

*Salaires minimums*

# Des salaires minimums légaux trop élevés nuisent à l'emploi

L'Union patronale suisse est résolument opposée à l'initiative de l'USS sur le salaire minimum. La fixation des salaires est exclusivement l'affaire des entreprises et, le cas échéant, des branches par les conventions collectives de travail. En principe, c'est la loi du marché qui détermine les salaires. *Ruth Derrer Balladore*

Le 25 janvier 2011, l'Union syndicale suisse a commencé à récolter des signatures pour son initiative sur le salaire minimum. Selon ce texte, un nouvel article constitutionnel 110a chargerait la Confédération et les cantons de «prendre des mesures pour protéger les salaires sur le marché suisse de l'emploi». Pour atteindre ce but, il s'agit surtout d'encourager la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums, ou d'imposer directement un salaire minimum légal.

L'Union patronale suisse s'oppose avec force à cette initiative. Elle rappelle qu'il appartient par principe au marché de déterminer les salaires. Fixer les salaires est l'affaire de chaque entreprise, ou des branches lorsqu'elles sont régies par des conventions collectives de travail. Négocier ce type d'objet fait naturellement partie des attributions des partenaires sociaux. Lesquels ont pour vocation de s'engager pour les salaires les mieux adaptés aux besoins de tous, et donc de les négocier ensemble.

## Des salaires minimums trop élevés nuisent à l'emploi

L'initiative veut introduire un «salaire minimum légal national», dicté par la Confédération. Il s'imposerait à tous les travailleurs, avec des possibilités de dérogation pour certains rapports de travail. Les initiants déterminent le montant du salaire minimum sur la base des directives de la CSIAS relatives au minimum vital, ce qui correspond au 1<sup>er</sup> janvier 2011 à 22 francs de l'heure (soit 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures!) chiffre qui sera régulièrement adapté à l'évolution des salaires et des prix.

### Le salaire minimum mensuel en Europe (pour 2011, en euros)

Luxembourg	1758
Irlande	1462
Pays-Bas	1424
Belgique	1415
France	1365
Royaume-Uni	1139
Grèce	863
Espagne	748
Slovénie	748
Malte	665
Portugal	566
Turquie	385
Croatie	381
Pologne	349
République tchèque	319
Slovaquie	317
Lettonie	282
Hongrie	281
Estonie	278
Lituanie	232
Roumanie	157
Bulgarie	123

Source: Eurostat

Sur le plan international, le seuil des bas salaires est fixé à  $\frac{2}{3}$  du salaire brut médian standard (à l'instar p. ex. de l'OCDE). Le seuil des bas salaires est considéré comme une référence possible du salaire minimum légal. Mais, appli-

quer sans autres à la Suisse cette valeur ne tiendrait aucun compte des particularités de notre marché du travail.

Vingt-deux pays européens connaissent un régime de salaire minimum légal. Le spectre des minima s'étend de 123 € par mois en Bulgarie à 1758 € par mois au Luxembourg (voir tableau).

Selon les observations de l'OIT, de fortes augmentations des salaires minimums se traduisent par des pertes d'emploi pour les salariés au bénéfice de ces minimums. Par contre, des augmentations modérées n'ont pas d'effets significatifs sur l'emploi. De nouvelles études montrent que de bas salaires minimums (p. ex. aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, appliqués à moins de 2 pour cent de la population active) ont généralement sur l'emploi un effet nul ou insignifiant, quand il n'est pas positif dans certaines circonstances. Des salaires minimums élevés (ceux qui s'appliquent p. ex. en France et qui touchent 15,6 pour cent des travailleurs) ont en revanche des répercussions parfois très négatives sur l'emploi, surtout celui des jeunes et des femmes.

Le salaire minimum qu'exige l'USS est très élevé en comparaison internationale. Introduire en Suisse un salaire minimum légal de 4000 francs par mois entraînerait pour environ 400 000 salariés, c'est-à-dire quelque 10 pour cent de la population active, une hausse de revenu substantielle. Une intervention si massive dans la structure salariale de la Suisse ne pourrait avoir que des répercussions très négatives sur l'embauche. Et qui en souffrira le plus? Précisément les actifs peu qualifiés ou de capacité réduite que l'initiative est censée protéger.

Fixer des salaires minimums systématiquement et très nettement supérieurs aux niveaux du marché incite aux mesures de rationalisation ou de délocalisations d'emplois et rend plus difficile l'accès ou le retour des travailleurs à la vie active.

Des salaires artificiellement élevés s'accompagnent automatiquement d'un durcissement des exigences imposées aux salariés et d'une plus forte pression sur les collaborateurs ayant les plus faibles capacités. Enfin un «barème salarial unique» au plan suisse entraînerait de fortes distorsions économiques et de concurrence.

### **Salaires minimums vitaux: pas un critère objectif**

Tous les salaires ne peuvent pas assurer le minimum vital. A cet égard, le facteur déterminant est le revenu du ménage. Les coûts de la vie peuvent varier considérablement. Ils sont directement liés à la taille du ménage et aux conditions régionales. Le plus souvent, un salaire considéré comme suffisant pour une personne seule ne le sera pas pour une famille. Un second salaire, plus modeste, pourra donc venir combler la différence. D'ailleurs on trouve surtout des jeunes entrant dans la vie active et des personnes (dont beaucoup de femmes) assurant un revenu d'appoint dans les catégories de bas revenus.

Lorsque le salaire ou les revenus du ménage ne suffisent pas aux besoins élémentaires, la couverture du minimum vital est garantie en Suisse par l'assurance sociale ou l'aide sociale. Nous avons à ce titre des dispositifs taillés sur mesure qui tiennent suffisamment compte de l'inégalité des besoins des groupes à risque et des individus.

Un «revenu minimum garanti» existe donc bel et bien chez nous. Seulement il porte d'autres noms et vise à couvrir le minimum existentiel.

### **Répercussion du salaire minimum sur l'ensemble des salaires**

L'augmentation massive des salaires les plus faibles imposée par l'introduction d'un salaire minimum a un effet domino sur toute l'échelle salariale des branches et des entreprises touchées. Les salaires sont fixés en fonction des exigences du poste de travail. L'évaluation des postes tient compte du niveau de formation, de l'expérience professionnelle,

## *«Des répercussions très négatives sur l'embauche»*

du degré de responsabilité, tout comme des conditions d'activité (pénibles) telles que le travail de nuit, le travail en équipes, le niveau des émissions nocives, etc. Le déplacement casuel de tel ou tel groupe hors de la structure salariale existante entraîne un bousculement de tout le système, dans la mesure où il faut réajuster les évaluations de postes les unes par rapport aux autres.

L'introduction d'un salaire minimum concernant 10 pour cent des personnes actives aurait donc des effets sur toute la structure salariale de la Suisse.

### **Salaires minimum et inégalités entre hommes-femmes...**

Les disparités salariales entre les sexes sont une réalité. Sur les 400 000 personnes actives qui touchent en Suisse un

salaire inférieur à 4000 francs, 80 pour cent sont des femmes. Dans les catégories de bas revenus, cette situation est due le plus souvent au niveau de formation et d'expérience professionnelles.

Pour autant, il est faux de présenter le salaire minimum comme un moyen d'assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes. Le relèvement artificiel des salaires féminins aurait pour seul effet de mieux rémunérer en chiffres absolus les femmes concernées. Car à cause du décalage consécutif vers le haut des échelons de rémunération supérieurs, les différences par rapport aux hommes subsisteraient.

### **Le rôle des partenaires sociaux**

Parce que pour les syndicats, les «conventions collectives de travail demeurent la voie royale pour des salaires convenables», leur initiative demande que l'on encourage en priorité la conclusion de CCT prévoyant des salaires minimums. Or, cette politique de promotion des CCT correspond indirectement à une contrainte contractuelle, puisqu'elle donne à choisir entre la voie des CCT ou la fixation de salaires minimums par le législateur.

Notons enfin que les syndicats, assez curieusement, mettent en question leur propre rôle de partenaires sociaux lorsqu'ils réclament par leur initiative un salaire minimum plus élevé que les salaires minimums de branches qu'ils ont négociés et obtenus dans diverses grandes CCT déclarées de force obligatoire. ■

---

Ruth Derrer Balladore est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

*Salaires minimums trop élevés: une menace pour l'emploi*

