	2'012	*-
80 Éducation et enseignement	10	7'572	*-	9	5'772	*-
85 Santé et action sociale	63	53'380	*	59	52'716	*
90 Collecte et traitements déchets	2	72	*-	2	72	*-
91 Représentation d'intérêts, associations	6	331	*-	4	204	*-
92 Activités culturelles, sportives et récréatives	37	9'842	*	29	3'474	*-
93 Services à la personne	4	985	*-	4	985	*-
CH Total	615	1'682'878	**	494	1'243'276	**

*- = très faible : $x < 10\%$, * = faible : $x < 30\%$, ** = moyenne : $30\% < x < 60\%$, *** = grande : $x > 60\%$

¹ sans les CCT d'entreprise

² Y compris 10 avenants territoriaux qui fixent des salaires minimums (par contre par les CCT de base) et concernant environ 9500 salarié(e)s.

³ Prend en compte les salaires fixés dans la CCT pour les apprenti(e)s.

Source : Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse de l'Office fédéral de la statistique (OFS) ; calculs propres.

Tableau 2 : Personnes touchant des bas salaires, par branche, 2006

Branche (avec code NOGA2002)	Nombre total CCT ¹	Nombre salarié(e)s soumis à CCT	Couverture CCT nette totale	Nombre CCT avec salaires minimums ^{2,3}	Nombre salarié(e)s soumis à CCT
SECTEUR SECONDAIRE			SECTEUR TERTIAIRE		
15 Indus. alimentaire et ind. des boissons	19%	11'000	50 Commerce, réparation véhicules automobiles	14%	11'000
17 Industrie textile	22%	2'400	51 Intermédiaire commerce, commerce de gros	8%	13'000
18 Indus. habillement et fabric. articles fourrure	39%	1'900	52 Commerce détail, répar. art. pers. + domest.	22%	61'000
19 Indus. cuir et artic. cuir + fabric. chaussures	42%	800	55 Hôtellerie et restauration	42%	82'000
20 Travail du bois et fabric. articles en bois	5%	1'600	60-64 Transports et communications	6%	16'000
21 Industrie du papier et du carton	9%	1'200	65-67 Intermédiation financ. et assurances	1%	2'800
22 Édition, impression, reproduction enregist.	6%	2'700	70,71 Activ. immob. + locat. machines et équip.	10%	2'900
23,24 Cokéfaction, industrie chimique	3%	2'200	72,74 Activités informat., services entreprises	15%	51'000
25 Fabric. artic. caoutchouc et mat. plastiques	12%	2'600	73 Recherche et développement	3%	500
26 Fabric. verre, art. verre + transf. pierre/terre	3%	600	80 Éducation et enseignement	3%	6'000
27,28 Métallurgie et travail des métaux	8%	7'900	85 Santé et action sociale	7%	29'000
29,34,35 Fabr. machines et moyens transp.	4%	4'200	91 Représentation d'intérêts, associations	6%	2'800
30-33 Fabr. appar. élec., mécan. de précision et instruments de précision	9%	13'000	92 Activités culturelles, sportives et récréatives	15%	7'300
36,37 Autre artisanat de transform.	11%	2'600	93 Services à la personne	49%	18'000
40, 41 Product. et distribut. d'énergie et d'eau	1%	300			
45 Construction	3%	8'300	CH Total	11%	383'000

Source : Enquête suisse sur la structure des salaires 2006 ; Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse de l'Office fédéral de la statistique (OFS) ; calculs propres.