

SALAIRE MINIMUM!

maintenant!

L'initiative est lancée

Le 25 janvier, à Berne et dans l'ensemble de la Suisse est donné le coup d'envoi de la récolte de signatures pour l'initiative populaire fédérale "Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)"

La proposition d'un salaire minimum légal (SML) a pris du poids avec l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne. Un SML - comme il existe dans beaucoup d'autres pays - empêcherait à coup sûr une sous-enchère salariale imposée par les employeurs et leur profitant. Mais cela ne réglerait pas le problème en entier: le plus souvent, la sous-enchère ne se pratique pas en ne respectant pas les salaires conventionnels, mais en engageant des salarié-e-s meilleur marché tout en restant dans les normes conventionnelles.

Les réticences syndicales

Pendant longtemps, les syndicats suisses ont été opposés à un SML. Cette réticence tient principalement à trois facteurs. La première réticence provient du fait que l'édifice des conditions de travail au sens large tient en Suisse sur des accords entre partenaires sociaux, soit entre syndicats et patronat. L'Etat n'intervient que pour donner un cadre général. C'est là le principal fondement de la "paix du travail", qui est de fait - entre autres choses - une barrière contre l'immixtion de l'Etat dans les affaires professionnelles. Cette primauté donnée au "corporatisme" est le fruit de la construction du mouvement syndical au début du XX^e siècle.

Pour les syndicats - et les patrons - ce sont exclusivement les partenaires sociaux qui doivent fixer les salaires, et non pas l'Etat. On a vu ce principe se traduire par le refus de beaucoup de syndicats de toute modification législative, par exemple en ce qui concerne la réduction de l'horaire de travail.

Cette position qui peut sembler un peu étrange a pour justification, du point de vue syndical, qu'il est plus facile d'établir des rapports de forces, des mobilisations dans le cadre des négociations salariales ou de CCT qu'à un niveau général, en tenant compte de l'ancrage à droite des instances politiques.

La deuxième réticence tient au concept de SML au niveau national, car il existe de fortes disparités régionales entre les salaires. On sait aussi que le coût de la vie est très différent entre les cantons (loyer, assurance maladie... impôts). La fixation d'un SML national unique a longtemps été considérée comme pouvant être un alignement sur les plus bas salaires pratiqués en Suisse. Et se baser sur une moyenne suisse prêterait les cantons où les salaires sont plus élevés

(Zürich, Bâle, Genève...).

Enfin, la troisième réticence se fonde sur l'analyse d'autres dangers observés dans ce qui se passe à l'étranger: fixer une norme minimale absolue conduit les employeurs à s'y référer de façon absolue également. Le SML tend donc à tirer tous les salaires vers le bas, puisque un employeur ne voit aucune raison de payer davantage que ce à quoi la loi l'oblige. Par ailleurs dans de nombreux pays, le SML, même s'il est bas, empêche l'accès au marché du travail aux personnes qui en sont ou en ont été exclues pour leur "inadaptation" au processus productif.

Une position qui a changé

La position syndicale s'est profondément modifiée en très peu d'années. Elle a pris en compte l'évolution due à l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, qui pose avec force la question du respect de conditions du pays où travaillent les gens (si vous êtes anglais, cela ne vous autorise pas à rouler à gauche en Suisse). Et ce constat reflète aussi le fait que, pour finir, les personnes couvertes en Suisse par une CCT sont une minorité (et toutes les CCT ne comprennent pas des salaires minimums). Les seuls pays d'Europe qui ne connaissent pas le SML sont ceux qui ont un taux de couverture par des CCT supérieur à 70%, alors qu'en Suisse on pètime en dessous des 50% (parfois donc sans normes salariales). De plus, il est de plus en plus difficile de conclure des CCT, soit par opposition patronale soit parce que le développement de l'économie et du nombre d'emplois se fait principalement dans les secteurs où n'existent pas de tradition d'organisation professionnelle, où n'existent pas d'associations patronales.

Pour sa part, le SIT avait pris position il y a bien longtemps déjà puisque le Congrès de 1981 décidait: "Le SIT soutient et met en avant la fixation d'un SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) genevois, automatiquement indexé au coût de la vie et adapté à la situation familiale des travailleurs."

Mais un avis de droit demandé à l'époque par le SIT concluait à l'impossibilité juridique d'un SML cantonal, car cela ne respectait pas la liberté économique.

Au niveau national, le congrès d'Unia s'est récemment prononcé pour un SML. C'est donc sur l'insistante pression du SIT, d'Unia et de la CGAS que l'Union syndicale suisse a décidé - à l'unanimité lors d'une assemblée de délégué-e-s, le lancement de l'initiative.

Et l'initiative cantonale?

Malgré la demande de la CGAS, solidarités a fait aboutir une initiative populaire cantonale - comme dans d'autres cantons (Vaud, Valais, Tessin) qui prévoit une modification de la Constitution:

"L'Etat institue un salaire minimum cantonal, dans tous les domaines d'activité économique, en tenant compte des secteurs économiques ainsi que des salaires fixés dans les conventions collectives, afin

Le texte de l'initiative

Initiative populaire fédérale "Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)"

L'initiative a la teneur suivante:

I. La Constitution 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.

II. Les dispositions transitoires de la Constitution sont modifiées comme suit:

Art. 197, ch. 8 (nouveau)

8. Disposition transitoire 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.

Quelques explications du texte

Comme on le voit, l'initiative n'a pas pour sujet unique l'inscription d'un salaire minimum légal dans la Constitution fédérale. Au contraire, elle privilégie d'abord la voie conventionnelle et l'extension des conventions collectives de travail. Ce n'est que dans les cas où il n'existe pas d'accord que le salaire minimum légal s'applique. Mais une convention ne pourra bien entendu pas aller en dessous de celui-ci.

Le premier salaire fixé par l'initiative correspond environ aux deux tiers du salaire médian de l'enquête suisse des salaires 2008 (d'où les 22 francs de l'heure qui correspondent environ à un salaire mensuel de 4000.- pour 40 heures de travail). Ce montant sera indexé, non pas seulement à l'indice du coût de la vie, mais également à l'indice des salaires, qui progresse toujours davantage que celui du coût de la vie.

Les cantons ont la faculté de fixer des salaires cantonaux, qui seront évidemment meilleurs que le salaire national, puisque les salaires de cantons comme Zurich, Bâle ou Genève sont bien plus élevés que la moyenne nationale.

Enfin, la disposition transitoire "Les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal" semble ne pas manger de pain, mais elle est importante, puisqu'elle donne les moyens à l'Etat de contrôler si le salaire minimum est respecté, sans qu'il soit besoin pour cela d'aller aux prud'hommes. Les dispositions cantonales pourront même prévoir des mécanismes de sanction.

que toute personne exerçant une activité salariée puisse disposer d'un salaire lui garantissant des conditions de vie décentes."

L'initiative a eu le mérite de lancer le débat, mais avait, du point de vue des syndicats, plusieurs défauts:

- elle ne fixe pas le niveau du SML (solidarités parle de 4000.-, mais le texte n'en dit rien!);

L'obtention d'un salaire minimum passe par le succès des deux initiatives: la fédérale et la cantonale

- la seule indication sur le montant parle d'un salaire garantissant des conditions de vie décentes. Mais n'est-ce pas plutôt une problématique de revenu minimum? Il convient de ne pas confondre un salaire (ce qu'un employeur doit payer à un-e salarié-e) avec un revenu qui serait garanti par l'Etat. De plus, les besoins des personnes ne sont pas tous les mêmes, leurs conditions non plus (ménage commun ou non, avec ou sans enfants, prix du loyer...);
- elle ne dit pas qui fixera le SML: Conseil d'Etat? Grand Conseil? Chambre des relations collectives de travail? les partenaires sociaux seront-ils consultés?
- elle ne pose pas le principe d'une adaptation du SML, ni sur quelles bases (coût de la vie, indice suisse des salaires...). Le danger est grand que cela soit le fait du prince, comme en France, où l'évolution du SMIC dépend des

promesses électorales, de la démagogie des gouvernants... ou d'une grève générale comme en 1968!

- son acceptation par le peuple ne garantirait en rien son application. En effet, le changement de la Constitution doit s'accompagner d'une loi d'exécution. On court le risque d'attendre longtemps: voir l'assurance-maternité!

Un jugement du Tribunal fédéral sur la recevabilité de l'initiative de Solidarités (sur recours contre la décision du Grand Conseil qui avait invalidé l'initiative) renforce les craintes et les doutes syndicaux vis-à-vis de cette initiative.

Le Tribunal fédéral, dans ses attendus, dit en effet que "le cadre et les strictes conditions fixés par le respect du droit fédéral rendent l'initiative très difficile à mettre en œuvre" et que les salaires minimaux par secteur économique "devront se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale, sous peine de sortir du cadre de la politique sociale pour entrer dans celui de la politique économique et donc d'être contraire à la liberté économique".

Comme l'a écrit justement le journal *Gauchebo* "ces minima, au lieu de garantir une vie décente, pourraient bien être des salaires de working poors".

Mais le lancement de l'initiative populaire fédérale a bien sûr changé la donne pour la position syndicale sur l'initiative cantonale, à supposer bien entendu que les deux initiatives soient en définitive acceptées par le peuple - et les cantons.

Pour discuter de la problématique de l'introduction d'un salaire minimum légal ...
Pour mieux comprendre les dispositions de l'initiative et se préparer à la récolte de signatures ...
Pour voir les enjeux de la future votation cantonale ...

le SIT organise un
Conseil interprofessionnel
soirée d'information et d'échange
le jeudi 10 mars à 18 h 00
(avant le comité SIT)
Bienvenue à chacun-e !

Quand et comment

L'initiative est donc lancée le 25 janvier et nous avons 18 mois pour récolter 100'000 signatures au niveau national. Mais le plus vite sera le mieux, car cette protection des salarié-e-s ne doit pas attendre!

Les membres du SIT recevront des listes de signatures à fin janvier - début février. ATTENTION: comme il s'agit d'une initiative fédérale, chaque feuille ne doit comporter les signatures que de personnes habitant UNE SEULE COMMUNE et, malheureusement, seul-e-s les Suisses ont de ce droit de signer.

Un week-end national de mobilisation (et de récoltes de signatures) aura lieu les vendredi et samedi 1er et 2 avril. Inscrivez-vous déjà au SIT pour y participer. Mais on en reparlera.