



# Initiative populaire fédérale « Pour la protection des salaires équitables »

(Initiative sur les salaires minimums)

## Argumentaire long



Comité romand « NON au SMIC en Suisse »

Case postale 3684

1211 Genève 3

[www.smic-non.ch](http://www.smic-non.ch)

# Sommaire



L'essentiel en bref	p. 3
Ce que veut l'initiative	p. 4
Arguments	
<b>1. NON à un même salaire de Genève au Jura</b>	<b>p. 6</b>
1.1 Une perte de compétitivité	p. 6
1.2 Loger tous les secteurs d'activité à la même enseigne est irréaliste et dangereux	p. 7
1.3 Un coup de massue pour les régions limitrophes et touristiques	p. 11
1.4 Inévitables mesures drastiques	p. 12
1.5 La fin du partenariat social ?	p. 12
<b>2. NON au boomerang social</b>	<b>p. 13</b>
2.1 L'initiative n'est pas dans l'intérêt des travailleurs	p. 13
2.2 Un frein à l'embauche pour les personnes peu qualifiées ou sans expérience professionnelle	p. 13
2.3 Une incitation à ne pas se former	p. 14
2.4 L'initiative tire les salaires vers le bas et devient le salaire de référence	p. 14
2.5 L'initiative ne résout pas la question de la pauvreté, elle l'aggrave !	p. 14
2.6 Davantage de coûts pour les assurances sociales	p. 15
<b>3. NON au SMIC en Suisse</b>	<b>p. 16</b>
3.1 Les syndicats suisses s'inspirent du modèle le plus controversé et dangereux	p. 16
3.2 Un salaire minimum trop proche du salaire médian devient problématique	p. 19
<b>4. Agir via les conventions collectives de travail</b>	<b>p. 21</b>
4.1 L'Etat n'a pas à intervenir dans la politique salariale	p. 21
4.2 Les conventions collectives ont fait leurs preuves	p. 21
Annexe 1 : coup d'œil sur les bas salaires en Suisse	p. 24
Annexe 2 : les conventions collectives en Suisse	p. 26
Annexe 3 : les tableaux clés	p. 27
Annexe 4 : les salaires minimums des grands distributeurs	p. 30

## L'essentiel en bref

L'initiative de l'Union syndicale suisse (USS) sur les salaires minimums, soutenue par les partis politiques de gauche, remet en question le bon fonctionnement du marché du travail suisse. Elle ancre dans la Constitution un salaire minimum généralisé et rigide de 22.- francs de l'heure, **valable pour toute la Suisse et quelle que soit la branche**. En fixant un salaire horaire très élevé par rapport au salaire médian, l'initiative entraînera les mêmes effets pervers du SMIC français aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

**L'initiative comporte de nombreux défauts, car elle :**

- impose un salaire minimal horaire généralisé qui ne tient pas compte des spécificités des branches économiques et des régions de Suisse ;
- met les entreprises, particulièrement les plus petites, et les paysans sous très grande pression ;
- place la barre trop haut et exclut ainsi du marché du travail les personnes sans formation ou qualification, les jeunes qui manquent d'expérience professionnelle ou les travailleurs qui cherchent à se réinsérer, par exemple après une période de chômage ;
- tire les autres salaires vers le bas ou en bloque l'évolution et tendra – comme c'est le cas en France - à devenir le salaire de référence à l'embauche ;
- réduit la flexibilité du marché du travail et les possibilités d'emploi ;
- fait augmenter le chômage ;
- accroît le risque de recours au travail au noir ;
- ne résout pas les problèmes de pauvreté et tend même à les aggraver ;
- risque de faire augmenter les prix des biens et des services ;
- menace le modèle suisse d'intégration sur le marché du travail ;
- remet en question l'intérêt mutuel des entreprises et des représentants des travailleurs à maintenir et développer le partenariat social ;
- attire encore plus de frontaliers étrangers pour qui le minimum suisse deviendra encore plus attractif.

**Le Conseil fédéral, le Parlement et les milieux économiques ne s'opposent pas aux salaires minimums en tant que tels ! Mais ils refusent que soit fixé un salaire uniforme légal pour toutes les branches qui ne correspond ni à la situation économique, ni au pouvoir d'achat des différentes régions de Suisse. Ils proposent de continuer à agir via la négociation de conventions collectives de travail. Un instrument qui a fait ses preuves et qui est, lui, dans l'intérêt des salariés.**

## Ce que veut l'initiative



L'initiative des syndicats, soutenue par les partis politiques de gauche, veut imposer à toutes les entreprises, dans tous les secteurs d'activités et dans toute la Suisse, un salaire minimum légal de 22.- francs de l'heure, quelle que soit la qualification du travailleur ; soit, 4'000.- francs par mois pour 42 heures de travail hebdomadaire. Ce montant serait indexé en fonction de l'évolution des salaires et des prix (année de référence : 2011).

Les seules exceptions admises par l'initiative concernent des catégories particulières de travailleurs tels que les stagiaires et les personnes handicapées, notamment.

Le respect de la bonne application d'un salaire minimum dans toutes les entreprises revient aux autorités publiques (Confédération et cantons).

### Comment obtient-on ce chiffre ?

$$\text{CHF } 22 \times 2184 \text{ (52 semaines} \times 42 \text{ heures)} = \text{CHF } 48'048$$

$$\text{CHF } 48'084 / 12 \text{ mois} = \text{CHF } 4'004$$

Un salaire mensuel de 3'500.- payé 13 fois pour un horaire de travail de 40 heures hebdomadaire ne répond pas à l'exigence de l'initiative :

$$\text{CHF } 3'500 \times 13 = \text{CHF } 45'500$$

$$\text{CHF } 45'500 / 2080 \text{ (52 semaines} \times 40 \text{ heures)} = \text{CHF } 21.87$$

En revanche, un salaire mensuel de 3'814.- payé 12 fois pour un horaire de travail de 40 heures hebdomadaire répond à l'exigence de l'initiative :

$$\text{CHF } 3'814 \times 12 = \text{CHF } 45'768$$

$$\text{CHF } 45'768 / 2080 \text{ (52 semaines} \times 40 \text{ heures)} = \text{CHF } 22.003$$

### Les principaux arguments des initiants

Les auteurs de l'initiative sur les salaires minimums veulent :

- permettre à celui qui travaille à 100% de vivre « dignement »
- mettre un terme à la pression exercée sur les bas salaires
- contribuer à améliorer l'égalité salariale entre hommes et femmes

## Texte de l'initiative

La Constitution fédérale est modifiée comme suit :

### **Art. 110a Protection des salaires (nouveau)**

- 1 La Confédération et les cantons adoptent des mesures pour protéger les salaires sur le marché du travail.
- 2 A cette fin, ils encouragent en particulier l'inscription dans les conventions collectives de travail de salaires minimaux d'usage dans la localité, la branche et la profession, ainsi que le respect de ces salaires.
- 3 La Confédération fixe un salaire minimal légal. Ce salaire est applicable à tous les travailleurs en tant que limite inférieure contraignante. La Confédération peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers.
- 4 Le salaire minimal légal 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 de l'assurance-vieillesse et survivants.
- 5 Les dérogations et l'indexation du salaire minimal 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 minimal légal.

Les dispositions transitoires de la Constitution sont modifiées comme suit:

### **Art. 197, ch. 8 (nouveau)**

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

- 1 Le salaire minimal légal se monte à 22 francs par heure. Au moment de l'entrée en vigueur de l'art. 110a, ce montant est majoré de l'évolution des salaires et des prix accumulée depuis 2011, conformément à l'art. 110a, al. 4.
- 2 Les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal.
- 3 Le Conseil fédéral met en vigueur l'art. 110a au plus tard trois ans après son acceptation par le peuple et les cantons.
- 4 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.

# 1. NON à un même salaire de Genève au Jura

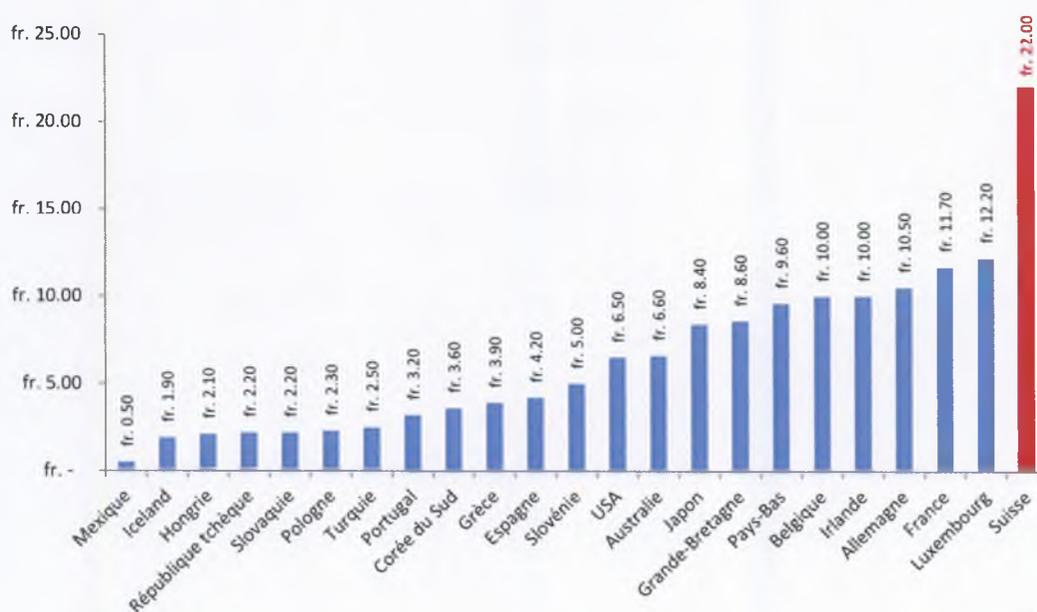
6

L'initiative ne tient pas compte de la réalité. En imposant un plancher salarial unique, elle nie les différences pourtant flagrantes entre les secteurs d'activité économique et entre les régions en Suisse. Ce faisant, elle met en difficulté près de 80% des entreprises suisses.

## 1.1 Une perte de compétitivité

La Suisse se doterait du salaire minimum le plus élevé au monde : des 7,29 euros par heure en Grande-Bretagne (6 Livre sterling) au 9,73 euros du Luxembourg, en passant par 9,53 pour le SMIC français, le salaire minimum exigé par les initiants serait équivalent à 18,90 euros de l'heure en Suisse<sup>1</sup> ! Même l'Allemagne d'Angela Merkel qui a finalement dû céder sur cette exigence gouvernementale du SPD ne va pas si loin avec un salaire minimum prévu pour les années à venir à 8,50 euros de l'heure.

Si les coiffeurs, les blanchisseries ou les salons d'esthéticienne ne partiront pas à l'étranger, mais prendront d'autres mesures drastiques (voire chapitre 2), les secteurs économiques tournés vers l'exportation comme l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux perdront inévitablement en compétitivité. Si bien que l'initiative des syndicats mettra en danger, directement, plusieurs dizaines de milliers d'emplois en Suisse dans ces branches, lesquelles ont déjà conclu des conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimums différenciés selon les régions.



Source : OCDE 2013

Au-delà du fait qu'il n'appartient pas à l'Etat de définir la politique salariale mais aux entreprises voire aux partenaires sociaux, le salaire minimum helvétique correspondrait à 67% du salaire médian.

Or, l'immense majorité des études démontrent que plus le salaire minimum est proche du salaire médian, plus il provoque des conséquences néfastes aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs (voir chapitre 3).

<sup>1</sup> Source : OCDE 2013

## 1.2 Loger tous les secteurs d'activité à la même enseigne est irréaliste et dangereux



Depuis plus de 100 ans, les négociations salariales permettent de tenir compte des spécificités du marché du travail du secteur économique et de la région concernée. L'initiative casse ce système, en logeant toutes les entreprises à la même enseigne, de la micro-entreprise à la multinationale, du groupe d'assurances au salon de coiffure.

Toutes les entreprises ne peuvent pas payer un salaire mensuel de 4'000.- au minimum à tous leurs employés, en particulier à ceux qui n'ont aucune qualification et/ou aucune expérience professionnelle. D'autant que parfois, le patron lui-même n'arrive pas lui-même à se verser une telle rémunération. C'est notamment le cas dans certaines micro-entreprises ou pour les jeunes entrepreneurs qui lancent leur société.

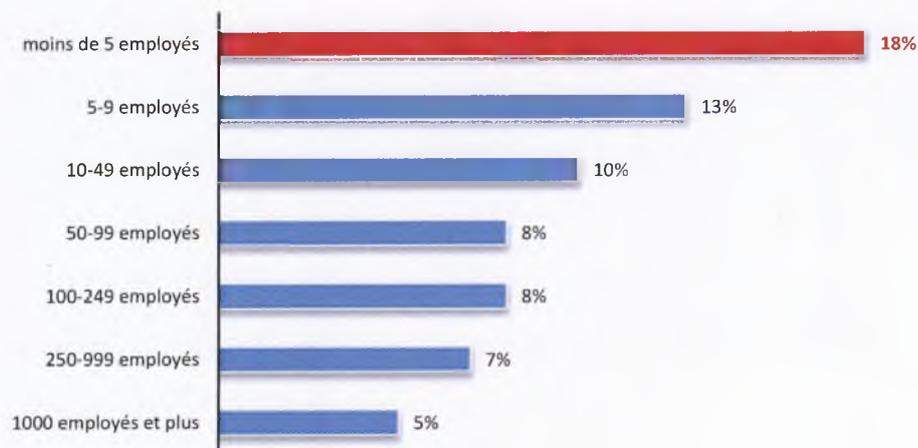
Quelque 9 % des emplois, soit 390'000 postes, affichaient en 2010 un salaire horaire inférieur à 22 francs de l'heure. Cela peut sembler peu en chiffres absolus mais en réalité cette initiative toucherait de plein fouet un part prépondérante du tissu économique suisse !

### Les micro-entreprises seront particulièrement touchées

Aujourd'hui, 18% des entreprises de moins de 5 employés ne parviennent pas à garantir un plancher salarial horaire de 22.- à tous leurs employés. Elles représentent 78,45% du tissu économique suisse (en nombre d'entreprises).

### Postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure, selon la taille de l'entreprise

En % du total des employés du secteur



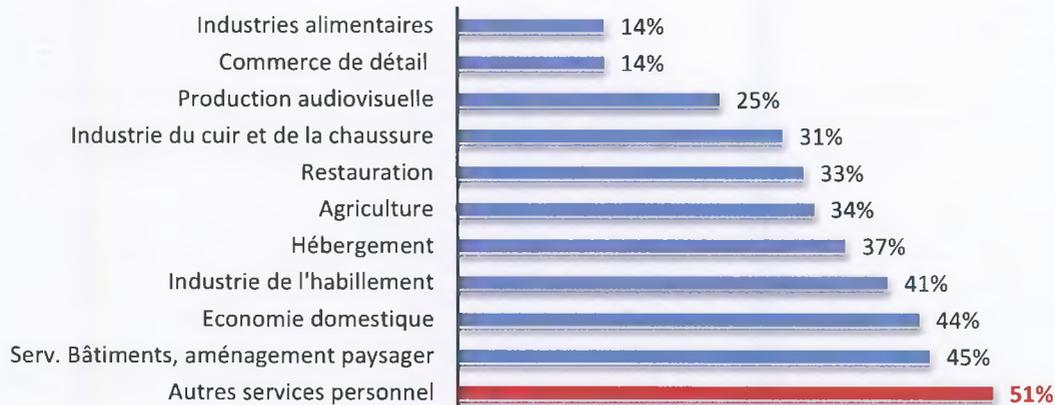
Source : Enquête sur la structure salariale (ESS), réalisée par l'OFS en 2010

### Certains secteurs seront particulièrement en difficulté

Le plus grand nombre de postes (à plein temps et à temps partiel) dont le salaire horaire est inférieur à 22.- se trouve dans le commerce de détail, la restauration et les services relatifs aux bâtiments (en particulier, le secteur du nettoyage), suivi par l'agriculture (en contradiction avec le graphique ci-dessous !). A elles seules, ces 4 branches représentent 52% de tous les postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure.

Le graphique ci-dessous montre les branches présentant les taux les plus élevés de postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure, selon la branche économique. Plusieurs d'entre elles disposent déjà de conventions collectives de travail prévoyant des salaires minimums (comme la restauration et l'hébergement).

Selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2010, le pourcentage le plus élevé de postes avec un salaire inférieur à 22.- francs de l'heure se trouve dans les services personnels (par exemple : les salons de coiffure et instituts de beauté, les blanchisseries et les nettoyages à sec).



→ Pour connaître le nombre de postes de travail à moins de 22.-/ heure, voir annexe 3.

### Hotelleriesuisse tire la sonnette d'alarme

« Ce sont surtout les établissements saisonniers, où la durée de travail hebdomadaire est de 43,5 heures, et les petites entreprises, où elle est de 45 heures, qui seront affectés. L'introduction d'un salaire horaire fixé par l'Etat les contraindra à verser un salaire mensuel de 4'144 ou 4'287 francs à des collaborateurs sans aucune formation professionnelle.

L'initiative sur les salaires minimums ne tient pas non plus compte du fait que le salaire n'est qu'un des nombreux éléments du contrat de travail. La convention collective nationale de travail (CCNT) prévoit aussi dès le début des rapports de travail un 13e salaire entier, cinq semaines de vacances, six jours fériés payés (et non pas un comme le prescrit la loi), une bonne assurance indemnités journalières et un congé maternité de 16 semaines. En outre, la plupart des employeurs proposent logement et nourriture à des prix très avantageux. »

### Le Ministre socialiste jurassien Michel Thentz commence déjà à prendre ses distances

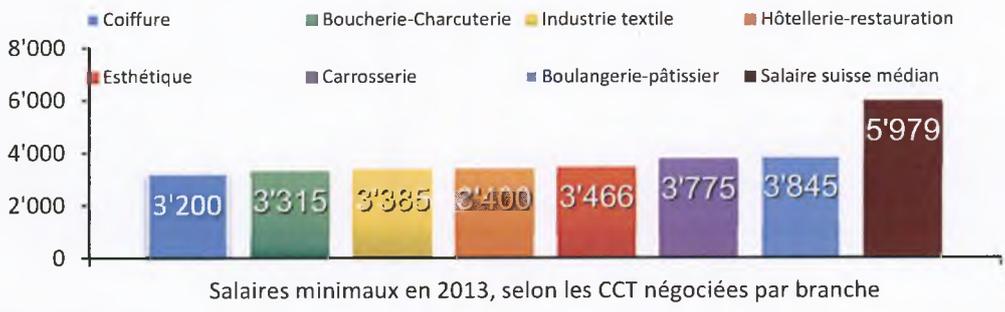
“ Je concède qu'il s'agira de moduler cette initiative (...) Je le concède volontiers que si cette initiative devait passer, ce ne serait pas simple pour certains milieux, par exemple pour l'hôtellerie ou pour l'agriculture ”.

Emission Forum de la RTS, 2 février 2014

**Un volte-face à 360 degré des syndicats**

L'an dernier encore, les syndicats ont négocié et accepté bon nombre de conventions collectives de travail comportant un salaire minimum parfois largement au-dessous des 4'000.-. C'est dire si, lorsqu'ils sont confrontés à la réalité du terrain, les syndicats n'ont d'autre choix que de se rendre à l'évidence. En effet, les salaires et les prestations sociales doivent tenir compte des besoins des employeurs et des employés, et se calquer sur les réalités du terrain.

**Salaires minimums négociés et acceptés par les syndicats en 2013 dans les conventions collectives de travail de portée nationale**



Source : [www.service-cct.ch](http://www.service-cct.ch)

*Précision : la CCT nationale des coiffeurs prévoit des montants différenciés à la hausse, selon le niveau de formation de l'employé et les années d'expérience professionnelle.*



### 1.3 Un coup de massue pour les régions limitrophes et touristiques

Les régions se distinguent de par le tissu économique mais également en termes de coût de la vie. Une personne gagnant 4'000.- aura un pouvoir d'achat plus grand dans le Jura qu'à Genève par exemple. Le prix d'un café est moins cher à La Chaux-de-Fonds qu'à Zurich ou Berne ; les loyers dans l'Arc lémanique sont plus élevés que dans l'Arc jurassien. Aussi, le salaire médian dans la région lémanique (6'422.- francs/mois) est-il plus élevé que le salaire médian au Tessin (5'385.- francs/mois)<sup>2</sup>.

Mais ces différences sont aussi une force : des entreprises industrielles ou de services, artisans et des PME créent et maintiennent des emplois dans ces régions, qui offrent des avantages en matière de coûts de production.

**L'initiative sur les salaires minimums ne tient pas compte de ces disparités entre régions.** De fait, elle touchera plus durement les régions composées majoritairement d'entreprises à faible valeur ajoutée, les régions limitrophes, (où il y a une forte pression de la main-d'œuvre frontalière) ainsi que les régions touristiques, que les centres urbains.

**Des gouvernements cantonaux à majorité de gauche font preuve de plus de réalisme que les syndicats !**

Le gouvernement neuchâtelois, à majorité de gauche, a décidé, l'an passé, de fixer le salaire minimum à 3'640.- par mois. C'est bien la preuve qu'un plancher à 4'000.- pour ce canton est déraisonnable !

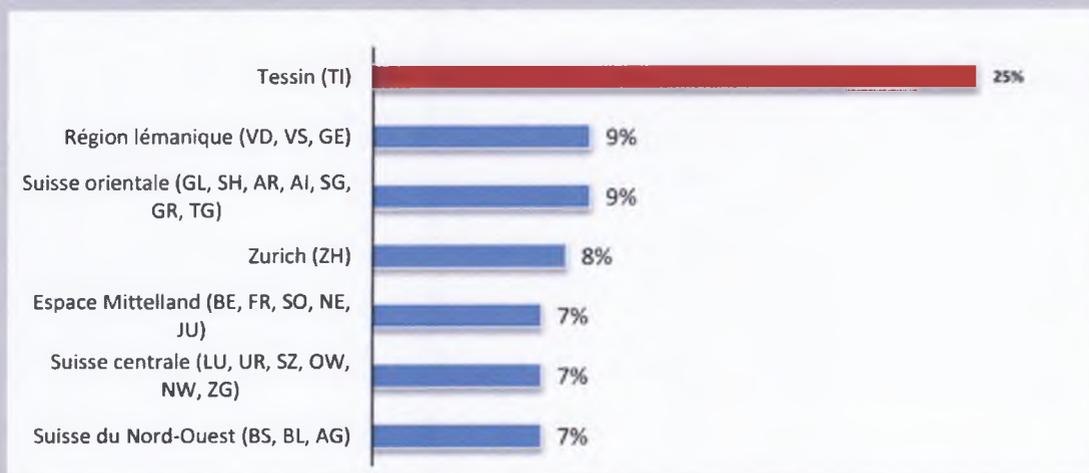
Quant au gouvernement jurassien, il compte fixer un salaire minimum branche par branche et non de manière uniforme !

Ces décisions interviennent suite à des votations cantonales.

#### L'exemple emblématique du Tessin

Le Tessin compte le nombre le plus élevé de places de travail rémunérées à moins de 22.- de l'heure. Soit 25% des emplois. Cela tient d'une part à la forte concurrence exercée par les sociétés italiennes en termes de prix mais aussi aux spécificités du tissu économique tessinois. Hormis la place financière, l'économie du Tessin affiche bon nombre d'activités économiques à faible valeur ajoutée comme l'hôtellerie, la restauration ou les petits commerces (bouchers, fleuristes, salons de coiffure). Il en est de même dans d'autres régions touristiques où ces branches sont prépondérantes. Le cas de la région fortement industrielle du Mendrisiotto est emblématique : la majorité des entreprises présentes emploient plus de 90% de travailleurs frontaliers ; leur salaire est d'environ 3'000 francs par mois. Si l'initiative était acceptée, beaucoup d'entre elles se déplaceraient ailleurs. Pourtant elles génèrent, depuis des décennies, d'importants revenus pour la région<sup>1</sup>.

#### Nombre d'emplois rémunérés à moins de 22.-/heure par région



Source : Rapport SECO, août 2013

<sup>2</sup> Enquête suisse sur la structure des salaires (OFS), 2010, page 15

## 1.4 Inévitables mesures drastiques

L'adaptation conséquente de la masse salariale mettra, immanquablement, les petites entreprises dans une situation ingérable.

12

### Un effort colossal pour les secteurs concernés

Les branches concernées feront face à une situation inextricable, puisqu'elles devront adapter une part substantielle de leur masse salariale aux exigences de l'initiative. A titre d'exemple, les salaires des employés devront être augmentés de :

- 64% dans l'agriculture
- 45% dans l'hôtellerie et le tourisme
- 39% dans le domaine de la gestion des bâtiments, de l'horticulture et du paysagisme
- 19% dans le commerce de détail et dans les garages

Source : UBS Outlook Suisse, 3<sup>e</sup> trimestre 2013 et Union des paysans suisses

Peut-on raisonnablement envisager d'imposer du jour au lendemain une telle augmentation de salaire sans entraîner les PME et les artisans dans les chiffres rouges ? De nombreux petits commerces et entreprises ne pourront plus fournir leurs produits et services à des conditions concurrentielles. Ils n'auront d'autre choix que de prendre des mesures drastiques (*voir chapitre 2*) ou de mettre la clé sous la porte.

L'initiative aura de fâcheuses conséquences sur notre tissu économique :

- **Fermeture de certains commerces et petites entreprises**
- **Délocalisation de certaines entreprises sous des cieux plus favorables**
- **Augmentation du chômage**
- **Désindustrialisation progressive de la région**
- **Très mauvais signal pour la création de nouvelles entreprises**

## 1.5 La fin du partenariat social ?

Fixer les salaires n'est pas la tâche de l'Etat. Le partenariat social apporte de bien meilleures solutions tenant compte aussi des besoins particuliers de la branche et des régions.

En effet, grâce à leurs connaissances des capacités concurrentielles des entreprises et des besoins des travailleurs spécifiques au secteur, à la branche et à la région dans lesquelles ils sont actifs, les partenaires sociaux disposent de tous les éléments nécessaires pour déterminer des conditions de travail et de salaires appropriées par branches et par régions. Les instruments à disposition permettent aux partenaires sociaux de fixer des conditions de travail et de salaire dans des branches à risque et de demander à l'Etat d'étendre le champ d'application de ces conditions.

Or, on peut légitimement se demander quel intérêt auront les employeurs de continuer à négocier des conventions collectives de travail si l'initiative est acceptée. De même qu'à continuer à offrir des prestations supplémentaires (semaines de vacances supplémentaires, aide à la formation, contribution à l'assurance maladie, etc), voire en nature (crèche, parking, cantine). Les syndicats ne semblent pas avoir pris la mesure de l'enjeu, et sont prêts à sacrifier la culture de négociations centenaire en Suisse sur l'autel de l'idéologie socialiste.

➔ *Davantage d'informations sur les conventions collectives de travail au chapitre 4*

## 2. NON au boomerang social

Le salaire minimum exclura certaines catégories de travailleurs du marché du travail. Les femmes, les personnes peu qualifiées et les jeunes seront particulièrement précarisés. L'initiative se retournera contre les travailleurs qu'elle prétend aider.

### 2.1 L'initiative n'est pas dans l'intérêt des travailleurs

Pour faire face à la hausse des coûts provoquée par l'initiative, les entreprises concernées seront contraintes de prendre diverses mesures impopulaires, qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs. Par exemple :

**Sur le long terme, un salaire minimum a un impact négatif sur l'emploi. Tel est l'avis d'une majorité d'experts internationaux.**

- **Diminuer le nombre de collaborateurs et augmenter les cadences de travail.** Les employés devront travailler bien plus qu'aujourd'hui, pour assurer la même productivité.
- **Remplacer des travailleurs peu ou pas qualifiés par des collaborateurs davantage formés.** L'accès au marché de l'emploi sera plus difficile pour les travailleurs peu qualifiés, pour les jeunes gens, ainsi que pour les femmes qui recommencent à travailler après s'être consacrées à leurs enfants.
- **Recourir aux contrats à durée déterminée, au travail sur appel et aux contrats de travail à temps partiel.** C'est l'un des effets pervers du SMIC en France. La situation des employés, en particulier des femmes et des jeunes sera bien plus précaire qu'aujourd'hui.
- **Licencier du personnel, faute de pouvoir augmenter la masse salariale.** On assistera à une augmentation du chômage, surtout chez les travailleurs peu ou pas qualifiés.
- **Recruter plus fréquemment des travailleurs étrangers qualifiés et expérimentés.** Les personnes à la recherche d'un emploi seront soumises à la concurrence directe de personnel étranger plus qualifié et/ou au bénéfice d'une plus longue expérience professionnelle.
- **Recourir au travail au noir.** Le travail clandestin augmentera dans les secteurs où un salaire de 4000.- francs n'est tout simplement pas viable. Ces travailleurs se trouveront sans protection sociale. En Allemagne, des professeurs d'économie ont estimé que le salaire minimum ferait perdre entre 3 et 4 milliards d'euros à l'économie réelle. Un scénario identique pourrait se vérifier aussi en Suisse, avec des conséquences négatives tant pour les travailleurs que pour les assurances sociales.

### 2.2 Un frein à l'embauche pour les personnes peu qualifiées ou sans expérience professionnelle

Les syndicats affirment que leur initiative protégera les personnes à bas salaire. En réalité, elle va davantage précariser leur situation. Dans les secteurs économiques à faible valeur ajoutée, le salaire minimum deviendra un frein à l'embauche. Les employeurs y regarderont à deux fois avant d'engager un collaborateur, ou avant de l'engager avec un contrat à durée indéterminée.

**Les femmes, les personnes peu qualifiées ainsi que les jeunes paieront le prix fort.**

Les femmes, les personnes peu qualifiées et les jeunes occupent plus souvent des emplois rémunérés moins de 22.- francs de l'heure (voir annexe 3). Or, ces catégories de personnes sont également **celles qui ont le plus de difficultés à accéder au marché du travail.** Elles sont en effet celles qui se trouvent le

plus au chômage ou qui ont des taux d'activité inférieurs à la moyenne suisse et dont la vulnérabilité pourrait encore augmenter avec l'introduction d'un salaire minimal légal. L'OCDE arrive à la même conclusion dans un résumé d'études sur le salaire minimum : l'introduction d'un salaire minimum légal a notamment des conséquences néfastes sur l'intégration des jeunes sur le marché du travail<sup>3</sup>.

Par ailleurs, **les travailleurs (des régions frontalières en particulier) seront confrontés à une concurrence accrue de personnel étranger** pour qui un salaire minimum de 4'000.- représentera un montant bien plus élevé que ce

<sup>3</sup> OCDE 2010, p. 102 à 104

qu'ils peuvent espérer dans leur pays d'origine. En effet, le salaire minimum exigé par l'initiative serait le plus haut du monde. Même en tenant compte du fait que le coût de la vie est globalement plus élevé en Suisse, ce montant de 4'000 francs représenterait pratiquement le double du salaire minimum européen le plus élevé. Les régions frontalières seront particulièrement exposées à ce risque.

### 2.3 Une incitation à ne pas se former

La Suisse se distingue par son taux d'occupation très élevé. Le chômage des jeunes, notamment, y est très faible en comparaison avec les pays voisins. Nous le devons à l'excellence de notre système de formation et à la filière de l'apprentissage. L'initiative sur les salaires minimums met en danger ce système, car elle garantit également un revenu mensuel de 4'000 francs aux jeunes sans formation. Or, dans cette phase de l'existence, une telle perspective peut être très tentante ! L'initiative dissuadera certains jeunes d'entreprendre une formation initiale ou continue.

**L'initiative accentuera encore davantage la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.**

### 2.4 L'initiative tire les salaires vers le bas et devient le salaire de référence

Le salaire minimum étant fixé si proche du salaire médian, il deviendra le tarif de base à l'engagement - un **salaire de référence** - même pour des personnes qui pourraient obtenir plus au vu de leurs qualifications. C'est ce que l'on constate en France, où le nombre de « smicards » ne cesse d'augmenter (voir chapitre 3). L'écrasement des salaires est en effet l'une des principales conséquences du SMIC.

L'initiative provoquera aussi vraisemblablement un **gel des salaires** au sein des entreprises qui devront composer avec la hausse brutale de la masse salariale. L'effort à consentir ne leur permettra pas d'octroyer des augmentations aux autres salariés pour assurer l'écart actuel entre les différentes fonctions, l'âge, l'expérience, etc.

**L'ensemble des travailleurs sera perdant sur le moyen terme.**

Par ailleurs, le salaire étant fixé dans la Constitution et devant être régulièrement indexé (cf. art. 110a al. 5 de l'initiative), les employeurs attendront les adaptations légales pour revoir les salaires, si bien que les entreprises resteront longtemps au minimum de la grille salariale.

### 2.5 L'initiative ne résout pas la question de la pauvreté, elle l'aggrave !

Un salaire minimum légal, dicté par l'Etat, n'est pas un instrument approprié pour lutter contre la pauvreté<sup>4</sup>. Bien au contraire puisqu'il tend à exclure un certain nombre de personnes du marché du travail !

**Garantir des emplois est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté.**

**L'exercice d'une activité rémunérée constitue en soi une protection efficace contre la pauvreté.** Seuls 3,7% des actifs sont concernés contre 14,7% des personnes de 18 ans ou plus sans activité professionnelle. En clair, travailler diminue de quatre fois le risque d'être pauvre. Telle est la conclusion d'une étude du SECO d'août 2013.

Plusieurs experts internationaux partagent le même constat : les salaires minimums en soi ne sont pas un bon instrument pour combattre la pauvreté. En effet, **un salaire inférieur à 22.- de l'heure ne signifie pas que l'on est un pauvre ou un working poor.** La pauvreté se mesure à l'ensemble des revenus de tous les membres du ménage (de l'activité lucrative, des transferts sociaux, des transferts privés, des revenus de la fortune, etc.). En clair, un couple sans enfant dont chacun des partenaires gagne 3'600 francs par mois dans une région périphérique n'est pas pauvre, même si leur salaire horaire respectif est inférieur à 22 francs. Les revenus cumulés du ménage les placent dans la classe moyenne. **Au lieu d'imposer un salaire unique, il s'agit de continuer à agir de manière ciblée, là où la situation l'exige.**

<sup>4</sup> Selon une étude du SECO d'août 2013, **580'000 personnes** sont concernées par la pauvreté en Suisse en 2011, soit **7,6%** de la population résidente permanente vivant en ménage privé (recul de deux points depuis 2007). En 2011, **3,7%** des actifs occupés en Suisse vivaient dans un ménage dont le revenu disponible était inférieur au seuil absolu de pauvreté, soit près de **130'000 personnes**.

*D'après une analyse spéciale de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 80 % des travailleurs gagnant moins de 22.- de l'heure vivaient dans un ménage dont au moins un autre membre avait un revenu professionnel. Seulement 7 % vivaient seuls et 13 % vivaient dans un ménage de plusieurs personnes qui ne percevaient aucun autre salaire au moment de l'enquête. C'est parmi ces dernières personnes que se trouvent les travailleurs dont le salaire est insuffisant pour vivre et qui ont besoin d'un soutien financier. L'intervention ciblée de la société dans ce cas de figure est donc justifiée. Par ailleurs, sur toutes les personnes qui touchaient un salaire horaire inférieur à 22 francs en 2012, 35% vivaient chez leurs parents avec au moins l'un des parents. Ceci illustre la fréquence des salaires relativement bas pour les jeunes en début de carrière.*

## 2.6 Davantage de coûts pour les assurances sociales

Les syndicats prétendent que leur initiative allégera la facture sociale, en diminuant le nombre de personnes qui recourent à l'aide sociale et aux autres subsides (aide au logement, subvention de l'assurance maladie, etc). C'est bien le contraire qui se vérifiera !

- **Assurance chômage** : comme évoqué précédemment, l'initiative provoquera inmanquablement des licenciements et l'exclusion de personnes peu qualifiées du marché du travail. Un salaire minimum de CHF 22.- l'heure serait de loin le plus élevé du monde entier, même en tenant compte du pouvoir d'achat. La différence par rapport à nos voisins serait massive (France: CHF 11,60 / l'Allemagne prévoit CHF 10,50). Dans ces conditions, certaines activités industrielles ne seraient plus compétitives. Les entreprises en Suisse seraient forcées d'accélérer l'automatisation, ce qui aurait des conséquences directes sur l'occupation. A l'extrême, l'initiative pourrait amener des industries à expatrier leur site de production. En réalité, le nombre de chômeurs augmentera.
- **Assistance sociale** : exclus du marché du travail, un nombre grandissant de personnes n'auront d'autre choix – au terme de la période de chômage - que de se tourner vers l'assistance sociale. Le risque de précarisation a été identifié aussi par les organisations caritatives. Lors de son audition devant la commission de l'économie du Grand Conseil genevois en novembre 2010, le Centre social protestant soulignait qu'un salaire minimum à Genève pénaliserait de nombreuses entreprises, avec pour conséquence d'augmenter le nombre de personnes qui devraient avoir recours à l'aide sociale<sup>5</sup>.
- **Subsides et aides cantonales et communales** : il y a de très fortes chances que les syndicats et la Gauche ne tiendront pas leurs promesses de campagne. Aujourd'hui, ils prétendent qu'un salaire de 4'000.- permet de « vivre dignement » sans devoir recourir à l'aide au logement, aux subventions de l'assurance maladie et autres formes d'allègement du coût de la vie. Mais, si leur initiative est adoptée, ils auront vite fait d'augmenter les seuils donnant accès à ces prestations sociales !

Enfin, prétendre – comme le font les syndicats – que l'initiative permettra d'augmenter les recettes fiscales est tout simplement une vue de l'esprit. Ici aussi, la Gauche s'empressera de corriger la progression des impôts.

<sup>5</sup> Rapport de la commission de l'économie chargée d'étudier l'initiative populaire 142 « Pour le droit à un salaire minimum », page 12.  
<http://www.ge.ch/grandconseil/data/texte/IN00142D.pdf>

## 3. NON au SMIC en Suisse

Plusieurs études économiques menées par des experts internationaux démontrent que lorsque le salaire minimum est fixé trop haut, il devient hautement contre-productif. L'initiative des syndicats suisses reproduit pourtant le modèle français, dont les effets négatifs sont bien documentés et incontestés.

### 3.1 Les syndicats suisses s'inspirent du modèle le plus controversé et dangereux

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) français est actuellement le plus exigeant et le plus rigide de tous les pays de l'OCDE. La France est le pays où le salaire minimum horaire est le plus élevé (1430,22 euros par mois), exception faite du Luxembourg (1874,19 euros par mois), et le seul qui présente la particularité d'être à la fois fixé par la seule intervention du législateur, sans négociation entre partenaires sociaux, totalement rigide et s'appliquant de façon uniforme à tous les salariés sans distinction d'âge, d'activité ni de région. Enfin, chaque année, le gouvernement français peut décider de l'augmenter.

Pour ses partisans, le SMIC constitue un bouclier qui protège les travailleurs, en leur garantissant un salaire mensuel. La réalité décrite par différents experts français est moins « angélique ». Le SMIC a en effet enfermé une grande partie de la population active dans une catégorie de travailleurs pauvres qui ont du mal à évoluer sur l'échelle sociale.

**Le SMIC a bloqué la progression sociale et créé davantage d'injustices.**

D'après les rapports d'experts remis au gouvernement français<sup>6</sup>, les principaux effets collatéraux du SMIC en France sont les suivants :

- ✗ Nivellement des salaires vers le bas (écrasement de la pyramide salariale)
- ✗ Gel des salaires pour tous
- ✗ Précarisation des employés peu qualifiés (recours aux contrats à durée déterminée, travail sur appel, temps partiel)
- ✗ Difficulté accrue d'accès au marché du travail pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi (enchaînement des stages)
- ✗ Augmentation du chômage et du recours à l'aide sociale
- ✗ Risque accru de recourir au travail au noir (pertes pour l'économie réelle et pour les assurances sociales)
- ✗ Durcissement des rapports entre syndicats et patronat (fin du partenariat social)
- ✗ Pas de diminution du taux de pauvreté

#### Le SMIC est devenu LE salaire de référence

De plus en plus de salariés se retrouvent au SMIC : 1 sur 6 au milieu des années 2000, contre 1 sur dix à la fin

**Le nombre de "smicards" n'a cessé d'augmenter en France.**

des années 1980 ! Le SMIC est devenu au fil du temps LA norme salariale (le salaire de référence) en France, alors que dans les autres pays de l'OCDE qui ont introduit ce dispositif, le salaire minimum est considéré comme un salaire de début de carrière. Cette différence n'est pas que sémantique. Elle est au contraire bel et bien économique, avec des effets très négatifs sur le marché du travail français.

Selon les études réalisées pour le compte du gouvernement, la durée d'emploi payée au SMIC augmente tendanciellement. Autrement dit : le travailleur engagé au salaire minimum tend à y rester plus longtemps. Les perspectives d'évolutions diminuent tandis que grossissent les cohortes de travailleurs payés au minimum légal.

<sup>6</sup> Rapports du groupe d'experts mandaté par le Premier ministre français François Fillon (2009)

### Tassement de la hiérarchie des salaires vers le bas

Le groupe d'experts mandaté par le gouvernement français constate qu'entre 1950 et 1983, le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), puis le SMIC croit plus rapidement que le salaire médian, que la proportion des salariés au SMIC s'accroît et que le coût du SMIC pour l'employeur augmente fortement.

**Evolution des salaires : tous les travailleurs sont perdants.**

Depuis 1994, le pouvoir d'achat du SMIC a ainsi augmenté de 30%, soit 1,9% par an en moyenne. Cette progression a été deux fois plus rapide que celle du salaire mensuel de base qui n'a augmenté sur la même période que de 12,3%, soit 0,8% par an en moyenne.

Ainsi, la succession au cours des dernières années de fortes hausses de SMIC a eu pour effet de **resserrer très sensiblement la hiérarchie des salaires** dans la première moitié de la distribution. De sorte que l'écart entre le salaire médian net et le 1<sup>er</sup> décile s'est sensiblement réduit.

Force est donc de constater que l'augmentation du SMIC se répercute intégralement sur les salaires les plus bas, partiellement sur les salaires intermédiaires et pas du tout au-delà.

Si bien que la distribution des salaires n'est pas simplement décalée vers le haut comme ce serait le cas si tous les salaires étaient augmentés uniformément, et **les plus bas salaires ont tendance à rattraper les salaires intermédiaires**. Certains salariés, naguère rémunérés en-dessus du SMIC, ont donc été rattrapés par celui-ci à la suite des fortes revalorisations que le gouvernement français a validées ces dernières années.

Enfin, le rapport du groupe d'experts souligne que le tassement de la hiérarchie salariale peut comporter plusieurs inconvénients, notamment celui de réduire les perspectives d'évolution salariale : gel des salaires pour les travailleurs qui sont dans l'entreprise depuis plusieurs années, pas de promotion pour les salariés et restriction de l'espace de la négociation collective entre partenaires sociaux.

### Multiplication des contrats à durée déterminée, ainsi que des emplois à temps partiel

Les coûts du SMIC pour les employeurs ayant augmenté, ceux-ci se sont tournés vers **d'autres formes d'engagement**, tels que le temps partiel ou les contrats à durée déterminée (CDD), deux instruments qui permettent aux entreprises de s'adapter plus facilement aux chocs et aux changements structurels. De sorte qu'est né un dualisme entre les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et certaines catégories de salariés restant durablement dans des emplois précaires.

### Exclusion des travailleurs peu qualifiés

**Le SMIC en France s'est traduit par plus de précarité et d'exclusion.**

La grande majorité des études empiriques menées depuis une quinzaine d'années concluent qu'en France, **le salaire minimum a un effet plutôt négatif sur l'emploi, en particulier sur l'emploi des catégories de populations les moins qualifiées**. La principale raison tient au fait que le salaire est fixé à un niveau supérieur à la productivité. Certains travailleurs coûtent davantage à leurs entreprises qu'ils ne leur

rapportent. Les entreprises finissent par s'en séparer.

En 2006, Neumark et Wascher se sont livrés à un examen approfondi de plus d'une centaine d'études portant sur les effets du salaire minimum sur l'emploi dans toutes les régions du monde. Ils ne trouvent que 8 études montrant des effets significativement positifs. Pour ce qui concerne les groupes les moins qualifiés, en particulier les jeunes adultes non qualifiés, l'écrasante majorité des études conduisent à des effets négatifs sur l'emploi. En conclusion, on peut dire qu'aussi bien la théorie économique que les études empiriques démontrent qu'un SMIC élevé a un effet négatif sur l'emploi. De sorte que les personnes dont les salaires ont été « rattrapés » par l'augmentation du SMIC se retrouvent face à un risque très important de perdre leur emploi.

### Peu d'effets sur la pauvreté des ménages

Les analyses effectuées par l'OCDE sur la France indiquent que la pauvreté est principalement liée à l'insuffisance du nombre d'heures travaillées et non pas à la faiblesse des salaires horaires. « Seul » 1% des personnes employées à plein temps pendant toute l'année est pauvre en France. L'OCDE conclut que **l'impact des hausses du SMIC ne peut être que très faible sur le niveau de pauvreté.**

Le rapport de juin 2009 du groupe d'experts susmentionnés précise par ailleurs : « **Il apparaît que la distribution des revenus du travail est plus inégalitaire en France où le salaire minimum est élevé que, par exemple, dans les pays scandinaves où il n'y a pas de salaire minimum** ».

Compte tenu de ses contraintes et de l'exclusion du marché du travail, les économistes français concluent pour la plupart que le SMIC n'est une réponse ni à la pauvreté, ni à la réduction des inégalités.

Ce n'est pas un hasard si les trois pays de l'UE les moins inégalitaires – la Finlande, le Danemark et la Suède – n'ont pas de salaire minimum.

### Qui est au SMIC en France ?

- Fin 2012, **2,6 millions de personnes touchaient le SMIC. Elles occupent souvent des emplois peu qualifiés.**
- Toutes tailles d'entreprise confondues, 18,5% des employés et 13,1% des ouvriers sont payés sur la base du salaire minimum. « *Les ouvriers ont une probabilité 1,3 fois plus élevée d'être rémunérés au SMIC qu'un employé* », note le DARES<sup>7</sup>.
- Un peu plus de 20% des salariés à temps partiel sont au SMIC, contre à peine 8% des salariés à temps complet.
- Sans surprise, **les jeunes sont en première ligne.** Les salariés de moins de 25 ans sont 3 fois plus souvent au SMIC que leurs aînés (29,6% contre 8,6% des salariés de 40 ans ou plus). Cette surreprésentation des jeunes parmi les salariés au SMIC s'explique en partie par le fait que le salaire minimum correspond souvent au salaire d'embauche avant toute évolution de carrière. Les jeunes sont également plus nombreux à occuper des postes d'employé, des emplois à temps partiel ou en CDD.
- Près de 8 salariés sur 10 rémunérés au SMIC travaillent dans le secteur tertiaire. Cette part importante s'explique par le poids de ce secteur dans l'emploi salarié (plus de 70%) et par la proportion plus élevée que la moyenne, de salariés au SMIC qui y travaillent (11,7% contre 10,6% en moyenne).

	Emploi salarié	Proportion de salarié au SMIC	Nombre de salariés au SMIC
Entreprises non agricole, hors intérim	15 530 000	14,1 %	2 190 000
Intérim	680 000	24,2 %	160 000
Secteur agricole	330 000	29,4 %	100 000
Secteur domestique	710 000	41,4 %	300 000
Etat, hôpital, collectivités locales	5 930 000	10,4 %	620 000

*Note : ces chiffres ne comprennent pas les apprentis (420 000 fin juin 2008) ; ces derniers étant soumis à des règles spécifiques en matière de salaire minimum.*

*Source : Dares, enquête ACEMO ; Insee, enquête emploi ; Estimation d'emploi, Insee-Dares*

Sources :

Rapports du groupe d'experts mandaté par le Premier ministre français François Fillon (2009).

Etudes réalisées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques françaises.

Analyses produites par Fondation iFRAP (think thank français chargé notamment d'évaluer les administrations publiques).

<sup>7</sup> Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

## 3.2 Un salaire minimum trop proche du salaire médian devient problématique

Les études empiriques menées sur le plan international montrent qu'un salaire minimum généralisé est problématique lorsqu'il n'est pas adapté à la réalité économique et au marché de l'emploi.

S'il est fixé dans une proportion supérieure à 50% du rapport salaire médian (le salaire médian partage en deux groupes égaux l'ensemble des salariés, la moitié gagnant moins, l'autre moitié gagnant plus) les entreprises tendent à réduire leur demande de main-d'œuvre et à licencier.

Si le salaire minimum est fixé à un niveau clairement inférieur au salaire médian, il est en revanche moins ou peu problématique. Il peut même être utile pour certaines classes de salariés.

**Un salaire minimum trop proche du salaire médian est particulièrement dangereux.**

**C'est pourtant ce que prévoit l'initiative !**

### Pourquoi la comparaison avec la Grande-Bretagne ne tient pas ?

Les partisans de l'initiative citent souvent l'exemple de la Grande-Bretagne pour démontrer que le salaire minimum ne provoque pas de distorsions que ses opposants dénoncent. Il est vrai que les effets négatifs sont circonscrits, mais ils s'expliquent par deux éléments fondamentaux :

- le salaire minimum en Grande-Bretagne est fixé en fonction de l'âge
- son niveau est suffisamment bas par rapport au salaire médian (**46% du salaire médian, 8,60.- francs de l'heure**) pour ne pas perturber le bon fonctionnement du marché du travail.

Dès lors, la référence aux modèles anglo-saxons, souvent mis en avant par les syndicats, ne tient pas la comparaison, puisque leur initiative vise à instaurer un système similaire à celui de la France.

Dans un récent article<sup>8</sup>, le professeur anglais d'économie spécialisé dans le marché du travail Alan Manning explique que pour être efficace, le salaire minimum doit, entre autres, être plus bas pour les jeunes travailleurs, et plus élevé dans les secteurs ou régions à haute valeur ajoutée.

Rien de tel n'est prévu dans l'initiative sur les salaires minimums de l'USS. Bien au contraire, les syndicats prévoient une mesure unique et arbitraire qui non seulement se moque des réalités régionales et économiques en Suisse mais, pire, qui se rapproche d'un modèle qui a sensiblement péjoré la situation de l'emploi depuis son introduction : le SMIC<sup>9</sup> en France. En effet, le salaire minimum uniforme étatique prévu par l'initiative des syndicats correspondrait à **67%** du salaire médian suisse.

<sup>8</sup> « Minimum Wages : a view from the UK » in : Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2013

<sup>9</sup> Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Ce taux de 67% dépasse même le modèle français, comme le démontre le tableau ci-dessous.



### Le modèle des syndicats va encore plus loin que le SMIC français !

Pays	Part du salaire minimum par rapport au salaire médian
Suisse (initiative des syndicats)	67% *
France	60%
Pays-Bas	46%
Grande-Bretagne	46%
Etats-Unis	38%

Source : UBS (2012)

\*

Salaire minimum suisse	Salaire médian suisse
4'000.-	5'979.-

Sur 100 cas que les économistes américains David Neumark et William Wascher ont étudiés dans toutes les régions du monde, ils n'en ont trouvé que 8 où une hausse du salaire minimum avait un impact positif sur l'emploi. Au-delà de ses conséquences nocives pour la compétitivité globale des économies, ils ont constaté des effets extrêmement négatifs pour l'accès à l'emploi des personnes les moins qualifiées et les plus fragiles, en particulier les jeunes et les mères célibataires.

C'est le cas en France, où le **SMIC fonctionne comme une machine à fabriquer du chômage et à exclure les jeunes du marché du travail.**

## 4. Agir via les conventions collectives de travail

Les conventions collectives de travail existent depuis plus de 100 ans. Elles ont permis de renforcer le partenariat social et d'encourager la paix sociale en Suisse. Elles permettent de réguler le marché du travail, tout en préservant une nécessaire flexibilité.

### 4.1 L'Etat n'a pas à intervenir dans la politique salariale

La législation actuelle en Suisse en matière salariale ne prévoit ni minimum généralisé, ni plafond. La détermination des salaires est le fruit du partenariat social. Dans la majorité des cas, les salaires sont négociés dans le cadre de contrats de travail individuels. Lorsque la situation du marché du travail l'exige, le droit suisse prévoit deux instruments complémentaires : les **contrats-types** et les **conventions collectives de travail**, qui sont négociées entre représentants des employeurs et des employés.

Selon les secteurs d'activités, l'Etat peut agir de manière subsidiaire : il peut soit offrir ses bons offices pour favoriser le dialogue social, soit pousser les partenaires sociaux à se mettre autour d'une table. Ce faisant, l'Etat veille à assurer des conditions-cadre favorables aux entreprises et à assurer un filet social performant pour venir en aide aux plus démunis et aux personnes en difficulté temporaire (chômage, accident, maladie).

**L'Etat n'intervient pas dans ce processus, sauf dans la lutte contre les abus.** C'est par exemple le cas quand les partenaires sociaux demandent que le champ d'application des dispositions prévues de certaines CCT soit étendu à l'ensemble de la branche économique.

### 4.2 Les conventions collectives ont fait leurs preuves

Le système en vigueur, qui laisse les partenaires sociaux fixer les salaires minimums, permet d'équilibrer la distribution des salaires.

Les partenaires sociaux peuvent ainsi adapter les conditions minimales aux particularités des branches, et dépasser les normes qu'un salaire minimal général permettrait d'offrir. Si bien que **la plupart des salaires minimums dans les CCT étendues sont supérieurs au salaire prévu par l'initiative.**

**Les CCT permettent de tenir compte des spécificités régionales et des secteurs d'activité.**

**C'est la meilleure solution aussi pour les travailleurs.**

Un autre avantage indéniable des CCT, c'est de permettre d'adapter ledit salaire plancher au niveau de qualification.

La variation salariale que l'on constate au sein d'une même branche économique s'explique pour différentes raisons :

- degré de qualification et ancienneté des salariés dans l'entreprise
- spécificités propres à la branche (par exemple, la pénibilité ou la répétition de certaines activités professionnelles)
- différences entre régions et en termes de pouvoir d'achat et de niveau de vie.

### Toujours plus de conventions collectives de travail prévoient des salaires minimaux

Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation en 2002, le nombre de CCT comprenant des dispositions normatives<sup>10</sup> a sensiblement augmenté. Actuellement :

- 1'699'300 travailleurs bénéficient d'une CCT.
- il existe 602 CCT, dont 509 prévoient des salaires minimaux.
- En 2012, un peu plus de 86% des travailleurs assujettis à une CCT bénéficiaient de salaires minimaux.

→ *Etendue des conventions collectives de travail en vigueur à l'annexe 2.*

Actuellement, 49%  
des CCT prévoient  
des salaires minimaux.  
Contre 39% en 2001.

### Toujours davantage de travailleurs bénéficient d'une convention collective de travail

Le partenariat social ne cesse d'évoluer. Le taux de couverture via les CCT ne cesse d'augmenter et se situe aujourd'hui dans la moyenne de l'OCDE. Au contraire, à l'étranger, ce taux a reculé constamment au sein des pays de l'OCDE ces dernières années (-8 % depuis 1990).

#### Evolution des conventions collectives de travail en Suisse depuis 2001

	2001	2012	Variation
<b>CCT</b>	39 % 1 218 400 travailleurs	49 % 1 628 900 travailleurs	+ 25 % + 34 %
<b>CCT avec salaires minimaux</b>	1 079 000 travailleurs	1 289 600 travailleurs	+ 20 %
<b>CCT ayant force obligatoire</b>	12 % 386 600 travailleurs	24 % 793 500 travailleurs	+ 100 % + 105 %

Source : Rapport SECO, août 2013

### Avec le système actuel, les résultats sont parlants

La politique salariale décentralisée explique, et non dans une moindre mesure, la bonne santé du marché de l'emploi suisse. Le taux de chômage est le plus bas d'Europe, les inégalités salariales sont légèrement inférieures à la moyenne comme le montre une récente étude de l'OCDE<sup>11</sup>.

Au cours des 10 dernières années, le PIB en Suisse a progressé de 1,8% par année en moyenne et le nombre de personnes actives a augmenté de 1,2% par année. En l'espace de 10 ans, **près de 530'000 personnes supplémentaires ont trouvé une activité lucrative**. A côté d'un des plus faibles taux de chômage en comparaison internationale, la Suisse enregistre également un taux d'activité particulièrement élevé. **Ainsi, en 2010, le taux d'emploi pour la population âgée de 15 à 64 ans se situait à 82,2% contre 70,7% en moyenne des pays de l'OCDE.**

L'économie suisse et le marché de l'emploi se portent bien :

- ✓ Le niveau des salaires en Suisse est parmi les plus élevés au monde.
- ✓ L'écart salarial en Suisse est stable depuis plusieurs décennies.
- ✓ Le taux de chômage est parmi les plus bas d'Europe.
- ✓ Le taux d'occupation est parmi les plus élevés au sein des pays de l'OCDE.
- ✓ Le système de formation duale et les possibilités de formation continue permettent une bonne intégration sur le marché du travail.

<sup>10</sup> Dispositions normatives: clauses liées à la conclusion, l'objet et la fin du contrat individuel de travail telles que durée du temps d'essai, salaires minimaux, durée du travail, vacances, allocations, délais de résiliation, etc.

<sup>11</sup> OCDE 2011a

**Bon à savoir**

Selon l'OCDE, la Suisse est l'un des pays où la répartition des revenus des ménages est la plus équitable, tant au niveau des revenus primaires que du revenu disponible (après déduction des impôts, des cotisations aux assurances sociales et des transferts de l'État).

Ces vingt dernières années, la répartition des salaires est restée relativement stable en Suisse. Les salaires de la main-d'œuvre très qualifiée ont certes enregistré une progression légèrement supérieure à la moyenne depuis le début des années 1990, mais une évolution semblable a été observée dans tous les pays industrialisés. De plus, les bas salaires ont également augmenté : les bas salaires ont augmenté de 1,4%, tandis que le salaire médian suisse a enregistré une hausse de 1,3% par an. Il faut souligner qu'en Suisse, le revenu par habitant est 43 % plus élevé que la moyenne de l'OCDE.

De ce fait, en comparaison internationale, un taux extrêmement élevé de personnes dispose d'une activité professionnelle : en 2010, 82,2% des individus âgés de 15 à 64 ans étaient intégrés dans le monde du travail, contre 70,7% en moyenne dans les pays de l'OCDE.

## Annexe 1 : coup d'œil sur les bas salaires en Suisse



Données tirées du rapport sur les bas salaires du Secrétariat d'État à l'Economie (Seco), 2013

### Facteur d'influence : branche économique

- Nombre de postes rémunérés à moins de 22 francs de l'heure (ESS 2010) : 329 000
  - Commerce de détail : 49 600 postes
  - Restauration : 41 700 postes
  - Services relatifs aux bâtiments : 41 400 postes
- Où rencontre-t-on des bas salaires ?
  - Secteur industriel (12 %), secteur des services (2 %)
- Part des postes d'une branche économique rémunérés à moins de 22 francs de l'heure (ESS, ESPA, rapport sur les bas salaires du DEFR)
  - Autres services personnels 51 %
  - Services relatifs aux bâtiments 45 %
  - Économie domestique 44 %
  - Confection 41 %
  - Hôtellerie et restauration 37 % et 33 %
  - Agriculture 34 %
  - Commerce de détail 14 %

### Facteur d'influence : géographie / région

Avec un taux de 19 %, le Tessin est nettement plus exposé que la région lémanique ou la Suisse orientale avec 9 % chacune ou le reste de la Suisse avec 7-8 %.

### Facteur d'influence : taille de l'entreprise

Dans les entreprises de 1 à 5 collaborateurs, 18 % des postes sont concernés. Dans les entreprises de 6 à 50 collaborateurs, 10 % des postes sont concernés. Quant aux entreprises de plus de 1000 collaborateurs, 5 % des postes proposés ont un bas salaire.

### Facteur d'influence : type de commune

Les communes touristiques sont concernées (20 %). La majorité des autres communes affichent un taux de 8 % à 11 % de postes à bas salaires.

### Facteur d'influence : permis de séjour et nationalité

28 % des détenteurs d'un permis de séjour de courte durée ont un bas salaire, 10 % des frontaliers sont concernés, contre seulement 6 % des Suisses (étrangers : 14 %).

### Facteur d'influence : sexe

12 % des femmes sont concernées, contre seulement 5 % des hommes.

### Facteur d'influence : âge

23 % des moins de 24 ans sont concernés. Dans la tranche des plus de 25 ans, ce taux tombe à 9 %. Au-delà de 45 ans, seuls 6 % des personnes touchent un bas salaire.

### Facteur d'influence : taux d'occupation

17 % des travailleurs avec un taux d'occupation inférieur à 50 % sont rémunérés à moins de 22 francs de l'heure. Parmi les travailleurs dont le taux d'occupation est de 90 % et plus, seuls 6 % touchent un bas salaire.

**Facteur d'influence : niveau d'exigence**

23 % des travailleurs qui effectuent des tâches simples et répétitives reçoivent un bas salaire. La proportion de bas salaire diminue rapidement quand une activité requiert des connaissances spécialisées (6 %) ou un travail autonome (3 %).

**Facteur d'influence : sentiment d'appartenance à l'entreprise**

La proportion de bas salaires diminue avec l'ancienneté. Le taux est de 18 % chez les collaborateurs embauchés dans une entreprise depuis 1 an maximum, il tombe à 11 % pour ceux qui sont dans la même entreprise depuis 2 ans et plus (4 % pour ceux qui travaillent dans la même entreprise depuis 10 ans et plus).

## Annexe 2 : les conventions collectives de travail

Conventions collectives de travail - Etat au 1er mai 2009

	CCT au total		CCT avec dispositions normatives		CCT sans dispositions normatives	
	Nbr de CCT	Salariés assujettis	Nbr de CCT	Salariés assujettis	Nbr de CCT	Salariés assujettis
<b>Total</b>	614	1 699 300	602	1 533 100	12	166 200
<b>Champ d'application</b>						
Etendu	69	698 400	61	541 300	8	157 200
Non étendu	545	1 000 900	541	991 900	4	9 000
<b>CCT et salaires minimums</b>						
Avec salaires minimums	509	1 325 900	509	1 325 900	0	0
Sans salaires minimums	105	373 400	93	207 200	12	166 200
<b>Montants des salaires</b>						
< 1'000	470	103 200	469	102 400	1	800
1'000 - 4'999	96	207 400	90	190 200	6	17 200
5'000 - 9'999	12	80 200	11	71 400	1	8 900
10'000 - 99'999	30	840 500	26	701 200	4	139 300
100'000 et plus	3	468 000	3	468 000	0	0
Sans indication	3	0	3	0		
<b>Secteurs économiques</b>						
Secteur primaire	11	16 400	11	16 400	0	0
Secteur secondaire	255	643 700	243	477 600	12	166 200
Secteur tertiaire	342	835 300	342	835 300	0	0
Inclassables	6	203 800	6	203 800	0	0

## Annexe 3 : les tableaux clés

### Nombre de travailleurs gagnant plus de 22.- francs de l'heure

Le tableau ci-dessous donne de précieuses indications sur le taux de postes dans les (très) bas salaires en Suisse. Il montre également que **91,8% des travailleurs en Suisse gagnent plus de 22.- de l'heure.**

A noter que les travailleurs de l'agriculture et de l'économie domestique ne sont pas compris dans ces chiffres puisqu'aucune donnée n'est disponible à leur égard dans l'ESS.

	Nombre de postes de travail (en 1'000)	Taux de poste
Jusqu'à 16 francs	35	1.0%
16-17 francs	14	0.4%
17-18 francs	26	0.7%
18-19 francs	39	1.1%
19-20 francs	46	1.3%
20-21 francs	64	1.8%
21-22 francs	71	2.0%
22-23 francs	87	2.4%
23-24 francs	111	3.1%
24-25 francs	122	3.4%
25 francs et plus	2'974	82.9%
<b>Total</b>	<b>3'588</b>	<b>100%</b>

Source : OFS/ESS 2010, analyse SECO

## Places de travail avec un salaire inférieur à 22.- francs

Le tableau ci-dessous présente, quant à lui, le plus grand nombre de postes dont le salaire horaire est inférieur à 22.- francs. On les trouve dans le **commerce de détail, la restauration et les services relatifs aux bâtiments** (en particulier, le secteur du nettoyage), suivi par l'économie domestique et l'agriculture. A elles seules, ces 6 branches représentent **58%** de tous les postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure.

Commerce de détail	49 600
Restauration	41 700
Services bâtiments, aménagement paysager	41 400
Hébergement	23 100
Ménages privés avec personnel de maison	20 000
Agriculture	15 000
Commerce de gros	10 000
Autres services personnels	9 700
Activités de poste et de courrier	8 300
Industries alimentaires	7 500
Activités pour la santé humaine	7 300
Autres branches	95 400
<b>Total</b>	<b>329 000</b>

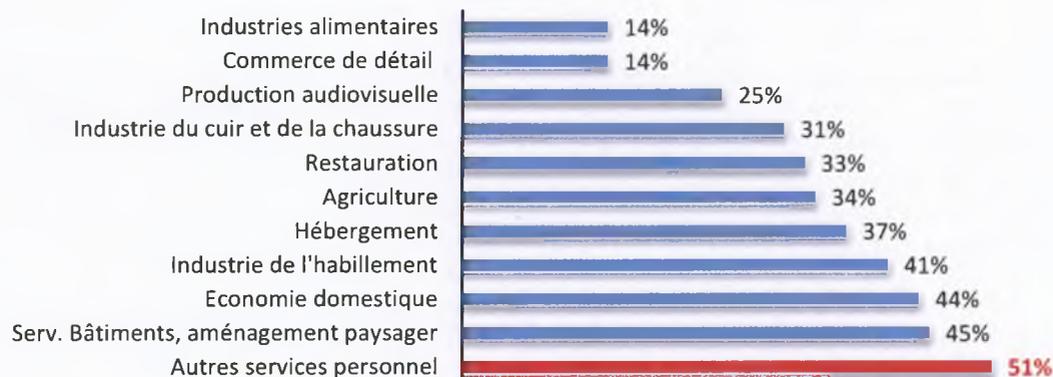
Source : OFS/ESS 2010, analyse SECO

## Places de travail avec un salaire inférieur à 22.- francs, selon les secteurs économiques

Le graphique ci-dessous montre les branches présentant les taux les plus élevés de postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure, selon la branche économique. Certaines d'entre elles disposent de conventions collectives de travail (comme la restauration et l'hébergement), d'autres non (c'est le cas notamment de l'industrie du cuir et de la chaussure, ou de l'agriculture).

Selon l'ESS 2010, le taux le plus élevé de postes avec un salaire inférieur à 22.- francs de l'heure se trouve dans les services personnels divers (par exemple : les salons de coiffure et instituts de beauté, les blanchisseries et les nettoyages à sec).

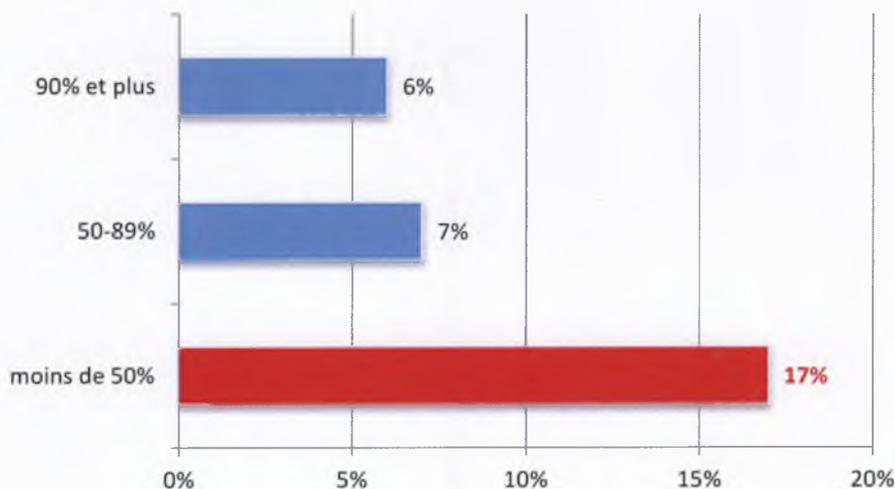
En moyenne de toutes les branches, le taux de postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure s'élève à 8,2% selon les chiffres de l'ESS 2010, et à 9 % si l'on intègre les toutes dernières estimations de l'ESPA (Enquête suisse sur la population) pour l'économie domestique et l'agriculture.



Source : OFS/ESS 2010, analyse SECO

### Taux de postes rémunérés à moins de 22.- francs, selon le taux d'occupation

Il est particulièrement fréquent de trouver des postes rémunérés à moins de 22 francs de l'heure dans des emplois ayant un taux d'occupation inférieur à 50%. On constate ainsi qu'un tiers de tous les postes rémunérés à moins de 22.- francs de l'heure sont des emplois à temps partiel avec un taux d'occupation inférieur à 50%.

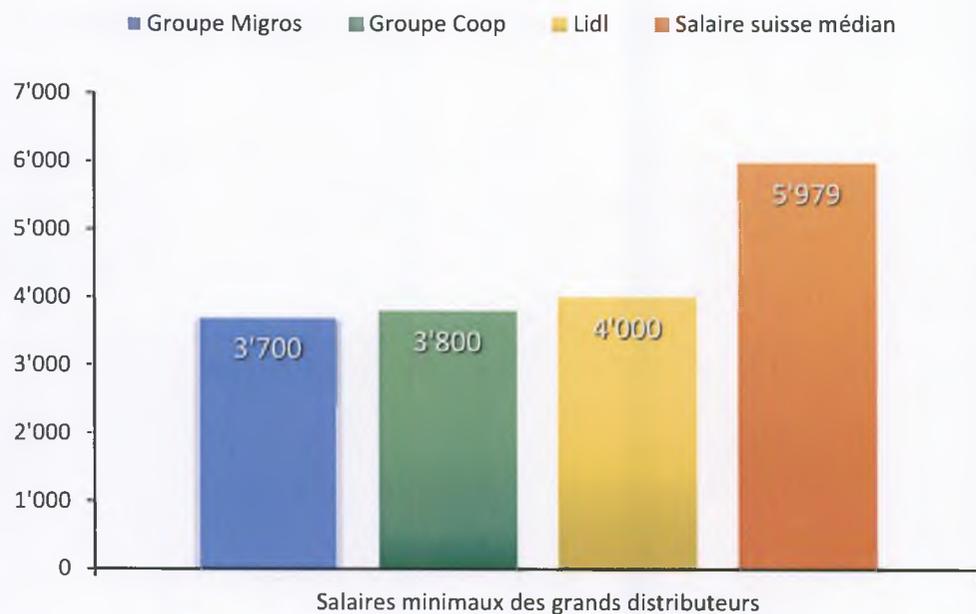


Source : OFS/ESS 2010, analyse SECO

## Annexe 4 : les salaires minimaux des grands distributeurs

Le groupe Migros est régi par une convention collective de travail qui prévoit une semaine de 41 heures et un 13e salaire. Autrement dit, l'employé de Migros gagne au minimum 24 francs de l'heure (plus de détails : [www.service-cct.ch](http://www.service-cct.ch)).

Le groupe Coop dispose également d'une convention collective de travail qui fixe un salaire minimum de 21,35 francs de l'heure pour un employé ayant une formation élémentaire (3'800.- francs par mois), et 21,90 francs de l'heure pour un collaborateur avec 2 ans de formation (3'900.- francs par mois). A noter qu'avec le versement du 13e salaire prévu par la CCT et une semaine de 41 heures de travail, le salaire horaire pour l'employé ayant une formation élémentaire s'établit à 25 francs de l'heure (plus de détails : [www.service-cct.ch](http://www.service-cct.ch)).



Source : [www.service-cct.ch](http://www.service-cct.ch)