

Union patronale suisse

Les salaires minimums légaux violent la liberté salariale

A côté de l'initiative 1:12, l'initiative sur les salaires minimums légaux est aussi très controversée. L'Union patronale suisse dénonce celle-ci, qui devrait être soumise à votation l'an prochain, 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.

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 initiateurs 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

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



Pas d'ingérence dans la politique salariale: fixer des salaires minimums éventuels doit rester l'affaire exclusive des partenaires sociaux de chaque branche – comme dans l'imprimerie, par exemple.

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 mini-

mums 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.

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 responsabilité requises,

mais aussi du contexte (difficile) avec travail de nuit ou par équipe, fortes immissions, 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 de 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 initiateurs, la rémunération devrait dès lors être relevée, parfois sensiblement, pour pas moins de 400 000 salariés, soit 10 pour cent 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 pour cent 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 en Europe en comparaison

	Salaire mensuel minimum 2013 en euros	Salaire minimum obligatoire en % du salaire médian (2010)
Luxembourg	1874	43
Irlande	1462	52
Pays-Bas	1469	47
Belgique	1502	52
France	1430	60
Grande-Bretagne	1264	46
Espagne	753	44
Suisse (exigé)	3333 (cours:1.20)	69

Source: Eurostat/WSI

salaires minimums qui dépassent notamment 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. ■

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 pour cent, soit sensiblement plus faible que la moyenne de l'OCDE (16,3 pour cent). La part des actifs occupés qui connaissent des difficultés matérielles notables est en Suisse de 1,1 pour cent, contre 5,2 pour cent dans l'UE-27. Dans notre pays, la structure salariale est étroitement corrélée à la valeur ajoutée des diverses branches considérées.

En Europe, 22 pays connaissent un salaire minimum légal, avec un éventail 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. ■

Cet article est basé sur la prise de position de l'Union patronale suisse sur les salaires minimums. La version intégrale est disponible sur www.arbeitgeber.ch