

La redécouverte des salaires minimaux par la politique économique

Daniel Oesch, secrétaire central à l'Union syndicale suisse

[paru le 16 avril 2008 dans *Le Temps*]

Décrié comme le fossoyeur du plein-emploi il y a une dizaine d'années encore, le salaire minimum vient d'être réhabilité par la politique économique. Ce revirement est spectaculaire. Il s'est opéré d'abord en Grande-Bretagne avec l'introduction par le gouvernement Blair d'un salaire minimum légal en 1999. L'année suivante, l'Irlande faisait le pas. L'expérience faite dans les deux pays est largement positive : dans un contexte d'expansion économique et de forte immigration en provenance des pays d'Europe centrale et orientale, le salaire minimum y a permis de soutenir les bas salaires. L'exemple britannique a été suivi par les pays germanophones : en 2009, l'Autriche introduira pour la première fois dans son histoire un salaire minimum national. En Allemagne, la grande coalition au pouvoir s'approche également à petits pas d'un salaire minimum légal en établissant des salaires minimaux par branche. Même les États-Unis redécouvrent les vertus de leur salaire minimum : en été 2007, George Bush a décidé de le relever de 24 pour cent jusqu'en 2009.

D'où vient ce regain d'intérêt pour les salaires minimaux ? D'abord, il découle de la prise de conscience de leur supériorité, en termes de lutte contre la pauvreté, par rapport aux subventions salariales (sous forme de compléments de salaire ou d'impôts négatifs sur le revenu). Alors que les salaires minimaux augmentent l'attractivité d'un travail rémunéré par rapport à l'aide sociale, les subventions salariales impliquent la promotion étatique (et donc la pérennisation) d'emplois précaires et peu productifs. Cependant, c'est un autre facteur qui s'est avéré décisif dans la redécouverte des salaires minimaux : le nouveau consensus apparu dans les sciences économiques que les salaires minimaux ne vont pas de pair avec davantage de chômage. En 1998 déjà, l'OCDE arrivait à la conclusion que les salaires minimaux n'avaient pas d'incidence sur l'emploi des adultes (Perspectives de l'Emploi de l'OCDE, p. 52). L'expérience irlandaise et britannique confirme ce résultat. En Grande-Bretagne, le salaire minimum britannique a été graduellement augmenté de 53 pour cent depuis son lancement en 1999. Malgré cela, le chômage y a atteint en 2004 et 2005 son niveau le plus bas depuis 1975.

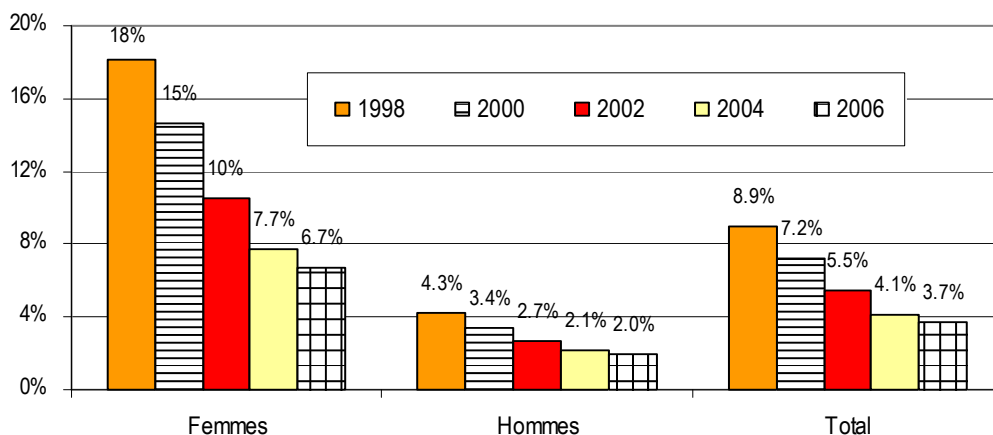
Comment expliquer l'absence d'un lien négatif entre les salaires minimaux et l'emploi ? Elle indique qu'en Europe de l'Ouest, la productivité même des travailleurs les moins qualifiés dépasse le niveau des salaires minimaux en vigueur. Donc, pour un salaire minimum qui se situe entre 50 et 60 pour cent du salaire médian national, il reste rentable pour les entreprises d'employer de la main-d'oeuvre non qualifiée. Alors pourquoi l'établissement d'un salaire minimum reste-il nécessaire ? De récentes études en économie du travail suggèrent que les entreprises actives dans les branches à bas salaires possèdent un certain pouvoir de fixation des salaires (appelée « monopsonie »). Il provient du fait que les travailleurs peu qualifiés ont à la fois des informations lacunaires sur les salaires dans d'autres entreprises et une mobilité restreinte, notamment en raison des autorisations de séjour liées au poste de travail. Par conséquent, en l'absence d'un salaire minimum, les entreprises seraient en mesure de payer des salaires inférieurs à la productivité individuelle de leurs employés les moins qualifiés.

En matière de salaire minimum, la Suisse fait figure d'exception. Comme il n'y a pas de salaire minimum national, la protection contre les bas salaires repose (presque) exclusivement sur le système de conventions collectives de travail. A ce titre, la campagne sur les salaires minimaux lancée par l'Union syndicale suisse (USS) en 1998 a eu un effet considérable. A la sortie de la longue récession des années 1990, l'USS revendiquait qu'aucun salaire ne descende désormais en Suisse au-dessous de 3000 francs. Par la suite, le seuil des 3000 francs est devenu une référence importante dans les négociations salariales : dans de branches importantes telles que l'hôtellerie-restauration, la vente ou l'industrie textile, les salaires minimaux ont ainsi été augmenté de 30 à 40 pour cent entre 1998 et aujourd'hui.

La campagne sur les salaires minimaux a laissé une trace visible dans l'évolution de la structure salariale. Le graphique montre ainsi que la proportion des travailleurs gagnant un salaire mensuel de moins de 3000 francs (standardisé pour un plein temps) a baissé de 8,9 à 3,7 pour cent entre 1998 et 2006. Cela signifie que plus de 150'000 employé(e)s – à grande majorité des femmes – ont vu leur salaire mensuel dépasser le seuil de 3000 francs. Mais la campagne n'a pas seulement contribué à réduire les très grands écarts salariaux entre les sexes en Suisse. Elle a aussi eu pour effet positif de freiner l'accroissement des inégalités entre les hauts et bas salaires. En 1998, compte tenu de l'individualisation croissante de la politique salariale et de l'explosion des rémunérations des managers, le risque était réel de voir l'inégalité salariale se creuser en Suisse autant que cela avait été le cas aux États-Unis dix ans auparavant.

À côté de l'effet positif, un autre effet, *néгатif* celui-là, ne s'est pas produit : contrairement aux pronostiques de certains économistes, la campagne sur les salaires minimaux n'a pas provoqué d'*évolution négative* de l'emploi. Malgré les augmentations considérables des salaires minimaux, le taux de chômage a chuté en Suisse de 3,7 pour cent en 1998 à 1,7 pour cent en 2001. Après une hausse conjoncturelle du chômage entre 2002 et 2004, le taux de chômage est retombé à 2,8 pour cent en 2007. Et la tendance à la baisse se maintient. L'expérience suisse de la campagne sur les salaires minimaux donne ainsi tort à l'idée répandue au milieu des années 1990 que le plein emploi ne pourrait plus qu'être atteint à travers la création massive d'emplois peu rémunérés dans les services. Manifestement, des salaires décents et du travail pour tout le monde restent compatibles.

Part des employé(e)s en Suisse dont le salaire mensuel brut est inférieur à 3000 francs



Remarque : Le seuil de 3000 francs correspond à un salaire annuel de 39 000 francs brut (= 3000 francs x 13). Les salaires sont standardisés pour 40 heures hebdomadaires et ne proviennent que du secteur public.

Source : Enquêtes sur la structure des salaires 1998, 2000, 2002, 2004, 2006, Office fédéral de la statistique.

Calculs : Roman Graf, Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève.