



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

PRISE DE POSITION SALAIRES MINIMUMS

Les salaires minimums légaux violent la liberté salariale des branches et des entreprises

- L'UPS est fermement opposée à l'ancrage dans la loi de salaires minimums légaux et rejette par conséquent l'initiative populaire «Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums) ».
- Instituer des salaires minimums légaux contrevient à la liberté contractuelle des employeurs et des travailleurs et méprise le droit des partenaires sociaux à fixer les salaires comme ils l'entendent.
- Les salaires minimums légaux sont contraires au principe de la formation des salaires en fonction du marché et, par là même, incompatibles avec un système économique libéral.
- Les salaires minimums légaux mettent en danger des emplois et nuisent aux travailleurs qu'ils sont censés protéger.
- Sur la question des salaires, l'UPS préconise des accords entre partenaires sociaux qui tiennent dûment compte à la fois des possibilités des branches ou des entreprises et des besoins des travailleurs.

SITUATION ACTUELLE

Principe de la liberté contractuelle en matière salariale

En Suisse, les seules obligations à prendre en compte sont l'impératif de l'égalité des salaires entre hommes et femmes et la pratique de salaires conformes aux normes helvétiques par les employeurs étrangers détachant des travailleurs dans notre pays.

La Suisse ne connaît pas de salaire minimum général. Aujourd'hui, par conséquent, les salaires peuvent être fixés librement entre les employeurs et les travailleurs.

De nombreuses conventions collectives de travail (CCT) comportent néanmoins des dispositions salariales. Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de salaires ou de systèmes salariaux qui tiennent compte des possibilités des branches et des entreprises ainsi que des besoins des travailleurs et qui peuvent varier sensiblement selon les régions. Lorsqu'elles sont déclarées de force obligatoire, ces CCT doivent être respectées par toutes les entreprises de la zone d'application, lesquelles ne peuvent plus dès lors se faire concurrence par le jeu des bas salaires.

C'est dans le cadre exclusif de la libre circulation des personnes, en cas de sous-enchères salariales abusives et répétées, que les autorités peuvent fixer des salaires minimums dans des contrats-type de travail.

Initiative populaire fédérale 'Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)'

Cette initiative de l'Union syndicale suisse veut introduire dans la Constitution fédérale un nouvel article 110a intitulé «Protection des salaires» et qui dispose notamment ce qui suit:

- *La Confédération et les cantons encouragent l'inscription dans les conventions collectives de travail de salaires minimaux d'usage dans la localité, la branche et la profession.*
- *La Confédération fixe un salaire minimal légal applicable à tous les travailleurs. Elle peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers.*
- *Le salaire minimal légal se monte à 22 francs par heure (état en 2011) et sera régulièrement majoré de l'évolution des salaires et des prix accumulée depuis 2011.*
- *Les cantons peuvent édicter des suppléments contraignants au salaire minimal légal.*

CHIFFRES ET REALITÉS

Les salaires suisses en comparaison internationale

Au regard des principaux paramètres, la situation des salaires en Suisse est meilleure que dans la plupart des pays comparables. A pouvoir d'achat égal, le niveau suisse des salaires est nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE (USD 44'757) et à celle de l'UE 15 (USD 40'062). La proportion des bas salaires, c'est-à-dire des salaires inférieurs aux deux-tiers du salaire médian, est en Suisse de 9,2%, soit sensiblement plus faible que la moyenne de l'OCDE (16,3%). Dans notre pays, la structure salariale est étroitement corrélée à la valeur ajoutée des diverses branches considérées.

Les salaires minimums en Europe

En Europe, 22 pays connaissent un salaire minimum légal, avec un spectre allant de 123 euros par mois en Bulgarie à 1758 euros par mois au Luxembourg. Le parallèle entre les salaires minimums et de leurs rapports au salaire médian dans un certain nombre de pays d'Europe occidentale montre que le salaire minimum visé en Suisse par l'initiative est particulièrement élevé.

	Salaire minimum par mois en euro 2013 ¹	Salaire minimum légal en % du salaire médian 2010 ²
Luxembourg	1'874	43
Irlande	1'462	52
Pays-Bas	1'469	47
Belgique	1'502	52
France	1'430	60
Grande-Bretagne	1'264	46
Espagne	753	44
Suisse (cours : Fr. 1,20)	3'333	69

1 Source : Eurostat

2 Source : OCDE

L'emploi en Suisse en comparaison internationale

Par rapport aux pays de l'UE-15, les taux d'occupation sont en Suisse très élevés, pour toutes les classes d'âge. Symétriquement, les taux de chômage sont comparativement bas, surtout parmi les jeunes de 15 à 24 ans. Le chômage est particulièrement prononcé chez les personnes peu qualifiées.

Indicateurs au sens du BIT	Suisse *	UE-15 *
Actifs occupés (15 - 64 ans)	82,5%	72,5%
Actifs occupés (15 - 24 ans)	66,3%	45,6%
Actifs occupés (50 - 64 ans)	78,4%	63,5%
Taux de chômage (15 - 74 ans)	3,6%	9,3%
Jeunes chômeurs	5,9%	20,1%
Chômeurs de longue durée	43,4%	42,4%

(Source: OFS: Indicateurs du marché du travail en comparaison internationale, 2^{ème} trimestre 2011)

POSITION, EXIGENCES ET ARGUMENTS DE L'UPS

L'Union patronale suisse est opposée à l'initiative sur les salaires minimums, d'un côté parce que celle-ci introduit de facto une obligation de CCT et, de l'autre, parce qu'elle viole le principe de la libre détermination des salaires entre employeurs et travailleurs, ou associations patronales et syndicales.

Non à l'obligation de fait de conclure des CCT

Etant donné que, pour les syndicats, les conventions collectives de travail demeurent «la voie royale pour des salaires convenables», la Confédération et les cantons devraient, selon l'initiative, encourager la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums. A y regarder de près, il s'agit en fait d'une contrainte contractuelle indirecte. Les initiants demandent que l'on encourage la conclusion de CCT pour les contrats publics, l'attribution de concessions et la garantie d'aides financières. En d'autres termes, on se sert du pouvoir qu'a l'Etat en tant que demandeur de biens et de services ou détenteur de prérogatives officielles pour contraindre les employeurs à signer une CCT. Au bout du compte, cette pression pousserait aussi à la signature de CCT des partenaires sociaux qui s'en étaient abstenus jusque là parce qu'ils souhaitaient que cette question demeure du ressort des entreprises. Pour les défenseurs de la CCT considérée comme l'instrument d'un partenariat social libre, «l'encouragement» de la CCT visé par l'initiative est inacceptable. Les partenaires sociaux doivent pouvoir décider sans ingérence indirecte de l'Etat si, et dans quelle mesure, des salaires minimums doivent être fixés dans leur CCT.

Non aux ingérences dans la liberté contractuelle des entreprises et des partenaires sociaux!

La fixation des salaires est un précieux élément de la liberté contractuelle qui régit les rapports entre employeurs et employés ou leurs organisations. Cet élément est une condition essentielle de la souplesse du marché suisse de l'emploi. Notre système décentralisé de formation des salaires crée une structure salariale qui reflète clairement les différences de valeur ajoutée entre les diverses branches et les entreprises. Il explique aussi l'excellente performance globale du marché de l'emploi suisse, avec un taux d'activité élevé et un bon niveau de salaires d'une part, un faible taux de chômage et peu de bas salaires d'autre part.

L'initiative sur les salaires minimums met en danger cet atout de la place économique suisse, puisqu'elle exige l'introduction d'un salaire minimum légal qui s'impose à tous les salariés et devient une norme matérielle des réglementations salariales dans le cadre de CCT. La majorité des salaires minimums fixés dans des CCT en vigueur se situent en-dessous de la limite de 22 francs de l'heure exigée, ou de 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures. Cela montre à quel point l'initiative porte atteinte à la liberté des partenaires sociaux.

Branche	Salaire mensuel minimum selon CCT (2014)
Travail temporaire, sans formation professionnelle	3000
Hôtels, restaurants et cafés, sans formation professionnelle	3407
Coiffeurs, avec formation professionnelle	3700
Boulangers-pâtisseries-confiseurs CFC	3845
Horticulteurs AFP	3650

L'augmentation massive des salaires les plus bas qu'entraînerait l'introduction de salaires minimums légaux affecterait toutes les structures salariales des branches et entreprises touchées. La rémunération pour un poste est liée directement aux exigences attachées à la fonction concernée. L'estimation de ces exigences tient ainsi compte de la formation, de l'expérience professionnelle et de la respon-

sabilité requises, mais aussi du contexte (difficile) avec travail de nuit ou par équipe, fortes immisions, etc. Lorsque des groupes isolés se détachent d'une structure salariale, c'est l'ensemble de la structure qui doit être réadaptée puisqu'il faut réévaluer les divers postes les uns par rapport aux autres.

Non à la mise en danger de nombreux emplois!

Le salaire minimum exigé par l'initiative (22 francs de l'heure ou 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures) dépasse de loin les valeurs de nos voisins européens comparables. Selon les initiants, la rémunération devrait dès lors être relevée, parfois sensiblement, pour pas moins de 400 000 salariés, soit 10 % de la population active. Une telle ingérence dans les structures salariales suisses risquerait de remettre en question l'existence même de certains de ces emplois.

Tandis que l'impact sur l'emploi de salaires minimums faibles et touchant peu de personnes est sujet à débats (aux États-Unis et en Grande-Bretagne par exemple, où moins de 2 % des salariés sont concernés), les salaires minimums élevés portent atteinte à l'emploi selon l'Organisation internationale du travail (OIT). Le niveau des salaires dépend en effet de la productivité du travail rémunéré. Sur un marché de l'emploi qui fonctionne bien, des salaires minimums qui dépassent notablement le niveau du marché encouragent donc clairement la rationalisation de l'emploi (suppression ou exportation de postes) et empêchent l'accès ou le retour à l'activité professionnelle. Un relèvement « artificiel » du niveau salarial, c.-à-d. contraire à la dynamique du marché, accroît également les exigences attachées aux emplois et du même coup la pression sur les salariés. L'introduction d'un « barème unitaire » dans tout le pays entraîne en outre des distorsions non seulement dans les structures salariales internes des entreprises, mais aussi dans la compétition entre les entreprises. Ceux qui en feront les frais sont précisément les salariés aux performances et qualifications plus faibles que l'on veut prétendument protéger grâce aux salaires minimums légaux.

Non à une mauvaise approche de protection sociale!

Les arguments de protection sociale mis en avant par les défenseurs des salaires minimums légaux sont faux. Le coût de la vie des personnes concernées varie fortement selon la situation de famille et le domicile. Un salaire suffisant pour une personne seule peut être insuffisant pour toute une famille. De nombreux ménages peuvent toutefois compter sur deux salaires. La bonne approche du point de vue de la politique sociale passe donc par le revenu du ménage. Lorsque celui-ci ne suffit pas, le minimum vital est garanti en Suisse par le système des assurances et de l'aide sociales. Des concepts adaptés à presque chaque cas répondent aux besoins des différents groupes de risques et individus. Le revenu minimum ainsi garanti en Suisse évite que quiconque ne tombe dans une extrême pauvreté à cause de revenus insuffisants.

Zurich, le 10 janvier 2014

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Ruth Derrer Balladore
UNION PATRONALE SUISSE
Membre de la direction
Responsable du secteur Droit du travail/Marché du travail
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17
derrer@arbeitgeber.ch