

## **CONFÉRENCE DE PRESSE : RAPPORT 2013 DE L'OBSERVATOIRE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES**

---

Berne, le 11 juin 2013

Daniel Lampart, 1<sup>er</sup> secrétaire et économistes en chef de l'USS

Position de l'USS

### **Évolution inquiétante des salaires dans les branches sans protection**

Les accords bilatéraux doivent profiter aux salarié(e)s de Suisse. Les mesures d'accompagnement ont été introduites pour empêcher que la libre circulation des personnes avec l'Union européenne (UE) n'entraîne une pression sur les salaires et du chômage. Le principe à leur base est que quiconque travaille en Suisse doit toucher un salaire suisse et bénéficier de conditions de travail suisses.

Les mesures d'accompagnement ont pour mission d'empêcher que les employeurs ne se comportent de manière incorrecte. Ils ne doivent en effet pas pouvoir recruter de la main-d'œuvre « bon marché » dans les pays de l'UE au détriment de la main-d'œuvre indigène. Et ils doivent payer des salaires suisses aux personnes, quelle que soit leur provenance. Si l'on applique de manière conséquente ces mesures, avec des contrôles, des salaires minimums et des sanctions, on peut protéger les salaires suisses et faire obstacle au chômage.

Pour pouvoir séjourner en Suisse, il faut avoir un revenu régulier, c'est-à-dire un emploi auprès d'un employeur du pays. Ce sont les employeurs de Suisse qui vont chercher de la main-d'œuvre dans l'UE. Dans ce contexte, insister sur l'« immigration » c'est donc se tromper la plupart du temps. Pour que la libre circulation ne dérape pas et n'engendre pas d'abus, c'est par les employeurs de Suisse qu'il faut commencer. Les entreprises et les indépendant(e)s de l'UE qui proposent leurs services en Suisse via la procédure d'annonce sont l'exception. Mais les mesures d'accompagnement s'appliquent à eux, comme aux employeurs indigènes.

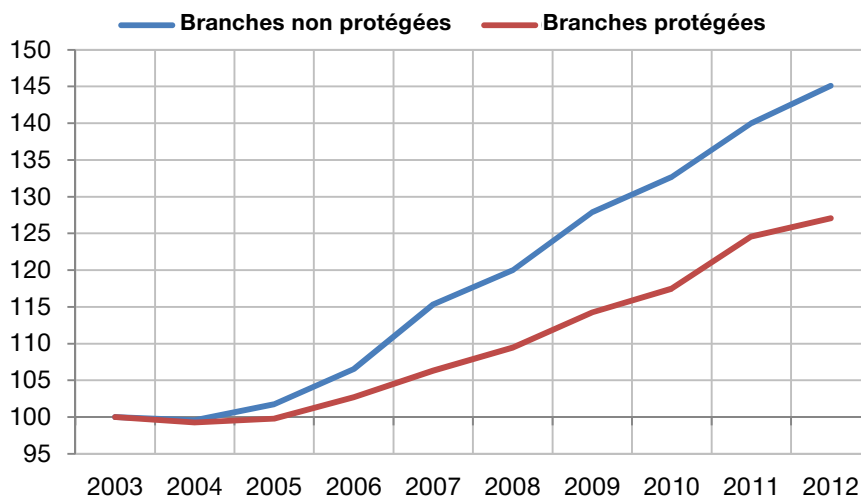
### **Pression sur les salaires dans les branches sans protection**

Les salaires suisses sont les plus élevés d'Europe. Ouvrir le marché suisse du travail sans prévoir de protection reviendrait pratiquement à inciter les employeurs à aller chercher de la main-d'œuvre « bon marché » dans l'UE. Qu'ils essaient de le faire, les résultats des contrôles des salaires nous le montrent. Dans les branches qui ont des conventions collectives de travail (CCT) étendues, 23 % des employeurs suisses contrôlés ont été attrapés lors de ces contrôles l'an dernier. Ce chiffre est même de 42 % pour les entreprises. Si les mesures d'accompagnement sont appliquées de manière conséquente, il est alors possible d'imposer les salaires suisses dans ces branches. Les entreprises qui versent des salaires trop bas sont punies ou, en cas d'infraction grave, frappées d'une interdiction de travail (exclusion du marché). Si le niveau suisse des salaires n'est pas globalement sous pression, c'est grâce aux mesures d'accompagnement.

En Suisse, près de 50 % seulement des salarié(e)s sont protégés par des CCT, respectivement des salaires minimums, les salaires de l'autre moitié étant sans protection. Sont concernés ici les salarié(e)s de branches comme le commerce de détail, l'horticulture, l'informatique et le journalisme, mais aussi des professions comme celles de musicien(ne). Il est particulièrement inquiétant de voir que les employeurs suisses, notamment dans ces branches non protégées, embauchent plus de main-d'œuvre en provenance de l'UE.

### Main-d'œuvre étrangère de l'UE-27/AELE

(2003=100)<sup>1</sup>



Il est donc étonnant que le rapport de l'Observatoire n'ait, à première vue, trouvé qu'un petit nombre d'indices de l'existence de pressions sur les salaires. Cela doit tenir aux grilles interprétatives trop grossières utilisées par les études faites à ce jour. Dans la plupart des études sur l'évolution des salaires, les branches ne sont pas différenciées. Celles qui sont protégées sont analysées avec celles qui ne le sont pas. Exception, l'étude de Henneberger/Ziegler (2011)<sup>2</sup>, qui décèle des indices de pression sur les salaires dans les branches non protégées. L'étude de Favre<sup>3</sup> nous montre aussi que les salaires de la nouvelle main-d'œuvre recrutée à l'étranger sont tendanciellement inférieurs à ceux des indigènes. De plus, les salaires des entreprises étrangères actives en Suisse ne sont pas pris en compte. Or, ils sont précisément souvent trop bas.

Les études sont largement d'accord pour dire que les salaires des personnes au bénéfice d'une formation de degré tertiaire (p. ex. formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée) sont désormais sous pression. En règle générale, ces salaires ne sont pas protégés par des salaires minimums prévus dans des CCT, alors que les personnes au bénéfice de ces formations représentent maintenant presque plus d'un tiers de toutes celles qui exercent une activité lucrative dans notre pays. Il serait faux de penser qu'il ne s'agit là que d'emplois très bien rémunérés.

<sup>1</sup> Personnes titulaires d'une autorisation de séjour durable, personnes titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, frontaliers/frontalières. Composition des « branches non protégées » : 100 % de l'agriculture et de la sylviculture, 50 % de l'industrie, 70 % du commerce, 50 % des transports et de l'entreposage, 70 % de la branche « information et communication », 80 % des activités financières et d'assurance, 80 % des branches « immobilier et activités administratives » et « activités spéciales, scientifiques et techniques ». « Branches protégées » : 100 % de la construction et de la branche « hébergement et restauration », 50 % de l'industrie, 30 % du commerce, 50 % des transports et de l'entreposage, 30 % de la branche « information et communication », 20 % des activités financières et d'assurance, 20 % des branches « immobilier et activités administratives » DL.

<sup>2</sup> Henneberger, F. et A. Ziegler (2011) : Evaluation der Wirksamkeit der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, Teil 2: Überprüfung von Lohndruck aufgrund der Personenfreizügigkeit", FAA Diskussionspapier 125, Universität de Saint-Gall.

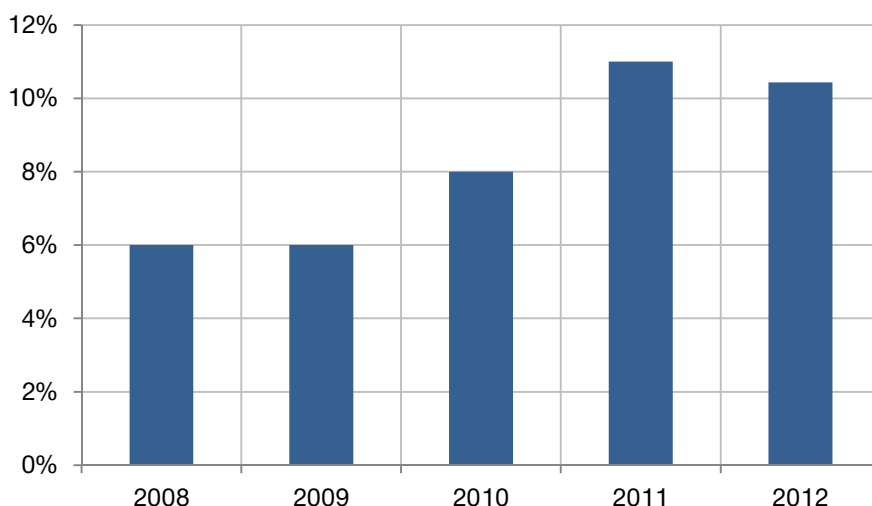
<sup>3</sup> Favre, S. (2011) : The Impact of Immigration on the Wage Distribution in Switzerland.

De fait, 20 % des femmes titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure gagnent par exemple moins de Fr. 5 250.- par mois (x 13, plein temps).

Les résultats des contrôles cantonaux des salaires nous livrent des indices concernant l'existence de problèmes sérieux. L'an dernier, on a à nouveau constaté qu'un employeur sur dix versait des salaires trop bas. En réalité, le nombre de ceux qui versent des salaires trop bas devrait être plus élevé, car les salaires de référence appliqués par certains cantons sont trop bas. On en connaît un exemple particulièrement grossier dans le canton de Zurich, qui autorise des salaires à partir de Fr. 3 450.- par mois dans l'horticulture, alors que le salaire moyen y est supérieur à Fr. 4 800.- par mois (x 13, plein temps)<sup>4</sup>. La loi (Code des obligations, art. 360a), prévoit d'édicter des salaires minimums en cas de sous-enchère. Mais aucun canton de Suisse alémanique ne l'a fait.

### **Infractions salariales par rapport au nombre des contrôles**

(branches sans salaires minimums prévus dans une CCT étendue ; en %)

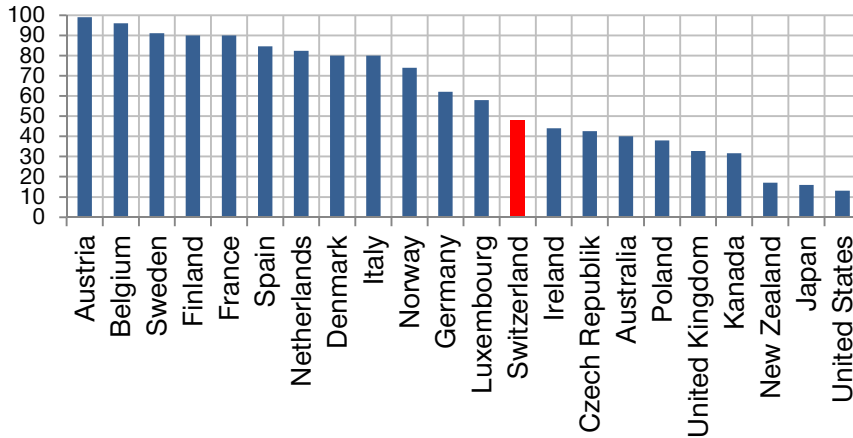


### **Protection des salaires en Suisse : à améliorer de toute urgence**

Étant donné cette évolution, il est plus que temps d'améliorer la protection des salaires en Suisse. Bien que notre pays connaisse les salaires les plus élevés d'Europe, cette protection y est sous-développée. Tous les autres petits pays du continent qui ont aussi des salaires élevés (Autriche, Benelux, pays nordiques, etc.) se protègent beaucoup mieux que nous des abus patronaux. Leur couverture conventionnelle, c'est-à-dire par CCT, est bien plus élevée que la nôtre.

<sup>4</sup> Étant donné la méthode employée pour définir le salaire de référence, les contrôleurs zurichois n'ont trouvé de salaires trop bas, selon la statistique des salaires existante, que dans les cas les plus extrêmes (2012 : 2 à 3 % env.).

### Part des travailleurs/travailleuses protégés par une CCT



Pour imposer les salaires suisses en Suisse, il faut des salaires minimums obligatoires d'un bon niveau. Sinon, impossible de demander des comptes aux patrons qui s'adonnent à la sous-enchère, ni de les sanctionner. La majorité des instruments existants ont plus de 50 ans comme, notamment, la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, qui date de 1956. Les mesures d'accompagnement ont certes permis d'introduire quelques instruments comme le contrat-type de travail (CTT) et l'extension facilitée des CCT. Mais leur efficacité est limitée et il n'en est guère fait usage.

Les instruments destinés à protéger les salaires sont trop vieux. Ils viennent d'une époque où notre marché du travail était, comparativement à aujourd'hui, fermé et où le secteur secondaire, bien couvert par des CCT, représentait une part de l'emploi bien plus grande. Or, aujourd'hui, ce marché est beaucoup plus ouvert. Les activités des entreprises suisses se sont plus internationalisées et la majorité des salarié(e)s travaillent dans le secteur tertiaire. Certaines nouvelles formes de travail, en partie précaires, comme le travail temporaire, ont nettement gagné en importance.

En comparaison internationale, l'encouragement des CCT est faible en Suisse. Les obstacles à l'extension des CCT et à l'édition de CTT sont difficiles à franchir. Des quorums sévères sont appliqués à l'extension des CCT (p. ex. 50 % des entreprises soumises à la CCT). Et l'extension facilitée de même que les CTT ne peuvent entrer en ligne de compte que si les salaires d'une branche sont déjà exposés à une forte pression.

C'est pourquoi, le 3 juin 2013, les délégué(e)s de l'USS ont décidé à l'unanimité que les instruments de protection des salaires au moyen de salaires minimums devaient être modernisés et adaptés aux réalités actuelles, en particulier l'instrument de la CCT, mais aussi celui du CTT. Les obstacles à l'extension des CCT doivent être abaissés. Confédération et cantons doivent jouer un rôle actif en matière de CCT, en pouvant les étendre pour des raisons d'intérêt général. Et en obligeant les partenaires sociaux d'une branche de mener des négociations sur une CCT. En outre, l'application doit être améliorée. Les contrôles doivent suivre le rythme de l'immigration. À cet égard, la Confédération doit fournir un effort financier spécial pour contrôler les salaires et les conditions de travail dans les régions frontalières. Elle doit mieux surveiller la mise en œuvre des mesures et empêcher qu'en appliquant des salaires de référence trop bas, les cantons ne permettent aux employeurs qui font de la sous-enchère de passer entre les mailles des contrôles. Les amendes sont trop faibles et doivent donc être relevées. Les représentations des salarié(e)s et les syndicats jouent un rôle-clé dans le contrôle des conditions de travail. Ils doivent pouvoir assumer leurs responsabilités (protection contre le licenciement, droits d'accès aux entreprises).