

LE PRIX DE LA DIGNITÉ

LES POLITIQUES DU SALAIRE MINIMUM EN SUISSE

Sous la direction de **Marlene Carvalhosa Barbosa**
et **Alessandro Pelizzari**



CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

C'EST UN MINIMUM

www.salaireminimum.ch

Protégeons les salaires, pas les frontières.

OUI

à un salaire minimum
légal de 23 frs/h

NON

à l'abolition
de la libre-circulation

LE PRIX DE LA DIGNITÉ
LES POLITIQUES DU SALAIRE MINIMUM EN SUISSE

LE PRIX DE LA DIGNITÉ

LES POLITIQUES DU SALAIRE MINIMUM EN SUISSE

Sous la direction de Marlene Carvalhosa Barbosa
et Alessandro Pelizzari

Comité d'édition HETSL : Oana Ciobanu, Isabelle Csupor,
António Magalhães de Almeida, Anne-Laure Divoux, Alexandre Lambelet,
Gil Meyer, Alessandro Pelizzari, Jean-Pierre Tabin, Aline Veyre
Secrétariat d'édition : Séverine Holdener

Mise en page : Éditions Antipodes, www.antipodes.ch

Maquette et couverture : Tassilo Jüdt, www.tassilo.ch

Photo de la couverture : Pierre Albouy

Correction : Vanahé Antille

Cette publication a été soutenue par le syndicat Unia et par le domaine
Travail social de la HES-SO.



Hes·so
Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale



© 2026, Éditions HETSL

Éditions HETSL, ch. des Abeilles 14, CH-1010 Lausanne

www.hetsl.ch/editions

ISBN : 978-2-88284-086-8

(La reproduction est soumise à autorisation préalable.)

DOI : 10.26039/mc43-7p61



La Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL) fait partie de la HES-SO. Elle offre à plus de 1000 étudiant-es des formations en travail social et en ergothérapie au niveau bachelor. La HETSL coanime les masters proposés par les domaines travail social et santé de la HES-SO et développe des offres de troisième cycle. Ses missions comprennent également la formation continue et postgrade, la recherche et les prestations de service.

www.hetsl.ch

Les Éditions HETSL publient des ouvrages de référence en lien avec le travail social. Issues de recherches ou de synthèses thématiques, ces publications contribuent activement à la diffusion des savoirs et à l'enrichissement des pratiques professionnelles. Grâce à un processus d'expertise exigeant, ces ouvrages rayonnent tant sur le plan national qu'international.

TABLE DES MATIÈRES

.....	LES AUTEUR-ES.....	13
.....	ACRONYMES.....	15
.....	INTRODUCTION.....	19
I.....	« EN BAS DE L'ÉCHELLE » : LA FABRICATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PAUVRES.....	31
.....	1.1. CHACUN-E SA CLASSE.....	34
.....	1.2. DIVISION SEXUÉE ET RACIALE DU TRAVAIL.....	46
.....	1.3. RÉGULER LES SALAIRES OU LES PAUVRES?.....	58
.....	CONCLUSION.....	71
II.....	LES MINIMUMS VITAUX SOCIAUX.....	73
.....	2.1. GENÈSE DU DROIT.....	75
.....	2.2. EXISTENCE VS ÉPANOUISSEMENT.....	80
.....	2.3. BIOPOLITIQUE.....	85
.....	2.4. EFFETS D'UN SALAIRE MINIMUM.....	89
.....	CONCLUSION.....	99

III....	25 ANS DE CAMPAGNE POUR LES SALAIRES MINIMUMS. L'APPORT DES SYNDICATS SUISSES DE 1998 À 2023	103
.....	3.1. LE TOURNANT DE LA POLITIQUE SALARIALE DES SYNDICATS DE L'USS DE 1998.....	106
.....	3.2. LA PREMIÈRE CAMPAGNE (1999-2004).....	116
.....	3.3. LE CONTEXTE EUROPÉEN (2000 À 2014).....	133
.....	3.4. BILAN INTERMÉDIAIRE ET RELANCE (2004 À 2009)	140
.....	3.5. L'INITIATIVE POPULAIRE FÉDÉRALE POUR UN SALAIRE MINIMUM LÉGAL (2009-2014)	146
.....	3.6. RECHERCHES SUR LES SALAIRES MINIMUMS ET LEUR IMPACT.....	163
.....	3.7. L'AVENIR DU SALAIRE MINIMUM.....	170
.....	CONCLUSION: RÉFLEXIONS SUR LES PERSPECTIVES EN SUISSE	183
IV....	LES SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX: UN OUTIL, DIFFÉRENTES FINALITÉS	189
.....	4.1. REMARQUES PRÉLIMINAIRES: DE LA COMPARAISON DES SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX.....	193
.....	4.2. UN SALAIRE MINIMUM POUR LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ	195
.....	4.3. UN SALAIRE MINIMUM SUBSIDIAIRE AUX CCT.....	202
.....	4.4. UN SALAIRE MINIMUM COMME INSTRUMENT DE RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	209
.....	4.5. CONTRE-OFFENSIVE PATRONALE.....	217
.....	CONCLUSION.....	220
V....	LA REVENDICATION D'UN SALAIRE MINIMUM: TRACES D'UNE HISTOIRE FÉMINISTE	225
.....	5.1. UNE REVENDICATION PORTÉE PAR DES MILITANTES SYNDICALES ET FÉMINISTES.....	225
.....	5.2. ANNÉES 1970, RENOUVEAU DES LUTTES FÉMINISTES	229
.....	5.3. ... DANS UN CONTEXTE D'UN SYNDICALISME FOCALISÉ SUR LES CCT.....	230
.....	CONCLUSION.....	233

VI....	SALAIRE MINIMUM – OU UNE VIE DÉCENTE – POUR TOU-TES? UN REGARD SUR LES LUTTES SOCIALES DES MIGRANT-ES EN SUISSE	235
.....	6.1. LA LUTTE POUR DES SALAIRES DE SUBSISTANCE POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANT-ES.....	238
.....	6.2. LES LUTTES SOCIALES DES MIGRANT-ES POUR UNE VIE DÉCENTE ET LA POLITIQUE DE LA FORCE DE TRAVAIL SUISSE.....	241
.....	CONCLUSION: UN SALAIRE MINIMUM... OU UNE VIE DÉCENTE?.....	243
VII...	L'EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI: LE CAS DU CANTON DE GENÈVE	247
.....	7.1. UN MARCHÉ DU TRAVAIL IMPARFAITEMENT CONCURRENTIEL.....	249
.....	7.2. IDENTIFIER L'EFFET D'UN SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI.....	255
.....	7.3. QUELQUES RÉSULTATS POUR LE CANTON DE GENÈVE.....	263
.....	CONCLUSION.....	274
.....	BIBLIOGRAPHIE.....	277

TABLE DES ENCADRÉS, DES FIGURES ET DES TABLEAUX

.....	FIGURE 1: POURCENTAGE DE BAS SALAIRES PAR BRANCHES ET PAR CATÉGORIES (1998-2020-2022).....	33
.....	ENCADRÉ 1: ÉVOLUTION DE LA QUOTE-PART SALARIALE ET DE LA DISTRIBUTION DES SALAIRES EN SUISSE	38
.....	FIGURE 2: PROGRESSION DES SALAIRES RÉELS SELON LES CATÉGORIES SALARIALES (2008-2024).....	39
.....	ENCADRÉ 2: ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE SOCIALE EN SUISSE.....	42
.....	TABLEAU 1: ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ENTRE 1991/1992 ET 2018/2019.....	43
.....	ENCADRÉ 3: DISCRIMINATIONS GENRÉES DE SALAIRE ET D'EMPLOI EN SUISSE	49
.....	FIGURE 3: SALAIRE MÉDIAN DES HOMMES ET DES FEMMES, SELON GROUPES DE PROFESSION, EN FRANCS (2022)	50
.....	ENCADRÉ 4: SÉGRÉGATION PAR PERMIS DE SÉJOUR ET PAR NATIONALITÉ EN SUISSE.....	54
.....	FIGURE 4: SALAIRES MÉDIANS DES PERSONNES DE NATIONALITÉ SUISSE ET ÉTRANGÈRE, SELON LA POSITION PROFESSIONNELLE (EN 2024).....	56

.....	ENCADRÉ 5: CCT OU LOIS? UN VIEUX DILEMME DU SYNDICALISME SUISSE	61
.....	TABLEAU 2: BAS SALAIRES ÉTABLIS DANS LES CCT ET DANS LES CONTRATS-TYPES DE TRAVAIL (CTT) (EN VIGUEUR EN 2025)	62
.....	ENCADRÉ 6: TRAVAILLER À BAS SALAIRE ET/OU ÊTRE WORKING POOR EN SUISSE	68
.....	FIGURE 5: PAUVRETÉ AU NIVEAU DU MÉNAGE ET AU NIVEAU INDIVIDUEL, 2023	69
.....	TABLEAU 3: MINIMUM VITAL EN FRANCS, POUR UNE PERSONNE SEULE, DANS QUELQUES DISPOSITIFS (DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE) VS SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX DIMINUÉS DES PRIMES CANTONALES MOYENNES DE L'AOS (2026)	98
.....	ENCADRÉ 7: ESS ET SEUILS DE BAS SALAIRES	119
.....	FIGURE 6: SALAIRES BRUTS INFÉRIEURS À 50 %, 60 % ET 66 % DU SALAIRE MÉDIAN (1998)	120
.....	FIGURE 7: PRINCIPALES BRANCHES À BAS SALAIRES (1998)	121
.....	FIGURE 8: CROISSANCE DES BAS ET MOYENS SALAIRES DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION (1994-2008)	124
.....	FIGURE 9: ÉVOLUTION DES BAS SALAIRES DANS LES SUPERMARCHÉS ET LES GRANDS MAGASINS (1994-2010)	176
.....	FIGURE 10: ÉVOLUTION DES BAS SALAIRES DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE	141
.....	FIGURE 11: PROPORTION DE BAS SALAIRES DANS LES BRANCHES CIBLÉES OU NON PAR LA CAMPAGNE (1998-2004)	142
.....	ENCADRÉ 8: TEXTE DE L'INITIATIVE FÉDÉRALE « POUR LA PROTECTION DE SALAIRES ÉQUITABLES (INITIATIVE POUR LES SALAIRES MINIMUMS) »	148
.....	FIGURE 12: PROPORTION DES BAS SALAIRES DANS L'INDUSTRIE MEM	158
.....	FIGURE 13: CROISSANCE SALARIALE DANS LES ARTS ET MÉTIERS DEPUIS 1996 (VALEUR 0 = 2010)	159
.....	FIGURE 14: PROPORTION DES BAS SALAIRES DANS LES SERVICES POSTAUX ET DANS LA LOGISTIQUE	160
.....	FIGURE 15: CROISSANCE SALARIALE DANS L'ÉCONOMIE PRIVÉE DEPUIS 1994 (VALEUR 0 = 1996)	162
.....	FIGURE 16: SALAIRES MINIMUMS EN EUROPE, EN POURCENTAGE DU SALAIRE MÉDIAN (À GAUCHE) ET DU SALAIRE MOYEN (À DROITE) 2024	174

.....	FIGURE 17: ÉVOLUTION DES SALAIRES MINIMUMS DANS L'UE (2000-2026)	175
.....	FIGURE 18: PROPORTION DES BAS SALAIRES EN 2022	176
.....	FIGURE 19: PROPORTION DES BAS SALAIRES SELON DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES (1998 ET 2022)	178
.....	FIGURE 20: PROPORTION DES BAS SALAIRES DANS LES CANTONS (2022)	179
.....	FIGURE 21: BRANCHES AVEC LA PLUS GRANDE PART DE BAS SALAIRES (2022)	180
.....	FIGURE 22: PROPORTION DE BAS SALAIRES PAR CATÉGORIE D'ÂGE ET DE FORMATION (2022)	182
.....	TABLEAU 4: LA « NOUVELLE VAGUE » D'INITIATIVES LOCALES POUR UN SALAIRE MINIMUM LÉGAL	190
.....	ENCADRÉ 9: SALAIRE MINIMUM ET CO-EXÉCUTION	210
.....	TABLEAU 5: INDICES DE KAITZ PAR CANTON	256
.....	TABLEAU 6: NOMBRE D'EMPLOIS ET PROPORTION ESTIMÉE DE SALAIRES INFÉRIEURS AU SALAIRE MINIMUM DANS LE SECTEUR PRIVÉ À GENÈVE, SELON LA DIVISION ÉCONOMIQUE (OCTOBRE 2020)	259
.....	FIGURE 23: PROPORTION DE SALAIRES INFÉRIEURS AU SALAIRE MINIMUM DANS LE CANTON DE GENÈVE EN OCTOBRE 2020	260
.....	TABLEAU 7: EFFET (EN %) DU SALAIRE MINIMUM SUR LE SALAIRE HORAIRE DÉTERMINANT (MOYEN) DANS LES EMPLOIS ASSOCIÉS AUX TÂCHES PRATIQUES, PHYSIQUES OU MANUELLES	266
.....	FIGURE 24: TAUX DE CHÔMAGE PAR CANTON (JANVIER 2015-JUILLET 2023)	267
.....	TABLEAU 8: EFFET (EN POINTS DE POURCENTAGE) DU SALAIRE MINIMUM SUR LA COMPOSITION DE LA POPULATION DES DEMANDEUSES ET DEMANDEURS D'EMPLOI, SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION	269
.....	TABLEAU 9: EFFET HÉTÉROGÈNE DU SALAIRE MINIMUM SUR LES PROBABILITÉS DE TRANSITION VERS L'EMPLOI OU L'ATTRITION	271
.....	FIGURE 25: EFFETS DU SALAIRE MINIMUM SUR LES EMPLOIS ET LES EPT, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SEXE, CANTON DE GENÈVE	273

LES AUTEUR·ES

MARLENE CARVALHOSA BARBOSA

est assistante HES du Réseau de compétences Marché du travail, insertion, sécurité sociale (MaTISS) de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO).

13

GIOVANNI FERRO LUZZI

est professeur associé à 50 % à l'Université de Genève et à 50 % à la Haute école de gestion de Genève (HEG | HES-SO). Depuis 2017, il dirige l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion (IREG) commun aux deux institutions.

DAVID GALLUSSER

est secrétaire central de l'Union syndicale suisse (USS) et économiste.

SLAVISA IVIC

est assistant de recherche et d'enseignement en économie à la Haute école de gestion de Genève (HEG | HES-SO). Il a travaillé sur le mandat « impact du salaire minimum à Genève » de 2022 à 2025.

JACQUELINE KALBERMATTER

est chercheuse senior à la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). Ses recherches portent sur le travail, la politique migratoire et la reproduction sociale.

ALESSANDRO PELIZZARI

est le directeur de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO), sociologue. De 2008 à 2020, il a été secrétaire régional d'Unia Genève.

JOSÉ RAMIREZ

est professeur ordinaire à la Haute école de gestion de Genève (HEG | HES-SO), économiste du travail.

ANDREAS RIEGER

est un ancien assistant social et secrétaire syndical. De 2006 à 2012 il a été co-président d'Unia. Il est l'auteur de diverses publications sur le salaire minimum, les contrats collectifs, les grèves et le secteur des services.

14

JEAN-PIERRE TABIN

est professeur honoraire de politique sociale à la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO).

CAROLA TOGNI

est professeure ordinaire à la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL | HES-SO), historienne. Elle mène des recherches sur le travail social et les politiques sociales dans une perspective sociohistorique et de genre.

SYLVAIN WEBER

est professeur assistant en économie appliquée à la Haute école de gestion Genève (HEG | HES-SO).

ACRONYMES

AI	Assurance invalidité
AFP	Attestation de formation professionnelle
ASI	Association suisse des infirmières et infirmiers
ASTAG	Association des transports routiers
ASF	Alliance des sociétés féminines suisses
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
AVS	Assurance vieillesse et survivant-es
BAK	<i>Basler Arbeitsgruppe für Konjunkturforschung</i>
BM	Banque mondiale
CCT	Convention collective de travail
CES	Confédération européenne des syndicats
CFC	Certificat fédéral de capacité
CGAS	Communauté genevoise d'action syndicale
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
COVID-19	Maladie due au SARS-CoV-2
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi
CTT	Contrat-type de travail
Cst	Constitution fédérale
DGB	<i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i>

EITC	Earned Income Tax Credit
EPT	Équivalents plein-temps
ESS	Enquête suisse sur la structure des salaires (de l'Office fédéral de la statistique)
FCM	Fédération des coopératives Migros
FCTA	Fédération du commerce, des transports et de l'alimentation
FMI	Fonds monétaire international
FOMH	Fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie
GastroSuisse	Association patronale de l'hôtellerie-restauration
IHH	Indice d'Herfindahl-Hirschman
IPE	Inspection paritaire des entreprises
IRE	Istituto di ricerca economica
JSJ	Jeunesses socialistes jurassiennes
JSS	Jeunesses socialistes suisses
LCH	Fédération des enseignant-es suisses
LECCCT	Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail
LEI	Loi fédérale sur les étranger-ères et l'intégration
LEg	Loi fédérale sur l'égalité
LEmpl	Loi neuchâteloise sur l'emploi
LIRT	Loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail
LPC	Loi fédérale sur les prestations complémentaires
MdA	Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes
MLF	Mouvement de libération des femmes
NOGA	Nomenclature générale des activités économiques
NZZ	<i>Neue Zürcher Zeitung</i>
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFFS	Office fédéral de la statistique
OIT	Organisation internationale du travail
ORP	Office régional de placement
PC	Prestations complémentaires à l'AVS ou à l'AI
PDC	Parti démocrate-chrétien (le Centre)
PLASTA (AVAM)	Base de données fédérale sur le chômage
PSS	Parti socialiste suisse
PTT	Postes télégraphes téléphones

Permis B/C/L/G	Titres de séjour
Ptra	Prestations transitoires pour les chômeurs et chômeuses âgées
SEC	Société suisse des employé-es de commerce
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SIB	Syndicat industrie et bâtiment
SIT	Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs Genève
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SRF	<i>Schweizer Radio und Fernsehen</i>
SSP-VPOD	Syndicat des services publics
STATENT	Statistique sur la structure des entreprises
UDC	Union démocratique du centre
UE	Union européenne
UPS	Union patronale suisse
USI	<i>Università della Svizzera italiana</i>
USS	Union syndicale suisse

Tous les sites internet cités dans ce livre ont été consultés en janvier 2026.

INTRODUCTION

ALESSANDRO PELIZZARI ET MARLENE CARVALHOSA BARBOSA

Le coût de la vie augmente, alors qu'en termes réels les personnes qui ont de bas salaires ont moins de pouvoir d'achat en 2024 que huit ans plus tôt (Gallusser, 2026). Depuis le début du nouveau millénaire, les hauts revenus, eux, ont progressé de 40 % (Baumann & Fluder, 2025). Si la précarité augmente, ce n'est donc pas parce que moins de richesses sont produites, mais parce qu'elles sont réparties de façon de plus en plus inégalitaire. Il n'est pas surprenant que, selon un sondage mené par *Blick* et l'Institut MIS Trend auprès de 1500 personnes (Fehlmann, 2025), 36 % des personnes interrogées ne s'estiment pas rémunérées à leur juste valeur. L'insatisfaction se concentre chez les salarié·es les plus modestes, en particulier dans la tranche qui touche entre 3000 fr. et 5000 fr. par mois. Mais plus que de l'insatisfaction, le maintien d'un secteur à bas salaires se traduit, pour les personnes concernées, par des expériences réelles de privation: de tels salaires ne suffisent ni à assurer pleinement l'accès à des biens et services fondamentaux dont les coûts ne cessent d'augmenter (nourriture, santé, logement, éducation, etc.), ni à permettre une participation entière aux institutions culturelles ou à une vie sociale et politique.

L'existence des *working poor*, terme anglais qui qualifie les travailleurs ou travailleuses dont le salaire ne permet pas d'assurer « des

conditions de vie décentes » selon les termes employés dans plusieurs législations cantonales en matière de salaire minimum¹, est un phénomène connu. En 2024, 30 % des bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse étaient en emploi; ce qui équivaut, au niveau des ménages, à 300 000 personnes impactées par la pauvreté laborieuse (OFAS, 2025a). D'abord, ces chiffres contredisent « le consensus social particulièrement fort dans ce pays sur le fait que le travail permet de (bien) gagner sa vie et que les pauvres sont celles et ceux qui sont exclus du marché du travail » (Kuehni *et al.*, 2015, p. 3). Ils questionnent ensuite la prise en charge, par la politique sociale, des personnes concernées, et font donc apparaître un problème structurel dans l'architecture des assurances et des aides sociales en Suisse: ces prestations sont conçues de manière pérenne pour les personnes dédouanées de l'obligation d'emploi à cause d'une atteinte à la santé invalidante, de leur âge, etc., et de manière plus ou moins ponctuelle dans le cas de l'aide sociale ou de l'assurance chômage et insolvabilité. La participation structurelle de l'État pour compléter un salaire insuffisant n'est en règle générale pas prévue, même l'aide sociale ou d'autres dispositifs cantonaux sous condition de ressources peuvent parfois jouer ce rôle, et elle est défaillante pour répondre aux carrières professionnelles particulières des femmes: temps partiels (généralement contraints), interruption du salariat en lien avec l'éducation des enfants et surreprésentation dans les métiers à bas salaire.

Cette manière d'organiser la protection sociale pose la question de la responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse. Le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptée en 1919 parle déjà de l'octroi « d'un salaire vital adéquat »² et la concrétisation de ce principe par le biais de salaires minimums inscrits dans des conventions collectives de travail (CCT) ou dans des lois se décline de manière très différente selon les pays. En Suisse, ce débat est intervenu tardivement et occupe depuis trois décennies les devants de la scène syndicale et politique. Lancée au milieu des années 1990 par les syndicats, la campagne « Pas de salaire en dessous de 3000 fr » visait à promouvoir des salaires suffisants notamment dans le commerce de

1 Pour une présentation des législations cantonales, voir le chapitre 5.

2 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

détail et dans l'hôtellerie, avec un certain succès: les bas salaires ont effectivement augmenté par le biais de CCT³.

Mais au-delà de ces secteurs conventionnés, les bas salaires n'ont que peu progressé. Il n'existe pas en Suisse de salaire minimum légal universel inscrit dans la loi. Ce n'est qu'à partir de la première décennie du nouveau millénaire que des tentatives de l'instaurer ont été menées par les milieux syndicaux et politiques progressistes, en lançant des initiatives à l'échelle cantonale et fédérale, toutes frappées dans un premier temps par des échecs en votation populaire. Le plus cuisant a été celui de 2014, avec le refus par 76,3 % des votant-es de l'initiative fédérale « Pour la protection de salaires équitables ». Depuis, de nouvelles initiatives populaires cantonales ont été lancées. Après la confirmation par le Tribunal fédéral en 2010⁴ de la compétence des cantons de légiférer en la matière, pour autant que le montant des salaires minimums ne dépasse pas celui des prestations complémentaires (PC) à l'assurance vieillesse et survivant-es (AVS) et à l'assurance invalidité (AI), celles-ci ont trouvé une résonance positive dans la population: le canton de Neuchâtel a été le premier, en 2017, à introduire un salaire minimum cantonal, suivi de ceux de Genève et du Jura (2020), du Tessin et de Bâle-Ville (2021) ainsi que par les villes de Zurich, Winterthour (2024) et Lucerne (2026). D'autres ont été refusées en 2025 dans les cantons de Bâle-Campagne, Soleure et Fribourg. À ce jour, plusieurs autres initiatives sont en attente de votation.

L'émergence du débat sur les salaires minimums n'est pas propre à la Suisse. Les inégalités de salaire ont augmenté rapidement à partir des années 1980 dans la plupart des régions du monde, y compris en Europe, où les secteurs à bas salaires se sont étendus. Le monde du travail a en effet subi des transformations profondes, dues à des évolutions technologiques et à des mutations démographiques, mais surtout à ce qu'il est convenu d'appeler le tournant néolibéral en matière de politique économique (Maccarone, 2025) caractérisé par la financiarisation et l'internationalisation des marchés, mais aussi par l'affaiblissement de ce que les économistes appellent les institutions du marché du travail, qui désignent l'ensemble des normes et conventions qui encadrent

3 Pour un aperçu de l'histoire de la politique salariale en Suisse du dernier siècle jusqu'à nos jours, voir le chapitre 3.

4 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357 du 8 avril 2010.

les conditions de travail et influencent les salaires. Parmi les facteurs explicatifs, l'on peut citer la déréglementation des dispositifs légaux du travail et l'érosion des négociations entre partenaires sociaux, mais aussi la perte de représentativité des syndicats (Le Bayon & Verdugo, 2025). Face à l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs pauvres qui en résulte, certain·es scientifiques constatent une certaine tendance à la « renaissance de la régulation » (Piore & Schrank, 2008, p. 2). Dans une étude comparative couvrant 33 pays, Kozák et Picot confirment que « le déclin de la négociation collective est la principale force motrice derrière l'introduction de salaires minimums » et que « la fixation des niveaux de salaire minimum est devenue de plus en plus politisée » (Kozák & Picot, 2025, p. 161, notre traduction). L'introduction ou l'augmentation du niveau du salaire minimum est ainsi devenue un enjeu électoral majeur dans plusieurs pays, à l'image de l'Allemagne, du Royaume-Uni, de l'Espagne ou de certains États des États-Unis.

22

C'est également dans ce contexte d'accroissement des inégalités que l'UE a édicté, en 2022, une Directive relative aux salaires minimums⁵. Elle est certes peu contraignante, car elle n'impose ni la mise en place d'un salaire minimum légal interprofessionnel, ni un niveau de salaire minimum commun, mais elle a eu un impact positif sur les politiques des pays membres en matière de régulation des bas salaires en les invitant à respecter des valeurs cibles en matière de salaire minimum (60 % du salaire national médian ou 50 % du salaire national moyen), tout en visant la protection des revenus des salarié·es dont le salaire est supérieur au minimum à travers des mesures pour renforcer les négociations collectives (Le Bayon & Verdugo, 2025).

Cette renaissance de la régulation n'est de loin pas uniforme et elle ne s'opère pas de manière consensuelle. La question des salaires minimums reste un sujet de controverses politiques et scientifiques, même si les prédictions théoriques des courants dominants en sciences économiques concernant notamment leur impact négatif sur l'emploi ont commencé à être questionnées sous l'effet des expériences concrètes dans différents pays, alimentant ce que l'on appelle la nouvelle littérature sur le salaire minimum (Le Bayon & Verdugo, 2025). La synthèse

5 Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil européen du 19 octobre relative à des salaires minimaux adéquats.

de Dube & Zipperer (2024) portant sur trente ans de recherches, tout comme les études pionnières du lauréat du prix de la Banque de Suède en sciences économiques (le « prix Nobel de l'économie ») de 2021, Card (Card & Krueger, 1994), mettent en avant que l'introduction des salaires minimums a eu un impact positif pour les personnes à bas revenus en augmentant leurs salaires, sans que cela ne s'accompagne d'une augmentation du taux de chômage. Preuve de ce revirement, des organisations internationales comme le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM) promeuvent aujourd'hui la mise en place de salaires minimums pour diminuer les inégalités, alors que ces mêmes institutions exigeaient encore durant la crise de l'euro au milieu des années 2010 de pays comme la Grèce, le Portugal ou l'Irlande de baisser leurs niveaux salariaux comme condition aux aides financières reçues (Le Bayon & Verdugo, 2025). En Suisse aussi, la Confédération arrive à la conclusion qu'il est « largement admis que des salaires minimaux modérés ne font pas grossir les rangs des chômeurs. [...] Dans le segment des bas salaires, des conséquences positives sur le revenu et les rémunérations perçues sont en revanche observables » (OFAS, 2025a, p. 162).

Malgré ces constats, les oppositions au salaire minimum restent très fortes au niveau politique, tant le salaire minimum touche à des questions fondamentales pour l'organisation d'un marché du travail, telles que la légitimité de l'État à intervenir dans la « libre » fixation des salaires, la hiérarchie entre les négociations (privées) des partenaires sociaux et le cadre légal (public), ou encore l'articulation entre le montant d'un salaire plancher à payer obligatoirement par le patronat et les montants des prestations sociales financées par les collectivités publiques. Plusieurs faits témoignent de ces tensions : le Danemark et la Suède ont déposé un recours contre la Directive européenne devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en 2023⁶ arguant que le Traité sur le fonctionnement de l'UE exclut toute compétence de cette dernière en matière de rémunération (Erne, 2025b)⁷ ; réaction virulente

6 Affaire C-19/23.

7 Ce recours a été rejeté par la CJUE sur les points principaux en novembre 2025, en confirmant ainsi la compétence de l'UE en matière salariale, tout en limitant la portée de la Directive concernant l'indexation des salaires (Cour de justice de l'Union européenne (2025)).

de nombreux commentateurs et de nombreuses commentatrices françaises à l'annonce du Nouveau Front populaire, durant la campagne électorale française de 2024, de vouloir relever le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) de 14 % (de 1400 à 1600 €), allant jusqu'à pronostiquer la disparition de 500 000 emplois ; débat en Suisse sur la motion Ettlín.

Cette motion, nommée selon son instigateur, le conseiller aux États obwaldien Erich Ettlín, prévoit de faire primer les salaires négociés dans les CCT sur les salaires minimums cantonaux, annulant de ce fait partiellement les effets des initiatives acceptées dans plusieurs cantons. Au printemps 2026, à l'heure où s'écrivent ces lignes, l'affaire n'est pas complètement tranchée, mais le débat parlementaire fait rage et montre à quel point il ébranle l'un des piliers de l'organisation libérale du marché du travail suisse. Lors d'une séance de commission parlementaire traitant du sujet, Roland Müller, président de l'Union patronale suisse (UPS), a affirmé qu'on ne pouvait pas « demander aux employeurs ou à l'économie d'assurer la couverture des besoins vitaux ; il y a une limite » et que « l'aide sociale doit pouvoir prendre le relais » (Eigenmann, 2025, p. 17). En substance, cette affirmation renvoie aux questions suivantes : un salaire doit-il à lui seul garantir des conditions de vie décentes aux travailleurs et travailleuses ? L'État doit-il le compléter si nécessaire ? Qu'en est-il du travail gratuit, essentiel à la vie, exercé majoritairement par des femmes ?⁸

Ce livre se veut une contribution critique au débat sur le salaire minimum, dans un contexte où il fait l'actualité. Le Parlement fédéral va devoir se déterminer sur l'avenir des salaires minimums en Suisse. Dans plusieurs cantons et communes, des votations sont prévues en 2026 (Vaud, Valais, Tessin, villes de Berne, Bienne et Schaffhouse), et plusieurs décisions populaires sont bloquées par des recours, pour lesquels des décisions du Tribunal fédéral sont également attendues en 2026 (villes de Zurich et Winterthur). Et, finalement, il intervient dans un climat politique où la pauvreté vécue par une partie de la population et les craintes de précarisation ressenties par une autre partie forment un terrain de contestation inspiré par des courants politiques de différents horizons, et où les mesures de protection des salaires telles que le salaire

8 Pour un développement de la problématique du travail reproductif, voir le chapitre 1.

minimum sont systématiquement et agressivement concurrencées par des propositions de limitation de l'immigration de la part des partis d'extrême droite.

Cet ouvrage est également né de la volonté de faire connaître à un plus large public l'évolution du positionnement des syndicats en matière de politique des salaires minimums en Suisse et l'abandon d'une perspective strictement conventionnelle depuis le milieu des années 1990, qui a fait l'objet d'une brochure parue en allemand en 2023 (Rieger & Gallusser, 2023) et dont une version revue et actualisée constitue un chapitre de ce livre. Les auteurs de cette brochure étaient d'avis que la situation particulière en Suisse romande méritait de la contextualiser avec l'ajout de contributions spécifiques sur les salaires minimums cantonaux et sur l'impact de ceux-ci sur l'emploi. Au-delà de l'intérêt que ces chapitres peuvent représenter pour le contexte helvétique, ils apportent aussi une modeste contribution pour combler une importante lacune en matière de recherche sur les politiques du salaire minimum (Kozák & Picot, 2025). Rares sont en effet les études qui analysent l'impact des partis et des institutions sur la fixation des salaires minimums, et la Suisse, qui a vu ces salaires introduits par des votations populaires au niveau cantonal, représente un cas d'étude particulièrement intéressant. Enfin, le regard syndical sur l'histoire des salaires minimums est complété par deux contributions portant sur des exemples de luttes pour un salaire minimum portées par les femmes et par les personnes migrantes, particulièrement concernées et trop souvent oubliées dans les travaux qui portent sur l'émergence de politiques publiques.

Cet ouvrage s'adresse à la fois à un public académique et à des actrices et acteurs du monde du travail et de la politique sociale : syndicalistes, travailleuses et travailleurs sociaux, professionnel·les des mesures d'insertion, inspectrices et inspecteurs du travail, élu·es politiques, etc. Il tente ainsi de concilier un regard scientifique avec des expériences nourries du travail de terrain, et le choix des auteur·es, issu·es à la fois des milieux syndical et académique, reflète cette ambition. Il est divisé en trois parties, dont la première (« Concepts ») s'ouvre avec une contribution de Marlene Carvalhosa Barbosa et Alessandro Pelizzari, qui sont également la coordinatrice et le coordinateur du présent ouvrage. Ce chapitre pose le cadre théorique qui permet de comprendre comment se forment les salaires, quels mécanismes attribuent certaines catégories

de salarié·es « au bas de l'échelle » et ce que signifie la formulation d'une politique de salaire minimum dans un marché du travail inégalitaire. Il est suivi par une contribution de Jean-Pierre Tabin qui discute l'articulation entre salaire minimum et les minima sociaux en politique sociale. Il apporte ainsi un éclairage sur les critères qui définissent le mérite de certaines populations à obtenir de l'aide publique.

La deuxième partie (« Histoire(s) ») réunit des chapitres qui décrivent l'évolution de la politique de salaire minimum en Suisse en combinant des angles complémentaires. La contribution d'Andreas Rieger et David Gallusser dresse l'historique de vingt-cinq ans de politique syndicale en matière de salaires minimums. Leur point de vue est celui de personnes impliquées, comme celui des auteur·es du chapitre sur les salaires minimums cantonaux qui lui succède, Alessandro Pelizzari et Marlene Carvalhosa Barbosa : ces quatre personnes ont été également actrice et acteurs de ces politiques, ayant occupé des positions de responsables syndicaux à l'époque de leur avènement. Cette partie est complétée par deux contributions sur le rôle du mouvement féministe (par Carola Togni) et des migrant·es (par Jacqueline Kalbermatter) dans la mise à l'agenda politique du salaire minimum. La troisième partie (« Impacts ») propose une analyse des effets, dans le canton de Genève, du salaire minimum sur l'emploi, le chômage et la structure salariale. Ses auteurs, José V. Ramirez, Giovanni Ferro Luzzi, Slavisa Ivic et Sylvain Weber, étaient à l'origine des rapports produits pour les autorités genevoises dans le cadre des mesures décidées pour accompagner la mise en œuvre du salaire minimum cantonal.

Nous remercions, pour leurs précieux conseils et relectures, Oana Ciobanu, Katja Haunreiter, Aris Martinelli, Daniel Oesch, Nicolas Pons-Vignon, Line Rennwald, Émilie Rosenstein, Jean-Pierre Tabin et Joël Varone, ainsi que Séverine Holdener pour son soutien tout au long de ce projet de publication. Nous remercions également le réseau de compétences de la HETSL sur le Marché du travail, l'insertion et la sécurité sociale (MaTiSS), qui a permis le développement, au sein de l'école, d'espaces de réflexion sur le monde du travail et a mis à disposition de ce livre moyens et ressources humaines.

Ce livre a été finalisé durant le mouvement de grève sans précédent de la fonction publique et parapublique du canton de Vaud qui s'est déployé entre octobre et décembre 2025, y compris au sein de la

HETSL. Se battant contre la politique d'austérité du gouvernement cantonal qui visait la réduction de certaines prestations sociales et une baisse de salaire pour une partie importante des employé-es de l'État, ce mouvement a notamment été porté par des travailleurs et travailleuses de secteurs dans lesquels les salaires sont loin d'être mirobolants, alors qu'ils et elles garantissent des prestations essentielles pour la population: les aides-soignant-es, les auxiliaires de l'action sociale, le personnel d'accompagnement des personnes âgées ou de la petite enfance, les travailleuses et travailleurs sociaux du bas seuil, etc.

Nous leur dédions ce livre, ainsi qu'aux centaines de milliers de personnes qui, en Suisse, travaillent tous les jours pour nettoyer nos lieux de vie et de travail, soigner nos aîné-es, remplir les étagères des supermarchés, défendre les conditions de travail des secteurs précarisés, lutter pour plus de justice sociale, de dignité et d'égalité – et rendre le monde plus joyeux.

CONCEPTS

« EN BAS DE L'ÉCHELLE » : LA FABRICATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PAUVRES

MARLENE CARVALHOSA BARBOSA ET ALESSANDRO PELIZZARI

Les politiques du salaire minimum, prônées en réaction à l'accroissement des inégalités salariales, visent en premier lieu à réduire le nombre de travailleurs et de travailleuses pauvres (ou *working poor*). En instaurant un plancher salarial situé autour des seuils reconnus de pauvreté¹, leur objectif est de permettre à toute personne qui travaille de vivre une vie décente. Leur impact globalement positif sur les conditions de vie des salarié-es « en bas de l'échelle » du marché du travail est de plus en plus admis dans le discours politique comme dans les sciences économiques². Pour autant, la catégorie des *working poor* ne disparaît pas. Conceptuellement, elle dépend de la façon dont la pauvreté est socialement et statistiquement définie. Du point de vue du vécu des personnes concernées, elle renvoie également à la persistance d'inégalités structurelles et à la reproduction de positions de vulnérabilité économique sur le marché du travail. Comprendre les mécanismes qui définissent les montants des bas salaires et relèguent certaines personnes aux échelons inférieurs de la structure sociale, c'est ce que

31

1 D'habitude, ce seuil est défini en pourcentage (60 %, 66 % ou 70 %) du salaire médian d'un pays, le montant qui partage en deux l'ensemble des salaires : 50 % des personnes gagnent moins et 50 % gagnent plus.

2 Voir le chapitre 4.

propose ce chapitre qui pose les concepts centraux à cette compréhension et qui les exemplifie au fil du texte, avec des encadrés contentant un éclairage empirique sur le contexte suisse.

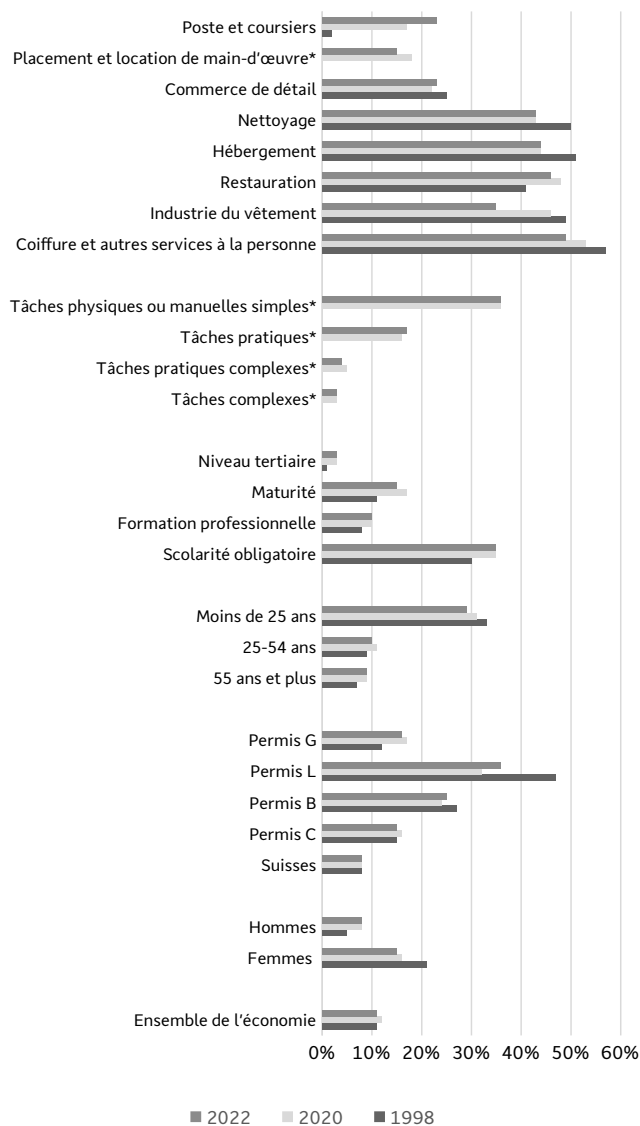
Selon la théorie économique néoclassique, le montant du salaire résulte d'un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, homogène et transparent, où les ajustements salariaux permettent d'aligner l'emploi sur la productivité des salarié·es³. Or, si la pandémie de COVID-19 nous a appris quelque chose, c'est bien que le salaire ne reflète pas le « juste prix » de la « valeur » accordée à la force de travail.

Les *life-making jobs* (Bhattacharya, 2017) dans l'accompagnement, l'entretien ou encore la chaîne d'approvisionnement alimentaire, systématiquement occupés par des salarié·es précaires, ont été soudainement symboliquement requalifiés pendant la crise comme essentiels et assortis de promesses de revalorisation salariale. Une fois la crise passée, ces métiers sont restés comme avant, en bas de l'échelle: les *life-making jobs* n'ont pas bénéficié d'un gain de reconnaissance matérielle.

32 Un regard sur les statistiques d'avant et d'après la pandémie confirme ce constat (voir la figure précédente). En Suisse, un emploi est considéré à bas salaire lorsque la rémunération recalculée sur la base d'un équivalent plein-temps de quarante heures par semaine est inférieure à 66 % du salaire médian, soit 4252 fr. en 2022 (OFS, 2024), alors qu'un salaire de pauvreté se réfère aux seuils qui donnent accès à l'aide sociale (voir l'encadré 6). La part de bas salaires, même s'il y a des évolutions notables de 1998 à 2022, reste incontestablement élevée dans les services à la personne, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture ou le nettoyage, mais aussi, de manière générale, pour les tâches considérées comme « manuelles ou physiques simples » (OFS, 2024, 2025d). Pas de variation non plus pour les caractéristiques sociodémographiques des salarié·es: restent principalement concerné·es les femmes, les jeunes, les personnes issues de l'immigration et celles n'ayant terminé que la scolarité obligatoire.

Comment expliquer cette stabilité dans la distribution des bas salaires, alors même qu'une crise de l'ampleur de la pandémie aurait

3 Pour une présentation plus détaillée de la théorie néoclassique en lien avec le montant des salaires, voir le chapitre 7.



* Concernant ces catégories, les données ne sont pas disponibles pour 1998.

Figure 1 : Pourcentage de bas salaires par branches et par catégories (1998-2020-2022) ^a

a Source: Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) (1998, 2020 et 2022).

pu permettre de nouvelles opportunités de politiques redistributives? Afin de répondre à cette question, ce chapitre mobilise la métaphore du « bas de l'échelle », empruntée à un ouvrage collectif de Cours-Salies et Le Lay. Elle permet de porter le regard sur les personnes qui le composent, mais aussi sur les hiérarchies sociales et les relations de genre et de race qui « rendent opaques les réalités de classe, en les couvrant de diverses naturalisations » (Cours-Salies & Le Lay, 2006, p. 12). Ces réalités, du point de vue de celles et ceux qui les vivent au quotidien, constituent des expériences bien réelles et profondément marquantes. Le point de vue adopté ici permet de les rendre visibles, car « la classe, on la reconnaît surtout vue d'en bas » (Nachtwey & Mayer-Ahuja, 2021, p. 32, notre traduction).

34

Nous nous appuyons, pour expliquer les bas salaires et la composition sociale du bas de l'échelle, sur plusieurs traditions théoriques. En s'inspirant de la théorie de la régulation et de la sociologie des classes sociales, la section 2.1 de ce chapitre discute la centralité du rapport salarial dans le processus productif et reproductif de l'économie capitaliste et de ses multiples différenciations. La section 2.2 met l'accent, dans la suite des travaux féministes et anticoloniaux, sur les dynamiques sociales et institutionnelles de la division sexuée et raciale du travail qui s'imbriquent au rapport de classe, et déterminent tout autant la structure inégalitaire du marché du travail. Enfin, la section 2.3 met l'accent sur les « arrangements de l'emploi » (Grimshaw et al., 2017, p. 9, notre traduction), c'est-à-dire la façon dont les normes en vigueur d'un État fabriquent les travailleurs et travailleuses pauvres et les attribuent aux différents segments du marché du travail via l'organisation du travail au sein des entreprises, les régulations légales et les politiques sociales. Les politiques du salaire minimum déploient leurs effets sur ces trois niveaux, déterminants pour la distribution des ressources, en compensant partiellement l'incapacité du marché à y parvenir de manière égalitaire.

1.1. CHACUN·E SA CLASSE

Le marché du travail dans le système de production capitaliste est un marché bien particulier. La première particularité réside dans la marchandise qui y est vendue, qui n'est autre que la force de travail de

personnes qui ne disposent d'aucun autre moyen – ou presque – pour subvenir à leurs besoins et qui la louent aux détenteurs des moyens de production (le capital), en permettant à ces derniers de générer des profits contre une rémunération (le salaire). Pour que cet échange augmente le capital, il faut que les salarié·es produisent une valeur supérieure à celle qui leur est restituée sous forme de salaire. En outre, la force de travail elle-même doit être reproduite par du travail reproductif gratuit, pour que la production capitaliste puisse assurer son fonctionnement (Bhattacharya, 2017 ; Federici, 2020).

La marchandisation de la force de travail, et c'est la deuxième particularité, crée ainsi un rapport social spécifique entre deux classes sociales où est négociée en permanence la répartition de la valeur créée par la force de travail. Nous allons aborder, en premier lieu, les dynamiques macro-économiques des répartitions entre capital, travail et reproduction sociale. Ensuite, nous présenterons les hiérarchies sociales qui déterminent la distribution inégalitaire des ressources au sein même du salariat.

CAPITAL – TRAVAIL – REPRODUCTION SOCIALE

35

À un niveau très simplifié, la fixation du salaire découle du rapport de force entre les personnes qui travaillent et celle qui les emploie, qui détient le capital. Dans cet échange, le salaire est le prix « que le capitaliste doit payer afin de disposer, pour un temps déterminé, des muscles et de la cervelle du travailleur » (Darmangeat, 2016, p. 48). Le rapport salarial dans un marché du travail capitaliste est ainsi fondé sur « un rapport social de production impliquant une dépendance économique structurelle » (Renault, 2023, p. 153) : dans la mesure où le salaire n'est jamais suffisant ni pour acheter ses propres moyens de production, ni pour se soustraire à la contrainte de trouver une personne à qui vendre sa force de travail pour une durée déterminée afin de pouvoir survivre, « cette dépendance structurelle se reproduit, en même temps que se reproduit l'inégalité structurelle qui la conditionne » (Renault, 2023, p. 153)⁴.

4 Cette inégalité structurelle est reconnue par le droit du travail, qui s'est « développé en raison du besoin de protection des travailleurs » et qui « vise en particulier à protéger leur santé, leur personnalité et leurs conditions d'existence » (Bruchez *et al.*, 2019, p. 31). Les sciences économiques la prennent en compte notamment à travers le théorème du « monopsonne » (voir le chapitre 7).

Ce rapport salarial dans le marché du travail capitaliste repose par ailleurs sur le travail gratuit. Ce travail humain dit de reproduction sociale est constitué en grande partie de tâches aussi invisibles qu'essentielles, comme le soin accordé aux membres de la famille et de la communauté, les tâches ménagères assurant la survie et l'hygiène, les tâches affectives et de lien communautaire, etc. (Federici, 2020 ; Glenn, 2009). Il est majoritairement pris en charge par les femmes et il est exercé gratuitement dans le cadre de la famille, parce que naturalisé, c'est-à-dire attribué aux femmes. De plus, il n'est pas, au même titre que le travail productif, considéré comme créant de la valeur par le système capitaliste. Il est donc « naturel » qu'il soit exercé gratuitement ou du moins à bas prix (Bhattacharya, 2017). Ces tâches sont non seulement des « activités qui reproduisent nos vies », mais aussi des « activités essentielles à la reproduction de la main-d'œuvre et au processus d'accumulation capitaliste » (Federici, 2020, p. 27). En effet, la reproduction sociale n'assure pas seulement l'existence de la société et le bien-être des individus qui la composent, mais elle permet au système capitaliste de perdurer en prenant en charge, gratuitement ou en étant sous-payé, les tâches nécessaires à la survie de la main-d'œuvre. Le rapport salarial capitaliste ne reconnaît en effet comme travail que ce qui s'échange sur le marché productif (Bhattacharya, 2017).

La valeur de la force de travail contient deux éléments : un élément « physique », d'abord, qui correspond aux moyens de subsistance indispensables pour vivre et se reproduire, mais auquel s'ajoute ensuite un élément « historique et social », relatif au « standard de vie traditionnel » qui consiste en la « satisfaction de certains besoins naissant des conditions sociales dans lesquelles les hommes vivent et ont été élevés » (Marx, 1898/1969, p. 68). Ainsi compris, le salaire est bien davantage qu'une simple « rémunération du travail ». Il est l'expression d'un rapport social de classes où est négociée en permanence la répartition de la valeur créée par la force de travail entre la part qui va aux profits (le capital) et celle qui va aux salaires (le travail) ; cette part doit au moins permettre la reproduction de la force de travail, y compris du travail reproductif gratuit, sans quoi le processus de production s'en voit compromis, et inclure, du point de vue des salarié-es, une part plus ou moins substantielle correspondant aux standards de vie (Bhattacharya, 2017 ; Marx, 1898/1969). Si le prix payé par le patronat pour

disposer de la force de travail peut varier en fonction du rapport de force social, il doit, du point de vue du capital, idéalement s'approcher du niveau de subsistance, mais dans tous les cas rester inférieur à la valeur qu'elle crée, car cette différence constitue la base du profit. Cette différence, Marx (1961/1849) l'appelait la plus-value, et pour l'augmenter, le patronat peut déployer différentes stratégies : baisser les coûts de production (par exemple en baissant les salaires ou le prix des matières premières), augmenter la durée ou l'intensité du travail, ou améliorer la productivité par l'automatisation ou une organisation du travail plus performante.

Cet ensemble de stratégies peut former une configuration plus ou moins durable dans le temps, différenciée selon l'espace. C'est ce que les économistes issues de la théorie de la régulation appellent les régimes d'accumulation (Aglietta, 1976). Dans la phase d'expansion du modèle capitaliste après la Seconde Guerre mondiale en Europe occidentale, en Amérique du Nord et au Japon, ce régime reposait surtout sur l'automatisation de la production de biens de consommation de masse, permettant ainsi d'importants gains de productivité. En parallèle s'est développé un arrangement institutionnel spécifique, visant à donner une stabilité politique à ce régime d'accumulation. Ce mode de régulation, basé sur un compromis social dit fordiste⁵ en intégrant les syndicats, a consisté en des hausses salariales et l'extension de la protection sociale (ou du salaire indirect⁶), mais aussi en des investissements publics, avec le but de soutenir la production et la consommation de masse durant une période de forte croissance économique tirée par la reconstruction de l'après-guerre. Il en est résulté une augmentation constante de la quote-part salariale⁷ en relation à la richesse produite (voir l'encadré suivant).

5 Du nom de l'industriel de l'automobile états-unien Ford, auquel on attribue d'être à l'origine d'une organisation industrielle fondée sur la production de masse standardisée, la division taylorienne du travail et la hausse conjointe des salaires destinée à soutenir la consommation de masse.

6 Le salaire indirect est la différence entre le salaire « net » reçu et la somme effectivement déboursée par l'employeur ou l'employeuse, autrement dit les « charges » ou « cotisations sociales » qui sont collectées et intégralement reversées par le biais des assurances sociales aux salarié·es sous forme de prestations financières (en cas de maladie, d'accident, de chômage, de retraite, etc.).

7 Une mesure de la répartition entre le capital et le travail est la quote-part salariale, c'est-à-dire le rapport entre les revenus du travail (salaires et prestations sociales) d'une part et les profits et les revenus de la fortune d'autre part.

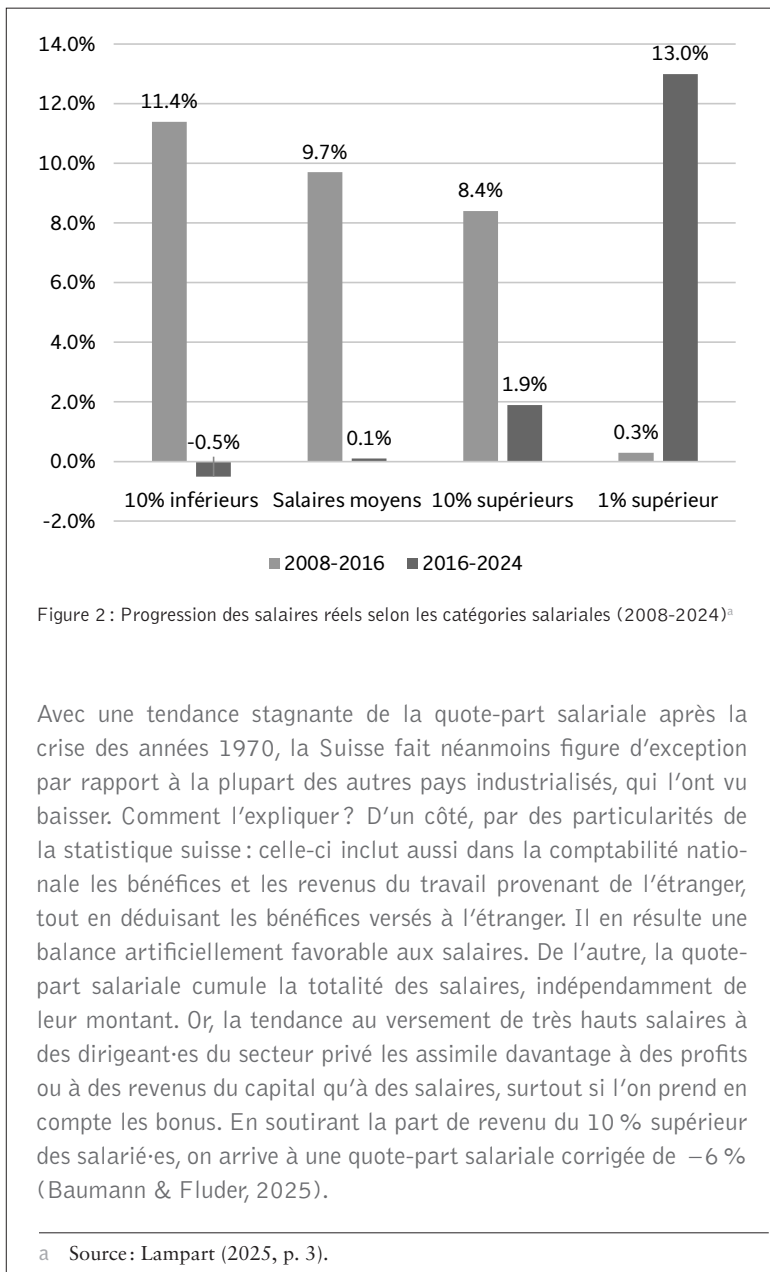
Malgré leur régulation, les régimes d'accumulation entrent régulièrement en crise. Ainsi, dans la plupart des pays occidentaux, les taux de profit ont commencé à chuter dès la fin des années 1960, notamment à cause de la saturation des marchés, en même temps que le mouvement ouvrier se renforçait et revendiquait une part grandissante de la richesse (Martinelli, 2025a). S'ensuit dès le milieu des années 1970 une période marquée par des restructurations et des relocalisations de nombreuses industries vers des pays qui ont des salaires bas, l'augmentation du chômage et une précarisation de l'emploi, affaiblissant le pouvoir de négociation des syndicats. Le régime d'accumulation qui se dégage depuis les années 1980 ne se base plus sur un pouvoir d'achat élevé généralisé comme moteur de la croissance, mais sur une forte financiarisation⁸ internationale du capital, couplée à l'intensification de l'utilisation de la main-d'œuvre. Logiquement, la quote-part salariale est en baisse depuis : elle passe de 55 % en 1975 à 51 % en 2015 dans les pays industrialisés (Martinelli, 2025a), alors que durant cette même période les inégalités de salaire et de fortune augmentent à l'échelle mondiale (Oxfam international, 2026; Piketty, 2013).

38

ENCADRÉ 1: ÉVOLUTION DE LA QUOTE-PART SALARIALE ET DE LA DISTRIBUTION DES SALAIRES EN SUISSE

La crise du modèle économique de l'après-guerre n'a pas épargné la Suisse, avec une croissance en chute depuis le début des années 1990 (Martinelli, 2025b). L'adaptation successive du régime d'accumulation (focalisation sur le secteur financier et l'industrie d'exportation couplée à la baisse des coûts de production) a eu comme conséquence une « redistribution marquée des revenus du travail vers les revenus du capital et les hauts revenus » (Baumann & Fluder, 2025, p. 153). Les salaires moyens n'ont suivi ni l'évolution de la productivité, ni celle du coût de la vie, engendrant ainsi une baisse des salaires réels sur plusieurs années, particulièrement marquée pour les bas salaires depuis 2016 (voir la figure suivante).

8 La financiarisation désigne le processus par lequel la logique, les acteurs et les exigences de rentabilité financière prennent le dessus sur la production et orientent l'ensemble de l'économie, faisant de l'accumulation financière – via les marchés, les institutions et les patrimoines – le moteur central du capitalisme contemporain (Chesnais, 1997).



La baisse des salaires réels moyens et la progression des très hauts salaires a dès lors accentué les inégalités salariales^b. Si l'on prend en compte, en plus des revenus du travail, les revenus de transfert – comme les rentes ou les indemnités de chômage – ainsi que les revenus du patrimoine (dividendes, intérêts), l'accroissement des inégalités devient encore plus marqué. Alors que les prestations sociales réduisent a priori les inégalités de revenu via les mécanismes de redistribution inscrits dans les assurances sociales, force est de constater que l'augmentation des revenus du capital et la répartition très inégale des patrimoines contribuent fortement à creuser les inégalités. Ainsi, le 1 % le plus riche de la population détient presque la moitié de la richesse totale, alors que vingt ans plus tôt cette part était de 33 % (Martinez *et al.*, 2025). La politique fiscale joue un rôle important dans cette évolution. Au cours des dernières décennies, les principales composantes de l'impôt direct – l'impôt sur le revenu, l'impôt sur la fortune et l'impôt sur les entreprises – ont été réduites, principalement au bénéfice des contribuables les plus riches. À cela se sont ajoutés d'autres allègements fiscaux, comme la taxation partielle des dividendes ou encore la suppression de l'impôt sur les successions dans la plupart des cantons (Martinez *et al.*, 2025).

^b Le niveau de vie général en Suisse est parmi les plus élevés d'Europe. En matière d'inégalités, cependant, l'indice de Gini classe la Suisse un peu en dessous de la moyenne (OFAS, 2025a).

Cette inflexion ne doit rien au hasard. Un nouveau mode de régulation, inspiré par les gouvernements néolibéraux de Thatcher (1979-1990 au Royaume-Uni) et Reagan (1981-1989 aux États-Unis), accompagne ce nouveau régime d'accumulation depuis les années 1980. Fondé sur l'idée que la crise est essentiellement due à un coût salarial direct et indirect trop élevé, il promeut la déréglementation des marchés, une limitation des droits syndicaux et des règles protectrices du travail, ainsi que le démantèlement des systèmes de protection sociale.

Dans ce contexte, les politiques récentes du salaire minimum font partie des tentatives de re-réguler un marché du travail devenu de plus en plus inégalitaire à la suite des politiques néolibérales (Piore

& Schrank, 2018). En obligeant les employeuses et les employeurs à payer des salaires qui couvrent au moins le niveau de subsistance, elles permettent de corriger quelque peu les inégalités en bas de l'échelle (Piketty, 2013, p. 495). Dans la section suivante nous regardons qui sont les salarié·es concerné·es.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL COMME ESPACE SOCIAL

Dans son analyse sur la situation de la classe laborieuse en Angleterre, Engels (Engels, 1845/1990) décrivait déjà, constatant que le prolétariat industriel ne formait pas un groupe homogène, une multitude d'hommes et de femmes, d'adultes jeunes et âgé·es, de travailleuses et travailleurs autochtones ou récemment arrivé·es de la campagne ou de l'étranger, qui se retrouvaient en concurrence sur le marché de l'emploi. Et depuis que Durkheim a identifié la « division sociale du travail » (Durkheim, 1893/2007, p. 52) comme l'une des principales causes des inégalités sociales, la sociologie a fait de l'analyse de l'évolution de la structure de classe un de ses principaux objets d'étude. Malgré les évolutions de la société depuis le XIX^e siècle, le concept de classes sociales reste en effet parmi les « outils les plus puissants pour l'analyse des différents segments du marché du travail » (Oesch, 2003, p. 241, notre traduction), et pour comprendre les inégalités qui se manifestent dans tous les domaines de la vie : dans l'accès à l'éducation et aux soins de santé, à un logement de qualité, à la participation politique, etc.

Dans la prolongation des concepts marxistes de classe évoqués ci-dessus, on peut considérer le marché du travail comme un espace social structuré par la lutte pour la répartition et la reconnaissance de ressources – les capitaux économique, culturel ou social dans la terminologie de Bourdieu⁹ – qui conditionnent l'accès aux positions professionnelles et façonnent les dispositions et les comportements des individus, contribuant ainsi à former et reproduire les rapports de classe (Pelizzari, 2009).

⁹ Selon Bourdieu, le marché du travail produit des inégalités de l'ordre de l'avoir (capital économique), c'est-à-dire dans la distribution des ressources matérielles, mais aussi de l'ordre du savoir (capital culturel), c'est-à-dire dans la maîtrise des compétences nécessaires à une profession, institutionnalisées par des diplômes, et de l'ordre du pouvoir (capital social), c'est-à-dire dans la capacité de s'organiser pour défendre ses intérêts et droits (Bourdieu, 1996).

Le nouveau régime d'accumulation a impacté ces rapports entre classes à trois niveaux. Quantitativement d'abord: dans le modèle de l'après-guerre, l'expansion des classes moyennes supérieures reposait sur la création d'emplois qualifiés (technicien·nes et ingénieur·es, opératrices et opérateurs spécialisé·es, cadres administratifs, professions socio-sanitaires, etc.) favorisée par la demande croissante d'un appareil productif tournant à plein régime (Oesch, 2022a). Porté par des syndicats représentatifs et un État social en expansion, ce bloc social, allié à une classe ouvrière organisée, formait le moteur des augmentations salariales et des avancées sociales. Depuis les années 1980, la réorganisation industrielle (tertiarisation), les nouvelles technologies et la mondialisation ont entraîné une disparition importante des emplois occupés par les ouvrières et ouvriers directement impliqué·es dans la production et les employé·es peu qualifié·es. En parallèle, un nouveau « prolétariat des services », composé surtout de femmes, jeunes et migrant·es, a commencé à occuper le bas de l'échelle d'un secteur tertiaire éclaté dans une multitude de services aux personnes (Oesch, 2003, p. 243) (voir l'encadré suivant).

42

ENCADRÉ 2 : ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE SOCIALE EN SUISSE

L'évolution des classes sociales en Suisse a suivi les tendances évoquées ci-dessus (Oesch & Murphy, 2017). Trois catégories de salarié·es forment aujourd'hui la colonne vertébrale de la nouvelle classe moyenne supérieure, qui regroupe presque la moitié des salarié·es du pays : les expert·es socioculturel·les (enseignant·es, personnel sociosanitaire, etc.), les expert·es techniques (ingénieur·es, informaticien·nes, etc.) et les cadres. Une quatrième catégorie réunit les deux composantes traditionnelles de l'ancienne classe moyenne et supérieure (entrepreneurs, entrepreneuses et professions libérales). Deux catégories appartiennent à la classe moyenne inférieure : les petit·es entrepreneurs et entrepreneuses ainsi que le personnel administratif de bureau (secrétaires, réceptionnistes, etc.). Dans les deux dernières catégories sont regroupées les professions ordinairement attribuées à la classe ouvrière : les ouvrières et ouvriers de production et les employé·es des services (voir le tableau suivant).

TABLEAU 1 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE
PROFESSIONNELLE ENTRE 1991/1992 ET 2018/2019^a

	Logique de travail interpersonnelle	Logique de travail technique	Logique de travail administrative	Logique de travail indépendante	
1991/1992 2018/2019 Évolution	Expert-es socioculturels	Expert-es techniques	Cadres et collaborateurs de projet	Professions libérales et grand-es employeurs et employeuses	Niveau de formation tertiaire A ou B
	10,3 % 13,5 % + 3,2	10,9 % 13,7 % + 2,8	13,0 % 16,8 % + 3,8	3,4 % 4,0 % + 0,6	
1991/1992 2018/2019 Évolution	Employé-es des services	Travail de production	Personnel de bureau	Petit-es entrepreneuses et entrepreneurs	Niveau de formation Secondaire II
	12,8 % 14,1 % + 1,3	22,8 % 15,5 % - 7,3	16,5 % 13,0 % - 3,5	10,4 % 9,4 % - 1,0	

Depuis le début des années 1990, la part de l'emploi des ouvrières et ouvriers de production s'est réduite de 7 %, et celle du personnel de bureau de 8 %. Seule une catégorie en bas de l'échelle a pris de l'ampleur, celle des employé-es des services, qui a augmenté de 2 %. Il s'agit d'emplois particulièrement précaires dans la vente, les soins, la restauration, la logistique ou les transports, où les lieux de travail fragmentés rendent difficile la défense collective des conditions de travail (Rieger *et al.*, 2012). À noter également que les femmes, et donc les secteurs professionnels où elles travaillent en nombre important, ont historiquement vu leurs intérêts moins représentés dans les négociations syndicales (Monney, 2020). C'est également vrai pour les secteurs employant grand nombre d'immigré-es (Burki & Ebel, 2008). Le poids politique historique des milieux ouvriers s'en voit affaibli, comme en témoigne la baisse du taux de syndicalisation, tombé de 25 % à 17 % durant cette même période (Pelizzari *et al.*, 2025).

Par ailleurs, la fonction d'ascenseur social attribuée au système éducatif a un effet particulièrement faible pour les personnes issues de classes

^a Source: Oesch (2022b).

modestes. Dans aucun autre pays occidental l'origine sociale ne détermine aussi fortement la réussite scolaire qu'en Suisse, avec une sélection qui s'opère particulièrement tôt (Stamm, 2025). Si le niveau général de formation de la population résidente augmente rapidement en Suisse depuis trente ans, 8 % seulement des enfants issus d'une famille sans diplôme accèdent à des études tertiaires (Fischer *et al.*, 2024). Il ne surprend dès lors pas que l'absence de diplôme figure parmi les risques majeurs de reproduction de pauvreté d'une génération à l'autre (OFAS, 2025c).

44

Ensuite, alors que la tertiarisation a favorisé l'avènement d'une classe moyenne hautement qualifiée, les bénéficiaires de la société de la connaissance (Bell, 1973)¹⁰ n'ont pas profité à tout le monde. Au contraire, les nouvelles exigences en termes de qualification, renforcées par l'avènement de la digitalisation, ont eu tendance à creuser les inégalités auprès des salarié-es en bas de l'échelle, et ce pour deux raisons. D'un côté, le système scolaire continue de jouer un rôle d'aiguillage des classes favorisées vers des positions sociales convoitées, en excluant des postes mieux rémunérés les personnes ne disposant pas des qualifications requises, ou en les obligeant à passer par des stages (non rémunérés) pour y accéder (Stamm, 2025). De l'autre, les titres qui certifient les qualifications n'ont de valeur que dans la mesure où le marché du travail les reconnaît et les valorise. La logique voudrait que les métiers complexes et utiles à la société soient mieux rémunérés, mais la reconnaissance des qualifications reste une construction sociale. C'est pour quoi, même après la crise liée à la pandémie de COVID-19, qui a rendu visibles les conditions de métiers dévalués, l'on continue de trouver en bas de l'échelle salariale nombre de travailleurs et travailleuses essentielles qui exercent des tâches pénibles (Méda, 2022)¹¹. Historiquement

¹⁰ Désigne une organisation sociale où la production, la diffusion et l'utilisation du savoir deviennent la principale source de pouvoir, de richesse et de structuration économique, supplantant l'industrie et la propriété matérielle.

¹¹ La notion de *bullshit jobs*, développée par Graeber (2018) et qui a connu une portée mondiale, pose l'idée que le système capitaliste, pour autoalimenter et justifier sa logique de suraccumulation, a vu se créer un tas de fonctions nocives ou inutiles à la société, qui sont souvent bien mieux rémunérées que les *life-making jobs*. Parmi ces emplois se trouvent nombre de fonctions de cadres intermédiaires, dont l'objectif est d'encadrer les activités productives (Dujarier, 2015).

liée aux processus de mécanisation qui dévalorisaient systématiquement les compétences manuelles (Braverman, 1974), la tendance à la déqualification sert aujourd'hui surtout à réduire les coûts dans les secteurs jugés « trop peu productifs et trop intensifs en main-d'œuvre, au point que la réalisation de profits n'est possible qu'en comprimant les salaires des travailleurs et travailleuses » (Farris & Bergfeld, 2022, p. 350, notre traduction).

Enfin, la distribution des salaires est également le fruit de luttes collectives et politiques. Toutefois, les catégories de salariées en bas de l'échelle ont un accès très limité aux ressources collectives qui pourraient compenser leur position sociale, telles que l'exercice de la citoyenneté, le pouvoir de négociation ou encore le rapport de force syndical (Méda, 2022 ; Oesch, 2006). Il ne suffit en effet pas de partager des positions analogues sur le marché du travail pour faire classe. Comme le décrit Thompson (1963), une classe comme acteur collectif, capable de s'organiser pour défendre les intérêts communs de ses membres, apparaît « lorsque des personnes, en raison d'expériences communes [...] en viennent à percevoir et à exprimer l'identité de leurs intérêts, à la fois entre elles et face à d'autres dont les intérêts sont [...] opposés aux leurs » (Thompson, 1963, p. 10, notre traduction). Or, les institutions traditionnellement rattachées à la classe ouvrière se sont affaiblies, en partie à la suite d'offensives ciblées de déréglementation, et en partie à cause de l'extrême fragmentation du nouveau prolétariat de services, comme l'a mis en évidence la vaste littérature sociologique des dernières années (Cours-Salies & Le Lay, 2006 ; Eribon, 2018 ; Nachtwey & Mayer-Ahuja, 2021 ; Schultheis & Schulz, 2015).

C'est dans cet éclatement, lié à un contexte d'hypercompétitivité et d'une distribution de plus en plus inégalitaire des ressources pour réussir, que se trouvent tout à la fois une partie de l'explication du succès des partis d'extrême droite, mais aussi la persistance de valeurs de solidarité solidement ancrées, qui elles peinent à trouver une expression politique (Amlinger & Nachtwey, 2025 ; Dörre, 2023 ; Faury, 2024 ; Tiberj, 2024). Dans ce cadre, les professions dites intermédiaires (travailleuses et travailleurs sociaux, enseignant-es, syndicalistes etc.) ont un rôle à jouer pour aider à leur donner une voix collective (Giraud, 2024 ; Häusermann *et al.*, 2022 ; McAleve, 2012 ; Pedrina & Schäppi, 2021). Les politiques du salaire minimum, quant à elles, recouvrent non

seulement un rôle de redistribution matérielle, mais aussi de reconnaissance de métiers peu considérés socialement. La notion de dignité qui y est associée peut permettre de constituer un narratif commun pour des salarié-es dans des positions fragmentées en bas de l'échelle ; et les syndicats qui portent une telle revendication peuvent ainsi (re)devenir un espace de socialisation alternatif aux dynamiques de dévalorisation et de mise en concurrence vécues sur les lieux de travail (Pelizzari, 2026).

1.2. DIVISION SEXUÉE ET RACIALE DU TRAVAIL¹²

46

La plupart des métiers concernés par le débat sur le salaire minimum tels que nous les avons vus dans la section précédente sont des emplois dits féminins, et ils sont largement occupés par des personnes qui n'ont pas la citoyenneté suisse, par celles qui sont issues de la migration et par celles qui sont racisées. Il paraît dès lors évident que les rapports sociaux entre classes n'expliquent pas à eux seuls la distribution des positions sur le marché du travail et l'assignation aux bas salaires. Ils s'imbriquent avec la division sexuée et la division raciale du travail (Dorlin, 2009b ; Glenn, 2009).

Si elles peuvent être distinguées théoriquement, ce que nous proposons de faire ci-après, les apports des travaux féministes et anticoloniaux, et plus particulièrement les approches intersectionnelles ou celles dites de la consubstantialité, montrent à quel point les divisions de genre et de race sont à appréhender comme des catégories entrelacées, qui possèdent des propriétés communes et se construisent de façon articulée (Galerand & Kergoat, 2014 ; Gallot *et al.*, 2020 ; Glenn, 2009 ; Kergoat, 2009). L'assignation des catégories de genre et de race à certaines professions et formes de travail à travers l'essentialisation de leurs attributs reste un puissant facteur d'inégalités qui s'exprime à deux niveaux.

D'un côté, les stéréotypes justifient à la fois un accès limité aux positions hiérarchiques supérieures (ségrégation verticale) et la dis-

¹² Les concepts de « race » et de « sexe » sont ici utilisés comme des catégories d'analyse critique qui permettent de rendre compte des « dispositifs historiques de domination, tels que le sexisme et le racisme » et d'« appréhender des dispositifs de naturalisation du pouvoir et les rapports de domination qui s'y jouent (exploitation, subordination, normalisation, altérisation...) » (Dorlin, 2009a, pp. 67).

crimination dans l'occupation de certains emplois (ségrégation horizontale) (Charles, 2011), tout en laissant apparaître les emplois à faibles rémunérations comme particulièrement accessibles aux femmes et aux migrant-es (Glenn, 2009; Maruani & Meron, 2013; Oesch, 2006; Talahite, 2010). De l'autre, les positions sur le marché du travail résultent de politiques institutionnelles qui mobilisent la majorité de la main-d'œuvre féminine et migrante sur des emplois faiblement rémunérés. On peut mentionner la politique migratoire, étroitement liée aux conjonctures et besoins économiques (Burki & Ebel, 2008), ou encore les politiques d'accueil extrafamilial des enfants qui, en l'absence de places de crèche en nombre suffisant, appellent à un besoin accru de moyens privés de garde.

La racialisation et la féminisation des métiers et des secteurs a produit des conditions de travail caractérisées par une haute pénibilité et une faible reconnaissance. Si elles concernent avant tout des personnes correspondant aux catégories discriminées, elles s'étendent à l'ensemble des travailleurs et travailleuses des secteurs concernés et tendent à se généraliser à des secteurs et métiers jusque-là mieux réglés (Standing, 1999).

ESSENTIALISATION DU TRAVAIL DU CARE

La féminisation du marché du travail a une dimension quantitative. Si les femmes ont toujours travaillé, sans que cela soit reconnu comme tel au niveau statistique et politique (Maruani & Meron, 2013), au cours des quatre dernières décennies l'emploi des femmes a connu une croissance très significative dans toutes les sociétés occidentales, augmentant d'au moins 15 à 20 % (Oesch, 2003). Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs, en partie contradictoires. D'un côté, l'évolution culturelle sur les questions liées au genre, l'organisation des modèles familiaux, un meilleur accès à la formation, l'extension du secteur des services, le développement du temps partiel et l'expansion de l'État social avec notamment la mise en place de structures de garde d'enfants ont permis aux femmes des classes moyennes d'acquérir une autonomie financière par leur participation accrue au marché du travail. De l'autre, la précarisation ou la disparition des emplois masculins en bas de l'échelle et l'insuffisance d'un seul salaire pour garantir

la subsistance du ménage ont poussé les femmes des classes inférieures à avoir recours à davantage de travail salarié, occupant ainsi les nombreux emplois du prolétariat des services (Standing, 1999).

La féminisation du travail a également une dimension qualitative qui a contribué à creuser la division genrée du travail. Tout d'abord, comme nous l'avons vu, la reconnaissance des compétences relève d'une construction sociale fortement modulée par l'évolution des besoins de l'appareil productif, et influencée par les rapports sociaux, de genre et de race. Les emplois dits féminins se voient ainsi considérés comme peu qualifiés, non pas parce qu'ils ne répondent pas à une exigence objective de compétence ou de technicité, « mais parce que la notion de compétence a été construite de manière exclusive et discriminatoire » (Farris & Bergfeld, 2022, p. 343). Ces savoir-faire complexes – relationnels, émotionnels, souvent acquis par l'expérience professionnelle et non pas par les études – et indispensables à la reproduction sociale sont systématiquement déqualifiés (Seiller & Silvera, 2020; Seo, 2021). Ainsi, pour un même niveau de compétences, les emplois occupés par des femmes sont généralement moins bien rémunérés que ceux occupés par des hommes, et lorsque les femmes investissent des professions auparavant dominées par les hommes, le statut et le salaire relatifs de ces emplois peuvent diminuer y compris pour les hommes (Block, 2023; Murphy & Oesch, 2016).

48

Cette déqualification se fonde sur le lien entre les tâches non rémunérées effectuées par les femmes et les tâches similaires effectuées dans l'économie salariale: si ce qui est appelé travail du *care* – essentiel au maintien des vies et à la reproduction sociale comme le nettoyage, la garde des enfants et autres personnes dépendantes, les soins, l'éducation, etc. – est largement réalisé en dehors du lieu de travail sans formation formelle, il est jugé non qualifié, « naturellement » pris en charge par les femmes. Cette essentialisation influence également l'évaluation subjective des emplois par les personnes concernées: elle a un impact direct en matière d'accès à l'emploi, car elle influence les choix des personnes en recherche d'emploi ou en orientation professionnelle et façonne leurs opportunités, leurs jugements et leurs normes (Bornatici, 2022; Rey & Kuehni, 2019).

La déqualification du travail du *care* montre, ensuite, à quel point la sphère de la reproduction sociale – et donc les inégalités dans le travail

domestique, l'interaction entre les rapports de pouvoir au sein du foyer et sur le lieu de travail et l'insuffisante reconnaissance du travail reproductif (Bhattacharya, 2017) – devient un élément central de l'analyse du marché du travail. C'est justement parce que le marché du travail capitaliste dépend du travail reproductif gratuit qu'il est systématiquement dévalorisé. L'avènement du salariat est indissociable de la consolidation, depuis le XIX^e siècle, de ce type de division sexuée du travail qui destine les hommes aux activités rémunératrices et les femmes au travail domestique ainsi qu'à l'éducation des enfants, en travaillant tout au plus pour un « revenu d'appoint ». Bien que la majorité des femmes soient aujourd'hui actives en dehors de leur famille, on estime que leur travail a moins de valeur que celui des hommes.

ENCADRÉ 3 : DISCRIMINATIONS GENRÉES DE SALAIRE ET D'EMPLOI EN SUISSE

En Suisse aussi, depuis les années 1960-1970, la part de femmes salariées augmente continuellement (Head-König, 2015). En 2024, elles constituent (en équivalent plein-temps), 47 % de la main-d'œuvre (OFS, 2025b). Elles sont majoritaires dans les secteurs où les salaires sont généralement plus bas. Alors qu'un homme sur dix touche un bas salaire (moins de 4113 fr. par mois), c'est le cas d'une femme sur cinq, principalement dans des métiers féminisés. À niveau de compétences égal, l'écart salarial moyen dans le secteur privé reste important (voir la figure suivante) : il s'élevait à 21,3 % en 2012, aujourd'hui il est encore de 17,5 %. Selon les chiffres commentés par le Bureau fédéral de l'égalité, en 2022, les femmes gagnent en moyenne 1364 fr. de moins par mois que les hommes; un écart salarial qui s'accroît continuellement jusqu'à la retraite; 48,2 % de ce montant moyen ne peut pas être expliqué par des facteurs autres que le genre (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 2023).

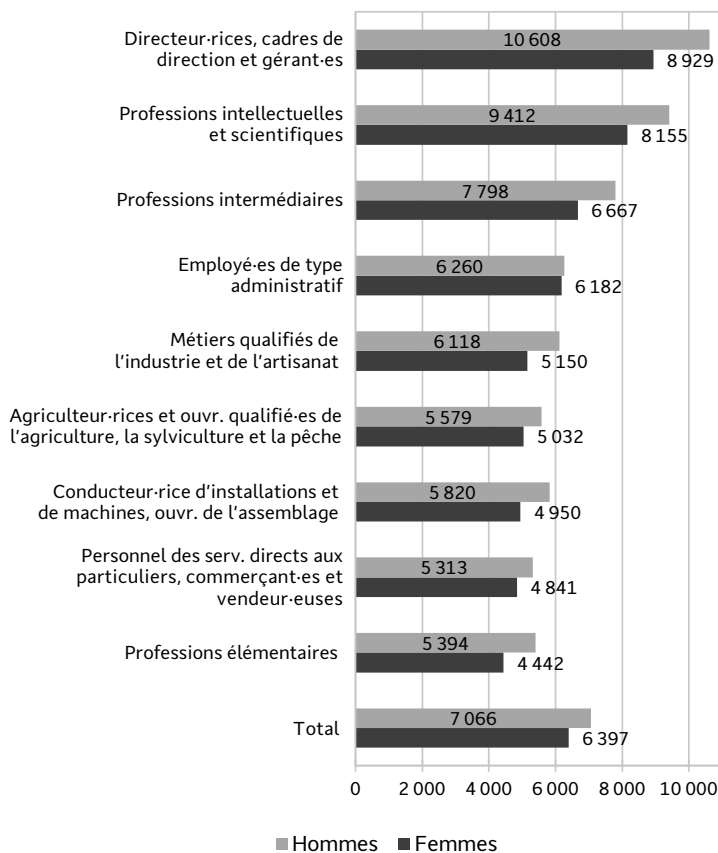


Figure 3 : Salaire médian des hommes et des femmes, selon groupes de profession, en francs (2022)^a

Le volume du travail domestique non rémunéré^b est quant à lui immense (OFS, 2025a) : en 2020, il équivaut à 9,8 milliards d'heures, contre 7,6 milliards d'heures de travail rémunéré ; 60 % du travail non

a Source: OFS (2024).

b Dans les chiffres de l'OFS, le travail non rémunéré comprend : le travail domestique (77 %), la garde et les soins des enfants et des adultes dépendants (16 %), le travail bénévole informel (5 %) et le travail bénévole organisé (2 %).

rémunéré a été accompli par les femmes, soit l'équivalent de 259 milliards de francs si l'on rapportait ce travail à son équivalent salarié (Collectif pour la grève féministe, 2023). À noter finalement que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et sont majoritairement concernées par le sous-emploi (OFS, 2025c). L'insuffisance des structures extrafamiliales en Suisse (crèches ou autres) a un impact important sur le niveau de pauvreté des femmes salariées, car elles se voient obligées de travailler à un taux inférieur à celui souhaité. Cette carence apparaît par ailleurs comme un frein à l'accès des femmes à des postes mieux rémunérés.

Finalement, l'attribution aux femmes de postes plus précaires et les écarts salariaux entre femmes et hommes s'expliquent également par la façon dont la société cadre les parcours de vie des femmes. Les recherches montrent comment, par exemple, les compétences sexospécifiques ou la maternité influencent les compétences perçues par les employeurs ou les employeuses, la rémunération et l'évolution de la carrière des femmes, et ce en fonction des contextes sociopolitiques (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 2019; Gould *et al.*, 2026; Halrynjo & Mangset, 2024). La persistance de la répartition genrée des rôles dans les couples hétérosexuels exclut un bon nombre de femmes – et surtout celles qui ne peuvent pas se permettre de payer pour une modalité de garde extrafamiliale – des emplois stables, bien rémunérés et à plein temps, car c'est sur elles que repose encore la majorité du travail domestique (Grimshaw *et al.*, 2017, p. 9). C'est ce qu'on appelle communément la double journée de travail. La situation est différente pour les femmes issues des classes moyennes, qui s'appuient de plus en plus sur les salariées du bas de l'échelle pour se rendre disponibles sur le marché du travail. Avec la marchandisation croissante des activités socialement reproductives que les femmes accomplissaient auparavant gratuitement à domicile, les emplois féminins peu qualifiés et hautement qualifiés sont devenus interdépendants. La participation accrue des femmes sur le marché du travail, plutôt qu'à travers un rééquilibrage dans la répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes, s'est ainsi concrétisée

par un report du travail de *care* sur les personnes racisées et/ou migrantes, majoritairement des femmes (Davis, 1981; Dowling, 2021; Farris & Bergfeld, 2022; Glenn, 2009; Schilliger *et al.*, 2012). Ce que montrent les conditions de travail et les luttes des employé-es de prestataires de services privés, employant parmi les plus précaires un grand nombre de personnes migrantes et/ou sans papiers, « c'est que ce travail traditionnellement féminin n'est pas davantage reconnu lorsqu'il est payé. Il sort certes de la gratuité, mais comporte son lot de pénibilité, renforcé par les demandes de flexibilité croissante, les baisses de salaires et les violations des conventions collectives de travail » (Calderaro, 2020, p. 100). Le travail de *care*, entre travail salarié et travail gratuit, joue ainsi un rôle de matrice dans la constitution des catégories salariales du bas de l'échelle (Pulignano & Domecka, 2025)¹³. C'est pourquoi, depuis les années 1970, les militantes et théoriciennes féministes ont commencé à revendiquer la reconnaissance du travail domestique comme socialement nécessaire, un salaire ménager¹⁴ ou encore des augmentations salariales exprimées – mais marginalisées – au sein des mouvements ouvriers et socialistes (Calderaro, 2020, 2022; Federici, 1975; Kuehni, 2020) – y compris la revendication d'un salaire minimum¹⁵.

52

13 La logique du travail « gratuit » se trouve également dans d'autres domaines, et notamment celui des politiques sociales, où « le travail gratuit opérant à la fois comme une preuve – preuve qu'on est un-e bon-ne jeune en recherche d'emploi, un-e bon-ne chômeur-euse qui cherche un tremplin vers l'emploi, voire si on a été déclaré inemployable, qu'on est encore « malgré tout » un-e bon-ne citoyen-ne, mais aussi de plus en plus comme une promesse – on travaille gratuitement aujourd'hui dans l'espoir de décrocher demain le boulot de ses rêves. » (Simonet, 2020, pp. 50-51). Cela vaut tout autant pour les migrant-es soumis-es à des mesures d'intégration (Gremaud, 2025, voir la section suivante), des bénéficiaires de l'aide sociale (Heim *et al.*, 2025) que pour les salarié-es qui sont généralement soumis-es à des régimes spécifiques en dehors des normes légales régissant les relations de travail (membres d'une famille travaillant dans un établissement familial, employé-es domestiques, stagiaires et jeunes filles au pair, etc.) (Greppi *et al.*, 2022).

14 Un des exemples les plus représentatifs du débat autour du salaire ménager se retrouve dans *Wages Against Housework* (Federici, 1975). Dans ce manifeste s'inscrivant dans un mouvement féministe international, le salaire ménager pour le travail domestique est revendiqué dans un but à la fois politique et économique, comme « un instrument non seulement pour obtenir des ressources, le paiement des tâches domestiques, mais pour démontrer qu'il s'agissait d'un travail et que le gouvernement et les capitalistes, même toute la classe capitaliste, en tiraient profit » (Federici, 2021, p. 179).

15 Pour une présentation des traces féministes de la revendication d'un salaire minimum dans le mouvement syndical en Suisse, voir le chapitre 6.

DISCIPLINER LA MAIN-D'ŒUVRE MIGRANTE

L'essor industriel du XIX^e siècle en Europe se base sur l'expansion rapide du capitalisme, elle-même rendue possible par les conquêtes coloniales qui fournissaient quasiment gratuitement les matières premières et les esclaves nécessaires au développement de l'appareil productif (Bihr, 2018). Jusqu'à aujourd'hui la division internationale du travail se caractérise par le fait que certaines régions périphériques constituent des réservoirs de force de travail, dans lesquels les économies à hauts revenus puisent pour compenser à bas prix leur pénurie de main-d'œuvre. Les politiques migratoires contribuent à attribuer cette force de travail importée sur les différentes positions sur le marché du travail « à travers une stratification des droits des personnes migrantes en fonction de leur origine géographique et de leur potentiel d'exploitation économique » (Kalbermatter, 2025, p. 187, notre traduction).

Les régimes migratoires contemporains tendent à combiner l'accueil exclusif d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dans des secteurs à haute valeur ajoutée avec une ouverture sélective des frontières pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs à faible productivité (Farris & Bergfeld, 2022). Ils répondent ainsi aux besoins des entreprises de disposer d'un nombre suffisant de travailleuses et travailleurs, tout en contribuant à leur disciplinarisation, notamment en conditionnant le droit de résidence et la liberté de mouvement à une activité économique autorisée par l'État (Kalbermatter, 2025; Martinelli, 2021). Cette « précarité civique » (Chauvin *et al.*, 2021, p. 141) se manifeste, en fonction du statut de séjour, par exemple, par des restrictions d'accès à la sécurité sociale, au logement ou à l'éducation. Mais c'est surtout en liant le travail au statut de séjour que l'emploi devient un garant pour être reconnu-e comme citoyen-ne, en poussant ainsi les migrant-es à accepter du travail à n'importe quelles conditions et en les redirigeant « vers des activités symboliquement et monétairement dévaluées » (Aubry, 2019, pp. 149-150).

Cet effet de disciplinarisation est renforcé par ce que Maurice (2002) appelle « l'utilitarisme migratoire » dans les pratiques de recrutement qui exploitent la plus grande adaptabilité aux postes de travail, l'absence de tradition syndicale, une situation de dépendance salariale et une mise en concurrence généralisée face au risque de licenciement, et

donc de perte de permis de séjour, qui génère des situations de dumping social et salarial. Il est particulièrement marqué pour les personnes sans statut légal, qui vivent sous la menace constante d'une décision d'obligation de quitter le territoire. L'« expulsabilité » (Chauvin *et al.*, 2021, p. 142) des personnes sans-papiers façonne les modalités de leur exploitation.

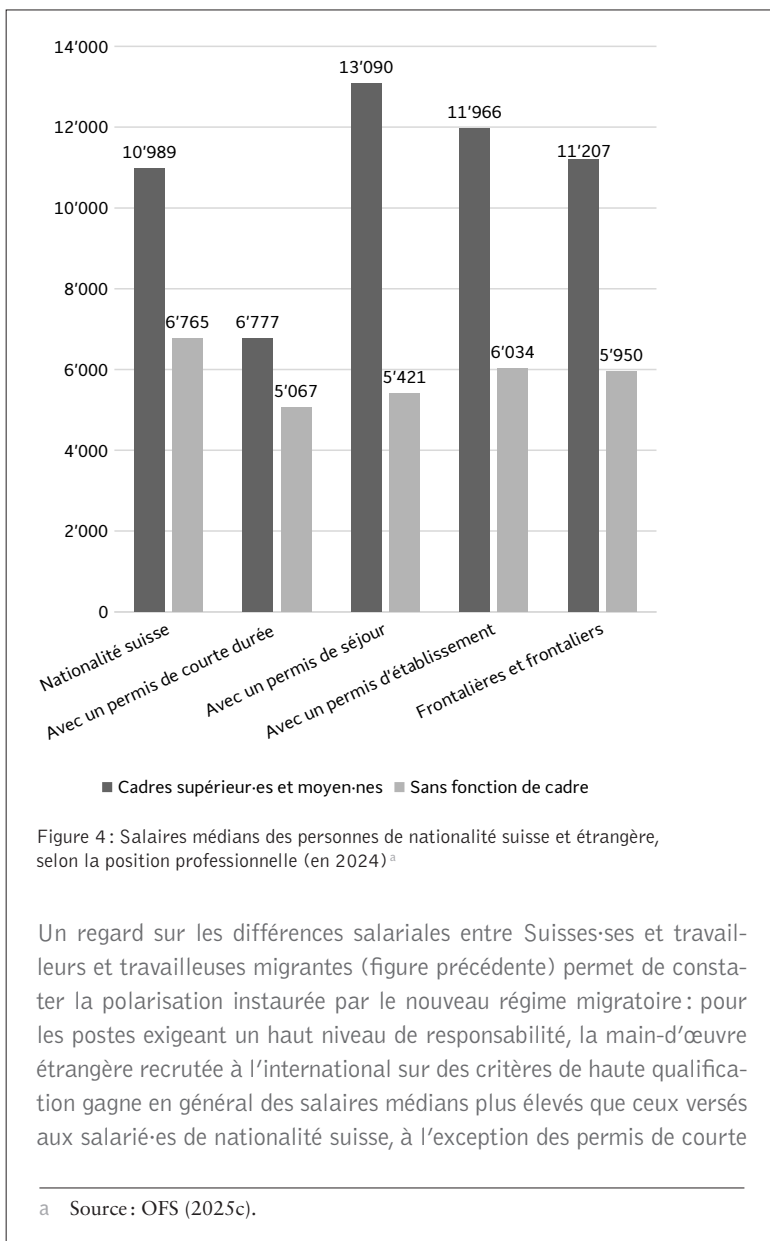
ENCADRÉ 4: SÉGRÉGATION PAR PERMIS DE SÉJOUR ET PAR NATIONALITÉ EN SUISSE

Avec un taux de main-d'œuvre de nationalité étrangère qui oscille depuis les années 1950 entre 20 % et 25 % de la population active, la Suisse est, en dehors du Luxembourg, historiquement le pays européen avec le taux de salarié-es de nationalité étrangère le plus important. De ce fait, les politiques migratoires sont un levier important de la régulation du marché du travail suisse (Pelizzari, 2014).

54 Le régime migratoire de l'après-guerre, basé sur des contingents et sur une forte rotation de la main-d'œuvre (avec les permis saisonniers de neuf mois), était un véritable vecteur de précarisation des travailleurs et travailleuses immigré-es (Schüpbach, 2024) : le statut de saisonnier ne permettait pas de changer d'emploi, et même si les rapports de travail avaient été résiliés de manière illicite, les migrant-es, majoritairement en provenance du sud de l'Europe, devaient rentrer au pays, ce qui les mettait dans une condition de dépendance extrême face à l'employeuse ou à l'employeur. Couplé au recours massif à de la main-d'œuvre au noir après épuisement des contingents prévus, ce système était à l'origine d'une sous-enchère massive, avec des travailleuses et travailleurs immigré-es payé-es, pour un travail égal, en moyenne 15 % en dessous des salaires de leurs collègues suisses (Pelizzari, 2014). Mise sous pression par les pays d'origine, la Suisse a instauré en 2002 un nouveau régime migratoire, fondé sur la liberté d'établissement pour les ressortissant-es de l'UE et la mise en place des mesures d'accompagnement contre le dumping salarial possiblement généré par l'important différentiel salarial entre la Suisse et les pays membres de l'UE (Bolzman, 2007).

Ce nouveau régime a eu un impact considérable sur les flux migratoires. D'un côté, il a modifié la structure de qualification des migrant-es en provenance de l'UE. Alors que jusque dans les années 1990 l'immigration était faiblement qualifiée, aujourd'hui 83 % des personnes étrangères exerçant une activité lucrative disposent au moins d'un diplôme du niveau secondaire supérieur et 51 % possèdent un diplôme de niveau tertiaire. De l'autre, la durée de l'immigration s'est diversifiée, avec des permis d'établissement généralement attribués aux personnes hautement qualifiées, et des permis pendulaires (frontaliers, permis G) ou de très courte durée (permis L, moins de nonante jours, travailleuses et travailleurs détaché-es) continuent à alimenter les secteurs moins qualifiés. Leur nombre a plus que doublé depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes et représente aujourd'hui 16 % du total des personnes en activité, dont de nombreuses provenant des pays de l'Est (Pelizzari, 2017).

Dans ces secteurs, elles entrent en concurrence directe avec les migrant-es en provenance des pays hors UE, auxquelles s'applique la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) avec des critères très limitatifs et des quotas annuels pour l'obtention de permis de séjour (B) ou d'établissement (C) et peu de chances de voir leurs diplômes reconnus (Vuille, 2016). De nombreux ressortissant-es d'Asie, d'Afrique ou d'Amérique latine se voient par ailleurs illégalisé-es, du moment où leurs démarches pour obtenir un permis n'aboutissent pas : on estime à environ 150 000 le nombre de travailleuses et travailleurs sans statut légal en Suisse (Unia, 2026). A noter que la LEI, révisée en 2019, prévoit désormais la possibilité d'une rétrogradation d'un permis d'établissement en cas de perte d'autonomie financière. Comme à l'époque du statut de saisonnier, cette disposition exerce un fort pouvoir disciplinaire sur les travailleurs et travailleuses migrantes.



durée (+19 % pour les permis B, +9 % pour les permis C et +2 % pour les permis G). Au contraire, si l'on considère les postes de travail n'exigeant pas de responsabilité hiérarchique, la situation s'inverse (-25 % (L), -20 % (B), -11 % (C) et -12 % (G)). L'impact des régimes migratoires est également visible si l'on prend en compte le lien entre nationalité et risque de pauvreté : en 2023, il était deux fois plus élevé pour les personnes actives extra-européennes que pour les Suisses-ses, alors qu'il est à peu près équivalent pour les ressortissant-es de l'Europe du Nord et de l'Ouest, et légèrement plus élevé pour les migrant-es en provenance de l'Europe du Sud et de l'Est (OFS, 2026).

Si la Suisse recrute aujourd'hui plus de 80 % de sa main-d'œuvre étrangère dans les pays de l'UE (Oesch, 2022b, p. 7), le fait que les ressortissant-es des dits pays tiers (hors Amérique du Nord) se trouvent majoritairement en bas de l'échelle ne s'explique pas uniquement par l'effet combiné des différences de qualification et d'accès aux permis de séjour. On y voit aussi les reliquats d'une politique influencée par des stéréotypes ethnicisés qui, depuis le début de l'industrialisation (Purtschert *et al.*, 2015), en passant par les années du boom économique dans les années 1960 (avec ses initiatives xénophobes contre ce qui est nommé une surpopulation étrangère [Ebel & Fiala, 1983] et la tentative d'instaurer, dans les années 1980, une politique migratoire dite des trois cercles en fonction d'une prétendue proximité culturelle par zones géographiques plus ou moins éloignées de la Suisse [Bolzman, 2007]), marque les régimes migratoires en dehors des simples considérations économiques (Perrenoud, 2021 ; Piquet, 2005). Elles se traduisent par une discrimination à l'embauche basée sur des préjugés, particulièrement à l'égard des personnes issues de l'Europe de l'Est et des pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine (Bolzman, 2007).

Les études postcoloniales ont montré que cette stratification des droits se fonde aussi sur une discrimination raciale vis-à-vis des personnes migrantes et des minorités ethniques résidentes. Si au fil du temps les théories et doctrines servant de justification à la déshumanisation et à l'exploitation brutale des populations assujetties ont

officiellement été bannies, les stéréotypes racistes, comme les stéréotypes liés au genre, continuent à façonner la ségrégation horizontale sur le marché du travail (Falquet *et al.*, 2010). Ainsi, un nombre croissant d'emplois situés en bas de l'échelle, dans les secteurs dits DDD (*dirty, dangerous and demanding*) et CCC (*caring, cooking and cleaning*), se retrouvent réservés à des populations racisées, créant ainsi des véritables « niches ethniques » (Farris & Bergfeld, 2022, p. 350). Dans ces niches, les migrant·es et les personnes issues de minorités ethniques sont systématiquement confronté·es à des formes de dévalorisation de leurs compétences et de non-reconnaissance institutionnelle de diplômes obtenus dans leur pays d'origine, qui voient ainsi leurs opportunités de mobilité professionnelle fortement réduites (Bolzman, 2007).

Si, comme dans le cas du travail gratuit féminin, les politiques du salaire minimum peuvent contribuer à améliorer considérablement les conditions de vie de ces salarié·es particulièrement précarisé·es et une meilleure reconnaissance d'un travail souvent invisibilisé, les mouvements de défense des droits des immigré·es ont pointé le fait que l'impact dépend beaucoup du droit à avoir des droits et des capacités des administrations publiques de le faire respecter dans les zones informelles du marché du travail¹⁶.

58

1.3. RÉGULER LES SALAIRES OU LES PAUVRES ?

Les développements précédents sur le système scolaire, les politiques d'accueil extrafamilial ou encore les régimes migratoires montrent qu'il n'y a pas de division du travail sans le rôle actif de l'État et du patronat. En effet, le marché du travail est une construction sociale influencée par les rapports de classe et de domination, eux-mêmes indissociables des fonctionnements institutionnels qui façonnent tant l'offre et la demande de main-d'œuvre (Grimshaw *et al.*, 2017).

C'est en partant de ce postulat de base que, dès les années 1970, les précurseurs de la théorie de la segmentation ont décrit l'émergence d'une dualisation du marché du travail (M. J. Piore, 1987 ; Sengenberger, 1987). Ils voyaient se constituer deux catégories d'emploi : d'un côté les *insiders*, c'est-à-dire les salarié·es bénéficiant d'emplois stables,

¹⁶ Voir le chapitre 6.

suffisamment rémunérateurs et couvert-es par les protections légales prévues par les législations sociales et du travail, et de l'autre les *outsiders* concerné-es par des emplois précaires à bas revenu et peu protégé-es par ces cadres légaux. Entre ces secteurs, ils identifiaient des chaînes et des barrières de mobilité institutionnelles qui assignent des catégories de la population à l'un ou l'autre de ces secteurs, ou les en excluent, principalement à travers la gestion des qualifications. Par la suite, l'intérêt scientifique s'est diversifié, en intégrant dans les analyses les stratégies organisationnelles des entreprises, les politiques de régulation du marché du travail, les négociations collectives, les règles migratoires ou encore les politiques sociales (Bouquin, 2006 ; Grimshaw *et al.*, 2017 ; P. Marx, 2012 ; Rizza *et al.*, 2022 ; Seo, 2021). Il en résulte le concept d'une segmentation dynamique qui va au-delà d'une vision duale du marché du travail, et qui rend compte de l'ensemble de la structure hiérarchisée de formes différenciées de l'emploi et des chances différenciées de passer d'un segment à l'autre (Oschmiansky & Oschmiansky, 2003 ; Pelizzari, 2009).

Le salaire minimum légal questionne et contribue à ce cadre à deux niveaux. Dans la présente section, nous aborderons en premier la régulation du travail au niveau des entreprises, des branches et du marché du travail et comment la mise en place d'un salaire minimum vient questionner ces « arrangements de l'emploi » (Grimshaw *et al.*, 2017, p. 9, notre traduction). Outil de politique sociale, le salaire minimum vient ensuite interroger le rôle de la politique sociale dans la constitution de catégories éligibles à l'aide étatique et de mobilisation de la main-d'œuvre.

LES ARRANGEMENTS DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

Les travaux inspirés par la théorie de la segmentation concordent aujourd'hui dans le constat que le bas de l'échelle ne se cantonne pas à un seul segment précaire du marché du travail, mais est composé d'une multitude de formes d'emploi. Au niveau de l'entreprise, si des emplois faiblement rémunérés et peu protégés ont toujours existé dans des secteurs peu productifs, des emplois précaires ont commencé à émerger dans la plupart des domaines d'activité dès la fin des années 1970 (Pelizzari, 2009). À travers des stratégies de flexibilisation, les entreprises

ont ainsi réduit le nombre de salarié·es stables et permanent·es, en créant des lieux de travail fissurés (Weil, 2014) où l'usage intensif du travail temporaire, du travail sur appel, de sous-traitants ou encore de formes de (fausse) indépendance a permis de reporter sur ces salarié·es les risques entrepreneuriaux liés à des fluctuations de la production, au développement et à l'expérimentation de nouvelles techniques. La réduction importante des coûts qui en a résulté pour les entreprises mais aussi la limitation de la capacité des salarié·es à s'organiser syndicalement n'ont pas épargné les noyaux stables de salarié·es: des assouplissements des systèmes de rémunération ou des régimes du temps de travail leur ont été imposés à partir des années 1990, produisant une véritable mosaïque des précarités (Bouffartigue, 2008; Standing, 1999, 2017).

60

Les arrangements de l'emploi spécifiques à chaque pays, c'est-à-dire les dispositifs légaux et conventionnels qui encadrent ces évolutions, peuvent soit compenser les inégalités, soit les reproduire, voire les renforcer. Par exemple, un haut niveau de protection peut protéger les salarié·es contre les risques de précarité, tout comme, selon ses conditions de mise en œuvre, il peut inciter les employeurs et les employeuses à fuir le droit du travail pour éviter par exemple l'application de normes jugées trop contraignantes en matière de rémunération ou de licenciement du personnel. Cette fuite peut prendre une forme légale, en recourant à des formes d'emploi atypiques moins bien protégées, ou illégale, en profitant de l'absence d'instruments de contrôle du marché du travail (du type inspection) pour enfreindre le droit du travail (Vosko *et al.*, 2020)¹⁷.

Ces normes peuvent être à vocation universelle, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent à toutes et tous. C'est généralement le cas pour le cadre légal et réglementaire, fruit du législateur, concernant par exemple le droit du travail ou encore la mise en place d'un salaire minimum légal. Par ailleurs, dans les pays à tradition corporatiste, d'autres normes existent qui s'appliquent de façon sectorielle. Elles peuvent être négociées entre partenaires sociaux (syndicats et patronat) dans le cadre de CCT, dont la densité normative dépend de multiples facteurs comme la pression à la réduction des coûts, de l'intensité de la concurrence ou encore de la capacité de négociation syndicale (Mach & Oesch, 2003).

17 À ce sujet, voir également le chapitre 7.

La question de la hiérarchie des normes entre lois universelles et conventions collectives pour protéger les salarié·es en bas de l'échelle a commencé à être posée avec force avec l'émergence du débat sur le salaire minimum. Confrontés aux effets négatifs des politiques néolibérales dans la plupart des pays européens depuis les années 1990 (Kozák & Picot, 2025), plusieurs pays ont soit introduit le salaire minimum, soit l'ont augmenté, et le Parlement européen a édicté en 2022 une Directive relative à des salaires minimums adéquats¹⁸. Deux modèles coexistent : dans une majorité de pays européens, c'est l'État qui fixe le salaire minimum national par la loi, alors que dans d'autres pays, parmi lesquels la Suisse jusqu'à l'introduction du premier salaire minimum cantonal, les salaires minimums sont exclusivement déterminés par des CCT au niveau du secteur et de l'entreprise.

ENCADRÉ 5 : CCT OU LOIS ? UN VIEUX DILEMME DU SYNDICALISME SUISSE

La question de l'articulation entre dispositions légales et conventionnelles influence depuis longtemps la politique sociale en Suisse (Trampusch, 2008). Elle se pose depuis quelques décennies de manière d'autant plus insistante que, face aux phénomènes de précarisation, le cadre légal suisse se révèle peu protecteur en comparaison internationale, alors que la couverture conventionnelle stagne autour de 50 % de la population. En matière salariale, par exemple, la Suisse est aujourd'hui le seul pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) avec un taux de couverture aussi bas, alors qu'il est dépourvu de salaire minimum légal (Lübker & Schulten, 2026).

Hormis les normes régissant le contrat de travail, le droit du travail suisse est composé d'un ensemble de lois orientées vers une protection minimale des travailleuses et travailleurs (durée du travail et du repos, protection de la santé, égalité entre les femmes et les hommes, assurances sociales, etc.) (Bruchez *et al.*, 2019). S'y ajoutent des conventions collectives, qui ont elles aussi développé une « fonction de protection » (Rieger, 2025, p. 188, notre traduction), notamment dans les

¹⁸ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil européen du 19 octobre relative à des salaires minimaux adéquats.

secteurs où des luttes syndicales ont pu imposer des dispositions plus favorables que les minimums légaux. Mais le rapport de force général est plutôt défavorable aux syndicats en Suisse dans la plupart des branches (Martinelli, 2023), et la qualité régulatrice des CCT est restée très faible dans beaucoup de secteurs (Rieger, 2025). Néanmoins, les politiques sociales suisses attribuent au partenariat social « une fonction de substitution législative » (Rieger, 2025, p. 188, notre traduction).

TABLEAU 2: BAS SALAIRES ÉTABLIS DANS LES CCT ET DANS LES CONTRATS-TYPES DE TRAVAIL (CTT) (EN VIGUEUR EN 2025)^a

Branche	Salaire horaire le plus bas	Salaire mensuel le plus bas
Coiffure (CCT nationale)*	19,07	3 550,00
Commerce de détail (CCT Tessin)	18,23	3 318,00
Hôtellerie, restauration, cafés (CCT nationale)*	20,24	3 706,00
Commerce de détail (CTT Jura)	19,05	3 464,43
Commerce de détail (CCT Vaud)	21,69	3 850,00
Économie domestique (CTT national)	19,95	3 887,26
Centres de contact et d'appel (CCT nationale)	21,61	3 933,00
Stations-service (CCT nationale)	20,05	3 650,00
Nettoyage industriel des textiles (CCT romande)	19,89	3 680,00
Nettoyage (CCT romande)	20,58	3 831,79
Travail temporaire (CCT nationale)	18,46	3 365,00
Salaires minimums légaux cantonaux		
Salaire minimum cantonal Genève	24,48	4 451,93
Salaire minimum cantonal Neuchâtel	21,31	3 875,44

* Des dérogations à ces montants salariaux sont par ailleurs possibles à certaines conditions.

Dans cette architecture, l'État n'est censé intervenir que dans la mesure où les partenaires sociaux se révèlent incapables de négocier un compromis. Les syndicats ne sont pas étrangers à cette dynamique: depuis la fin des années 1930, ils étaient eux-mêmes peu enclins à

a Source: SECO (2025).

demander une plus forte intervention étatique dans les relations de travail^b (de Nicolò, 1962; Aubert, 1989), en particulier depuis la conclusion de l'accord dit de paix du travail signé en 1937 dans l'industrie de la métallurgie et des machines. Il obligeait les syndicats et les patrons à régler les conflits de travail à travers la négociation en renonçant à tout moyen de lutte (grève et lock-out) (Degen, 2010). La quasi-totalité des CCT en Suisse contient désormais une telle clause et le terme « paix du travail » est devenu, en dehors des relations contractuelles, synonyme de l'orientation consensuelle suivie par la plupart des syndicats suisses. Encore en 2011, lors des célébrations du centenaire de l'inscription des CCT dans le Code des obligations, le président de l'Union syndicale suisse (USS) de l'époque, Paul Rechsteiner, parlait d'« une des plus grandes réalisations du syndicalisme suisse dans sa lutte pour un droit du travail moderne » (Rechsteiner, 2011, p. 1). Bonvin et Cianferoni y voient les reliquats de l'« échange propre à la relation d'emploi fordiste » (Bonvin & Cianferoni, 2013, p. 61), où, en contrepartie à leur relative subordination, les syndicats obtenaient pendant des décennies d'importantes augmentations salariales pour leurs membres, tout en excluant les salarié-es des branches non conventionnées et en particulier la main-d'œuvre étrangère^c.

Les études historiques attribuent à cette stratégie une faible efficacité en matière conventionnelle (Emmenegger, 2024), tant d'un point de vue de l'évolution du taux de couverture que de la densité normative des CCT conclues, et une législation du travail « très en retard sous le prétexte politique de la priorité accordée aux solutions de partenariat social » (Rieger, 2025, p. 199, notre traduction). En matière salariale, nombre de CCT contiennent aujourd'hui des salaires minimums

b Sans parler des avantages pécuniaires qui découlent pour les parties signataires d'un système de ponction obligatoire sur les salaires des personnes soumises à la CCT (appelée contribution professionnelle) qui permet notamment de financer l'application des dispositions conventionnelles.

c Les modalités d'application des CCT peuvent même dans certains cas aller directement à l'encontre des intérêts primordiaux des travailleurs et des travailleuses, comme c'est le cas pour les modalités de lutte contre le travail au noir des autorités paritaires de contrôle, qui, liées par le devoir de dénoncer les employeurs et employeuses irréguliers, dénoncent également les personnes travaillant sans autorisation ou travaillant au noir.

inférieurs aux minima sociaux (voir le tableau 2). Depuis les années 1990, le discours syndical a commencé à se nuancer, en impulsant une triple offensive pour regagner du terrain (Bonvin & Cianferoni, 2013 ; Rieger, 2025), qui intégrait explicitement des revendications de nature universelle :

- la campagne « Pas de salaire à moins de 3000 fr. » et le renforcement de la présence syndicale dans le secteur tertiaire ont permis de rehausser les salaires (à des niveaux toutefois très bas) et le taux de couverture conventionnelle dans ces métiers ;
- les syndicats ont joué un rôle majeur dans la mise en œuvre de la loi sur l'égalité (LEg), qui interdit l'inégalité salariale entre femmes et hommes ;
- tout comme dans l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (Pedrina, 2018). Celles-ci prévoient la possibilité d'activer, en cas de sous-enchère salariale et en l'absence d'une CCT, des CTT, qui ne sont autres que des salaires minimums légaux de branche.

Les syndicats suisses ont désormais intégré la revendication pour un salaire minimum légal, mais n'ont cependant pas fondamentalement changé le discours sur la prédominance des CCT^c.

^c Voir le chapitre 5.

Dans ce contexte, Emmenegger *et al.* (2012) ont pointé l'ambiguïté des organisations syndicales, qui, affaiblies par la précarisation de l'emploi et le déclin des bastions de l'emploi industriel, ont souvent opté, avec un succès mitigé, pour le maintien d'un niveau de protection élevé pour le personnel stable, au détriment des emplois précaires (Emmenegger *et al.*, 2012), majoritairement occupés par des travailleuses et travailleurs immigré-es et des femmes (Burki & Ebel, 2008 ; Monney, 2020). La faible représentation des intérêts des travailleurs et travailleuses du bas de l'échelle prend ainsi plusieurs formes : soit une absence de CCT, donc de minimas salariaux, soit des conventions collectives avec des salaires minimums insuffisants pour vivre.

Dans ce contexte, l'auto-organisation de ces catégories de salariées, à l'intérieur comme à l'extérieur des syndicats¹⁹, a joué un rôle prépondérant dans l'élaboration de revendications à portée universelle, comme celle d'un salaire minimum légal. Cette revendication vient ainsi questionner les arrangements de l'emploi qui reposent principalement sur la négociation conventionnelle, en sortant le débat sur le salaire de la confidentialité des négociations pour en faire un objet de discussion politique. En cela, elle permet non seulement aux syndicats d'influencer l'évolution des salaires au-delà des canaux traditionnels de la négociation collective en occupant l'espace démocratique (Schulten *et al.*, 2015) mais aussi de corriger quelque peu le déséquilibre de négociation qui existe dans ces secteurs en faveur du patronat.

SALARIAT VS ASSISTANAT

La visée universelle du salaire minimum légal n'a pas seulement l'avantage d'unifier sous une seule revendication des salariées divisées par les politiques de segmentation en bas de l'échelle. Elle oblige à définir politiquement le seuil salarial « décent » en dessous duquel on considère que la reproduction de la force de travail n'est plus possible sans avoir recours à des aides étatiques. L'obtention de telles aides étant souvent conditionnée à des contreparties contraignantes, un salaire minimum, pour autant qu'il soit suffisamment rémunérateur pour ne pas entraîner un besoin de recourir aux aides, permet aussi de repenser le rapport entre l'État et les *working poor*.

Mais regardons d'abord comment les textes normatifs internationaux définissent ce qu'est un salaire décent. L'OIT parle dans son document fondateur de 1919 de « salaire vital adéquat » qui « permet de maintenir un niveau de vie (minimum) conforme au niveau de développement de la société en question » (Constitution de l'OIT, 1919). La Convention N°131 précise, en son article 3, que ce niveau doit prendre en compte les « besoins des travailleurs et de leurs familles, [...] le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale et les niveaux de vie relatifs

¹⁹ Voir les chapitres 6 et 7.

d'autres groupes sociaux » (International Labour Organization, 1970 ; Schulten *et al.*, 2015, p. 340). En d'autres termes, l'OIT conçoit, sans le chiffrer, un salaire vital adéquat comme devant être en mesure de répondre à des besoins fondamentaux, mais proportionnellement à un niveau de rémunération donné. Cette définition renvoie à un salaire minimum compris comme devant répondre à la fois aux besoins physiologiques de la reproduction de la force de travail, mais également aux besoins sociaux, en rapport avec un contexte spécifique (Marx, 1898/1969). C'est sur cette base que les définitions statistiques d'un bas salaire sont généralement définies en pourcentage (entre 60 % et 70 %) du salaire médian.

66

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de l'UE adopte une approche davantage basée sur une notion de salaire de subsistance et détermine, en son article 5, qu'une « rémunération équitable » doit être « suffisante pour [...] permettre d'avoir un niveau de vie décent » (Communauté économique européenne, 1989). La référence au niveau général des salaires disparaît ici. C'est cette approche qui a été reprise, en 2017, par le Tribunal fédéral suisse²⁰, pour lequel un salaire minimum doit se limiter à lutter contre la pauvreté et à éviter le recours à l'aide sociale. Ce glissement du narratif de l'inégalité salariale vers la pauvreté n'a rien d'anodin. Simmel (1908/1987) remarquait déjà que la « pauvreté » ne se référerait pas à la réalité d'inégalités vécue par les individus, mais à des « normes sociales » définies par l'État. Ce n'est que la ou le « pauvre » ainsi reconnu-e qui « mérite » de l'aide, et une multitude de seuils existants dans les politiques sociales correspondent à différentes prestations. Pour la fixation du salaire minimum, les autorités politiques se réfèrent en règle générale à l'un de ces seuils²¹.

L'instauration d'un salaire minimum questionne ainsi le rapport entre travail salarié et politique sociale. Le « salariat », entendu comme statut historiquement constitué dans l'après-guerre autour de la figure du travailleur homme pourvoyeur de revenus du ménage (Priot, 2021) est notamment fondé sur la conviction que « l'emploi

²⁰ Arrêt du Tribunal fédéral (ATF) 143 I 403.

²¹ Pour les différents seuils existants en Suisse, voir le chapitre 2. Pour le calcul des salaires minimums cantonaux récents, qui se basent sur le montant des prestations complémentaires, voir le chapitre 4.

constitue un remède, voire *le* remède, contre la pauvreté » (Kuehni *et al.*, 2015, p. 2) : soit parce qu'il génère un salaire suffisamment élevé pour garantir la reproduction de la force de travail, soit parce qu'il donne accès, via les cotisations sociales (salaire indirect), à des prestations sociales en cas d'incapacité de travailler reconnue comme légitime (pour cause d'accident, de vieillissement, etc.). L'assistantat, quant à lui, définit la prise en charge des « pauvres » qui n'entrent dans aucune de ces deux catégories et part de l'idée que toute personne qui est en mesure de travailler doit rester le moins assistée possible. Pour qu'il « vaille la peine » de travailler, les logiques « d'activation »²² (en anglais : *workfare*), incitent, par des compléments de revenu, mais surtout par des mesures de contrainte et la menace de sanctions, les individus à accepter des emplois à des salaires inférieurs au minimum vital, sans quoi les prestations ne sont pas versées. En subventionnant ainsi les entreprises via l'État (Flückiger, 2001), l'« assistantat » crée également les conditions permettant de mobiliser des personnes sur ces emplois (Bouquin, 2006 ; Haunreiter *et al.*, 2019), mais les maintient aussi dans la précarité : le statut d'assisté-e est souvent mobilisé comme épouvantail pour les salarié-es du bas de l'échelle, qui s'accrochent à l'emploi, aussi précaire soit-il, « pour ne pas tomber dans l'assistantat » (Cours-Salies & Le Lay, 2006, p. 20)²³.

22 L'activation fait référence à l'idée selon laquelle l'insertion (ou la réinsertion) est de la responsabilité des personnes qui font recours aux prestations sociales. Cela implique des mesures d'encouragement et de sanction au retour au travail. Le concept domine les débats en matière de sécurité sociale dès les années 1990, notamment en lien avec l'assurance chômage, et les débats sur la diminution des coûts de l'État social (Bonoli, 2024).

23 Pour un aperçu historique de la dichotomie travail et social-assistanciel, qui puise ses racines au Moyen-Âge dans la société préindustrielle, voir Castel (1995). Cette dichotomie se retrouve par ailleurs également traversée par les questions de sexe et de race, comme l'illustre la situation des mères de famille et travailleuses noires et/ou chicanas aux États-Unis durant la Dépression, contraintes d'accepter des emplois faiblement rémunérés dans l'économie domestique, sous peine de se voir refuser des places dans des programmes sociaux (Glenn, 2009).

ENCADRÉ 6 : TRAVAILLER À BAS SALAIRE ET/OU ÊTRE *WORKING POOR* EN SUISSE

Le bas salaire se situe en Suisse en 2022 à 4525 fr. et concerne environ un emploi sur dix (OFAS, 2025a) (voir la figure 1 pour la répartition par catégories). Le taux de *working poor* est toutefois nettement inférieur et se situe en 2023 autour de 8,5 % pour les personnes vivant seules dans un ménage, et de 4,3 % toutes formes de ménages confondues, pour un total de 168 000 personnes (300 000 en comptant l'ensemble des membres d'un ménage (OFAS, 2025a).

Cette différence s'explique par la définition proposée par l'OFS, selon laquelle les *working poor* sont des personnes exerçant une activité professionnelle et vivant dans un ménage pauvre, renvoyant ainsi non pas à des moyennes salariales mais aux conditions de pauvreté du ménage (Crettaz, 2018). Cette définition prend donc en compte la situation familiale d'une personne active pauvre et le taux d'activité cumulé avec la ou le partenaire. Les statistiques suisses utilisent deux calculs : le seuil de pauvreté relatif et le seuil de pauvreté « absolu ». Le seuil relatif de pauvreté se situe à 60 % de la médiane du revenu disponible, soit en 2023 à 2599 fr. pour une personne seule et à 5457 fr. pour deux adultes et deux enfants de moins de 14 ans^a. Sur cette base, le taux de pauvreté relative s'élève en 2023 à 16,1 % de la population. Quant au seuil de pauvreté « absolu », il est calculé à partir des dépenses de consommation effectives des 7 % des ménages aux revenus les plus faibles (Tabin, 2025). En Suisse, il est calculé par la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), et il s'élève en 2024 à 2388 fr. pour une personne seule, et à 4159 fr. pour deux adultes avec deux enfants. En prenant ce seuil, la Suisse compte 8,4 % de pauvres, soit 743 000 personnes^b. C'est ce seuil, comportant la part de ménages pauvres avec au moins une personne salariée, qui détermine le nombre de *working poor*.

a <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete/pauvrete-privations/risque-pauvrete.html>

b <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete.assetdetail.34507123.html>

Comme la forme du ménage est déterminante dans cette définition, le débat sur les *working poor* est imprégné d'une lecture familialiste de la pauvreté qui a favorisé la mise en place de nouvelles formes de soutiens financiers afin de « rendre le travail payant », mais sans pour autant prendre en compte des causes de la précarité salariale sur le marché du travail (Kuehni *et al.*, 2015, p. 3). C'est par exemple le cas, dans le canton de Vaud, des prestations complémentaires pour familles, visant à faire sortir une catégorie de « pauvres méritants » – car travaillant et avec des enfants – de l'aide sociale » (Kuehni *et al.*, 2015, p. 3). La figure suivante montre d'ailleurs comment cette définition cache les inégalités de genre sous la catégorie « ménage » : prises individuellement, les femmes qui travaillent ont un risque de pauvreté quatre fois plus élevé que lors qu'elles sont considérées comme faisant partie d'un ménage, une réalité qui se concrétise généralement après un divorce.

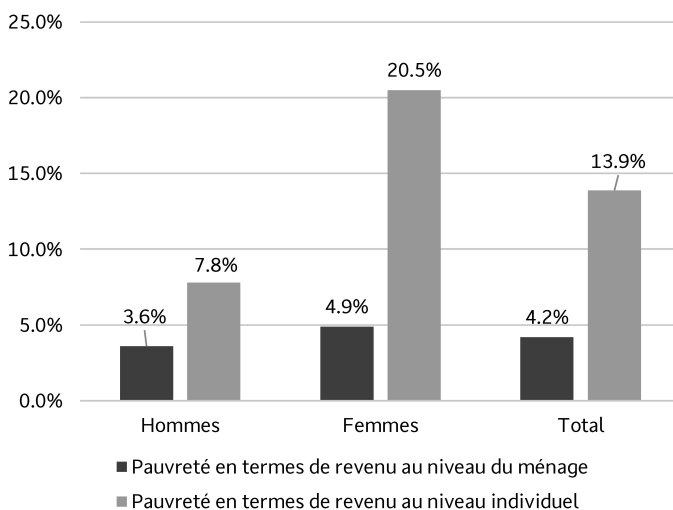


Figure 5 : Pauvreté au niveau du ménage et au niveau individuel, 2023^c

c Source: OFAS (2025a).

Les travailleuses et travailleurs pauvres, se situant entre le salariat et l'assistanat, se retrouvent ainsi doublement subordonné-es, à leur employeuse ou à leur employeur, mais aussi aux différents représentants des dispositifs d'action sociale pour assurer leur survie économique (Kuehni *et al.*, 2015). Cette double subordination démasque les fondements normatifs de la politique sociale. Elle montre l'inadéquation entre le *workfare* qui vise à accroître la disposition des personnes à accepter un travail avec la réalité d'un marché du travail où tous les emplois ne permettent pas de vivre dignement. Et elle met en lumière les ambivalences de la protection sociale qui repose sur le financement par des emplois stables et bien rémunérés et qui réserve un traitement discriminatoire pour les salarié-es précaires. En effet, bon nombre d'assurances sociales ne prévoient pas une pleine couverture pour les personnes avec des emplois atypiques qui se voient, malgré le fait d'avoir cotisé pour celles-ci, reléguées à l'assistance publique.

70

C'est dans ce contexte que des voix s'élèvent pour repenser les systèmes de protection sociale à l'aune des évolutions du marché du travail, en proposant par exemple l'introduction d'un revenu de base inconditionnel déconnecté du rapport salarial (Parijs & Vanderborght, 2019). Le salaire minimum propose une autre voie. En ramenant le niveau du salaire minimum à celui des prestations sociales, l'État se donne la légitimité d'intervenir dans la fixation des salaires, considérée comme étant, en règle générale, du seul ressort du marché. Sans pour autant remettre en cause la structure salariale dans son ensemble, ni le fait que la majorité des personnes éligibles au salaire minimum sont des femmes, dont on sait par ailleurs qu'elles sont surreprésentées dans les emplois à taux partiels, le salaire minimum légal change les règles du jeu sur un point décisif : il sous-entend qu'il revient à l'employeur ou à l'employeuse d'assumer les coûts des besoins de base de ses salarié-es. En imposant aux employeuses et aux employeurs de garantir un niveau de rémunération « décent », il corrige ainsi l'incapacité du marché à garantir un salaire de subsistance et atténue en même temps la pression sur les salarié-es pauvres d'intégrer un régime de mise au travail qui perpétue la précarité.

CONCLUSION

Ce chapitre a passé en revue les multiples mécanismes économiques, sociaux et politiques qui fabriquent les travailleuses et travailleurs du bas de l'échelle. Nous avons vu que le nouveau régime d'accumulation et les modes de régulation qui l'accompagnent se basent à la fois sur la logique d'une « main invisible » d'un marché du travail libéré de nombre de contraintes de protection des salarié·es, mais aussi de la « main régulatrice » des institutions qui façonnent la demande de main-d'œuvre et du « poing menaçant » de la politique sociale qui garantit la mobilisation de l'offre sur les postes précaires.

Le salaire minimum, loin d'être un remède à toutes les inégalités sociales perpétuées sur le marché du travail, a le mérite d'une part de constituer un horizon commun pour des salarié·es éclaté·es dans les différents segments du travail précaire et de proposer ainsi une alternative aux offres politiques d'extrême droite. On constate en effet partout dans le monde un réflexe autoritaire qui instrumentalise la précarisation d'une partie des salarié·es en générant ce qu'Hochschild appelle l'effet « file d'attente » (Hochschild, 2024) : un rêve d'ascension sociale resté bloqué, provoquant des ressentiments, alimentés par des idéologies racistes et méritocratiques, envers celles et ceux qui sont pointés·es comme passant à côté de la queue (les migrant·es, les assisté·es, etc.).

Le salaire minimum permet d'autre part de questionner, dans le cadre de débats démocratiques, à la fois les défaillances du « marché » dans la fixation des salaires et la pertinence des politiques sociales d'activation. Même s'il reste cantonné à corriger « uniquement » les salaires de pauvreté, il oblige les employeurs et les employeuses à l'assumer, et l'impact pour les personnes concernées est immédiat. Il permet des augmentations notables de revenu mais aussi un gain de dignité : un meilleur salaire rend visible l'importance du travail effectué, notamment par les femmes et les migrant·es, et fait augmenter un sentiment de justice à la croisée des besoins de redistribution et de reconnaissance (Fraser, 2011).

Finalement, le salaire minimum remet en discussion l'action collective, et plus particulièrement l'action syndicale. Pour qu'il puisse déployer ses effets, encore faut-il qu'il soit utilisé comme instrument d'organisation des salarié·es et comme alternative aux arrangements

historiques entre partenaires sociaux. C'est un des objectifs de ce livre, non seulement de reconstruire, en prenant l'exemple de la Suisse, comment les syndicats se sont approprié ce débat, mais aussi de montrer les potentialités inhérentes à la politisation de la question salariale en bas de l'échelle qui porte en elle la possibilité de penser le salaire au-delà de la seule satisfaction des besoins physiologiques de la reproduction de la force de travail.

LES MINIMUMS VITAUX SOCIAUX

JEAN-PIERRE TABIN

Le Parlement helvétique a inscrit dans la Constitution fédérale de 1999 un article 12 intitulé « Droit d’obtenir de l’aide dans des situations de détresse ». Il dispose que « quiconque est dans une situation de détresse et n’est pas en mesure de subvenir à son entretien a le droit d’être aidé et assisté et de recevoir les moyens indispensables pour mener une existence conforme à la dignité humaine ». Sur la base d’un article inscrit dans la loi fondamentale, on pourrait s’attendre à ce qu’une norme générale de minimum vital ait été fixée pour répondre à l’impératif constitutionnel. Elle aurait pu être calculée en rapport au salaire médian (7024 fr. en 2024)¹, au revenu brut médian des ménages (10 341 fr. pour un ménage de deux personnes en 2023)², au seuil de pauvreté selon la statistique internationale cité dans l’encadré 6 du chapitre précédent, soit 2599 fr. par mois pour une personne seule, et 5457 fr. pour un ménage de deux adultes et deux enfants de moins de 14 ans en 2023, ou encore à partir d’une étude permettant de savoir à combien s’élèvent « les

73

1 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.html>

2 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/revenus-consommation-et-fortune/budget-des-menages.html>

moyens indispensables pour mener une existence conforme à la dignité humaine ». Or, il n'en est rien.

Il existe en réalité en Suisse une multitude de façons de fixer le minimum vital social, qui dépendent des dispositifs concernés (aide sociale ou autres), des cantons, de l'âge, etc. Les normes découlent toujours de décisions politiques et leur hétérogénéité laisse a priori perplexe. Elle pourrait même faire penser à la taxinomie « d'une certaine encyclopédie chinoise » que cite l'écrivain argentin Jorge Luis Borges dans un texte datant de 1942³ que Foucault (1966) rappelle au commencement de son livre *Les Mots et les Choses*.

Les différents minimums vitaux sociaux en Suisse dépendent: a) du statut de séjour en Suisse; b) de l'âge; c) des dispositions face à l'emploi; d) ils tiennent compte de manière variée de la fortune; e) des dettes; f) des arrangements au sein des familles concernant l'emploi et le travail domestique; g) ils sont parfois fixés en fonction des dépenses de consommation des ménages les plus pauvres; h) avec des ajouts forfaitaires éventuels; i) mais parfois ne couvrent que les besoins de base (nourriture, vêtements, lit, soins); j) ils restent toujours inférieurs aux revenus des emplois mal payés; k) ce qui n'empêche pas qu'ils doivent souvent compléter ces derniers; l) dans la loi sur les poursuites et faillites, le minimum vital est proche du seuil de pauvreté de la statistique internationale; m) mais il se situe en dessous dans l'aide sociale « ordinaire »; n) et encore davantage pour les personnes en procédure d'asile; o) il est presque réduit à néant pour les personnes dont la demande d'asile a été rejetée; p) de même pour les personnes sans statut de séjour; q) mais il est plus élevé que le seuil de pauvreté relatif dans la loi sur les prestations complémentaires à l'assurance vieillesse, survivants et invalidité (LPC); r) dans la loi fédérale sur les prestations transitoires pour chômeurs âgés (LPtra); s) dans les lois sur les prestations complémentaires cantonales pour familles; t) il est extrêmement varié dans les lois cantonales sur les bourses d'études et d'apprentissage; u) dans les subsides cantonaux à l'assurance maladie; v) dans les dispositifs communaux de logement subventionné; w) ou encore dans les décisions judiciaires en cas de séparation ou de divorce. Et la liste pourrait s'allonger...

Relevons encore que les critères d'attribution de ces différents minimums sont à ce point différents qu'aucune comparaison terme à terme

³ *El idioma analítico* de John Wilkins, publié pour la première fois dans *La Nación* le 8 février 1942.

n'est possible : ils sont basés sur la déclaration d'impôt ou sur les derniers revenus, sur des critères divers de fortune mobilière ou immobilière, parfois sur son éventuel dessaisissement (par exemple, dans la LPC), sur des normes de loyer variables, ils sont calculés par individu ou pondérés en fonction de la situation familiale, ils dépendent ou non de la situation matrimoniale et des obligations d'entretien prévues par la loi, etc. Aucun tableau comparatif simple et complet n'est dès lors possible.

Cette diversité semble quelque peu déroutante. C'est pourquoi nous allons dans ce chapitre nous atteler à mettre au jour les soubassements philosophiques et sociaux des décisions politiques qui ont déterminé la variété des montants qui permettent de « mener une existence conforme à la dignité humaine ». Nous allons montrer que ces décisions reposent sur une manière spécifique de dessiner d'une part le périmètre du droit à un minimum vital social, d'autre part ce que recouvre la notion de conditions minimales d'existence, enfin qu'il s'agit d'une biopolitique, au sens foucauldien du terme : un pouvoir non seulement de prélèvement (des richesses, des produits, des biens, du travail, du sang...), mais aussi d'incitation, de renforcement, de contrôle, de surveillance, de majoration, d'exclusion, d'organisation des forces qu'il soumet (Foucault, 1976, 1997). Pour ce faire, nous allons faire la genèse de l'article 12 de la Constitution fédérale de 1999 qui proclame le « droit d'obtenir de l'aide dans des situations de détresse ». Une fois ces soubassements mis au jour, nous examinerons si l'instauration d'un salaire minimum aurait une influence sur l'un ou l'autre de ces minimums vitaux sociaux.

75

2.1. GENÈSE DU DROIT

L'article 12 de la Constitution fédérale de 1999 est la transposition dans la loi fondamentale d'un arrêt de 1995 du Tribunal fédéral concernant trois frères auxquels la commune d'Ostermundigen puis le canton de Berne avaient refusé d'allouer des prestations d'assistance⁴.

Décrivons d'abord la situation à partir des informations contenues dans l'arrêt. Les trois frères concernés sont en 1995 des adultes dans la trentaine. Exilés de Tchécoslovaquie dans leur prime adolescence, ils ont obtenu le statut de réfugiés au début des années 1980. Mais, à la suite de leur

4 ATF 121 I 367.

condamnation en 1987 à des peines privatives de liberté avec sursis, ils ont été frappés d'une mesure d'expulsion du territoire helvétique d'une durée de trois ans. Toutefois, à cause de la situation politique dans une Tchécoslovaquie en phase de dissolution, cette décision n'a pu être exécutée de suite: finalement expulsés en 1990, ils ont perdu leur statut de réfugiés.

Cependant, une année plus tard, ils sont revenus en Suisse pour vivre sans autorisation de séjour à Ostermundigen avec leur mère, naturalisée suisse par mariage. Les trois frères ont demandé l'aide sociale à la commune, qui la leur a refusée, une décision confirmée en 1994 par le Conseil d'État bernois. Ces autorités ont argumenté leur refus par le fait que les trois frères seraient coupables d'un abus de droit: déchus de leur nationalité tchécoslovaque en 1989, ils auraient délibérément maintenu leur situation de détresse en n'ayant pas fait les démarches nécessaires pour obtenir la nationalité tchèque, ce qui leur aurait permis de rejoindre ce pays et d'y exercer une activité lucrative.

Le Tribunal fédéral rejette les conclusions des autorités d'assistance. Les considérants traitent premièrement des devoirs sociaux de l'État, deuxièmement du lien entre une personne et un territoire politique, et enfin des dispositions à préférer l'emploi à l'assistance. Pour justifier cette position, les juges du Tribunal fédéral citent deux arrêts (très) antérieurs, l'un datant de 1925⁵ et l'autre de 1914⁶. Rappelons à ce propos que la référence, outre à la législation, à un corpus d'arrêts est une des caractéristiques du fonctionnement du droit. Elle définit l'« espace de possibles à l'intérieur duquel la solution peut être recherchée; [c]'est ce qui fonde en raison, en la faisant apparaître comme le produit d'une application neutre et objective d'une compétence spécifiquement juridique, une décision qui peut s'inspirer en réalité de tout autres principes » (Bourdieu, 1986, p. 1011). En fait, c'est de reproduction de l'ordre social qu'il s'agit.

76

MONOPOLE DE LA DISTRIBUTION DES RESSOURCES D'ASSISTANCE

C'est en effet une conception située des devoirs de l'État par rapport à la population qui réside sur son territoire qui est proposée par les juges,

5 ATF 51 I 325.

6 ATF 40 I 409.

les deux arrêts cités traitant de personnes que l'État helvétique considère comme étant de nationalité étrangère. L'arrêt de 1925, qui concerne un couple de nationalité russe séjournant illégalement en Suisse (le mari purge alors une peine de prison à Zurich), indique que « l'obligation d'assistance envers les étrangers doit être envisagée non seulement comme un devoir d'humanité, mais également comme un devoir inhérent aux fonctions de l'État, une de ses tâches consistant en effet à assurer le maintien de l'ordre et partant à empêcher tout ce qui pourrait venir le troubler »⁷, tandis que celui de 1914, qui concerne une femme de nationalité italienne « connue comme malade mentale »⁸ et séjournant illégalement en Suisse, donne obligation à « l'État moderne envers lui-même, découlant directement de sa propre finalité, de préserver les personnes se trouvant sur son territoire, sans égard à leur relation juridique avec lui, de la destruction physique si nécessaire »⁹. Dans ces deux arrêts – comme dans celui de 1995 – l'obligation d'assistance en raison d'un devoir d'humanité de l'État ne dure que tant que la personne n'a pas quitté le territoire helvétique ou n'en a été expulsée.

Dans la conception des juges du Tribunal fédéral, l'État doit dès lors distribuer une partie de ses ressources aux personnes dans le besoin pour être un « bon » État. Mais c'est également dans son intérêt, pour des raisons liées au maintien de l'ordre social (et national). Ce faisant, ils attribuent à l'État le monopole de la distribution légitime (Burki & Ebel, 2008) des ressources d'assistance, monopole qui va conforter son pouvoir sur le territoire comme le prestige de ses agent-es (Bourdieu, 2012). Comme nous le verrons plus loin, ce monopole est au cœur des considérants de l'arrêt de 1995, ainsi que des décisions des juges comme du législateur qui suivront.

77

PRIMAUTÉ DU LIEN TERRITORIAL

Les juges expliquent que dans la mesure où un droit fondamental est un droit humain, il appartient tant aux autochtones qu'aux personnes de nationalité étrangère, quel que soit leur statut en matière de droit de séjour. Néanmoins, ils associent l'être humain à une entité politique

7 ATF 51 I 325 (consid. 2, p. 328).

8 ATF 40 I 409 (let. A, p. 409), notre traduction.

9 ATF 40 I 409 (consid. 2., p. 416), notre traduction.

(commune, canton, nation), affirmant de ce fait la primauté du lien territorial pour déterminer le droit à une citoyenneté sociale (Marshall, 1950). C'est une vision et une division du monde qui sont proposées, une construction sociale issue de luttes historiques (Bourdieu, 1997) qui relie les individus à des frontières sur la base de documents produits par des États. Comme le principe de l'association des personnes à une entité politique n'est pas discuté, il semble ressortir de l'évidence. Or, le passeport, l'identité de papier, n'a pas toujours défini l'appartenance. L'interconnaissance et la communication orale prévalaient avant que les frontières politiques ne deviennent norme (Noiriel, 1991). C'est l'ordre social contemporain qui rend impossible la production de son identité par la personne concernée. « C'est toujours quelqu'un d'autre qui signe mon certificat d'appartenance », comme l'écrit Mbembe (2020, pp. 182-183).

78

Les arrêts très antérieurs cités par les juges du Tribunal fédéral en 1995 reflètent des conflits de responsabilité autour de l'assistance. À cette époque, pour les personnes ayant la nationalité helvétique, elle revient au lieu d'origine, et non à celui de résidence (Tabin *et al.*, 2010). Mais pour les personnes de nationalité étrangère, elle est de la responsabilité du lieu de résidence. Dans un contexte caractérisé par l'absence de libre circulation des personnes entre les cantons, l'article 45 de la Constitution fédérale de 1874 précise que le droit à l'établissement dans un canton peut être retiré aux autochtones qui tombent « d'une manière permanente à la charge de la bienfaisance publique et auxquels leur commune ou leur canton d'origine refuse une assistance suffisante après avoir été officiellement invitée à l'accorder ». L'aide aux personnes de nationalité étrangère est quant à elle du ressort du lieu de résidence tant que l'expulsion n'est pas possible et réalisable.

Cela semble une partition simple, mais il existe des situations dans lesquelles des cantons se renvoient la responsabilité de l'assistance, notamment celles de personnes de nationalité étrangère. Et dans ces cas, les juges du Tribunal fédéral sont appelés à juger qui doit supporter les frais: dans l'arrêt de 1914, parce que le canton où vit la femme italienne malade et indigente est différent de celui où elle est soignée (conflit entre les cantons de Thurgovie et Zurich); dans celui de 1925, parce que le lieu d'incarcération du mari russe est différent des lieux de résidence passés et présents de son épouse (conflit entre les cantons de Zurich, Vaud et Genève).

Lors de la rédaction de l'arrêt en 1995, le droit a changé, mais pour les autochtones seulement. En effet, la loi fédérale sur la compétence en matière d'assistance des personnes dans le besoin (LAS) a été adoptée le 24 juin 1977. Conformément aux nouveaux articles constitutionnels (art. 45¹⁰ et art. 48¹¹), acceptés en votation le 7 décembre 1975, qui garantissent la libre circulation des autochtones sur le territoire national et posent le principe de l'assistance au domicile, elle attribue la compétence de l'assistance au canton de résidence (Tabin *et al.*, 2010). Cet attribut est interprété par les juges du Tribunal fédéral en 1995 comme un droit à l'assistance. Ce principe du lien au territoire perdure en 2025 ; de même, comme nous le verrons, la faculté d'expulser du territoire national, mais cette fois uniquement les personnes de nationalité étrangère considérées comme indigentes. Comme nous le verrons plus loin, ce droit de renvoi a même été élargi.

DISPOSITIONS REQUISES

Enfin, partant d'une représentation fonctionnelle de la protection sociale publique qui repose sur une différenciation entre dispositifs d'assurance et d'assistance (Tabin, 2025), ces derniers étant selon la métaphore problématique (Tabin, 2014) utilisée par les juges le « filet sous le filet »¹², les causes de la détresse sont jugées sans importance pour déterminer le droit à l'aide sociale. Toutefois, la rationalité instrumentale n'est pas tolérée : les juges estiment en effet en 1995 que si les trois frères refusaient de déposer une demande de réintégration auprès des autorités tchèques dans le but de bénéficier de prestations d'aide sociale, ou plus généralement si une personne refuse délibérément une possibilité de gagner sa vie afin de pouvoir bénéficier d'une aide, ce serait un abus de droit qui justifierait un refus d'assistance.

Cette cautèle est intéressante à analyser, car en attribuant un droit de dénier l'assistance à une personne en fonction de ses dispositions à entreprendre ce que l'autorité juge nécessaire pour qu'elle ne soit plus

10 « Tout citoyen suisse peut s'établir en un lieu quelconque du pays. »

11 « 1. Les personnes dans le besoin sont assistées par le canton dans lequel elles séjournent. Les frais d'assistance sont à la charge du canton de domicile. 2. La Confédération peut régler le recours contre le canton d'un précédent domicile ou le canton d'origine. »

12 ATF 121 I 367 (consid. 3b, p. 375), notre traduction.

en état de besoin, elle prône une biopolitique: elle donne à l'État la légitimité d'user de techniques de pouvoir pour modifier les forces qu'il soumet, tout en moralisant ce domaine du droit en affirmant que les prestations d'aide sociale ne doivent pas être plus attirantes que l'emploi. En creux, elle justifie la délivrance de prestations financières plus élevées aux personnes dédouanées de l'obligation d'emploi pour raison d'âge ou d'invalidité.

Le périmètre du droit à des conditions minimales d'existence ainsi dessiné repose donc sur une attribution à l'État du monopole de la distribution légitime des ressources d'assistance, sur une représentation de l'humain comme un être relié à un territoire et enfin sur une morale qui veut que la personne assistée doive montrer des dispositions à préférer l'emploi à l'assistance.

Examinons maintenant ce que nous disent les juges du Tribunal fédéral de la définition de ces conditions minimales d'existence.

2.2. EXISTENCE VS ÉPANOUISSEMENT

80

Les juges du Tribunal fédéral écrivent en 1995 que « la satisfaction des besoins humains fondamentaux tels que l'alimentation, l'habillement et le logement est la condition même de l'existence et de l'épanouissement de l'être humain »¹³. Dans la conception téléologique des juges, « les finalités que sont l'existence de l'homme et [...] son épanouissement jouent un rôle central [...] sous la forme de la garantie des besoins élémentaires » (Torrione, 2010, p. 147). Cette représentation des juges, fondée sur la conception aristotélicienne de la justice distributive, fait relever du droit naturel la garantie de conditions minimales d'existence (Torrione, 2010), puisque selon eux tous les individus peuvent s'attendre à cette garantie en raison de leur appartenance à l'espèce humaine.

Le Tribunal fédéral, toujours dans la tradition aristotélicienne, fait un lien « entre la garantie des besoins vitaux, et l'existence et un certain épanouissement de l'être humain » (Torrione, 2010, p. 153, note 123). Comme le rappelle le philosophe italien Agamben (2016, p. 11), « les Grecs ne disposaient pas d'un terme unique pour exprimer ce

¹³ ATF 121 I 367 (consid. 2b, p. 371), notre traduction.

que nous entendons par le mot *vie*. Ils se servaient de deux mots qui, bien que pouvant être ramenés à une étymologie commune, étaient sémantiquement et morphologiquement distincts: *zōē*, qui exprimait le simple fait de vivre, commun à tous les êtres vivants (animaux, hommes ou dieux), et *bios*, qui indiquait la forme ou la façon de vivre propre à un individu ou à un groupe». Lorsqu'Aristote s'attache à définir «le but de la communauté parfaite», il «oppose [...] le simple fait de vivre [...] à la vie politiquement qualifiée [...]» dont il souligne qu'elle est «engendrée en vue de la vie, mais [qu'elle existe] essentiellement en vue du bien vivre» (Agamben, 2016, p. 12). Pour Aristote, «ce qui caractérise la *polis*, c'est-à-dire la cité grecque, ce n'est [donc] pas le simple fait d'y vivre, mais le fait d'y “bien” vivre, c'est-à-dire comme un homme» (Blondel & Delzescaux, 2018, p. 70). C'est cette conception qui est adoptée par les juges lorsqu'ils estiment que la garantie des besoins vitaux est la condition qui va permettre l'épanouissement de l'être humain.

Lorsque les juges du Tribunal fédéral fondent leur argumentation sur une différenciation entre la satisfaction des besoins vitaux et l'épanouissement de l'être humain, ils produisent un discours symbolique sur le sens du monde qui a d'autant plus de force qu'il est l'émanation de la pensée d'État (Bourdieu, 2012).

Foucault, à la fin de *La volonté de savoir* (1976, p. 188), insiste sur la rupture (le «seuil de modernité biologique», comme il la nomme) que constitue le moment où dans une société «l'espèce entre comme enjeu dans ses propres stratégies politiques. L'homme, pendant des millénaires, est resté ce qu'il était pour Aristote: un animal vivant et de plus capable d'une existence politique; l'homme moderne est un animal dans la politique duquel sa vie d'être vivant est en question.» Il veut signifier par cette formule devenue célèbre qu'à partir de la seconde moitié XVIII^e siècle, dans certains pays d'Occident, la transformation de la vie humaine est devenue l'enjeu privilégié du pouvoir. Comme Foucault (1976, p. 189) le précise, «il ne s'agit plus de faire jouer la mort dans le champ de la souveraineté, mais de distribuer le vivant dans un domaine de valeur et d'utilité». Cette rupture est l'aboutissement d'un «processus à travers lequel [...] la vie naturelle commence à être intégrée dans les mécanismes et les calculs du pouvoir étatique» (Agamben, 2016, p. 12).

UNE GÉOMÉTRIE VARIABLE

Mais qu'entendent-ils par « droit à des conditions minimales d'existence » ? Les juges précisent d'entrée qu'il « ne s'agit pas d'un revenu minimum garanti »¹⁴. L'idée sous-jacente est comme nous l'avons vu que les besoins vitaux doivent être couverts par les individus eux-mêmes, via une activité lucrative, l'État social ne devant intervenir que lorsque c'est impossible (Conseil fédéral, 2012). Ce point de vue est largement partagé dans la société et il est d'ailleurs inscrit dans la Constitution fédérale de 1999 qui – comme nous l'avons vu – prévoit en son article 12 que le droit à l'aide sociale ne concerne que les personnes qui ne sont pas en mesure de subvenir elles-mêmes à leur entretien. Il existe en ce domaine, comme l'écrit Bourdieu (2012, p. 15), « une sorte d'accord sur les terrains de désaccord » : l'aide sociale doit être subsidiaire à l'emploi, donc le montant des minimums sociaux doit être inférieur aux salaires. « Le travail doit en valoir la peine », comme l'écrivent aussi bien l'USS¹⁵ que Travail.Suisse¹⁶ (pour l'articulation entre politique sociale et l'action des partenaires sociaux)¹⁷.

82

Mais deux autres postulats sont présents, sans pour autant être formulés. D'une part, l'État ne va pas agir sur les salaires pour s'assurer qu'ils permettent de couvrir les besoins vitaux (voir pour un développement les chapitres 4 et 8). D'autre part, l'absence de garantie de revenu minimum ne concerne que les personnes d'âge actif ou reconnues comme valides, puisqu'un dispositif existe déjà depuis 1965 permettant d'assurer le minimum vital des personnes déclarées « invalides » ou ayant atteint l'âge défini comme celui de la retraite, les PC à l'AVS et à l'AI, sur lequel nous reviendrons plus loin. L'absence de discussion de ces principes, qui sont de l'ordre de la doxa, illustre le fait que les décisions des juges ne sont pas le produit d'une application neutre et objective, mais participent de la (re)production de l'ordre social (Bourdieu, 1986).

14 ATF 121 I 367 (consid. 2c, p. 373), notre traduction.

15 <https://www.uss.ch/themes/travail/detail/le-travail-doit-en-valoir-la-peine>

16 <https://www.travailsuisse.ch/fr/weitere-themen/steuern-und-finanzen/2007-09-10/le-travail-doit-en-valoir-la-peine-pour-la-classe>

17 Voir dans ce livre le chapitre 1.

Les juges du Tribunal fédéral ne donnent pas les montants, mais précisent que l'obligation constitutionnelle ne recouvre « que ce qui est indispensable à une existence digne », « seul un minimum de prestations étatiques pouvant être directement exigé en vertu des droits fondamentaux »¹⁸. Ils décrètent que c'est à chaque autorité d'aide sociale de « déterminer, sur la base de sa législation, la nature et l'étendue des prestations requises dans chaque cas concret, tant les prestations en espèces que les prestations en nature pouvant être envisagées »¹⁹. Un flou est ainsi introduit, les juges ne détaillant pas ce qui distingue ce qui est indispensable à la vie de ce qui permet une existence digne. En revanche, les juges du Tribunal fédéral introduisent une différenciation fondée sur une projection temporelle relative au séjour en Suisse. Ils affirment en effet, sans amener aucun élément scientifique ou même factuel pour justifier leur propos, qu'« une personne établie en Suisse (qu'elle soit suisse ou étrangère) a des besoins d'assistance différents de ceux d'une personne qui se trouve dans le besoin lors d'un séjour de courte durée ou dont il n'est pas encore certain qu'elle pourra rester en Suisse (par exemple en tant que requérant d'asile) »²⁰.

83

C'est une géométrie variable des besoins qu'ils introduisent, liée à une projection temporelle qui le plus souvent ne dépend pas des personnes elles-mêmes mais de décisions de l'administration. Comme les juges font explicitement référence à l'asile, rappelons que tous les principes du droit d'asile ont été édictés en dehors de l'individu exilé en Suisse. Ce dernier est pris dans les mailles du filet législatif (Sarat, 1990), obligé d'agir sur un terrain qui n'est pas le sien et qui lui est entièrement imposé. Le droit d'asile, il n'a pas participé à son élaboration, il n'a aucun pouvoir pour l'interpréter et le temps suspendu durant lequel il se trouve pendant la durée de la procédure lui est imposé, « l'attente [étant] une des manières privilégiées d'éprouver le pouvoir » (Bourdieu, 1997, p. 270). Comme ce droit d'asile est souvent la seule porte d'entrée légale possible pour les personnes des Suds, il a les caractéristiques d'un racisme systémique: il s'agit d'un mécanisme institutionnel de production d'inégalités entre les Suds et les Nords.

18 ATF 121 I 367 (consid. 2c, p. 373), notre traduction.

19 ATF 121 I 367 (consid. 2c, p. 373), notre traduction.

20 ATF 121 I 367 (consid. 2d, p. 374), notre traduction.

(IN)DIGNITÉ

Les juges du Tribunal fédéral écrivent enfin dans leur arrêt que le droit constitutionnel ne vise qu'à « éviter une existence indigne basée sur la mendicité »²¹, faisant ainsi de la mendicité une frontière qui ferait basculer une vie digne vers une vie indigne. Cette représentation de la mendicité comme vie destituée fait des personnes qui mendient des êtres expulsés « du monde humain du *logos*, [des êtres] qui n'[ont] que des besoins et des appétits ponctuels et répétitifs, mais aucun horizon de désirs et de valeurs par quoi la vie se déploie au-delà de la simple survie » (Helmer, 2023, p. 50).

Ce discours reprend la tradition kantienne. Kant (1975, p. 605, 1997, p. 386) écrit en effet que « les aumônes rendent les hommes vils » (cité par Helmer, 2023, p. 61), parce qu'« en mendiant, l'homme fait montre du plus haut degré de mépris envers lui-même, et aussi longtemps que les gens ont encore quelque sentiment, c'est le dernier état auquel ils en viennent. L'homme a pour obligation de s'efforcer le plus possible de rester un être libre et indépendant dans ses relations aux autres; mais en tant que mendiant, il dépend des caprices des autres, et sacrifie son autonomie » (cité par Helmer, 2023, p. 62).

Selon la philosophie kantienne, la mendicité « grève l'autonomie constitutive du sujet moral, c'est-à-dire de ce que Kant nomme la personne. Celle-ci se définit par les traits suivants: elle est une fin en soi; elle a une valeur absolue qui la met hors de prix, soit hors de toute comparaison de valeur relative possible – c'est sa dignité – ; elle est respectable, au sens où elle suscite le respect en tant que limitation de notre arbitre face à l'absolu que cette personne représente; elle a des droits (Grandjean, 2016, pp. 389-393). Tous ces éléments donnent son contenu à la personne morale [...]. Or, la situation de dépendance matérielle propre à la mendicité instaure une relation à soi et aux autres qui n'échappe pas à la conditionnalité: le mendiant ne semble pas déterminer ses actes sans référence à un ressort extérieur, mais bien en vue d'obtenir d'un tiers ce dont il a besoin. En ce sens, il « s'avilit », il fait preuve de « mépris envers lui-même », c'est-à-dire envers sa personne au sens que Kant donne à ce terme [...]. Si le mendiant

21 ATF 121 I 367 (consid. 2c, p. 373), notre traduction.

est méprisable, ce n'est pas qu'il *doive* l'être aux yeux des autres en tant qu'individu, mais en ce qu'il l'est envers lui-même, au sens où sa condition, en somme, le dépersonnalise: il n'est plus personne » (Helmer, 2023, pp. 62-63).

Les juges du Tribunal fédéral, en opposant la condition de mendiant à celle des autres êtres humains pour qualifier ce qu'est la dignité humaine, réduisent ces personnes à leurs actes. Ils ignorent de ce fait qu'une personne qui mendie est « aussi et avant tout un homme engagé dans des rapports à soi et aux autres qui sont indépendants de sa situation de carence » (Helmer, 2023, p. 63). Par exemple, comme l'écrit Helmer (2023), elle pense, agit, communique, socialise, partage, fait des choix. Les juges confirment en outre avec cette remarque le monopole qu'ils attribuent à l'État de la distribution légitime des ressources d'assistance (Tabin & Knüsel, 2023), le don altruiste étant par ricochet problématisé parce que l'acte même de mendier est considéré comme indigne de la condition humaine.

La définition du droit à des conditions minimales d'existence ainsi dessinée repose donc sur une différenciation entre ce qui relève de la satisfaction des besoins vitaux et de l'épanouissement de l'être humain, sur le fait que ne sont garanties que des conditions minimales d'existence, au moins pour les personnes valides d'âge dit « actif », que ces conditions minimales peuvent encore être réduites en fonction d'une projection relevant du racisme systémique concernant la durée du séjour en Suisse, le plus souvent décidée en dehors des personnes concernées, et enfin que l'acte de mendier serait une atteinte à la dignité, une manière de confirmer le monopole par l'État de la distribution légitime des ressources d'assistance. Ce faisant, les juges prônent une biopolitique que nous allons examiner dans la section suivante.

2.3. BIOPOLITIQUE

Dans l'exposé des motifs adressé au Parlement à l'appui d'une nouvelle Constitution fédérale, le Conseil fédéral (1996, p. 151) propose d'introduire un « droit à des conditions minimales d'existence ». Lors des débats parlementaires, largement référés à l'arrêt des juges fédéraux de 1995 précédemment cité, le titre de l'article 12 est modifié pour devenir

« droit d'obtenir de l'aide dans des situations de détresse » par crainte d'une extension des prestations si la formulation initiale était retenue (Coullery, 2018).

Il ressort des travaux préparatoires qu'une proposition minoritaire visant à inscrire dans le texte constitutionnel un droit à l'aide sociale a été rejetée, notamment au motif que tout le monde ne doit pas avoir droit à des allocations à hauteur des normes recommandées aux cantons par la CSIAS (Coullery, 2018). Lors des débats de l'Assemblée fédérale en 1998, les personnes relevant du domaine de l'asile ont été explicitement mentionnées par le conseiller fédéral Arnold Koller. Ce dernier a affirmé que le fait que les personnes qui demandent l'asile reçoivent nettement moins que ce que prévoient les normes CSIAS, en l'occurrence les seuls besoins de nourriture, de vêtements et d'abri, respecte le droit²². Il a confirmé ce faisant un présupposé comme nous l'avons vu déjà énoncé par les juges du Tribunal fédéral en 1995 : celui qu'un niveau de prestations plus bas pour les personnes qui ne sont pas reliées au territoire national helvétique se justifie par une projection concernant leur durée de séjour en Suisse. L'affirmation est toujours proférée sans référence ni scientifique, ni factuelle : elle ressort du sens commun parce qu'elle repose sur « un fonds d'évidences partagées [...] qui assure, dans les limites d'un univers social, un consensus primordial sur le sens du monde, un ensemble de lieux communs [...] tacitement acceptés » (Bourdieu, 1997, p. 118).

86

La géométrie variable des minimums vitaux sociaux instituée à partir de ce sens commun peut être analysée à partir des travaux d'Agamben (2016). Partant de la différence que nous avons relevée entre *zōē*, la vie nue (d'ordre biologique), et *bios*, la « bonne vie » (d'ordre politique), il part du postulat que la « politisation » de la vie, soit le passage de *zōē* à *bios*, est central pour l'État moderne, puisque c'est l'opération par laquelle la vie devient une « bonne vie ». Or, dans l'État contemporain, tous les sujets biologiques ne sont pas admis à cette transformation, et l'un des caractères essentiels du pouvoir souverain « est qu'il lui faut redéfinir sans cesse dans la vie le seuil qui articule ce qui est dedans et ce qui est dehors. » (Agamben, 2016, p. 117).

²² <https://www.parlament.ch/centers/documents/de/bundesverfassung-reform-amtlisches-bulletin-nr-d.pdf>

VIE ET VIE

C'est ce seuil que le pouvoir judiciaire comme le législateur définissent en différenciant les besoins en fonction d'une projection concernant la stabilité du séjour en Suisse, ainsi que de la position face aux dispositions à l'emploi. D'une part, les personnes à qui un temps suspendu est imposé n'ont droit qu'à une aide réduite à ce qui est nécessaire à la vie nue (nourriture, vêtements, abri et soins). Or, s'il y a « vie et vie » (Blondel & Delzescaux, 2018, p. 72), celle qui est réduite par l'État à sa seule naturalité devient une vie sans valeur sociale. La biopolitique est ici un pouvoir d'exclusion.

D'autre part, celles à qui la stabilité du séjour en Suisse est octroyée – par héritage pour les autochtones et par décision de ces derniers pour les personnes de nationalité étrangère, si elles sont jugées légitimes à avoir des besoins qui dépassent les besoins biologiques (Heusser, 2017) – doivent être incitées à préférer l'emploi à l'assistance. La biopolitique est ici un pouvoir d'incitation : il s'agit de changer un comportement.

Enfin, les personnes dédouanées de l'obligation d'emploi, pour lesquelles cette dernière précaution n'a pas de sens, sont les seules à pouvoir bénéficier de transferts sociaux leur permettant d'accéder à une « bonne vie ». La biopolitique les renforce dans leur droit de ne plus mettre leur force de travail sur un marché.

87

CHAUVINISME SOCIAL

La durée de la garantie via l'État de conditions minimales d'existence est quant à elle liée d'une part au statut de séjour en Suisse, d'autre part à d'autres revenus qu'une personne pourrait obtenir pour être « en mesure de subvenir à son entretien » (selon la formulation de l'article 12 de la Constitution fédérale). Examinons ces points tour à tour.

Si le droit à un minimum vital relève du droit naturel, puisque seul est nécessaire le fait d'être humain (c'est le « quiconque » qui ouvre l'article 12 de la Constitution fédérale), demeure en arrière-fond l'idée que chaque être humain étant relié à un territoire national, les obligations d'assurer des conditions minimales d'existence des personnes de nationalité étrangère ne durent que tant qu'elles vivent sur le territoire helvétique, l'expulsion étant toujours une possibilité.

L'article 63, alinéa 1, lettre c de la LEI du 16 décembre 2005 la permet. Il prévoit en effet que le fait de toucher l'aide sociale durablement et dans une large mesure est un motif de renvoi de Suisse. C'est une disposition qui existait déjà à l'article 10 (al. 1, let. d) de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers du 26 mars 1931 (pour une analyse de l'application de cet article, voir Bolzman *et al.*, 2002), qui a été reprise dans la nouvelle loi. Son étendue a même été augmentée en 2016, puisque comme le relève le Conseil fédéral (2016) jusque-là l'autorisation d'une personne qui séjourne en Suisse légalement et sans interruption depuis plus de quinze ans ne pouvait être révoquée. Conformément au droit européen, aucune somme ni durée déterminée du soutien n'est fixée, car il s'agit de tenir compte de la situation individuelle de la personne (Conseil fédéral, 2013a; Verschueren, 2014). Les juges du Tribunal fédéral ont statué à diverses reprises sur ces situations en se basant sur le principe qu'ils nomment « de proportionnalité », soit sur une mise en balance, dont on peut s'étonner, des intérêts publics et privés. Le mode de raisonnement des juges consiste en effet à se demander s'il existe un danger concret de dépendance de longue durée à l'égard de l'aide sociale, de simples préoccupations financières ne suffisant pas, ce qui signifie qu'il faut peser l'évolution financière probable²³. Comme l'expliquent les juges du Tribunal fédéral, il s'agit avant tout d'éviter à l'État une charge supplémentaire, la révocation du permis (ou son non-renouvellement) sur la base de cette disposition étant généralement possible si une personne a reçu un soutien financier important et qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'elle subvienne à ses besoins à l'avenir²⁴. La biopolitique mise en œuvre vise donc l'exclusion de personnes dans l'intérêt de l'État. Dans une pure logique de chauvinisme social (Huysmans, 2000) consistant à tenir compte de critères culturels dans un domaine où le droit devrait dépendre du seul besoin économique, les juges du Tribunal fédéral estiment que la situation doit être appréciée en fonction du « degré d'intégration », soit de la qualité des relations sociales, culturelles et familiales de la personne concernée (Tabin, 2021).

L'article constitutionnel permet également de faire dépendre la durée de la garantie via l'État de conditions minimales d'existence des

23 Arrêt du Tribunal fédéral 2C_83/2018 du 1^{er} février 2019 (consid. 3.1).

24 Arrêt du Tribunal fédéral 2C_949/2017 du 23 mars 2018 (consid. 4.1).

dispositions à « subvenir à son entretien », l'idée étant que les personnes d'âge dit actif doivent être disposées à préférer l'emploi à l'assistance et poussées à le faire. Cette disposition ne concerne pas les personnes dédouanées de l'obligation d'emploi.

La biopolitique mise en place concernant la définition des conditions minimales d'existence repose dès lors sur une différenciation entre ce qui relève de la vie nue et de la vie sociale, les personnes dont le temps de séjour en Suisse est suspendu à une décision des autorités étant exclues de cette dernière. La durée du droit dépend quant à elle du statut de séjour (une politique d'exclusion) et des dispositions à subvenir à son entretien (soutenues par des mesures incitatives).

2.4. EFFETS D'UN SALAIRE MINIMUM

Les différents soubassements des minimums vitaux sociaux que nous venons de mettre au jour expliquent la variété des montants octroyés pour permettre de mener une existence conforme à la dignité humaine. Nous allons la concrétiser à travers quelques exemples, synthétisés ci-dessous dans le tableau 3, en discutant des effets que pourrait avoir l'instauration d'un salaire minimum. Mais avant de le faire, il est utile de préciser que les juges du Tribunal fédéral sont d'avis que le montant d'un salaire minimum doit 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” »²⁵ et ce faisant être contraire à la liberté économique garantie par l'article 27 de la Constitution fédérale²⁶.

Nous nous concentrons dans la suite de ce chapitre sur les trois types principaux de minimums vitaux sociaux discriminés par la biopolitique.

SUR LES PERSONNES QUI TOUCHENT LES MINIMUMS LES MOINS ÉLEVÉS

Comme nous l'avons vu, certaines personnes « en situation de détresse » n'ont droit qu'à une vie nue : ce sont celles qui sont sans statut de séjour

²⁵ Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010 (consid. 3.3). Voir également les arrêts du Tribunal fédéral 2C_774/2014 du 21 juillet 2017 et l'ATF 143 I 403.

²⁶ https://entscheide.weblaw.ch/cache.php?link=08.04.2010_1C_357-2009&csl_lang=fr

en Suisse ou qui ont reçu de l'État helvétique une décision de non-entrée en matière ou de refus de leur demande d'asile, et dont le renvoi est exécutable. En cas de besoin, elles ne reçoivent que la nourriture, des vêtements, un lit dans un hébergement le plus souvent collectif et des soins. Cette aide dite d'« urgence » est fournie par les cantons, le plus souvent sous forme de prestations en nature²⁷. Si, en raison de sa situation personnelle ou médicale, une personne ne peut pas percevoir des prestations en nature, elle reçoit comme aide d'urgence, par exemple en 2026 dans le canton de Vaud, et encore uniquement si elle a moins de 100 fr. de fortune et aucun revenu²⁸, 8 fr. par jour pour son alimentation, 1 fr. pour ses vêtements et 0 fr. 50 pour ses articles d'hygiène²⁹, soit 9 fr. 50 par jour. Cela signifie en moyenne (sur 30,42 jours/mois) 289 fr. par mois: même si l'on ajoute le logement en hébergement collectif et l'accès aux soins médicaux nécessaires (uniquement³⁰), c'est bien de vie nue qu'il s'agit. Ces personnes peuvent en outre être soumises à des mesures de contrainte comme la rétention (art. 73 LEI), l'assignation à un lieu (art. 74 LEI), ou la détention en attendant leur expulsion (art. 75 LEI).

90 Avec un revenu minimum aussi bas, n'importe quel salaire ou presque est plus avantageux. Selon un rapport récent du Conseil fédéral (2020), les personnes sans statut de séjour occupent surtout des emplois dans l'hôtellerie, la restauration, le bâtiment, l'agriculture, les soins de santé et à la personne et l'économie domestique.

Si ces personnes sont engagées par des employeurs ou des employeuses qui respectent les dispositions salariales obligatoires (« au gris »), l'instauration d'un salaire minimum, même à un niveau relativement bas suivant la jurisprudence des juges du Tribunal fédéral, pourrait améliorer leur situation. Cela peut particulièrement changer la donne dans les cantons, comme celui de Genève, où les syndicats n'ont pas l'obligation de dénoncer les personnes sans statut légal en Suisse aux autorités concernées et peuvent les défendre devant le tribunal des Prud'hommes

27 <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/sozialhilfesubventionen/nothilfe.html>

28 Guide d'assistance de l'EVAM, art. 178, https://www.evam.ch/app/uploads/2025/08/GA_01.08.25.pdf

29 Règlement 142.21.2 sur l'assistance et l'aide d'urgence octroyées en application de la loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (RLARA) du 3 décembre 2008, art. 16.

30 Guide d'assistance de l'EVAM, art. 169, https://www.evam.ch/app/uploads/2025/08/GA_01.08.25.pdf

sans que les autorités d'immigration n'en soient informées. Mais de manière générale, il est vraisemblable que pour nombre de ces personnes, l'instauration d'un salaire minimum ne changerait guère leur situation. L'étude « Parchemins » confirme par exemple le manque de respect du salaire minimum dans le secteur de l'économie domestique à Genève (Refle *et al.*, 2023).

Les personnes qui sont dans le processus de demande d'asile (permis N), qui ont reçu une admission provisoire (permis F) ou qui sont considérées comme personnes à protéger (permis S, personnes de nationalité ukrainienne uniquement) n'ont pas non plus droit à une « bonne vie », car leur séjour en Suisse est suspendu aux décisions de l'autorité. L'aide sociale qui leur est accordée est également le plus souvent fournie sous la forme de prestations en nature³¹. Lorsqu'il est versé en argent, le montant pour l'entretien d'une personne seule se situe selon les cantons entre 9 fr. 70 et 26 fr. 80 par jour, soit au maximum entre 295 fr. et 815 fr. par mois (Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), 2023). Dans le canton de Genève, il se situe par exemple à 484 fr. par mois pour une personne seule³². Relevons qu'à Genève, l'affiliation à l'assurance obligatoire des soins (AOS), avec prise en charge de la prime, de la franchise et de la quote-part, est assurée par l'État de Genève auprès d'un assureur faisant partie du réseau de soins asile³³. L'aide financière, qui n'est fournie par exemple dans le canton de Vaud qu'aux personnes qui n'ont pas de revenu et une fortune de moins de 3000 fr.³⁴, a pour particularité d'être remboursable durant sept ans après l'entrée en Suisse³⁵. Sachant, comme nous l'avons relevé en introduction, que le seuil de pauvreté se situe en Suisse à 2599 fr. par mois pour une personne seule, c'est également une vie nue seulement que permettent ces sommes.

Certaines des personnes avec un permis N, F ou S ont un emploi. Il est très difficile à celles qui ont un permis N d'obtenir un permis de

31 <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/sozialhilfesubventionen/sozialhilfe.html>

32 <https://www.hospicegeneral.ch/fr/nouveaux-baremes-daides-financieres-pour-les-permis-n-f-et-s>

33 Règlement d'application de la loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (RASLP) du 17 avril 2024, art. 63b.

34 Guide d'assistance de l'EVAM, art. 60, https://www.evam.ch/app/uploads/2025/08/GA_01.08.25.pdf

35 Ordonnance 2 sur l'asile relative au financement du 11 août 1999, art. 10.2. L'obligation de remboursement cesse si un montant de 15 000 fr. est atteint.

travail, dès lors seulement 3,7 % d'entre elles sont employées. Mais la proportion s'élève à 47,6 % pour les personnes qui ont un permis F (en 2022)³⁶ et même à 67 % pour celles qui ont un permis S (dernier trimestre 2024)³⁷. Sans surprise, leurs revenus sont modestes, puisque le salaire mensuel moyen standardisé des personnes qui ont un permis S n'atteint que 4598 fr. C'est donc en moyenne à peine 118 fr. de plus qu'un salaire considéré comme bas (66 % du salaire médian³⁸). Un salaire minimum, même à un niveau relativement bas suivant la jurisprudence des juges du Tribunal fédéral, changerait vraisemblablement la donne pour les personnes de ce groupe qui ont un bas salaire, car les employeurs ou les employeuses seraient obligés de les augmenter. Il ne changerait en revanche rien pour les personnes avec un permis N, F ou S qui participent au programme pilote « de préapprentissage d'intégration » (qui vise à les préparer à suivre un apprentissage)³⁹, car elles touchent un salaire inférieur à celui d'un·e apprenti·e (dans la plupart des cantons ayant introduit un salaire minimum, les salaires des apprenti·es ne sont pas soumis au salaire minimum, ni ceux des personnes participant à des stages ou programmes d'insertion dans le domaine de l'asile ou du handicap ou de réinsertion professionnelle)⁴⁰.

92

SUR LES PERSONNES QUI TOUCHENT L'AIDE SOCIALE « ORDINAIRE »

Les montants que reçoivent les personnes qui ont droit à l'aide sociale dite « ordinaire » sont supérieurs de 19 % à 81 % à ce que touchent celles qui n'ont droit qu'à une vie nue (Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), 2023). Le forfait pour l'entretien recommandé par la CSIAS pour les personnes résidentes n'est pas calculé pour mener une vie « conforme à la dignité humaine », mais à partir

36 <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/asylstatistik/2022/10/6-20-Effectif-processus-asile-activ-f-2022-10.xlsx.download.xlsx/6-20-Effectif-processus-asile-activ-f-2022-10.xlsx>

37 <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/asyl/ukraine/statistik-w/250602-beschaefigungsggrad-lohn-q4-2024.pdf.download.pdf/250602-beschaefigungsggrad-lohn-q4-2024-f.pdf>

38 Voir le chapitre 4.

39 <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html>

40 Voir le chapitre 5.

des dépenses effectives des 7 % des ménages qui ont les revenus les plus faibles (Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), 2020a ; Kehrli, 2020)⁴¹. Le montant de l'aide sociale pour une personne seule se situe dès lors environ 13 % en dessous du seuil de pauvreté de la statistique internationale (voir le tableau 3). Depuis 2003, il est encore réduit de 20 % pour les jeunes de 18 à 25 ans qui ne suivent pas une formation ou ne participent pas à une mesure visant l'insertion sur le marché du travail, n'exercent pas une activité professionnelle appropriée ou n'élèvent pas leurs enfants⁴² (Keller, 2025). Les soins médicaux conformément à l'AOS font partie de la couverture des besoins de base et sont garantis (y compris la franchise et la quote-part)⁴³.

Les normes de la CSIAS font l'objet d'une décision politique (elles doivent être approuvées par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales) : malgré le fait qu'elles aient été jugées trop basses pour permettre de mener une existence conforme à la dignité humaine (Stutz *et al.*, 2019), et donc qu'elles ne permettent qu'une vie un peu moins nue, elles sont utilisées par l'OFS comme référence pour calculer le taux « absolu » de pauvreté en Suisse. Cet artifice a pour effet de diminuer de moitié le taux de pauvreté de la statistique internationale fixé par convention à 60 % de la médiane du revenu disponible équivalent : en effet, selon cette dernière, 16,1 % de la population vit sous le seuil de pauvreté en 2023, mais avec la statistique nationale, purement politique, ce pourcentage descend à 8,1 %⁴⁴.

21 cantons sur 26 suivent (en 2024) les recommandations de la CSIAS et octroient le forfait mensuel recommandé pour l'entretien d'une personne seule, soit 1061 fr. (en 2026), auxquels s'ajoutent des montants variables suivant le lieu pour le logement, le paiement des frais médicaux de base et des « prestations circonstanciées » liées par exemple à des frais de santé ou de formation. Les cantons ne suivant pas ces normes ont pour la plupart fixé des montants inférieurs (Heusser, 2017). Selon les normes de la CSIAS de 2026 (D.3.1), la fortune d'une personne seule ne doit pas dépasser 6000 fr., c'est donc le double des

41 Jusqu'en 2005, c'étaient les revenus des 20 % qui étaient pris en compte (Heusser, 2017) : il y a donc eu une nette diminution des prestations.

42 Normes CSIAS, C.3.2, ch. 4.

43 Normes CSIAS, C.5.

44 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete.assetdetail.34507123.html>

personnes dans le processus d'asile et 60 fois plus que les personnes à l'aide d'urgence dans le canton de Vaud.

Relevons encore que les mères vivant seules avec un ou des enfants sont nettement surreprésentées dans les personnes qui reçoivent l'aide sociale. Ainsi, en 2019, le taux d'aide sociale s'élevait à 3,2 % pour la population générale, tandis qu'il se montait à 21,2 % pour les ménages dit « monoparentaux », en fait composés à 93 % de mères avec enfant(s) (Mosimann *et al.*, 2021). C'est un effet conjugué des arrangements sexués dans les familles qui font que ce sont principalement les mères qui diminuent ou cessent leur activité professionnelle à l'arrivée d'un-e enfant (Fluder & Kessler, 2024), ainsi que des salaires féminins qui restent globalement inférieurs de 16,3 % à ceux des hommes en 2022⁴⁵.

Le forfait est fixé en fonction du nombre de personnes faisant ménage commun, selon une échelle qui considère que les coûts diminuent en fonction du nombre de personnes dans le ménage, et encore davantage à partir de la cinquième personne dans le ménage⁴⁶. Il est délibérément moins élevé que les bas salaires, car il a pour objectif de pousser les personnes d'âge actif à exercer une activité rémunérée et les jeunes à se former dans ce but (Stutz & Bauer, 2002). Les personnes d'âge dit « actif » sont poussées à intégrer des dispositions à l'emploi par un système qui prévoit des sanctions allant jusqu'à une réduction de 30 % du forfait d'entretien (durant douze mois au maximum)⁴⁷, ce qui a pour effet qu'elles acceptent parfois des salaires extrêmement bas, au point que l'aide sociale doit compléter leurs revenus. La part des personnes qui reçoivent l'aide sociale tout en occupant un emploi est même en augmentation: elle se monte à 32,7 % en 2022 (von Gunten *et al.*, 2023). Il est vraisemblable ici encore qu'un salaire minimum changerait la donne pour ces personnes en diminuant le pourcentage des personnes actives occupées devant recourir à l'aide sociale. Un salaire de ce type aurait également pour effet de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes, et dès lors le nombre de femmes devant recourir à l'aide sociale. Mais si le montant du salaire minimum s'aligne comme à Neuchâtel sur le niveau des PC à l'AVS et à l'AI (Conseil d'État du

45 <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>. Voir aussi le chapitre 2.

46 Normes CSIAS 2025, C.3.1, ch. 1 bis.

47 Normes CSIAS 2025, F.2, al. 2, let. a.

canton et république de Neuchâtel, 2013), il n'est guère vraisemblable qu'il ait une influence sur le forfait de l'aide sociale.

Signalons encore que le droit de la poursuite pour dettes et de la faillite permet aux organes de l'État de saisir les biens (hors ceux déclarés insaisissables⁴⁸) et les revenus d'un débiteur ou d'une débitrice sauf ce que « le préposé estime indispensable au débiteur et à sa famille »⁴⁹. Selon les lignes directrices publiées en 2009 par les préposés aux poursuites et faillites⁵⁰, le montant de base forfaitaire pour la nourriture, l'habillement, les soins corporels et de santé, l'entretien du logement, les activités culturelles s'élève à 1200 fr. par mois pour un débiteur célibataire, et à 1700 fr. pour un couple. Le montant pour les besoins vitaux dans les procédures de saisie est ainsi légèrement plus élevé que le forfait de la CSIAS. Pour les personnes concernées, un salaire minimum ne changerait rien à leur situation présente, car l'argent gagné en plus serait saisi, mais permettrait dans certains cas de liquider plus rapidement leurs dettes. Pour les salaires qui seraient impactés à la hausse, cela changerait également la donne pour calculer les pensions dues en cas de divorce, les normes des poursuites et faillites étant utilisées dans le droit du divorce⁵¹.

SUR LES PERSONNES QUI TOUCHENT LES MINIMUMS MOINS BAS

Les personnes qui sont dédouanées de l'obligation d'emploi en raison de leur âge (AVS et Ptra) ou d'une labellisation comme « invalide » (AI) ont droit à des sommes dépassant le seuil de pauvreté de la statistique internationale cité en introduction de ce chapitre (voir également le tableau 3). Seules les personnes ayant atteint l'âge décrété comme celui de la retraite sont toutefois totalement dédouanées de l'obligation d'emploi: les personnes qui reçoivent une rente de l'AI comme celles qui reçoivent les indemnités journalières Ptra doivent en effet toujours prouver soit leur inaptitude à l'emploi, soit leurs dispositions à en occuper un.

48 Loi sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889, art. 92.

49 Loi sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889, art. 93.

50 https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/economie_emploi/poursuites_faillites/Flowcharts/Fichiers_pdf/Lignes_directrices_minimum_vital_2009.pdf

51 ATF 147 III 265 (consid. 7.2, p. 281)

Les PC à l'AVS ou à l'AI sont accordées lorsque les pensions (et les éventuels autres revenus) ne couvrent pas les « besoins vitaux »⁵². Notons d'emblée que l'instauration d'un salaire minimum, si son montant est suffisamment élevé, aurait pour conséquence d'augmenter les cotisations salariales, donc les pensions, diminuant de ce fait le besoin de PC à l'AVS ou à l'AI. Les Ptrs « assurent la couverture des besoins vitaux » des personnes qui ont perdu leur emploi après 60 ans jusqu'à ce qu'elles puissent toucher leur pension de vieillesse et sont calculées de la même manière que les PC à l'AVS ou à l'AI.

Le « besoin vital » est calculé de manière nettement plus large dans les PC à l'AVS ou à l'AI et dans les Ptrs. Comme le montrent les calculs de la CSIAS de 2020, toujours valables en 2026, les montants sont 62 % supérieurs à ceux de l'aide sociale « ordinaire » pour une personne seule, et 93 % pour une famille avec deux enfants, ce qui les situe au-dessus du seuil de pauvreté internationale (Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), 2020b). En outre, elles ont une franchise de fortune de 30 000 fr. pour une personne seule (50 000 fr. pour un couple)⁵³, une somme sans commune mesure avec les 6000 fr. autorisés dans l'aide sociale « ordinaire », les 3000 fr. ou encore les 100 fr. des personnes auxquelles les autorités (vaudoises dans ces exemples) ne permettent qu'une vie nue.

Ces montants résultent de la décision du Conseil fédéral (Conseil fédéral, 1996, p. 330) de vouloir, pour les publics dédouanés de l'obligation d'emploi, « non pas le pur minimum vital biologique, au-dessous duquel l'individu est menacé dans sa vie ou sa santé, mais un montant plus élevé, proportionné aux conditions actuelles et assurant [...] un mode de vie simple, mais tout de même digne d'un être humain ». La rhétorique à propos de ce type de destinataires est comme nous pouvons le constater radicalement différente de celle concernant les autres catégories. Si aucune étude ne vient justifier que les sommes prévues permettent une « bonne vie », nous ne pouvons que constater que les minimums vitaux sociaux pour ces catégories sont nettement plus élevés.

Relevons enfin que ce droit plus élevé concerne surtout les personnes pouvant justifier d'un capital d'autochtonie important, car d'une part

⁵² LPC, art. 2.

⁵³ LPC, art. 11, let. c.

les personnes ayant une nationalité d'un pays situé en dehors de l'UE ou de l'AELE doivent avoir habité en Suisse de manière ininterrompue durant dix ans (cinq ans pour les personnes réfugiées et apatrides)⁵⁴, d'autre part parce que le fait de recevoir ces prestations peut être un motif de renvoi de Suisse (Tabin, 2021).

L'on voit bien les différences entre ces minimums vitaux sociaux, et l'on peut imaginer ce qu'ils permettent ou interdisent de faire. Aucun n'est fondé sur des données scientifiques permettant d'estimer ce qu'il faudrait recevoir pour vivre dignement, et aucune donnée n'est récoltée pour savoir comment les personnes qui reçoivent ces minimums vitaux sociaux les vivent, notamment quelle expérience d'(in)sécurité sociale ces minimums soutiennent (Castel, 2003).

C'est sur la base du montant des PC à l'AVS et à l'AI que le montant du salaire minimum instauré dans la Constitution du canton de Neuchâtel le 27 novembre 2011 a été calculé (21 fr. 35 brut par heure en 2026⁵⁵) (Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel, 2013). Afin de ne pas sortir du cadre de la politique sociale pour entrer dans celui de la politique économique, ce qui aurait pu avoir pour conséquence de risquer de faire invalider la loi par les tribunaux, le montant de ce salaire minimum a été calculé « sur les revenus d'assistance d'une personne seule, alors même qu'un travail à temps plein devrait permettre à la personne salariée de couvrir non seulement ses propres besoins, mais également de contribuer à l'entretien des enfants dont elle a la charge... » (Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel, 2013, p. 5)⁵⁶. Les montants, dans les autres cantons, sont comparables à celui du canton de Neuchâtel (voir le tableau 4 du chapitre 4), car ils ont également été fixés en référence aux PC à l'AVS et à l'AI. Selon nos calculs (voir le tableau suivant), les salaires minimums fixés dans les lois sont aujourd'hui (légèrement) supérieurs aux montants PC à l'AVS et à l'AI, sans avoir eu toutefois d'effet retour sur le montant de ces dernières.

54 LPC, art. 5.

55 https://www.ne.ch/autorites/DECS/SEMP/organisation/Documents/2026_Memento_SMIN.pdf

56 Le canton de Neuchâtel a choisi une lecture restrictive des décisions des juges du Tribunal fédéral. L'arrêt du Tribunal fédéral 2C_774/2014 du 21 juillet 2017 (consid. 5.6.7) ouvre en effet la porte à un mode de calcul du salaire minimum basé sur les normes (à 66 % du salaire médian) du SECO pour définir les bas salaires (voir le chapitre 5).

TABLEAU 3 : MINIMUM VITAL EN FRANCS, POUR UNE PERSONNE SEULE,
DANS QUELQUES DISPOSITIFS (DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE)
VS SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX DIMINUÉS DES PRIMES CANTONALES
MOYENNES DE L'AOS (2026)⁵⁷

Dispositif/rubriques	Besoins vitaux	Loyer	Total mensuel (maximum)	Total annuel (maximum)
Assistance et aide d'urgence (sans statut de séjour, non-entrée en matière, refus d'asile) (Vaud, 2026) ⁵⁸	En nature. Si impossible, 289 fr.	En nature (hébergement collectif)	289,00	3468,00
Domaine de l'asile (permis N, F et S) (Genève, 2026) ⁵⁹	484 fr.	1465 fr. max.	1949,00	23 388,00
Aide sociale (2024)	1061 fr. ⁶⁰	Moyenne : 1327 fr. ⁶¹	2388,00	28 656,00
Seuil de pauvreté selon la statistique internationale (2023)	60 % de la médiane du revenu disponible équivalent		2599,00	31 188,00
Loi sur la poursuite et la faillite ⁶²	1200 fr.	Entre 1209 fr. et 1575 fr.	2775,00	33 300,00
PC à l'AVS ou à l'AI ou Ptr (2026)	1722 fr. 50	Entre 1390 fr. et 1575 fr.	3297,50	39 570,00
Salaire minimum Tessin : 20 fr. 25/heure	Moins prime moyenne AOS Tessin : 582 fr. 60/mois		3102,90	40 920,30
Salaire minimum Neuchâtel : 21 fr. 35/heure	Moins prime moyenne AOS Neuchâtel : 529 fr./mois		3356,70	44 166,10
Salaire minimum Jura : 21 fr. 40/heure	Moins prime moyenne AOS Jura : 520 fr. 40/mois		3374,40	44 387,60

57 [https://cms.news.admin.ch/dam/fr/edi/5HEMkJXsf9mI/PG26-Tabelle-Kantonale + monatliche + mittlere + Prämie + pro + Altersklasse.pdf](https://cms.news.admin.ch/dam/fr/edi/5HEMkJXsf9mI/PG26-Tabelle-Kantonale+monatliche+mittlere+Prämie+pro+Altersklasse.pdf)

58 Règlement 142.21.2 sur l'assistance et l'aide d'urgence octroyées en application de la loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (RLARA) du 3 décembre 2008, art. 16.

59 <https://www.hospicgeneral.ch/fr/nouveaux-baremes-daides-financieres-pour-les-permis-n-f-et-s>

60 Normes CSIAS, C.3.1.

61 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete.html>

62 https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/economie_emploi/poursuites_faillites/Flowcharts/Fichiers_pdf/Lignes_directrices_minimum_vital_2009.pdf

Salaire minimum Bâle-Ville : 22 fr. 20/heure	Moins prime moyenne AOS Bâle-Ville : 545 fr. 10/mois	3495,30	45 984,00
Salaire minimum Genève : 24 fr. 59/heure	Moins prime moyenne AOS Genève : 586 fr./mois	3889,40	51 147,90
Salaire médian suisse (2024) : 7024 fr./mois	Moins prime moyenne AOS CH : 465 fr. 30/mois	6558,70	85 728,40

Commentaire du tableau : calcul du salaire minimum réalisé sur la base de 42 h. de travail par semaine (182 h. par mois). Montant annuel sur 13 mois (en 2024, plus de trois salariés sur quatre ont reçu un 13^e salaire⁶³). À noter que 29,5 % de la population reçoit en 2024 un subside pour payer les primes AOS, pour un montant moyen par assuré-e de 2484 fr. (207 fr. par mois) (Schüpbach, 2025), sachant que les primes nettes de l'AOS se montent à 463 fr. par mois en 2023 (OFAS, 2025b). Certaines des personnes qui reçoivent le salaire minimum voient donc leurs primes subsidiées.

CONCLUSION

Au terme de ce chapitre, qui avait pour but de mettre au jour les soubassements philosophiques et sociaux des différents minimums vitaux sociaux qui existent en Suisse, nous sommes à même de mieux comprendre la biopolitique aujourd'hui mise en œuvre en Suisse : elle attribue le monopole de la distribution légitime des ressources d'assistance à l'État, favorise parce que c'est dans son intérêt les personnes qui ont le capital d'autochtonie le plus important, discrimine en fonction du droit de séjour que les autorités helvétiques décident d'attribuer et prévoit des mesures punitives en cas de dispositions à l'emploi jugées problématiques. De ce fait, seules les personnes dédouanées de l'obligation d'emploi, pour autant qu'elles puissent justifier d'un capital d'autochtonie suffisant, reçoivent des sommes dépassant le seuil de pauvreté de la statistique internationale, mais sans commune mesure avec le salaire médian en Suisse (voir le tableau 3).

Les propositions d'instauration d'un minimum vital social sur le plan fédéral par l'entremise d'un impôt négatif sur le revenu⁶⁴, d'un revenu de base inconditionnel⁶⁵, d'une assurance générale du revenu (Gurny & Ringger, 2022) comme d'autres mesures de réforme globale (Conseil fédé-

63 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en.assetdetail.36195848.html>

64 <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20253405>

65 <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/votations/20160605/pour-un-revenu-de-base-inconditionnel.html> et <https://initiative-revenudebase.ch>

ral, 2012) ont toutes été rejetées jusqu'ici. Nous sommes dès lors encore loin de l'instauration d'un minimum vital social unique, et encore davantage du fait qu'il puisse permettre une « bonne vie ».

L'instauration d'un salaire minimum en Suisse aurait par ricochet des effets sur certaines des personnes qui touchent ces minimums vitaux sociaux en améliorant leurs conditions d'emploi. Et il permettrait de généraliser l'idée selon laquelle il est de la responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse, et non pas de l'État, de garantir un « minimum vital » pour des personnes en emploi. Mais ces effets seront fonction du montant choisi pour le salaire minimum. S'il est fixé au niveau des PC à l'AVS ou à l'AI, tant que domine l'idée que le travail doit en valoir la peine et que pour ce faire il faut qu'il soit plus rémunérateur que les minimas sociaux, il n'aura guère d'effet à la hausse sur ces derniers.

HISTOIRE(S)

CHAPITRE 3

25 ANS DE CAMPAGNE POUR LES SALAIRES MINIMUMS. L'APPORT DES SYNDICATS SUISSES DE 1998 À 2023

ANDREAS RIEGER ET DAVID GALLUSSER

Cette contribution retrace l'histoire des campagnes syndicales pour des salaires minimums tout en analysant leurs effets concrets sur les bas salaires. C'est l'USS qui a décidé de mener campagne contre les bas salaires lors de son congrès de Davos de novembre 1998. Si la démarche des syndicats consistant à réclamer publiquement une revalorisation des bas salaires semble aujourd'hui couler de source, politiser les bas salaires était une démarche nouvelle à ce moment-là. En ce sens, ce congrès a marqué un tournant : les bas salaires ont été érigés en tant que problème de société et placés au cœur de l'action syndicale.

Comme nous le verrons dans la première partie de ce chapitre, les salaires étaient rarement discutés dans le débat public en Suisse avant les années 1990. Les syndicats eux-mêmes négociaient généralement les CCT à huis clos dans les entreprises ou les branches, et ces CCT ne prévoyaient pas toutes des salaires minimums. Par ailleurs, les CCT étaient une exception dans les secteurs à bas salaires comme le commerce, l'industrie textile ou le nettoyage.

À cette époque, les salaires minimums fixés par l'État étaient rarement envisagés comme une solution. Ils entravaient la stratégie des syndicats consistant à fixer les salaires par le biais de CCT sans que l'État ne s'en mêle, et allaient à l'encontre de l'idée, largement partagée, selon

laquelle les salaires sont pour l'essentiel une affaire qui est du ressort du privé. Les syndicats n'avaient pourtant pas toujours rejeté la réglementation des salaires par l'État. Comme nous le verrons plus loin, après la grève générale de 1918, ils avaient milité, sans succès, pour des offices de salaires paritaires permettant de fixer des salaires minimums dans certaines branches.

Le tournant dans la politique des salaires est intervenu avec la prise de conscience que les syndicats ne parvenaient plus à remplir certaines de leurs missions fondamentales dans une partie croissante de l'économie. Ils n'arrivaient plus à organiser les travailleuses et travailleurs afin de lutter ensemble pour de meilleures conditions de travail et avaient surtout peu à offrir aux nombreuses femmes qui travaillaient dans les branches à bas salaires.

104 C'est sous l'impulsion d'une nouvelle génération de syndicalistes que les orientations d'une campagne nationale contre les bas salaires ont été données au congrès de l'USS de 1998. Les syndicats se sont engagés pour de meilleurs salaires sous le slogan « Pas de salaire au-dessous de 3000 fr. ». Pour ce faire, ils ont eu recours à de nouveaux moyens de campagne, consistant à mettre le patronat sous pression en mobilisant le salariat et en dénonçant publiquement les bas salaires. La démarche a été efficace. Beaucoup d'employeurs et d'employeuses ont cédé en augmentant les salaires, notamment parce qu'elles et ils s'inquiétaient de leur réputation auprès des consommatrices et consommateurs. Des démarches complémentaires ont permis d'objectiver une réalité invisibilisée jusque-là : un recensement des bas salaires dans les conventions collectives par les syndicats et l'utilisation de statistiques salariales nouvellement mises à disposition par l'OFS.

Le succès ne se fit pas attendre : en tenant compte du renchérissement, les bas salaires ont enregistré une hausse réelle de 18 % dans l'hôtellerie-restauration entre 1998 et 2004. Chez Coop et à la Migros, la hausse a été similaire durant la même époque. Dans ces mêmes années, la proportion de femmes payées moins de 60 % du salaire moyen dans l'économie privée est tombée de 11,3 % à 9,1 %. La proportion de salaires très bas, de moins de la moitié du salaire moyen, a encore davantage baissé.

Le succès de la campagne n'a pas été que matériel. Elle a contribué à conférer aux syndicats une certaine hégémonie dans le discours sur les bas salaires, ce qui n'allait pas de soi. L'opposition à la hausse des

salaires a été considérable. Des représentants patronaux et des économistes sont même allés jusqu'à réclamer une baisse générale des salaires pour que la Suisse puisse résister à la concurrence mondiale. Ils ont présenté le secteur des bas salaires comme une contrainte économique, raison pour laquelle les employeurs ou les employeuses n'auraient pas dû être tenues pour responsables des montants. Cette argumentation n'a toutefois pas su convaincre l'opinion publique. Les bas salaires ont de plus en plus été jugés comme étant problématiques.

Toutefois, après quelques années, la campagne sur les bas salaires s'est essouffée. La proportion de bas salaires est restée élevée, surtout dans les branches non régies par des CCT. Un débat sur la manière de mener une nouvelle campagne s'est engagé au sein des syndicats. Nous retracerons ce débat qui a abouti en 2010 à la décision de l'USS de lancer elle-même une initiative nationale pour les salaires minimums. Celle-ci devait d'emblée être accompagnée de nouvelles campagnes dans les branches. Elle a subi une importante défaite dans les urnes en mai 2014 en n'obtenant que 23 % d'avis positifs. Aucun canton ne l'a approuvée. Le camp adverse a agité la crainte du chômage. Il a également soulevé la crainte d'une immigration accrue, attirée par un salaire minimum.

Toutefois, dans les différentes branches, la campagne a été efficace. L'initiative a suscité une sensibilité nouvelle à la problématique des bas salaires et contraint le patronat à faire des concessions. Les syndicats sont parvenus à imposer la revendication d'un salaire d'au moins 4000 fr. par mois comme une nouvelle norme. Les salaires du commerce de détail ont ainsi bénéficié d'une nouvelle revalorisation. Les salaires les plus bas ont également sensiblement augmenté dans les arts et métiers. Dans l'industrie du métal et des machines, les partenaires sociaux ont, pour la première fois dans l'histoire, fixé des salaires minimums dans la CCT.

Le rejet de l'initiative nationale n'a pas mis un terme aux efforts pour obtenir des salaires minimums légaux, mais ceux-ci se sont poursuivis au niveau cantonal et communal. Dans le canton de Neuchâtel, le peuple s'est prononcé pour le principe d'un salaire minimum cantonal dès 2011 dans la loi cantonale sur l'emploi et l'assurance chômage (LEmpl). Suite à cette acceptation, le Parlement cantonal a fixé le salaire horaire minimum à 20 fr. Le principe même du salaire minimum

a été attaqué en justice par plusieurs organisations patronales. In fine, le Tribunal fédéral a confirmé la licéité des salaires minimums cantonaux tant qu'ils visent à lutter contre la pauvreté laborieuse et que leur montant est basé sur un minimum social¹. Dans le sillage de Neuchâtel, des syndicats et des partis progressistes ont lancé des initiatives similaires au niveau cantonal et au niveau communal².

Que reste-t-il après vingt-cinq ans de campagnes pour des salaires minimums ? Nous constatons que les batailles réussies lors du passage au nouveau millénaire, puis celles du début des années 2010, ont permis de revaloriser les bas salaires. Ces derniers ont augmenté plus vite que les salaires moyens depuis les années 1990, et les inégalités salariales en Suisse ont diminué au bas de l'échelle³. La Suisse a ainsi évité l'apparition d'un secteur à bas salaires en expansion, tel que souhaité par le patronat et certains économistes, et tel qu'il a été créé en Allemagne. Mais, malgré tous ces progrès, les bas salaires restent très répandus en Suisse. Avec l'augmentation du renchérissement, nous observons dans les années 2021 à 2023 une stagnation dans quelques catégories des bas et moyens salaires.

106

Le vent a également tourné dans les sciences économiques à propos des bas salaires et des salaires minimums : la littérature économique est devenue plus favorable aux salaires minimums étatiques et conventionnels, notamment grâce au développement de méthodes empiriques mieux adaptées. De nombreuses études ont ainsi établi que les salaires minimums n'étaient pas les tueurs d'emplois que leurs opposant-es décrivaient⁴.

3.1. LE TOURNANT DE LA POLITIQUE SALARIALE DES SYNDICATS DE L'USS DE 1998

Le tournant politique des syndicats à propos des salaires n'est pas le premier dans l'histoire de la Suisse. Dans le chapitre qui suit, nous passons en revue comment, depuis la Première Guerre mondiale, les syndicats suisses se sont emparés de cette question.

1 Voir le chapitre 4.

2 Pour plus de détails, voir le chapitre 5.

3 Voir infra, 7.1.

4 Le chapitre 7 reviendra sur l'état de la littérature scientifique et notamment sur les récentes études menées à Genève.

RÉGULATION DES SALAIRES : PREMIÈRE TENTATIVE DANS LE SILLAGE DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

Avant la Première Guerre mondiale, la politique salariale passait en priorité par des luttes et des grèves pour l'augmentation des salaires dans certaines branches, entreprises et à certains endroits. Une conjoncture favorable avait contribué à une augmentation progressive des salaires réels. Avec la guerre, la situation s'est dramatiquement détériorée. Dès 1916, les salaires réels se sont effondrés, notamment sous le coup d'une forte inflation. En 1917, la Suisse a même connu des manifestations de la faim ainsi que des actions de confiscation de denrées sur les marchés par des manifestant-es. On a également assisté à une forte radicalisation dans les entreprises ciblant de façon récurrente les salaires (Zimmermann, 2016). Même le personnel bancaire est entré en grève à Zurich en 1918, parce que ses salaires réels avaient chuté pendant la guerre⁵.

En février 1918, les forces syndicales et politiques du mouvement ouvrier suisse ont constitué un comité de lutte d'urgence, le « Comité d'Olten », qui a été à l'origine de la seule grève générale que ce pays a vécue. Parmi les revendications prioritaires que ce comité avait adressées au Conseil fédéral durant l'été 1918 figurait « la mise en place d'offices paritaires des salaires » compétents pour « régler les salaires des industries et artisanats importants au niveau régional ou cantonal » (Conseil fédéral, 1919, p. 16).

Malgré la répression et la défaite de la grève générale à mi-novembre 1918, le Conseil fédéral s'est saisi par la suite du problème des salaires pour publier le 11 avril 1919 un message à l'Assemblée fédérale concernant la « réglementation des conditions de travail » (Conseil fédéral, 1919, p. 1) et un projet de loi. On y trouvait le principe selon lequel il était souhaitable de réguler, dans certains cas, la liberté complète d'entreprendre des employeurs et employeuses, notamment lorsqu'elle place l'ouvrier et l'ouvrière « dans une véritable dépendance [...] qui se [révèle] entre autres par son impuissance à exercer une influence déterminante sur la fixation de la durée du

⁵ Pour les recherches récentes sur la grève générale, voir le numéro spécial de *Traverse* (2018).

travail et du montant des salaires, et qui [amène] un avilissement des conditions d'existence » (Conseil fédéral, 1919, p. 1).

Selon le Conseil fédéral, les syndicats étaient certes « parvenus à obtenir pour leurs membres des améliorations de salaire et à les leur faire garantir par des tarifs », mais comme « la faiblesse des ouvriers non organisés se manifesta[it] particulièrement dans les questions de salaire », la question se posait d'une intervention conciliatrice de l'État en la matière (Conseil fédéral, 1919, p. 5). Le Conseil fédéral en a conclu qu'en droit du travail, comme pour ce qui concerne la protection de la santé, « on ne peut plus laisser, même la réglementation des conditions de travail de droit privé, aux intéressés exclusivement », mais « qu'il lui faut se donner la possibilité d'intervenir dans la détermination des conditions de travail proprement dites » (Conseil fédéral, 1919, p. 19). Pour atteindre cet objectif, le Conseil fédéral a proposé de créer un Office fédéral des salaires et des commissions des salaires fédérales et paritaires pour les groupes de branches. Le projet de loi prévoyait aussi l'extension du champ d'application des CCT par l'État et l'établissement de CTT contraignants⁶.

108

Cette loi sur la « réglementation des conditions de travail » a été soumise à votation populaire le 21 mars 1920, mais rejetée de justesse (49,8 % de votes favorables). Les cantons de Zurich, les deux cantons de Bâle, Saint-Gall, Soleure, le Tessin, Neuchâtel et Genève avaient nettement accepté le projet, tout comme des cantons ruraux et industriels tels qu'Uri et les deux Appenzell. Les cantons catholiques de Fribourg, Lucerne et du Valais, mais également le canton de Vaud (où 74 % des votants ont refusé le projet), ont en revanche rejeté le texte à une écrasante majorité à la suite d'une campagne virulente du petit patronat, fortement organisé.

Certaines nouvelles CCT ont certes été conclues en 1919-1920, pour l'hôtellerie-restauration, les banques ou les employé-es de commerce, mais à l'exception de celle des banques, elles n'ont pas survécu longtemps. La grande majorité des salarié-es est restée privée de salaires minimums durant la période économiquement agitée de l'entre-deux-guerres (Rieger, 2025).

6 Art. 3 du projet de loi (Conseil fédéral, 1919).

DEUXIÈME TENTATIVE À LA FIN DE LA SECONDE GUERRE MONDIALE

La misère salariale est revenue au cours de la Seconde Guerre mondiale. Les pénuries sur les marchés, dues à la guerre, ont engendré une importante inflation, avec un gel, voire une baisse des salaires. Dans certaines branches, telles que l'hôtellerie-restauration, le Conseil fédéral a imposé des salaires minimums en utilisant l'état d'urgence, dans le but de prévenir une surcharge des services d'assistance sociale à cause de l'augmentation significative des demandes. Cette situation a suscité un nouveau débat public sur les bas salaires.

En 1943, la Société suisse d'utilité publique a publié dans le *Volksrecht* un rapport sur la situation des familles démunies au printemps qui constatait que beaucoup de travailleurs et travailleuses n'avaient bénéficié d'aucune compensation du renchérissement, et que le revenu d'une grande majorité de familles était désormais tombé largement au-dessous du minimum vital. Le journal social-démocrate en a conclu que les employeurs et les employeuses devaient accorder volontairement la compensation du renchérissement, sinon qu'il faudrait mettre en place des salaires minimums légaux.

Dans son programme politique du décembre 1942, le Parti socialiste suisse (PSS) a réclamé des salaires minimums pour chaque branche professionnelle (*Schweizerische Arbeitgeberzeitung*, 1945). En 1945, Arthur Schmid (PSS) a déposé dans le canton d'Argovie une motion par laquelle il invitait le Conseil d'État à œuvrer pour que soient prises des mesures visant à créer un salaire minimum garantissant la subsistance du salarié et de sa famille. Une initiative populaire fédérale intitulée « Réforme économique et droits du travail », déposée par le PSS durant le conflit, poursuivait le même objectif. Elle entendait entre autres charger la Confédération de mettre en place un Office fédéral des salaires. Mais aucune de ces revendications n'a abouti (Bianchi *et al.*, 2011).

Après la Seconde Guerre mondiale, beaucoup de salarié-es ont toutefois bénéficié d'une compensation du renchérissement. Les syndicats se sont battus pour des CCT prévoyant des salaires minimums contraignants en menant des grèves dans de nombreuses branches. Cette lutte a été fructueuse, car en 1950 près de 50 % des salarié-es étaient couvert-es par une CCT (à titre de comparaison, seul-es 25 % l'étaient en

1938) (Rieger, 2025). Toutefois, le problème de la persistance des bas salaires dans de nombreuses entreprises non soumises à des CCT est resté largement ignoré. Pour une grande partie des salarié·es, le niveau salarial a effectivement connu une forte hausse au cours des décennies qui ont suivi, mais un voile pudique a été jeté sur les salaires modestes et de misère de l'autre partie des salarié·es, majoritairement des femmes et des immigrant·es.

LA POLITIQUE SALARIALE DES SYNDICATS JUSQU'AU DÉBUT DES ANNÉES 1990

110

Jusque dans les années 1990, la politique salariale suisse se jouait exclusivement au sein des branches et des entreprises, les syndicats n'ayant plus tenté de réguler les salaires politiquement. L'USS analysait occasionnellement les conditions-cadres et les résultats des négociations salariales sur le plan macro-économique, mais les évolutions salariales étaient rarement comparées. Elle ne se mêlait pas davantage de la politique salariale des associations qui négociaient les salaires branche par branche et pratiquaient encore des systèmes spécifiques de rémunération et d'allocations. Il allait de soi que, conformément à la volonté du patronat, les négociations salariales se déroulaient généralement dans la plus grande discrétion. Les médias étaient parfois informés des accords les plus avantageux dans les grandes branches ou entreprises.

Une grande partie des domaines connaissant des bas salaires est donc restée à l'écart de la politique salariale des syndicats. Ces bas salaires, qui ont continué d'exister même dans les périodes de haute conjoncture, n'ont jamais été au centre de leurs revendications. Ils étaient tout au plus évoqués dans les rapports des communes sur l'aide sociale. Les femmes, dont les salaires étaient considérés comme un « complément » du revenu familial, étaient les principales concernées. Mais également les travailleurs étrangers et les travailleuses étrangères, surtout avec un statut de « saisonnier », soit des personnes désavantagées sur le marché du travail et ayant un statut de séjour précaire. Pour justifier leurs salaires misérables, on disait qu'ils étaient bien plus élevés que dans leurs pays d'origine.

À l'époque, la Confédération publiait uniquement des statistiques annuelles sur les salaires moyens dans des branches définies de manière

large. Elle s'appuyait sur les données salariales de l'assurance accidents. Il n'y avait ni informations précises sur la répartition des salaires (et plus particulièrement des bas salaires), ni statistiques salariales pour différentes catégories de population. Ces données n'ont été produites qu'à partir de 1994 avec la première enquête sur la structure des salaires (ESS) par laquelle l'OFS a pour la première fois opéré un recensement représentatif des salaires auprès des entreprises privées et de la Confédération. « Jusqu'il y a une dizaine d'années, les salaires faisaient partie des secrets les mieux gardés en Suisse, au même titre que le secret bancaire ou les plans du Réduit. Ni les employés ni les ouvriers ne parlaient de leur rémunération. Ce n'était pas un sujet débattu dans la société. Il était tabou, comme les avoirs en banque » (Rieger, 2002, notre traduction).

Cette discrétion peut aussi être observée dans les papiers de position de l'USS. Entre les années 1988 et 1991, la *Revue syndicale suisse* de l'USS a abordé un large éventail de sujets: évolution économique, politique européenne, discrimination des femmes et grève des femmes, participation en entreprise, harcèlement sexuel, formation continue, protection de l'environnement, sans jamais traiter de politique salariale. Le programme de travail adopté au Congrès extraordinaire de l'USS de 1992 en témoigne également. Sur un total de 70 pages, une seule page est consacrée à la politique salariale. L'USS y posait le principe que la vente de la force de travail devait être collective et non individuelle, compte tenu du déséquilibre structurel des forces entre le patronat et le salariat. Les objectifs de politique salariale étaient les suivants (Union syndicale suisse, 1992, p. 18):

- La lutte « contre les salaires trop faibles », car le salaire doit « permettre de vivre de façon indépendante sans renoncer à un confort minimal » ;
- l'égalité salariale entre femmes et hommes ;
- la compensation intégrale du renchérissement ;
- la mise en place de systèmes de salaires transparents ;
- la remise en question du salaire au mérite.

À l'occasion du congrès de l'USS de 1994 à Montreux, le thème des salaires a également été brièvement abordé. Le rapport d'activité s'est consacré aux statistiques de l'évolution moyenne des salaires et a

constaté deux choses : d'une part, que le renchérissement n'était plus intégralement compensé depuis 1992 et, d'autre part, que les femmes avaient été défavorisées par rapport aux hommes au cours des deux premières années de récession (Union syndicale suisse, 1994).

Relevons que les congrès de l'USS de 1992 et 1994 ont repris les revendications de la grève des femmes du 14 juillet 1991. Une des revendications centrales de cet important mouvement de lutte portait sur l'égalité salariale et sur la concrétisation du principe d'égalité dans la Constitution fédérale, introduit dix ans auparavant (Studer, 2019).

LA CRISE DES ANNÉES 1990

La crise économique apparue fin 1991 a profondément changé la donne en Suisse, avec un chômage de masse, des salaires à l'embauche plus faibles et l'explosion du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale. Le sujet des *working poor*, soit des travailleurs et travailleuses pauvres, a rapidement gagné en visibilité dans les médias.

112 Politiquement, l'heure était aux réductions de salaires, ou au moins à leur gel. Le coût de la vie avait fortement augmenté au début de la crise (+6,2 % en 1991, +5,3 % en 1992, +3,4 % en 1993, +2,8 % en 1994). Comme il n'avait été que peu ou pas compensé, les salaires réels avaient subi une baisse substantielle⁷. En été 1993, Guido Richterich, président de l'UPS, n'a pas hésité à réclamer publiquement dans le *Blick* une baisse encore plus importante, affirmant qu'en Suisse les coûts salariaux sont trop élevés d'au moins 20 % (Flütsch, 1993). Erwin Somm, chef d'ABB, la plus grande entreprise de l'industrie des machines en Suisse, est allé jusqu'à réclamer, en août 1995, une baisse de 30 % des salaires pratiqués (Stark, 1995).

Beaucoup d'employeurs ou d'employeuses ainsi que de personnalités politiques du camp bourgeois prônaient la nécessité de libéraliser le marché du travail. Guido Richterich a ainsi réclamé la flexibilité des salaires minimums des CCT et l'abolition de la possibilité de déclarer de force obligatoire les CCT par l'extension de leur champ d'application. Selon lui, les chômeuses et chômeurs devaient s'accommoder

⁷ La compensation automatique du renchérissement avait déjà été supprimée dans plusieurs branches dans les années 1980.

de nouveaux emplois nettement moins rémunérés que les anciens. De nombreux patrons de l'hôtellerie-restauration sont allés de l'avant concernant la flexibilité: lors de la période de vide conventionnel de la CCT qui s'est ouverte au milieu de l'année 1996, dans toute la branche de l'hôtellerie-restauration, des milliers d'employé-es ont subi des baisses de salaires massives.

Les syndicats ont commencé à agir sur le terrain politique en lançant des référendums fédéraux contre le démantèlement de l'assurance chômage et la déréglementation de la loi sur le travail. Pour réduire le chômage, ils ont proposé un programme d'incitation keynésien et de répartir l'emploi en réduisant le temps de travail. Mais, concernant les salaires, ils sont restés largement sur la défensive. Ils ont tenté de limiter autant que possible les dégâts dans les branches régies par des CCT et n'ont pas accepté de réductions nominales de salaire, bien qu'en réalité les salaires minimums aient reculé dans de nombreuses branches.

C'est quand le pays a commencé à sortir de la crise que certains syndicats ont commencé à constituer un mouvement de résistance. Des mobilisations sont apparues dès 1996 dans le secteur de la construction sous la houlette du Syndicat industrie et bâtiment (SIB), ainsi que contre la baisse des salaires du personnel fédéral et des chemins de fer fédéraux.

113

IMPULSIONS POUR CHANGER DE CAP

Face à la situation particulièrement dramatique dans le secteur tertiaire privé, un tournant dans la politique syndicale s'est imposé. Si le développement des bas salaires touchait moins la construction, l'industrie et le service public, secteurs prioritaires des syndicats, les bas salaires étaient plus répandus, et structurellement enracinés, dans les branches du tertiaire à dominante féminine, telles que l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, les services à la personne ou le nettoyage. On rencontrait aussi des emplois mal rémunérés dans l'industrie, mais leur nombre diminuait en raison de l'automatisation des activités manuelles répétitives et du déclin de l'industrie textile.

Au sein de l'USS, la quasi-totalité du secteur tertiaire privé était traditionnellement organisée par la Fédération du commerce, des transports

et de l'alimentation (FCTA)⁸. Or, cette organisation s'est trouvée débordée. Ses piliers traditionnels, tels que les brasseries, étaient en déclin, ce qui a eu pour effet de réduire les ressources financières consacrées au développement syndical dans le secteur tertiaire.

Au début des années 1990, les responsables du SIB et de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) ont progressivement pris la mesure des risques liés à la tertiarisation de l'économie pour les branches des arts et métiers, plus particulièrement au fait que les bas salaires et l'absence de CCT dans le tertiaire menaçaient les acquis dans les branches traditionnelles des syndicats. Le SIB et la FTMH ont donc décidé de lancer un projet de développement commun dans les branches du secteur tertiaire privé en 1995. Un modèle d'organisation, étroitement lié aux syndicats FTMH et SIB et intégrant d'autres entités syndicales régionales, a été élaboré. Également invitée, la FCTA n'a pas souhaité participer. La nouvelle organisation a été fondée en 1996 sous le nom d'« unia »⁹. Elle s'est fixé pour branches prioritaires la vente et l'hôtellerie-restauration. Ses premiers coprésidents ont été Christiane Brunner et Vasco Pedrina¹⁰.

114

Avec le recul, on peut dire que la mise sur pied d'une nouvelle force syndicale dans le secteur tertiaire privé a jeté les bases organisationnelles et politiques permettant aux syndicats de s'attaquer enfin à la problématique des bas salaires. Cette question s'est en effet trouvée au cœur des débats dès le lancement public du nouveau syndicat unia en 1996 : « Après quatre ans de récession, les salaires ont baissé à de nombreux endroits : les revenus d'une vendeuse ou d'un employé de service ne suffisent pas à nourrir une famille. Parfois ils ne suffisent même pas pour l'entretien d'une personne seule. » À ce stade, la conclusion en termes de politique salariale demeurait encore assez vague. « unia veut mettre sur pied une représentation d'intérêts pour la mise en place de salaires garantissant la subsistance en tant que minimum absolu et pour la sau-

8 Lors d'une discussion au sein de l'USS, l'idée de créer une association pour le personnel des assurances et des banques et d'amener les associations existantes à se consacrer davantage aux nouveaux métiers dans leurs domaines d'organisation a été proposée face à la croissance du secteur tertiaire privé, mais ces plans sont restés lettre morte.

9 Tout en minuscules.

10 Après quelques années de négociations conflictuelles, unia et la FCTA se joindront au projet de fusion pour former, en 2004, le nouveau syndicat Unia (avec majuscule). À l'oral, l'expression « la petite unia » est souvent utilisée pour distinguer le syndicat unia fondé en 1996, d'Unia, son évolution, fondée en 2004.

vegarde du pouvoir d'achat grâce à la compensation du renchérissement» (unia, 1996).

Dès le début, une cruelle réalité s'est imposée aux yeux des syndicalistes¹¹ : en collectant les règlements salariaux existants, les responsables d'unia ont constaté que des branches avaient des rémunérations bien souvent inférieures à 3000 fr. Il en était ainsi dans le commerce de détail, tant chez les petit-es détaillant-es que chez des enseignes majeures comme Coop ou la Migros. La situation s'est révélée d'une gravité particulière dans l'hôtellerie-restauration : le salaire minimum pour les employé-es non qualifié-es n'était que de 2250 fr. depuis 1992. Pendant la période de vide conventionnel qui a prévalu dans l'hôtellerie-restauration de mi-1996 à fin 1997, de nombreuses employeurs et employeuses avaient procédé à de nouvelles baisses salariales. Pour faire face à ces situations alarmantes, le syndicat unia a lancé sa première campagne.

LE TOURNANT DU CONGRÈS USS DE 1998

C'est dans ce contexte qu'est née l'idée de dénoncer publiquement les salaires de misère, tout en revendiquant un montant chiffré. Pour la première fois, le concept de « politisation des salaires » a été posé comme stratégie syndicale ; l'objectif était d'exercer une pression publique en mobilisant l'opinion publique pour renforcer le faible rapport de force syndical dans ces secteurs. La fixation d'un montant servant de seuil symbolique pour dénoncer les bas salaires a été une nouveauté clé dans ce contexte.

Pour ce faire, la « petite » unia a élaboré une proposition pour le congrès de l'USS de novembre 1998¹². Sous l'intitulé « Pour une politisation des salaires », le texte disait : « Le scandale s'étend en Suisse : il y a des emplois à temps partiel dont la rémunération ne suffit plus à garantir la subsistance. [...] les syndicats doivent y mettre un terme. » Ensuite venait la revendication suivante : « Une règle générale doit s'appliquer au début du troisième millénaire dans le pays le plus riche du monde :

11 Premières et premier secrétaires centraux : Catherine Laubscher, Mauro Moretto, Corinne Schärer.

12 À l'époque, le syndicat unia nouvellement créé n'était pas membre de l'USS et donc pas autorisé à déposer des propositions. Celle-ci a par conséquent été déposée par le biais du SIB.

plus aucun salaire (net) au-dessous de 3000 fr. Ce montant est une valeur politique indicative censée permettre de mener une campagne publique à l'encontre des entreprises et des branches qui versent des salaires indignes et discriminatoires » (Syndicat industrie et bâtiment (SIB), 1998).

Les instances dirigeantes de l'USS ont saisi la balle au bond dans leur texte d'orientation sur la politique salariale, un thème qui n'avait plus été abordé depuis des décennies. Il analyse la pression salariale croissante sur les catégories de salaires les plus basses, découlant du chômage, de l'externalisation des services, des privatisations, de la libéralisation des marchés du travail au sein de l'UE et d'une couverture conventionnelle insuffisante. Ensuite, le texte conclut : « Il faut des CCT prévoyant des salaires minimums dans tous les secteurs économiques où des segments à bas salaires existent ou pourraient apparaître. Ceux-ci doivent être nettement supérieurs au seuil de subsistance fixé par l'aide sociale. Cela signifie qu'un salaire minimum net pour un emploi à plein temps doit être supérieur à 3000 fr. » Les syndicats « n'hésiteront pas à nommer ouvertement les entreprises qui versent de trop bas salaires pour faire pression sur celles-ci » (USS, 1998).

116 Dans ce document, l'USS s'est également engagée à examiner la faisabilité d'un salaire minimum légal à l'échelle nationale, comme le demandaient notamment ses sections romandes. À l'issue du congrès de novembre 1998, Paul Rechsteiner déclarait publiquement : « La réussite d'un changement de cap pour corriger le déséquilibre entre les gains massifs en capital et les salaires stagnants, voire en baisse dépend essentiellement des syndicats. » Les salaires et la réduction du temps de travail « sont non seulement des préoccupations syndicales mais aussi d'importantes questions de société ». Le but est de « donner sa valeur au travail » (Sonderegger, 1996, p. 33).

3.2. LA PREMIÈRE CAMPAGNE (1999-2004)

À la suite du congrès de novembre 1998, l'USS a lancé les préparatifs de la campagne sur les salaires minimums. La faïtière a constitué un groupe de travail avec des représentant-es d'associations syndicales pour la coordonner¹³ et a constitué un groupe d'expert-es chargé d'analyser la problématique des bas salaires et de proposer des pistes d'action.

¹³ Ce groupe de travail a rassemblé des représentant-es de l'USS, d'unia, du SSP, de la FCTA, du SIB et du SEV, le syndicat des cheminots. Ce groupe a encore publié la même année son rapport (Union syndicale suisse, 1999).

ÉTAT DES LIEUX DES BAS SALAIRES DANS LES CCT ET STATISTIQUES

Les travaux ont consisté à établir un état des lieux des salaires minimums prévus par les CCT qui étaient inférieurs à 3000 fr. mensuels nets pour un emploi à plein temps (environ 3300 fr. mensuels bruts, soit environ 16 fr. de l'heure, ce qui représente environ 66 % du salaire médian en 1998). C'était la première fois que les associations syndicales – ou du moins la plupart d'entre elles – acceptaient de partager leurs CCT comportant des bas salaires. Les découvertes furent effrayantes.

- Dans le commerce de détail existaient de nombreux salaires minimums conventionnels inférieurs à 50 % du salaire médian (soit moins de 2520 fr.). Par exemple, en 1999, Coop versait aux employé·es non qualifié·es des salaires de 2600 fr. sur le plateau central et de 2465 fr. dans les cantons de Neuchâtel et du Jura. À la Migros, les minimums étaient à peine supérieurs : à la Migros Aar, la plus grande coopérative régionale, le minimum n'était que de 2700 fr.
- Dans la branche du nettoyage, les salaires étaient particulièrement bas. Les rares CCT cantonales prévoyaient des salaires mensuels de 2400 fr. ou 2500 fr. et des salaires horaires de 13 fr. ou 14 fr.
- Dans la branche de la coiffure, le salaire minimum prévu par la CCT était de 2800 fr. après un apprentissage. Pour les personnes sans formation, il était de seulement 1560 fr. (cette catégorie n'était toutefois que peu utilisée, elle concernait principalement les jeunes « laveuses de cheveux »).
- Dans le secteur des soins, le salaire minimum des aides-soignantes de l'hôpital d'Olten était de 2782 fr. En Valais, le minimum était de 2855 fr.
- Dans les transports, le règlement des salaires de la CCT conclu avec la section de Suisse orientale de l'Association des transports routiers (ASTAG) ne prévoyait qu'un minimum de 2790 fr., et cela pour une durée hebdomadaire du travail de quarante-cinq heures et plus.
- L'hôtellerie-restauration versait des salaires particulièrement bas : la Convention collective de travail de l'hôtellerie-restauration suisse (CCNT) prévoyait 2250 fr. pour les employé·es non qualifié·es

durant leur première année de service, soit seulement 45 % environ du salaire médian. Un salaire indigne à tous égards, et qui n'avait pas évolué depuis 1992.

Certaines branches de l'industrie et des arts et métiers n'étaient pas en reste, comme en attestent les montants minimaux suivants pour le personnel sans qualification :

- Industrie textile : 2310 fr.
- Boucheries (abattoirs y compris) : 2725 fr.
- Carrosserie : 2695 fr.
- Reliure : 2740 fr.
- Industrie du cartonnage : 2556 fr.

Confronté à ces données, le patronat a fait valoir que presque personne n'était rémunéré aux montants minimums, arguant que la plupart des salarié·es gagnaient bien davantage et que le minimum conventionnel n'était appliqué qu'aux débutant·es et aux salarié·es dont le rendement était jugé insuffisant. Les statistiques salariales officielles étaient pourtant en net décalage avec ces affirmations.

118

LES STATISTIQUES SALARIALES

Au cours des années 1990, les données statistiques sur les salaires ont en effet connu un développement significatif en Suisse. À partir de 1991, l'OFS a commencé à interroger les individus sur de nombreux aspects de leur travail, y compris sur leur rémunération via l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). L'ESS, comme on l'a vu introduite en 1994, a permis à l'OFS, en recensant les salaires de 750 000 travailleuses et travailleurs, d'avoir une idée plus précise de la situation¹⁴. Cette enquête a notamment permis d'analyser la distribution salariale selon divers critères : le montant, l'âge, les qualifications, la région, etc. Ces analyses ont par exemple révélé que des centaines de milliers de salarié·es gagnaient effectivement moins de 3000 fr. nets par mois sur douze mois à la fin des années 1990.

¹⁴ L'OFS recensait déjà les salaires de près de 750 000 travailleurs et travailleuses dès 1994. En 2022, ce nombre est passé à plus de deux millions.

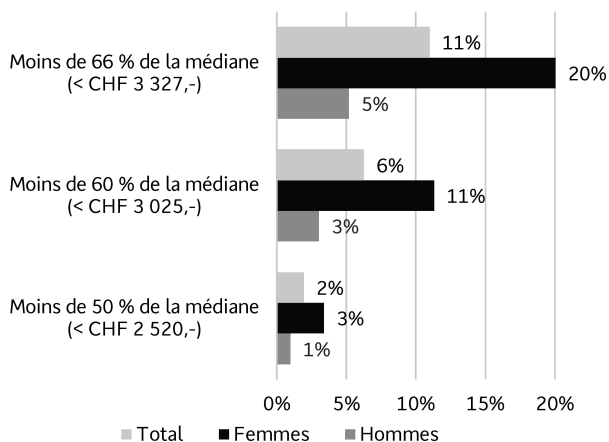
ENCADRÉ 7 : ESS ET SEUILS DE BAS SALAIRES

Dans ce chapitre, nous nous appuyons également sur les données de l'ESS (1994 à 2022). La fréquence des bas salaires est mesurée à partir de la proportion de salarié-es percevant une rémunération inférieure à 50 %, 60 % ou 66 % du salaire médian – ce dernier représentant le seuil au-dessous duquel se situe la moitié des salarié-es, tandis que l'autre moitié gagne davantage. Ces seuils relatifs permettent d'interpréter les bas salaires comme une manifestation des inégalités. La problématique des bas salaires tend à s'atténuer lorsque les salaires les plus faibles progressent plus rapidement que les salaires médians, réduisant ainsi l'écart entre le bas et le centre de la distribution salariale. En revanche, lorsque l'on utilise des seuils absolus (par exemple, la part des salarié-es gagnant moins de 3000 fr.), la taille du secteur des bas salaires diminue uniquement si les rémunérations les plus faibles augmentent, même lorsque les salaires moyens et, par conséquent, le niveau général de richesse, augmentent davantage. Les seuils relatifs sont a fortiori plus simples à comparer au fil des années parce qu'ils sont indépendants de l'évolution des prix.

L'étalon de 66 % du salaire médian s'est largement imposé pour mesurer les salaires « bas » ou « faibles ». L'OFS l'utilise pour ses analyses des bas salaires, par exemple. Quant aux salaires inférieurs à 50 % du salaire médian, ils sont à considérer comme « très bas ». Le seuil de 60 % s'impose de plus en plus comme indice de référence des salaires minimums en Europe.

L'ESS ne couvre l'ensemble du secteur public, et donc l'économie dans sa totalité, que depuis 2006. En 1998, seuls les salaires de la Confédération étaient pris en compte, en plus de ceux du secteur privé. C'est pourquoi nous basons nos analyses sur les données du secteur privé pour les années 1990 et 2000, et pour les comparaisons sur plusieurs années. Pour la situation actuelle, nous évaluons les données de l'ensemble de l'économie.

En 1998, ces données nouvellement disponibles ont par exemple permis de mesurer les différences salariales entre les hommes et les femmes : dans la catégorie des bas salaires (moins de 66 % du salaire médian) figuraient 20 % des femmes et 5 % des hommes. Cette différence s'atténuait plus les salaires diminuaient : en dessous de 2520 fr. (moins de 50 % du salaire médian), les femmes représentaient 3 % et les hommes 1 % des salarié-es.



120

Figure 6 : Salaires bruts inférieurs à 50 %, 60 % et 66 % du salaire médian (1998)¹⁵
Économie privée, en comparaison avec le salaire médian de l'économie privée ; entre parenthèses : seuils de bas salaires, salaires mensuels bruts pour une semaine de quarante heures.

Les 3000 fr. bruts correspondaient, au moment de la campagne syndicale, tout au plus à environ 60 % du salaire médian de l'économie privée à cette période, selon les chiffres de l'ESS. Les femmes étaient certes plus nombreuses à être concernées par les bas salaires, mais il y avait aussi une proportion significative d'hommes dans certaines branches, telles l'hôtellerie-restauration.

Les plus importantes branches où l'on trouve des bas salaires, du point de vue du nombre de salarié-es concerné-es, étaient l'hôtellerie-restauration (environ 200 000 employé-es) et le commerce de détail (environ 300 000 employé-es). D'autres branches présentaient également une forte proportion de bas salaires, notamment les « services à la personne ».

¹⁵ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS (OFS, 1998).

En outre, les différences entre les régions étaient marquées : en Suisse orientale, 7 % de la population active touchait des salaires inférieurs à 60 % du salaire médian en 1998, soit une proportion deux fois supérieure qu'à Zurich (où le taux de bas salaires était de 3 %). Au Tessin, 20 % de la population était concernée, soit sept fois plus qu'à Zurich.

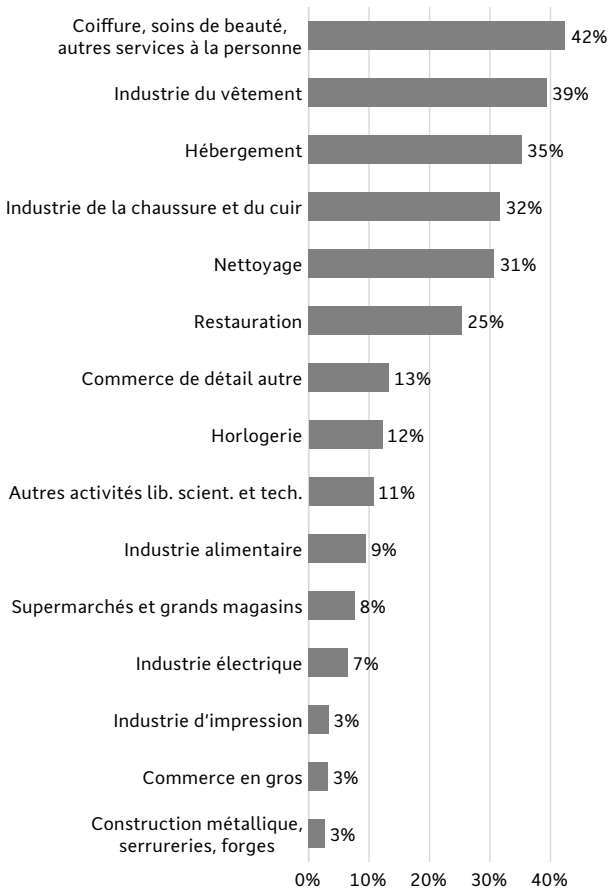


Figure 7 : Principales branches à bas salaires (1998)¹⁶
Économie privée, part des salarié-es par branche gagnant moins de 60 % du salaire médian dans l'économie privée (soit 3025 fr. pour une semaine de quarante heures, 13^e salaire, bonus, primes de pénibilité inclus) en 1998.

¹⁶ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS.

ACTIVITÉS DURANT LA PREMIÈRE CAMPAGNE

Les premiers plans de campagne élaborés dès 1999 ont d'emblée mis sur la méthode du *campaigning*¹⁷ basée sur les principes suivants: une importante publicité est visée à travers des actions symboliques, des mobilisations et du travail de communication; les employeurs et les employeuses sont identifiées nommément; sont interpellé·es: les salarié·es dans les entreprises et les branches, mais aussi la clientèle ou les donneurs d'ordre, y compris l'État; ce dernier est par ailleurs questionné en sa qualité d'instance sollicitée pour subventionner les bas salaires à travers l'aide sociale; les revendications sont formulées de manière à concerner l'ensemble des salarié·es et sont valables pour tout le monde; le montant effectif du salaire est explicitement affiché en chiffres.

122 La méthode du *campaigning* était déjà familière à unia qui l'avait expérimentée dans l'hôtellerie-restauration lors du vide conventionnel de juillet 1996 à septembre 1998. Des milliers de restauratrices et de restaurateurs avaient, comme nous l'avons vu, profité de l'absence de CCT pour abaisser encore des salaires déjà faibles en supprimant des jours de vacances et des jours fériés, le 13^e salaire et en portant, pour certains, la durée de travail de quarante-deux heures à quarante-cinq, voire cinquante heures par semaine. D'après l'Union Helvetia¹⁸, syndicat signataire de la CTT, un tiers des établissements avaient pris une ou plusieurs de ces mesures de démantèlement social. La part des salarié·es gagnant moins de 3000 fr. nets avait augmenté entre 1995 et 1998 de 23 % à 51 % (Union Helvetia, 2000).

En réponse, unia avait mené une campagne syndicale offensive. À Berne, le syndicat avait établi une liste noire des établissements ayant détérioré les conditions de travail à l'aide de congés-modifications. unia avait massivement distribué des tracts, y compris aux client·es des restaurants (« Aimeriez-vous manger dans un restaurant qui pratique la casse sociale auprès de ses employé·es ? ») et aux touristes (« Tout ce qui brille n'est pas d'or », « Fuyez les établissements qui ont dégradé les conditions de travail »). Le tract aux touristes et la liste noire avaient été diffusés en cinq langues (notamment en anglais et en japonais).

17 Pour une vue d'ensemble sur les stratégies du *campaigning*, voir Schmalz & Dörre (2013).

18 Syndicat de la restauration, rebaptisé en 2000 « Hotel & Gastro Union ».

Sous la pression, restaurateurs et hôteliers avaient rouvert des négociations avec l'Union Helvetia en 1997 et un accord avait été trouvé en 1998¹⁹. La remise en vigueur de la CCNT a constitué une avancée considérable pour des dizaines de milliers d'employé-es du secteur. Toutefois, l'augmentation de salaire pour les employé-es non qualifié-es est restée largement en dessous des attentes; en termes de salaire réel, le montant de 2350 fr., en vigueur au 1^{er} octobre 1998, était inférieur à celui de 1992. unia a donc sans attendre relancé une campagne sur les salaires.

Début 1999, lors du lancement de la campagne pour les salaires minimums, unia a posé le constat suivant: la moitié des employé-es de la branche de l'hôtellerie-restauration (près de 100 000 personnes) gagnaient moins de 3000 fr. nets, dont une partie dépendaient vraisemblablement de l'aide sociale. En décembre 2000, unia s'en est prise directement à un établissement de prestige: le palace cinq étoiles bernois Bellevue. Celui-ci appartenant à la Confédération, le conseiller fédéral Kaspar Villiger en était le plus haut responsable. Certains salaires versés au Bellevue excédaient à peine le salaire minimum conventionnel de 2410 fr. Le *Blick* titrait alors: « Aujourd'hui, un palace bernois va passer à la caisse » (Glinz, 2000, p. 5, notre traduction).

¹⁹ Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, 19.11.1998.

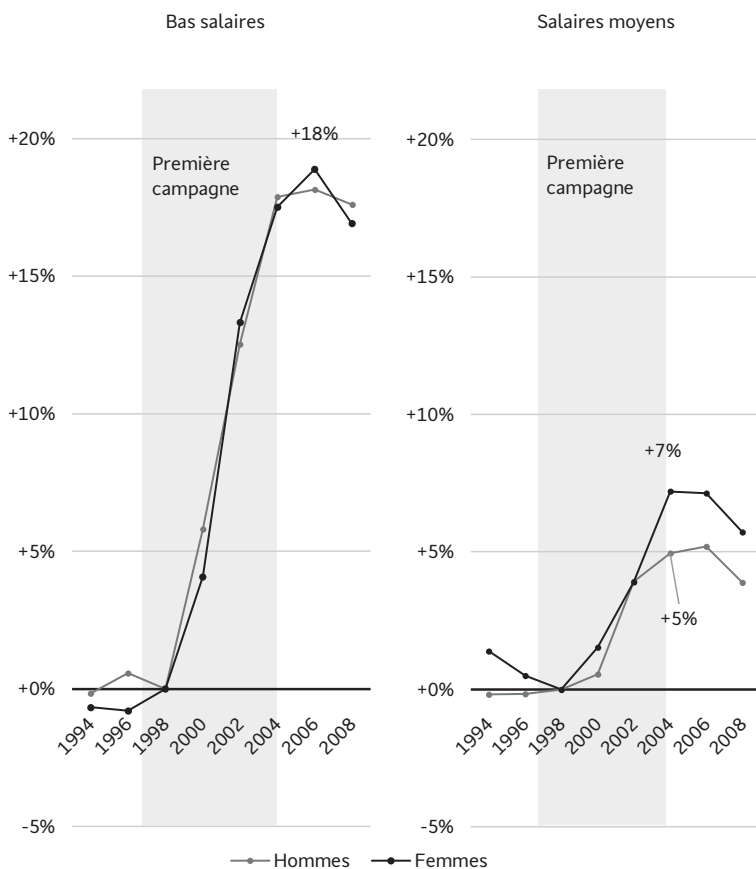


Figure 8 : Croissance des bas et moyens salaires dans l'hôtellerie-restauration (1994-2008)²⁰
 Croissance réelle du salaire moyen mensuel brut (standardisé pour une semaine de quarante heures avec éventuellement un 13^e salaire, un bonus et des primes de pénibilité), comparée aux 10 % ou 50 % de femmes et hommes qui gagnent le moins dans l'hôtellerie-restauration.

²⁰ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2008).

En mai 2001, la tension est montée d'un cran alors que la CCNT était censée être renouvelée pour l'année 2002 et que quelques dizaines de syndicalistes d'unia avaient manifesté contre les salaires inférieurs à 3000 fr. en tenue de cuisinier et de service devant l'Assemblée des délégués (AD) de GastroSuisse à Interlaken. Selon Florian Hew, directeur de GastroSuisse, l'image de la branche avait été mise à mal (Günter, 2001). En juin 2001, les parties contractantes ont convenu d'une avancée significative: le salaire minimum des employé·es non qualifié·es a été relevé de 490 fr., pour atteindre 3000 fr. au 1^{er} janvier 2002, soit près de 20 %. Le seuil des 3000 fr. était atteint et ce n'était pas un hasard.

Cette augmentation se reflète clairement dans les statistiques salariales. Ce sont surtout les salaires bas et moyens qui ont connu une nette progression entre 1998 et 2004. La proportion de bas salaires de la branche a par ailleurs fortement diminué. Cette avancée, dont ont profité des dizaines de milliers d'employé·es non qualifié·es de l'hôtellerie-restauration, représente sans doute l'un des progrès salariaux les plus importants de l'histoire des CCT²¹. L'hôtellerie-restauration a été débarrassée pour plusieurs années de l'image d'une branche avec des salaires de misère.

Cette histoire s'est aussi terminée sur une victoire du nouveau syndicat unia: la bataille pour devenir signataire de la CCNT de l'hôtellerie-restauration. Lors de la campagne salariale, plusieurs milliers de membres furent recruté·es. unia, la FCTA et Syna²² ont demandé à être associés à la CCNT en qualité de parties contractantes. Cette demande a suscité une levée de boucliers chez GastroSuisse, qui s'y est opposée. Les syndicats « exclus » ont donc déposé un recours auprès de l'autorité compétente, le Conseil fédéral, à l'occasion de leur décision de déclarer de force obligatoire l'augmentation de salaire pour 2001. Les syndicats ont argumenté qu'admettre unia, Syna et la FCTA comme partenaires de la CCT renforcerait sensiblement la représentativité de la partie des travailleuses et travailleurs. Le Conseil fédéral a suivi cette argumentation²³ et unia, la FCTA et Syna sont devenues parties contractantes de la

21 Un bémol toutefois: une réduction de 10 % a été imposée dans les régions de montagne. Rarement utilisée, elle a été supprimée dans la CCT de 2010.

22 Syndicat interprofessionnel rattaché à la centrale syndicale chrétienne Travail.Suisse.

23 Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (FF 1998 V 4856, modification du 17 décembre 2001).

CCNT de l'hôtellerie-restauration dès le 1^{er} juillet 2003, au même titre qu'Hotel & Gastro Union.

Dès le lendemain du congrès de l'USS de 1998, unia et la FCTA ont commencé à planifier une campagne coordonnée dans le commerce de détail, une branche encore plus importante que l'hôtellerie-restauration (330 000 travailleuses et travailleurs). Les 42 % des employées féminines étaient payées moins de 3000 fr. nets en 1998, une proportion qui atteignait même 50 % pour les femmes non qualifiées et semi-qualifiées.

Son coup d'envoi a été donné le 23 novembre 1999 à l'occasion d'une conférence de presse commune présentant les résultats d'une étude du Büro BASS (Bauer, 1999). Elle mettait en évidence que les bas salaires n'étaient pas simplement des rémunérations transitoires pour les nouvelles arrivantes, comme le prétendait le patronat, mais que même des vendeuses âgées de 40 ou 50 ans, parfois qualifiées, devaient se contenter de salaires inférieurs à 3000 fr. Le fait que les femmes soient touchées de manière disproportionnée était qualifié de discrimination en raison du sexe. Les syndicalistes ont également rappelé qu'il fallait souvent faire intervenir l'aide sociale pour joindre les deux bouts avec des salaires inférieurs à 3000 fr. Cette conférence de presse a connu un fort retentissement et la revendication « Pas de salaire au-dessous de 3000 fr. » a suscité beaucoup de sympathie. Les slogans des syndicats unia et de la FCTA étaient entre autres « Vivre avec moins de 3000 fr. par mois: indécent », « Les syndicats s'en prennent à la misère », « Les bas salaires ont un sexe ».

126

Courant 2000, le jeune syndicat unia a démarré une campagne d'information avec des stands d'affiches et des tracts dans l'espace public et aux abords des centres commerciaux, dont les messages étaient les suivants: « La moitié des vendeuses sans CFC gagnent moins de 3000 fr. net », « Même avec un CFC, 40 % des femmes touchent moins de 3000 fr. nets », « La différence de salaire avec les hommes est de 31 % ». La campagne d'unia insistait sur le fait que le métier de la vente requérait des connaissances professionnelles et des qualités étendues, qui devaient être reconnues via une rémunération décente. Ce travail d'information a révélé un aspect troublant: la plupart des client-es n'imaginaient pas que les vendeuses étaient si mal payées.

La pression publique sur les employeurs et les employeuses s'est donc accrue. Coop a été l'une des premières entreprises à réagir. Certaines

coopératives régionales ont augmenté les salaires minimums à 3000 fr. dans la CCT régionale signée avec la FCTA dès le 1^{er} janvier 2000 et, lors des négociations conventionnelles, la direction nationale s'est engagée à relever tous les salaires à 3000 fr. minimum dès 2001 dans la nouvelle CCT nationale.

La Fédération des coopératives Migros (FCM) a quant à elle résisté dans les négociations salariales CCT avec la FCTA en se retranchant derrière l'autonomie des différentes coopératives régionales. La Migros s'est dès lors retrouvée au centre de la controverse à travers plusieurs reportages fouillés de l'émission *Rundschau* de la Télévision suisse allemande (SRF). Herbert Bolliger, alors patron de la coopérative régionale Aar, la plus grande de toutes, a d'abord tenté d'ignorer les très faibles salaires, pour ensuite essayer de les présenter comme des cas isolés (Bauer, 2000). Quand la révélation que des employé·es de la Migros faisaient appel à l'aide sociale est sortie, une violente vague d'indignation a déferlé sur le distributeur.

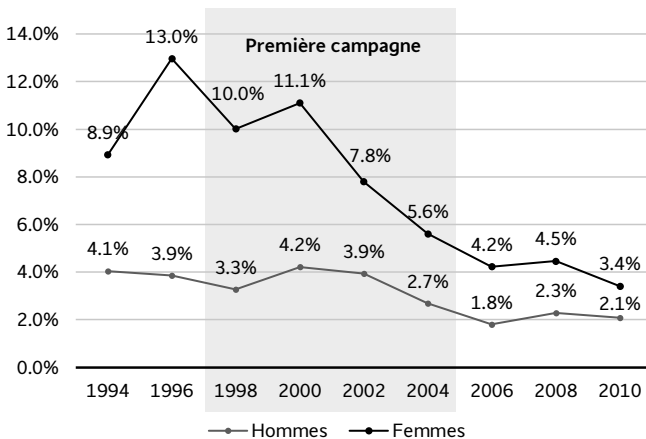


Figure 9 : Évolution des bas salaires dans les supermarchés et les grands magasins (1994-2010)
Proportion des employé·es dont les salaires sont inférieurs à 60 % du salaire médian de l'économie privée²⁴

²⁴ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2010).

La pression publique a fini par faire céder la direction de la Migros. Début décembre 2000, la FCM a décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2001, plus aucun·e employé·e à plein temps ne devait être payé·e moins de 3000 fr. par mois. La FCM s'est même lancée dans une surenchère en promettant 3300 fr. bruts dès 2003. La pression que la Migros a subie s'est mesurée à travers la publication, dans la presse, d'annonces en pleine page au mois de décembre pour communiquer sur ces augmentations, comme l'attestait cet article du *Temps*: « Migros réagit aux critiques lui reprochant de verser des salaires minimaux insuffisants. [...] Le géant orange l'a fait savoir en s'offrant de pleines pages de publicité dans les quotidiens alémaniques » (Swissinfo, 2000). Il faut signaler que la vague d'indignation avait même fait brièvement chuter le chiffre d'affaires de la Migros. Ce résultat a globalement été un succès retentissant du syndicat. La direction de la Migros n'a cependant pas oublié le coup reçu par les syndicats et a répliqué en écartant la FCTA, puis le nouveau syndicat Unia, de la CCT.

128 L'augmentation des salaires minimums à 3000 fr. à la Coop et à la Migros a servi de signal aux grandes entreprises de la branche et le syndicat en a évidemment tiré profit. Globus, qui appliquait largement la CCT Migros, a immédiatement embrayé. Pick Pay, H&M, EPA et Volg ont suivi plus tard. Denner a certes rapidement versé 3200 fr., mais en pratiquant des horaires nettement allongés, ce qui lui a été reproché lors de cette campagne.

Auprès des milliers de petits commerces de détail, la campagne a rencontré de sérieuses difficultés. Il était difficile de s'en prendre publiquement à eux, parce que les salaires n'étaient pas connus. On ne pouvait pas profiter de l'effet de levier d'une CCT de branche, hormis pour les libraires (où Comedia²⁵ exigeait une revalorisation des salaires minimums). L'Association patronale suisse du commerce de détail, peu influente, a même été dissoute en 2014. Aucune organisation patronale n'a donc pu être mise face à ses responsabilités.

25 Syndicat des médias, fusionné en 2010 avec le Syndicat de la Poste pour former Syndicom.

CONTROVERSES PROGRAMMATIQUES ET ÉCONOMIQUES AUTOUR DES BAS SALAIRES

Il ne suffisait bien sûr pas de mener une campagne de dénonciation pour gagner la controverse sur les bas salaires. Il fallait aussi une analyse et un programme approfondis. Cela a été pris en charge au début de la campagne par un groupe de travail de l'USS qui a mis l'accent sur la responsabilité des employeurs et des employeuses de payer des salaires qui garantissent la subsistance. Les arguments principaux étaient les suivants: cette responsabilité relève de leur obligation de diligence et ne peut pas être déléguée à l'État; les employeurs et les employeuses ne peuvent pas attendre des travailleurs et travailleuses qu'ils et elles exercent un second emploi pour boucler leurs fins de mois; enfin, le patronat n'a pas le droit de faire porter les aléas économiques au salariat à travers une rémunération fluctuante, comme c'est le cas avec le travail sur appel (Union syndicale suisse, 1999).

Le groupe d'expert-es mandaté par l'USS en 1999²⁶ a mené une réflexion approfondie sur la question des salaires minimums et la possibilité d'introduire un salaire minimum général fixé dans la loi. Son rapport a été publié en mai 2000 (Gaillard & Oesch, 2000). L'existence d'un secteur à bas salaires en Suisse est constatée, ainsi que l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs pauvres dans les années 1990, faits surtout imputables à la précarisation des rapports de travail. Le rapport a établi qu'avec la nouvelle Constitution fédérale et la signature d'accords internationaux, la Suisse a l'obligation d'agir face aux salaires qui ne suffisent pas pour vivre. Comme seulement 40 % environ des salarié-es étaient soumis-es à des CCT prévoyant des salaires minimums contraignants, le rapport a soulevé la question de l'introduction de salaires minimums légaux.

Le rapport s'est penché de façon approfondie sur l'hypothèse selon laquelle une généralisation des salaires minimums menacerait l'emploi. S'appuyant sur la littérature récente, il a démontré qu'à part pour les jeunes de moins de 20 ans, les salaires minimums généralisés n'avaient aucune influence négative sur l'emploi.

²⁶ Le groupe d'expert-es était composé des économistes Yves Flückiger, Serge Gaillard et Stefan Spycher ainsi que des juristes Elisabeth Freyvogel, Thomas Gabathuler, Thomas Geiser, Pascal Mahon et Colette Nova.

Le groupe d'expert-es s'est clairement prononcé contre l'instauration de compléments aux salaires versés par l'État ou d'un impôt négatif sur le revenu, mesures proposées par certains économistes. En effet, avec ce type de mesures, les entreprises pourraient avancer l'argument selon lequel les employé-es ont suffisamment pour vivre et ainsi encore réduire les salaires.

Le rapport a esquissé trois pistes pour instaurer et augmenter les salaires minimums en Suisse :

- un élargissement considérable des champs d'application des CCT;
- l'introduction de mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes avec l'UE (force obligatoire renforcée des CCT, etc.);
- l'introduction d'un salaire minimum légal à l'échelle nationale.

Le groupe d'expert-es soutenait les deux premières pistes, ainsi que la revendication de rémunérations d'au moins 3000 fr. à 3400 fr. bruts en Suisse par le biais de salaires minimums conventionnels. Le salaire minimum légal a été soutenu comme une possibilité supplémentaire. La combinaison de stratégies a été considérée par le groupe d'expert-es comme une question politique à trancher par les syndicats (Gaillard & Oesch, 2000, p. 84).

Ces positions allaient à contre-courant de ce qui dominait dans les milieux médiatiques, politiques et scientifiques. Les économistes de droite ne voulaient en aucun cas revaloriser les salaires minimums et demandaient au contraire la création d'un secteur à bas salaire encore plus important en Suisse. Selon ces économistes, à l'heure de la mondialisation et des délocalisations, la Suisse n'était plus compétitive et devait baisser ses coûts salariaux par le biais d'une dévaluation interne, en particulier dans le domaine du travail non qualifié et des branches peu productives, l'idée étant que les emplois de ces personnes ne pourraient être préservés qu'en abaissant substantiellement le niveau des salaires. À défaut, le taux record de chômage atteint à l'issue de la crise des années 1990 allait non seulement persister, mais s'aggraver. Pour mener à bien cette mutation, les anciennes règles du marché du travail convenues avec les syndicats devaient être déréglementées. Voici quelques exemples des arguments mobilisés.

- Pour Walter Wittmann, professeur à l'Université de Fribourg et surnommé le « Milton Friedmann des Alpes » par l'hebdomadaire suisse allemand *Die Weltwoche*, le niveau des salaires devait de toute évidence être abaissé de 30 % pour restaurer la compétitivité de l'économie suisse (SRF, 1996).
- Christoph Koellreuter, directeur de la *Basler Arbeitsgruppe für Konjunkturforschung (BAK)*, exigeait un abaissement du salaire du personnel non qualifié pour réduire le chômage, parce que la concurrence avec les salaires extrêmement bas pratiqués en Inde et en Chine était jugée insoutenable (Erbbacher, 1997).
- L'économiste et journaliste Beat Kappeler constatait que les travailleuses et travailleurs pauvres avaient toujours existé et que seule l'attention qu'on leur portait était nouvelle. Pour lui, les bas salaires étaient désormais inévitables parce que nous évoluons sur un marché mondial ouvert. C'était à l'État d'aider les familles à passer le cap (Bühler, 2000). Kappeler décrivait ce que l'État devait faire dans de nombreux articles. Il aurait par exemple pu émettre des chèques pour les aides ménagères et de jardinage (emploi-service), pratiques courantes dans les familles aisées en France. Il aurait aussi pu introduire un impôt négatif sur le revenu, comme celui connu aux États-Unis sous le nom d'*Earned Income Tax Credit (EITC)*²⁷. « Inspirons-nous du modèle américain », disait-il en interview (Boder, 1997).
- Présenté comme un gourou libéral, Christian Lutz, directeur de l'institut Gottlieb Duttweiler, prédisait dans une interview un changement radical de la Suisse vers l'ère postindustrielle (Senn, 1996). En tant que partisan d'une libéralisation radicale du marché du travail, il était conscient que beaucoup de monde resterait exclu du système. C'est pourquoi il fallait introduire un revenu de base universel qui se substituerait aux systèmes de protection sociale existants. Ce revenu de base ne garantirait évidemment que le minimum vital. Pour garantir leur niveau de vie, les gens devraient s'assurer auprès d'assurances collectives privées.
- Dans les années 1990, Peter Hasler, directeur de l'UPS, défendait qu'il valait mieux baisser les salaires que délocaliser les emplois. Pour lui, il

²⁷ L'EITC est un crédit d'impôt accordé aux travailleurs et travailleuses à faible revenu pour réduire leur impôt et, dans certains cas, leur verser un remboursement.

ne devait pas y avoir de limite à la baisse des salaires. Les employeurs et les employeuses ne seraient en rien responsables de la recrudescence de travailleuses et travailleurs pauvres : les entreprises ne sont pas des institutions d'aide sociale et leur rôle n'est pas de résoudre les problèmes sociaux et personnels (Fritschi, 1996). Selon Hasler, l'aide sociale était la seule réponse raisonnable à la pauvreté. Clairement opposé aux aides salariales publiques, il expliquait qu'elles auraient pour effet de subventionner les entreprises à bas salaires et d'inviter aux abus (Huber, 2000).

- Eric Scheidegger (à l'époque conseiller économique du conseiller fédéral Pascal Couchepin) et Aymo Brunetti (à l'époque membre du comité directeur du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)) ont directement répondu à la campagne syndicale pour des salaires minimaux. Dans un article détaillé publié dans la *Neue Zürcher Zeitung* (NZZ) intitulé « Des subventions salariales publiques plutôt que des salaires minimums » (Scheidegger & Brunetti, 2000), ils ont prétendu que les compléments de revenus avaient fait leurs preuves à l'exemple de l'EITC aux États-Unis. Au contraire, les salaires minimums détruiraient des emplois sans guère remédier à la pauvreté. C'est pourquoi des suppléments de revenus seraient l'outil le plus judicieux pour combattre la pauvreté des travailleuses et travailleurs. L'impact de ces aides devait cependant être financièrement neutre et des économies pourraient notamment être réalisées au niveau de l'assurance chômage (Scheidegger & Brunetti, 2000).
- Le conseiller fédéral radical Pascal Couchepin, en charge de l'économie, a abondé dans leur sens quelques mois plus tard dans une interview dans la *Handelszeitung*. Selon lui, les salaires qui ne suffisent pas pour vivre étaient certes choquants, mais les bas salaires étaient souvent un simple complément du revenu familial. Il a catégoriquement rejeté tout salaire minimum fixé par voie légale, car cela exclurait une partie de la population de la vie économique en faisant augmenter le chômage. Il valait mieux recourir à des aides sociales (Wegelin, 2001).

Face à la détresse des travailleuses et travailleurs pauvres brutalement mise à jour dans la campagne « Pas de salaire au-dessous de 3000 fr. », ces arguments se sont révélés déconnectés de la réalité. Ceux

qui se risquaient à les défendre dans les débats publics ont pu passer pour cyniques. Avec la reprise économique de la fin des années 1990, qui a contribué à réduire nettement le chômage, et avec les succès des campagnes pour des salaires minimums, ces positions néolibérales ont été progressivement reléguées au second plan. Même Peter Hasler a fini par reconnaître que les salaires inférieurs à 3000 fr. n'avaient pas de sens. Il a concédé l'existence d'une pression morale à verser des salaires suffisants (Flubacher, 2000), tout en continuant de rejeter l'idée de salaires minimums généralisés.

Face aux opposant·es au salaire minimum, il y avait aussi dans le débat public des partisans d'un salaire garantissant la subsistance. Dans l'hebdomadaire *CASH* de l'époque, l'économiste Werner Vontobel a dénoncé la stratégie d'autres économistes comme une tentative d'améliorer les salaires de misère par l'aumône publique (Vontobel, 1998). Pour Thomas Geiser, professeur de droit du travail à Saint-Gall, il existe un droit élémentaire tacite à la garantie de la subsistance en Suisse. Il a estimé que les contrats de travail prévoyant des salaires inférieurs au minimum vital étaient contraires à l'ordre public (Geiser, 1998). L'économiste Carlo Knöpfel analysait régulièrement l'évolution du travail précaire pour Caritas. Il constatait le danger de la multiplication des emplois à bas salaire et la pression vers le bas qu'elle faisait sur les salaires minimums. Parallèlement aux réponses sociopolitiques, il était aussi favorable au relèvement des salaires minimums (Caritas, 1998). Le professeur genevois Yves Flückiger était sans doute le seul économiste universitaire à soutenir la revendication d'une revalorisation substantielle des salaires minimums en Suisse à l'époque (Flückiger et al., 1999).

3.3. LE CONTEXTE EUROPÉEN (2000 À 2014)

Quand le concept de la campagne pour les salaires minimums a été développé et adopté par les syndicats en Suisse en 1998, l'évolution de la politique européenne en la matière n'avait guère encore d'influence. La démarche avait largement émergé « à l'interne ».

La France était le seul pays voisin à connaître un salaire minimum fondé sur une longue tradition : le SMIC. En Suisse, on ne le connaissait toutefois que dans les cantons romands frontaliers. En Autriche et en

Italie, un système de CCT performant couvrait toutes les branches, y compris une grande partie des secteurs à bas salaires, mais à l'époque il n'était pas encore question d'un plancher général pour les salaires conventionnels. En Allemagne, la situation était semblable à celle de la Suisse et l'idée d'un salaire minimum légal n'avait pas encore percé. La donne a changé au tournant du millénaire avec l'introduction du salaire minimum légal au Royaume-Uni, et avec le début d'un débat élargi en Allemagne.

ROYAUME-UNI

134

En 1999, le gouvernement travailliste de Tony Blair, alors au pouvoir, a introduit un salaire minimum légal à l'échelle nationale. Celui-ci se voulait une réponse à l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs pauvres dans le sillage de la contre-révolution néolibérale menée sous l'impulsion de Margaret Thatcher, qui avait décimé les CCT. En 1979, l'effectif de salarié-es encore couvert-es par des CCT était tombé de 70 % à 50 % dans l'économie privée. En 2004, il n'en restait plus que 20 % dans l'économie privée. Tony Blair comptait également atténuer l'effet de la libre circulation des personnes avec l'UE grâce au salaire minimum légal. Cette mesure a longtemps été controversée au sein des syndicats britanniques qui estimaient que l'État n'avait pas à se mêler des négociations entre patronat et syndicats. Les syndicats du service public ont été les premiers à réclamer un salaire minimum généralisé à partir des années 1970 pour contrer le secteur croissant des bas salaires à l'intérieur et en dehors du service public. Avec l'affaiblissement des syndicats par l'action de Margaret Thatcher dans les années 1980, des organisations du secteur privé se sont aussi mises à réclamer un salaire minimum légal. Même le Parti travailliste a réclamé un salaire minimum à hauteur de 50 % du salaire médian des hommes en 1989. Le salaire minimum britannique a finalement été introduit en 1999, contre l'avis du patronat et des milieux conservateurs qui prédisaient des pertes d'emplois massives, prédictions qui se sont révélées totalement fausses par la suite.

À son introduction, le salaire minimum légal était de 3 £ 60 par heure, soit 47,6 % du salaire médian. Les années suivantes, il a été augmenté jusqu'à 4 £ 85 mais, en raison des augmentations générales de salaires, la

hausse ne s'est hissée qu'à 48,5 % du salaire médian. Si des centaines de milliers de personnes ont profité de son introduction, le salaire minimum s'est toutefois rapidement révélé insuffisant, surtout dans les villes chères : une discussion sur la nécessité d'introduire des *living wages* (salaires de subsistance), à savoir un supplément au salaire minimum légal couvrant les coûts réels pour vivre dans les villes, s'est rapidement engagée parmi les mouvements sociaux et les syndicats (Schulten & Müller, 2017).

Le salaire minimum légal a été peu utile face au dumping salarial. Il n'a notamment pas compensé l'absence de salaires minimums dans des CCT de branche garantissant des salaires plus élevés pour les professionnel·es expérimenté·es et qualifié·es. Lors de l'introduction de la libre circulation des personnes avec l'UE, le gouvernement Blair a renoncé à toute mesure d'accompagnement, même pour une période transitoire. Le niveau de salaire d'un plombier britannique, par exemple, était bien supérieur au salaire minimum légal avant l'introduction de la libre circulation des personnes. Mais le légendaire « plombier polonais » était pour sa part embauché au salaire minimum légal, du moins à son arrivée au Royaume-Uni. Cette pression à la baisse sur les salaires a largement contribué à l'hostilité d'un grand nombre de salarié·es à la libre circulation des personnes au Royaume-Uni.

135

ALLEMAGNE

Le principal changement dans les pays voisins de la Suisse a eu lieu en Allemagne au début des années 2000, quand, là aussi, la revendication d'un salaire minimum généralisé est apparue. Dans les années 1990, l'idée selon laquelle l'économie ne pouvait plus croître qu'à condition que le niveau des salaires baisse est devenue dominante dans le monde économique, et le gouvernement Schröder l'a mise en œuvre dès 1999 avec « l'agenda 2010 ». Ce paquet de lois en matière de politique sociale a réduit les prestations de l'assurance chômage, fortement durci les règles d'acceptabilité des emplois et introduit les « mini-jobs » avec des salaires bas et exonérés de cotisations aux assurances sociales. Cette mécanique a créé un énorme secteur de bas salaires, alimenté par l'élargissement du bassin de recrutement de main-d'œuvre vers l'Est, avec les nouveaux pays membres de l'UE. En 2005, Gerhard Schröder s'est vanté à Davos d'avoir mis sur pied l'un des meilleurs secteurs de bas salaires d'Europe

(Schröder, 2005). En 2006, la proportion de salaires bas, inférieurs à 60 % du salaire médian, était de 15 %, largement plus qu'en Suisse et que dans de nombreux pays européens. Grâce à ce secteur et à une couverture conventionnelle décimée, les salaires ont nettement moins progressé que la productivité en Allemagne, et le pays s'est ainsi constitué un avantage concurrentiel en Europe. On a souvent reproché aux syndicats d'y avoir contribué en pratiquant une modération salariale volontaire. Ce n'est que partiellement vrai. Dans les secteurs sous convention collective, les salaires ont presque atteint l'évolution de la productivité. C'est dans le secteur tertiaire, donc en dehors des conventions collectives, que les salaires ont le moins bien évolué. C'est ici que les bas salaires ont exercé la pression la plus forte sur le niveau des rémunérations.

136 Parmi les raisons de la recrudescence des bas salaires, il y a aussi eu la baisse de la couverture conventionnelle. Une majorité des entreprises d'Allemagne de l'Est s'est soustraite aux CCT, et dans l'Ouest, de nombreuses entreprises ont quitté les organisations patronales. Si, dans les années 1970, la couverture conventionnelle était encore de l'ordre de 80 % en République fédérale allemande (RFA), elle est tombée à moins de 60 % au début des années 2000.

Dans ce contexte, la revendication d'un salaire minimum légal a vu le jour dans certains syndicats allemands au début des années 2000. Cette revendication était inédite pour l'Allemagne, car jusque dans les années 1990 la politique salariale du *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)*, l'union syndicale allemande, et de ses composantes, était comparable à celle des syndicats suisses : la politique salariale se faisait dans les branches et relevait de la sacro-sainte « autonomie tarifaire » des différents syndicats. Ce sont surtout des chercheuses et chercheurs proches des syndicats, liées au *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)*, l'Institut de sciences économiques et sociales, qui ont été les précurseurs de la nouvelle politique des salaires minimums (Bispinick & Schäfer, 2006).

En 2005, le syndicat des services *Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*, a lancé une campagne indépendante du DGB pour des salaires minimums, analogue à celle menée en Suisse, sous le slogan « Pas de salaire au-dessous de 7 € 50 de l'heure ». Ver.di a été inspirée entre autres par les débats menés au colloque international « Salaires minimaux en Europe » tenu les 21 et 22 avril 2005 à Zurich (voir

ci-dessous). Tout comme pour la campagne suisse, ver.di a eu recours à une méthode de campagne de dénonciations publiques dite de *naming and shaming*²⁸, mettant sur le devant de la scène des entreprises versant des salaires de misère. En 2006, le congrès du DGB a également repris la revendication d'un salaire minimum légal de 7 € 50 et a lancé sa campagne en 2007. Le montant a été réactualisé à 8 € 50 au congrès du DGB de 2010.

Le patronat, de nombreux économistes et la majorité des politiques et politiciens libéraux et de droite s'y sont massivement opposés. Ils prédisaient jusqu'à un million de chômeuses et chômeurs supplémentaires si un salaire minimum général de 8 € 50 devait être introduit. « Le salaire minimum cause des pertes d'emplois considérables, surtout dans l'Ouest du pays. À l'Est, elles prendront des proportions catastrophiques » écrivaient les responsables des grands instituts de recherche en sciences économiques (Blum *et al.*, 2008, p. 22, notre traduction). Ces prévisions se sont révélées entièrement erronées.

À cette période, la revendication d'un salaire minimum général a acquis une telle popularité auprès de la population, y compris dans l'électorat des partis chrétien-démocrates *Christlich-Demokratische* et *Christlich-Soziale Union (CDU/CSU)*, que la chancelière Angela Merkel s'est résolue à émettre des signaux positifs dans la perspective des élections de 2013. En 2014, le gouvernement de la grande coalition entre la CDU et les sociodémocrates de la *Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)* a donc décidé d'introduire un salaire minimum légal au 1^{er} janvier 2015, à hauteur de 8 € 50. Comparé aux 22 fr. réclamés par l'USS en Suisse, ce montant semble très faible, mais à leur introduction ces 8 € 50 concernaient 10 % environ de l'ensemble des personnes actives. Cinq millions de salarié-es en Allemagne ont ainsi bénéficié en 2015 d'une augmentation grâce au salaire minimum légal.

137

FRANCE

En France, le salaire minimum légal n'avait rien d'inédit avec la longue tradition du SMIC, introduit en 1950, dont le montant a toujours été de l'ordre de 60 % du salaire médian. Le SMIC est resté incontesté dans

²⁸ Expression anglaise qui peut se traduire par « nommer et couvrir de honte ».

les années 1990. Aussi bien la droite que les gouvernements de gauche l'ont régulièrement adapté à l'évolution salariale, parce que populaire à quelques mois des élections nationales. Le fait que les employeurs et les employeuses de salarié·es au SMIC aient vu leurs charges sociales allégées depuis la crise des années 1990 a en revanche fait polémique. Ce qui se voulait un dispositif incitatif à la création d'emplois a eu pour effet pervers de dissuader les patrons de payer des salaires supérieurs au salaire minimum. Dans la perception générale, de plus en plus de travailleuses et travailleurs ont été « smicardisés ». En 2004, 16 % de l'ensemble des salarié·es de l'économie privée ne gagnaient effectivement que le SMIC.

Au sein de l'UE, le SMIC s'est trouvé critiqué dans le cadre de la politique de déréglementation des salaires et dans le sillage de la création de secteurs à bas salaires. Son montant de 60 % du salaire médian a été jugé trop élevé et manquant de souplesse. Diverses propositions ont émané de l'UE pour assouplir le SMIC, ce qui voulait dire introduire des dérogations à la baisse (en introduisant des exceptions pour certaines catégories, comme les jeunes salarié·es, ou des possibilités de prévoir des salaires plus bas que le SMIC dans les CCT). Ces propositions ont été tout sauf populaires en France : même les gouvernements de droite ont été réticents à engager pareilles révisions à la baisse. Les gouvernements français avaient au contraire tout intérêt à ce que l'UE revoie son point de vue sur les salaires minimums légaux et introduise une réglementation à l'échelle européenne à un niveau élevé pour alléger la pression sur la France.

Le SMIC a été incontestablement une source d'inspiration pour la Suisse et surtout pour la Genève limitrophe. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que de nombreuses propositions d'introduire un salaire minimum légal en Suisse émanent de Suisse romande et notamment de Genève.

LES THÈSES DE 2005 POUR UNE POLITIQUE EUROPÉENNE

En avril 2005, à l'initiative du réseau de réflexion *Denknetz*²⁹, du syndicat Unia Suisse et du WSI allemand, un colloque sur les « salaires minimums en Europe » a réuni des expert·es du monde syndical et de

29 Un *think tank* indépendant en Suisse, issu de la gauche, qui réunit chercheurs et chercheuses, syndicats, ONG et milieux politiques pour élaborer des propositions sur les politiques économique, sociale, du travail, etc. (<https://www.denknetz.ch/fr/>).

la recherche à Zurich³⁰. Cet événement a lancé un débat syndical à l'échelon européen, notamment avec les « thèses pour une politique européenne des salaires minimums » proposées par Thorsten Schulten et Andreas Rieger.

Partant de la Charte sociale européenne (1961), des conventions de l'OIT sur les salaires minimaux (1928 et 1970), ainsi que de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), ces thèses ont formulé les principaux objectifs d'une politique européenne des salaires minimums: la prévention des bas salaires, la lutte contre le dumping salarial et la discrimination salariale, et l'amélioration de la qualité du travail. Ces thèses demandaient que le salaire minimum soit fixé à court terme au moins à 50 % du revenu moyen, avec un objectif à plus long terme de 60 %³¹.

Ces thèses ont suscité un large consensus lors du colloque, et ont été portées conjointement dans leur version finale par des représentants de Suisse, d'Allemagne et de France³². Plusieurs publications en langue française, allemande et anglaise ont suivi³³. Ces thèses sont souvent citées comme le point de départ de la politique européenne en matière de salaire minimum. Un échange permanent s'est poursuivi les années suivantes. En prélude à la votation sur l'initiative suisse sur les salaires minimums, un nouveau colloque international « Salaires minimums légaux en Europe » a été organisé par Unia le 7 février 2014 à Zurich³⁴.

30 Parmi les orateurs et oratrices l'on comptait: Reinhard Bispinck et Claus Schäfer du WSI (présentant les débats en Allemagne), Frank Bsirske (à propos de la campagne de ver.di), Marie-France Boutroue de la Confédération générale du travail (CGT) France (au sujet des problèmes du SMIC), Walter Cerfeda de la CES, Michel Husson de l'IRES à Paris (concernant le SMIC en France), Andreas Rieger et Daniel Oesch (sur la campagne sur les salaires minimums en Suisse), Jill Rubery de l'Université de Manchester (au sujet de la discrimination salariale des femmes), et Thorsten Schulten du WSI de Düsseldorf (à propos des bas salaires en Europe).

31 Le revenu médian s'est de plus en plus imposé comme référence par la suite. Pour les pays européens les plus riches, les 50 % du revenu moyen réclamés en 2005 équivalaient environs à 60 % du revenu médian.

32 Signataires allemands: Reinhard Bispinck, Claus Schäfer, Thorsten Schulten (tous membres du WSI). Signataires français: Michel Husson et Antoine Math (tous deux membres de l'IRES). Signataires suisses: Hans Baumann, Andreas Rieger, Beat Ringger (*Denknetz*).

33 Les thèses ont été publiées en Allemagne (Bispinck & Schäfer, 2006), en Suisse (Denknetz, 2005) ou encore en France (Husson, 2005).

34 Anne Eydoux de l'Université de Rennes a exposé les effets du SMIC en France, Daniel Lampart a présenté un exposé sur le salaire minimum et le marché du travail en Suisse, Wolfgang Pieper de ver.di a rendu compte de la campagne réussie en Allemagne et Thorsten Schulten a donné un aperçu des salaires minimums en Europe.

3.4. BILAN INTERMÉDIAIRE ET RELANCE (2004 À 2009)

En 2004, la première vague de la campagne syndicale avait remporté une série de succès. La question se posait alors de savoir comment poursuivre.

PREMIER BILAN INTERMÉDIAIRE

Le premier bilan intermédiaire de la campagne sur les salaires minimums a été clairement positif. D'abord, on peut dire que les syndicats ont remporté la bataille de l'opinion publique. D'après le baromètre des préoccupations du Crédit Suisse de 2001, 79 % des personnes sondées étaient d'avis que le problème de la pauvreté devait être combattu par des salaires minimums fixés par l'État (Crédit Suisse, 2001). La politisation de la question des salaires a donc réussi. La position patronale « plutôt un bas salaire qu'aucun salaire » n'a pas convaincu.

140 Ensuite, en matière de rémunération, la campagne salariale a fait progresser significativement les salaires du personnel dans des branches importantes, notamment dans l'hôtellerie-restauration et chez des grands distributeurs du commerce de détail. Des augmentations substantielles ont également été obtenues au tournant du millénaire dans une partie de l'industrie (blanchisseries, industrie textile, industrie horlogère et électronique, etc.).

Avec la campagne publique, les syndicats sont par ailleurs parvenus à établir dans certains secteurs des rapports de force qu'ils n'auraient jamais pu créer par les voies classiques de la négociation collective. Dans des branches comme le nettoyage et la sécurité, la couverture conventionnelle a été élargie. Ici également, la nouvelle concurrence européenne suite à l'introduction de la libre circulation des personnes a amené le patronat à changer d'avis. Unia et Syna sont devenus parties contractantes de la CCNT de l'hôtellerie-restauration. Les syndicats sont cependant restés bloqués dans de larges secteurs sans CCT, comme chez les petit-es détaillant-es par exemple, ou dans une grande partie des services à la personne.

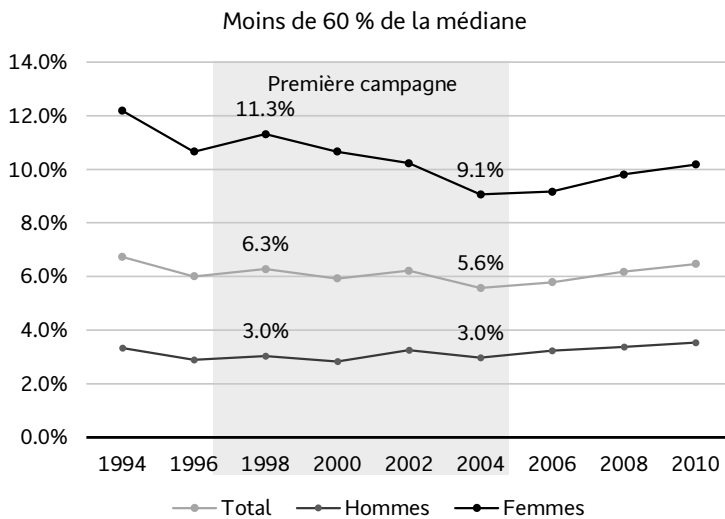
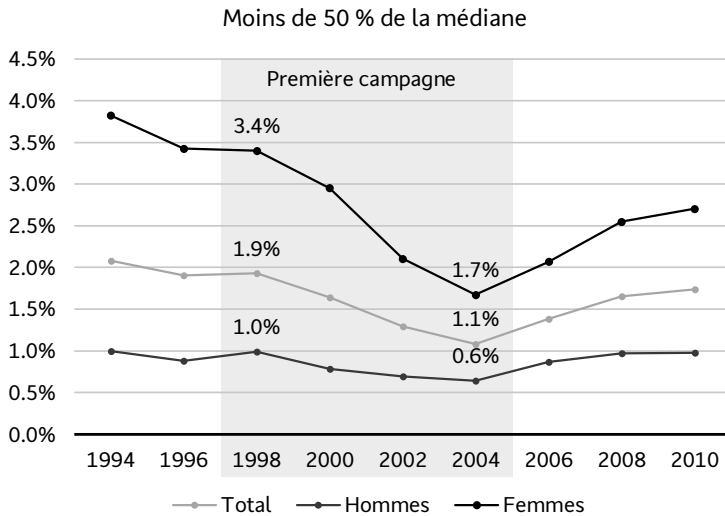


Figure 10 : Évolution des bas salaires dans l'économie privée³⁵
Proportion des employé-es dont les salaires sont inférieurs à 50 % ou 60 % du salaire médian dans l'économie privée.

³⁵ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2010).

Enfin, si au sein des syndicats une majorité l'avait soutenue dès le début, la campagne avait été menée essentiellement dans le secteur tertiaire. Dans les autres secteurs, des syndicalistes craignaient que le salaire minimum ne tire vers le bas les salaires à peine supérieurs à 3000 fr. Cette crainte s'est dissipée au fil des années : ces salaires aussi ont augmenté, bien que pas aussi nettement que les plus modestes. Une autre crainte était de voir la discrimination des femmes invisibilisée par la revendication générale de salaires supérieurs à 3000 fr., crainte qui ne s'est pas vérifiée : il a toujours été clair que les augmentations profiteraient avant tout aux femmes. La formulation universelle d'un salaire d'au moins 3000 fr. a également été un atout : le but était non pas de préserver quelques groupes spécifiques de la pauvreté, comme le veut la politique sociale bourgeoise (en protégeant principalement la famille), mais bien l'ensemble des personnes actives.

142

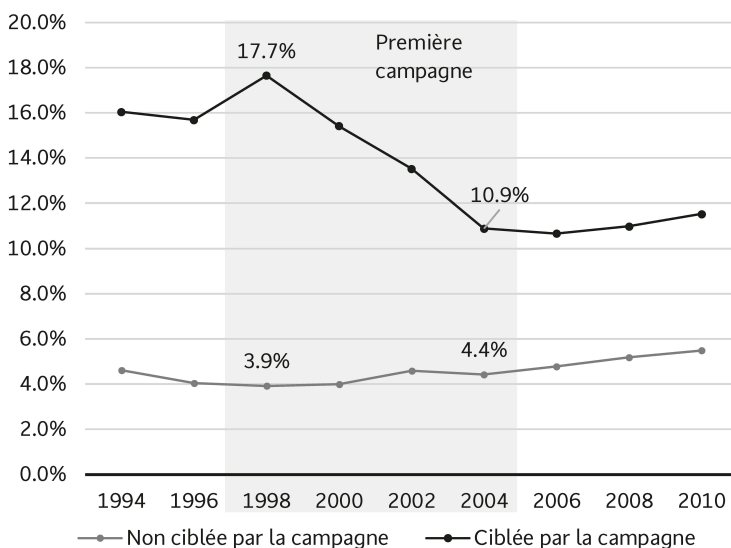


Figure 11 : Proportion de bas salaires dans les branches ciblées ou non par la campagne (1998-2004)³⁶

Moins de 60 % du salaire médian dans l'économie privée dans les branches avec campagne (hôtellerie-restauration, supermarchés et grands magasins, industrie graphique, alimentaire, horlogère, textile et de l'habillement) et toutes les autres branches de l'économie privée

³⁶ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2010).

En 2005, l'USS a procédé à une première évaluation officielle de l'évolution du secteur des bas salaires sur la base de l'ESS de 1998 à 2002 (Oesch et al., 2005). La proportion de salarié-es payé-es moins de 3000 fr., et même moins de 3500 fr., a sensiblement diminué dans les branches ciblées par la campagne, essentiellement dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration. Il est aussi clairement apparu que l'évolution a stagné ensuite, voire a légèrement régressé.

La recrudescence de bas salaires à partir de 2006 s'explique d'une part par l'essoufflement des succès de la campagne, et d'autre part par le fait qu'elle n'a pas été menée dans toutes les branches. Les responsables des syndicats de plusieurs branches de l'industrie, des arts et métiers mais également des services postaux, notamment, ont jugé la campagne pour les bas salaires peu compatible avec leur stratégie de négociations.

RENOUVELLEMENT DE L'ORIENTATION SYNDICALE

En 2005, le premier bilan portait encore surtout sur les CCT. De nouvelles CCT ou des extensions avaient en effet été obtenues dans certaines branches. La CCT nationale et étendue de la branche de la sécurité a vu le jour en 2004 à partir de CCT cantonales isolées et de CCT d'entreprises. Il en a été de même pour la branche du nettoyage où une large CCT étendue a été signée pour la Suisse alémanique. Plusieurs CCT, qui excluaient jusque-là les rapports de travail à temps partiel avec de faibles taux d'occupation, les soumettaient désormais à application de la CCT, comme Coop et la Migros. Dans les arts et métiers, la couverture s'est élargie pour plusieurs CCT grâce à une extension du champ d'application.

Dans d'autres branches cependant, les tentatives syndicales sont restées sans effet concret. Dans les transports, l'ASTAG a même utilisé le prétexte de la fusion du syndicat Unia en 2004 pour dénoncer des CCT qui existaient pour les chauffeuses et chauffeurs. La question de la stratégie en matière de salaires minimums a été posée dans les branches dans lesquelles aucune avancée par les CCT ne semblait possible à court terme.

Au sein des syndicats, le débat sur le salaire minimum légal s'est engagé. En 2006, Unia a soumis la motion suivante au congrès de l'USS: «L'USS examine la nécessité d'introduire un salaire minimum légal dans

les domaines sans salaires minimums conventionnels (agriculture, services à la personne, etc.) sous la compétence de la Confédération. [...] Le montant du salaire minimum devrait être fixé notamment par rapport au salaire moyen national conformément aux discussions au sein du mouvement syndical européen » (Unia, 2006). Cette proposition a été acceptée pour examen. L'USS a alors exploré plusieurs options, entre autres l'éventualité que l'instrument existant du CTT puisse être utilisé pour instaurer des salaires minimums légaux de branche (Baumann & Rieger, 2007).

En avril 2008, l'USS a pris un nouvel élan dans la campagne pour les salaires minimums à l'occasion d'une conférence de presse. « Aujourd'hui, dix ans après le congrès de Davos en 1998, les syndicats se voient contraints de relancer la campagne pour des salaires minimums et de lui donner certaines nouvelles orientations » (Union syndicale suisse, 2008). Cette campagne se basait sur les éléments suivants :

- la campagne contre les bas salaires est étendue à l'ensemble des branches;
- le montant revendiqué est fixé à 3500 fr. bruts, pour tenir compte de l'évolution salariale depuis 1998;
- une nouvelle revendication de salaire horaire fixée à 20 fr. est formulée pour tenir compte à la fois des nombreux rapports de travail précaires rémunérés à l'heure, et des branches dont le temps de travail est de 45 heures et plus;
- finalement, une nouvelle revendication minimale d'un montant de 4500 fr. pour les titulaires d'un CFC est formulée.

144

Concernant les instruments pour atteindre ces objectifs, l'USS a continué de miser en priorité sur les CCT et l'extension de leur champ d'application grâce à la déclaration de force obligatoire. « Dans les branches sans CCT, la loi doit imposer des salaires minimums qui, en raison des mesures d'accompagnement, peuvent être mis en œuvre sous la forme de CTT » (Union syndicale suisse, 2008, notre traduction).

L'USS misait donc dans un premier temps sur les CTT de branche, et non sur un salaire minimum légal généralisé. Mais cette voie a été rapidement bloquée par l'UPS qui a prétendu que des CTT avec des salaires minimums contraignants ne pouvaient être décidés qu'en cas de sous-enchère salariale statistiquement prouvée et en relation avec la

libre circulation des personnes. En s'appuyant sur cette interprétation, le patronat a par la suite fait obstacle à l'introduction de nouveaux CTT dans les commissions tripartites compétentes. Au final, à l'échelle nationale, la Confédération n'a édicté qu'un seul CTT avec un salaire minimum contraignant, celui de l'économie domestique. Il en a été de même dans la plupart des cantons. Il n'y a qu'à Genève et au Tessin que plusieurs CTT ont été introduits.

Le nouvel élan de campagne de 2008 n'a pas atteint l'ampleur de la première campagne, ni suscité de vagues d'augmentations de salaires. Seules quelques branches ont connu des avancées majeures.

Débordant les discussions sur une stratégie de relance de la campagne qui se poursuivaient encore au sein de l'USS en 2006, des forces politiques se sont mises à lancer des initiatives populaires au Tessin et en Suisse romande. Sans attendre l'examen de la voie législative par l'USS, un réseau de groupes politiques à la gauche de la social-démocratie, réunis au sein de la coalition « À gauche toute ! », s'est concerté autour d'une démarche coordonnée en matière de salaires minimums³⁷.

Les réflexions ont mené à une première vague d'initiatives cantonales. Pour donner suite à une initiative parlementaire vaudoise du 27 juin 2007 sur le salaire minimum, le service juridique de ce canton a examiné si un salaire minimum cantonal était tout simplement licite. Les juristes ont répondu par l'affirmative, s'il s'agit d'atteindre « un objectif de politique sociale de compétence cantonale » (Service juridique et législatif (S JL), 2007, p. 3). Des initiatives ont ensuite été lancées dans plusieurs cantons, d'abord au Tessin, puis dans le canton de Vaud, à Genève, à Neuchâtel, en Valais et dans le canton du Jura.

Lors de cette première vague, la plupart des initiatives cantonales pour des salaires minimums ont échoué. Elles étaient formulées par des partis, sans l'implication des syndicats expérimentés qui ne leur ont apporté par la suite qu'un soutien modéré, ou ne l'ont pas soutenu. Cette vague a cependant été riche en enseignements. Premièrement, les autorités ont dû reconnaître que le principe d'un salaire minimum légal n'était pas exclu au niveau cantonal, sous réserve qu'il se limite à éviter des salaires de pauvreté. Deuxièmement, le lancement d'initiatives concrètement formulées par les seuls partis politiques s'est révélé

³⁷ La concertation s'est faite dans la perspective des élections au Conseil national.

problématique. Troisièmement, les résultats des votations cantonales ont été suffisamment encourageants pour qu'apparaisse la possibilité de remporter à terme des majorités populaires. C'est à Neuchâtel que pour la première fois en 2011 le principe d'un salaire minimum a été accepté dans une votation populaire³⁸.

3.5. L'INITIATIVE POPULAIRE FÉDÉRALE POUR UN SALAIRE MINIMUM LÉGAL (2009-2014)

Comme le renouvellement de l'orientation de 2006 à 2008 n'avait pas réussi à créer un nouvel élan de la campagne pour l'extension de salaires minimaux, la discussion stratégique a recommencé en 2008 et 2009.

DÉCISION ET ÉLABORATION DE L'INITIATIVE

146 La principale impulsion du lancement d'une initiative populaire fédérale pour un salaire minimum légal est venue de Genève et du syndicat Unia. Dès l'été 2008, les délégué-es genevois-es ont soumis une proposition au congrès d'Unia intitulée: « Contre la précarité – pour un salaire minimum légal ». Elle prévoyait de lancer une initiative populaire fédérale pour un salaire minimum qui devait atteindre 4000 fr. après une phase transitoire, avec de possibles adaptations régionales pour tenir compte des différences de coût de la vie. Unia a confié à l'USS l'étude du salaire minimum légal. Comme cela avait été fait en 1999, l'USS a constitué un groupe d'expert-es pour élaborer des bases et expliquer les orientations possibles que pouvait prendre une initiative populaire. En parallèle, à Unia, une commission s'est lancée dans l'élaboration de variantes en vue d'une initiative. Elle a livré son rapport en novembre 2009 (Unia, 2009).

Des projets d'initiatives sur le salaire minimum ont aussi été discutés au sein d'autres organisations, notamment aux Jeunesses socialistes suisses (JSS) et au PSS. Avec ces projets, la pression sur l'USS s'est intensifiée. En 2009, son assemblée des délégué-es a pris sans opposition une décision de principe pour réfléchir au texte d'une initiative populaire fédérale afin de promouvoir des salaires minimums dans les CCT et pour fixer un salaire minimum légal (Assemblée des délégué-es USS, Berne 28.10.2009).

³⁸ Voir le chapitre 5.

Au printemps 2011, le groupe d'expert-es de l'USS³⁹ a rendu son rapport. Il analysait l'état de l'évolution des bas salaires et constatait que la dynamique positive de la campagne pour les salaires minimums s'était essouffée. Il relevait également que l'élargissement du taux de couverture par les CCT restait bloqué à un niveau relativement faible. Un tour d'horizon de l'efficacité des salaires minimums dans d'autres pays établissait par ailleurs qu'ils avaient un effet bénéfique sur la redistribution des revenus et n'avaient aucun effet néfaste sur l'emploi. Le groupe d'expert-es demandait en priorité la promotion de nouvelles CCT et l'extension des CCT. L'introduction d'un salaire minimum légal était en complément censée fixer une limite salariale inférieure.

Au début 2010, le débat sur un texte de l'initiative s'est ouvert à l'USS. Dès le départ, il était clair que l'initiative devait prévoir la promotion de CCT comportant des salaires minimums. Il était par ailleurs exclu d'admettre des salaires minimums dans les CCT inférieurs au minimum légal. Évidemment, le champ d'application du salaire minimum légal devait englober toutes les branches, à l'exception éventuelle de l'agriculture. Le règlement des exceptions pour « les rapports de travail spéciaux » (jeunes, stages, etc.) était confié à la compétence du législateur.

Le montant du salaire minimum légal a quant à lui suscité de nombreux débats. La nécessité de définir un montant de salaire horaire s'est rapidement imposée, car le montant à l'heure était plus facilement applicable et permettait de tenir compte des différents taux d'emploi. Son montant a finalement été fixé à 22 fr. au moment du lancement (2011). Il correspondait à un objectif de salaire mensuel brut de 4000 fr. (fois 12) et prévoyait d'atteindre 60 % du salaire médian lors de l'entrée en vigueur de l'initiative. Des calculs récents avaient en effet révélé que le salaire médian était plus élevé en Suisse que ce qui avait été affiché jusque-là⁴⁰, et le groupe d'expert-es avait jugé que 66 % du salaire médian aurait signifié un salaire minimum trop élevé. Le salaire

39 Doris Bianchi, Stefan Giger, Daniel Lampart, Danièle Lenzin, Alessandro Pelizzari, Andreas Rieger, Georges Tissot.

40 L'ESS n'avait longtemps recensé que les salaires de l'économie privée et ensuite de la Confédération. Les salaires des cantons et des communes n'ont été pris en compte qu'à partir de 2008. Cela a eu pour effet d'augmenter le salaire médian. Dans un souci de comparaison, les séries de données de ce document de travail se limitent toujours à prendre en compte l'économie privée.

minimum était censé être adapté à l'évolution du coût de la vie et des salaires, au moins par analogie avec l'indice mixte de l'AVS. L'idée des variations régionales à la baisse a été abandonnée. Des suppléments cantonaux ont été prévus en contrepartie.

Le 17 mai 2010, l'Assemblée des délégué·es de l'USS a adopté le texte de son initiative, confirmé par le congrès de l'USS de novembre 2010. La campagne pour l'initiative populaire fédérale « Pour la protection de salaires équitables (initiative pour un salaire minimum) » a été lancée en janvier 2011 avec la récolte de signatures. Le comité d'initiative rassemblait une majorité de représentant·es d'associations syndicales principalement de l'USS, mais aussi de la faïtière suisse alémanique des enseignant·es LCH (*Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer*), de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI), et du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs à Genève (SIT), de partis politiques comme le PSS, les JSS, solidaritéS, ainsi que des individus⁴¹.

ENCADRÉ 8: TEXTE DE L'INITIATIVE FÉDÉRALE
« POUR LA PROTECTION DE SALAIRES ÉQUITABLES
(INITIATIVE POUR LES SALAIRES MINIMUMS) »

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 À 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.

⁴¹ Ueli Mäder, Jean Ziegler, entre autres.

- 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. 81 (nouveau)

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

- 1 Le salaire minimal légal se monte à 22 fr. 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 cumulée 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.

149

LANCEMENT DE L'INITIATIVE ET DÉLIBÉRATIONS PARLEMENTAIRES (2011-2013)

« Estimez-vous aussi que personne ne doit gagner moins de 4000 fr. dans la riche Suisse ? » Avec cette accroche, la récolte de signatures pour l'initiative s'est déroulée sans problème, avec pas moins de 120 000 signatures collectées entre le printemps et l'automne 2011.

Les arguments avancés étaient les suivants: « Droit à un salaire équitable pour une vie décente », « Stop à la détérioration des salaires », « Davantage de justice sociale pour les femmes », « Contre les profiteurs, redistribution vers le bas de l'échelle ». Le débat public avait pris peu d'ampleur en 2011, il a vraiment commencé le 16 janvier 2013 avec la sortie du message du Conseil fédéral (Conseil fédéral, 2013b). Il rejetait purement et simplement le salaire minimum légal et ne se

prononçait guère sur l'encouragement des CCT. La plupart des éléments qui ont guidé la campagne d'opposition menée par la suite y figurent :

- La redistribution salariale en Suisse serait équitable, les inégalités entre le premier et le dernier décile des salaires seraient bien moins importantes que dans beaucoup d'autres pays.
- Des références tirées de la littérature scientifique internationale amèneraient à conclure qu'un salaire minimum altérerait les chances d'embauche du personnel peu qualifié.
- L'introduction d'un salaire minimum mettrait en péril de nombreux emplois, surtout dans les régions périphériques pour les jeunes travailleuses et travailleurs.
- La liberté contractuelle des partenaires sociaux qui négocient les salaires en Suisse serait restreinte.
- Un salaire minimum de 22 fr. ne réduirait pas substantiellement la pauvreté car elle reposerait sur d'autres causes. Il faudrait au contraire craindre que la pauvreté n'augmente en raison des risques de suppression d'emplois.
- Le spectre d'une baisse des recettes fiscales a été aussi agité. L'augmentation des salaires les plus faibles se ferait au détriment des revenus moyens et élevés qui seraient davantage mis à contribution en raison de la progressivité de l'impôt.
- Le salaire minimum revendiqué serait le plus élevé au monde.

150

Le Conseil fédéral a en même temps rejeté des mesures visant à renforcer le rôle des CCT telles que les réclamait l'initiative. Le SECO avait discuté des mesures possibles dans un rapport préalable pour toutes les rejeter, considérant que le partenariat social fonctionnait parfaitement en Suisse (Conseil fédéral, 2013b). Il s'agissait pourtant d'un partenariat social réduit de moitié, car seule cette proportion des salarié-es étaient couvert-es par une CCT (Ackermann & Rieger, 2013).

À partir d'avril 2013, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États a examiné l'initiative. Des discussions ont eu lieu sur un éventuel contre-projet. Certain-es parlementaires du Parti démocrate-chrétien (PDC) se sont dit-es choqué-es par des salaires de l'ordre de 3000 fr. (Tischhauser, 2013). Différentes propositions visant à simplifier l'extension du champ d'application des CCT et la promulgation de CTT ont été présentées. Les oppositions de l'Union démocratique du

centre (UDC) et du Parti libéral-radical (PLR) ont toutefois empêché la formulation d'un contre-projet.

Le débat au Conseil des États a eu lieu le 24 septembre 2013. C'est le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann qui a eu le mot de la fin. Il a non seulement repris les arguments du message du Conseil fédéral, mais a également repris l'argument xénophobe de l'UDC: le salaire minimum légal créerait un « appel d'air pour la main-d'œuvre étrangère » et encouragerait surtout l'embauche de personnes frontalières (Schneider-Ammann, 2013, p. 2, notre traduction). Le Conseil des États a nettement rejeté l'initiative par 31 voix, contre les 13 du PS et des Verts. Le Conseil national a ensuite débattu le 27 novembre 2013 et voté le rejet de l'initiative par 137 voix contre 56. La date de la votation a été fixée par le Conseil fédéral au mois de mai 2014.

LA CAMPAGNE POUR L'INITIATIVE

La campagne de votation a été relativement courte et s'est concentrée sur la période de février à avril 2014. La campagne de l'USS et du syndicat Unia a pour l'essentiel avancé les arguments suivants en faveur du salaire minimum.

Des salaires justes: dans un pays aussi riche que la Suisse, il est inadmissible que 330 000 salarié·es, à savoir 9% de l'ensemble, gagnent moins de 4000 fr. Toute personne qui travaille a droit à un salaire correct qui lui suffit pour vivre.

Les bas salaires concernent beaucoup de personnes non qualifiées, mais également 110 000 personnes qualifiées et plus de 240 000 femmes.

Protection contre le dumping salarial: les salaires en Suisse sont peu protégés, car seule la moitié des salarié·es est couverte par une CCT. Le salaire minimum légal empêche le dumping salarial.

La campagne a pointé des branches et des entreprises concrètes qui versaient des salaires trop bas. L'accent a été mis sur le commerce de détail, où de très faibles salaires étaient versés dans les petits établissements, mais aussi sur de grandes chaînes telles que Reno, Migrolino, Tally Weijl, C&A et Zara. D'autres branches du tertiaire ont aussi été pointées du doigt, comme les services de coursiers, le nettoyage, les compagnies aériennes ou l'esthétique où les salaires pouvaient encore descendre jusqu'à 17 fr. ou moins. Cependant, les employeurs et les

employeuses attaquées ont été moins exposées et moins réactives à la pression médiatique que lors de la première campagne.

Une campagne englobant toutes les branches et toutes les régions s'est par ailleurs révélée plus complexe à orchestrer que les campagnes antérieures plus focalisées. Elle n'a pas réussi à incarner de manière concrète les salaires scandaleusement bas, et a davantage communiqué autour de statistiques et de notions générales.

Pour illustrer l'argument du salaire minimum légal comme rempart au dumping salarial, la campagne a tout de même utilisé des exemples de travailleurs et travailleuses détachées astreintes à un travail extrêmement pénible pour seulement 3500 fr., sans indemnités. Ces exemples étaient d'autant plus pertinents dans le contexte de l'initiative contre l'immigration de masse de l'UDC qui avait obtenu une courte majorité dans les urnes quelques mois avant, en février 2014. L'UDC a ainsi réussi à mettre la « question nationale » au premier plan alors que les syndicats voulaient faire de la « question sociale » le thème central.

152 Lors de la campagne, le front des organisations qui soutenaient l'initiative s'est élargi à des organismes d'entraide comme Caritas, la Déclaration de Berne, l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), les Femmes protestantes, le mouvement de travailleurs catholiques KAB, l'organisation de retraités FARES, ainsi que par Impressum, le syndicat des journalistes.

LA CAMPAGNE ADVERSE

L'UPS a décliné deux grands thèmes: d'abord, les pertes d'emplois et ensuite le diktat étatique. Thomas Daum, son directeur, s'était déjà en 2010 opposé à l'initiative pour ces raisons. Il a prétendu que le salaire minimum légal élevé était un « tueur d'emplois » (Daum, 2010, notre traduction). Valentin Vogt, président de l'UPS, a argué que les salaires minimums « enfreignaient la liberté salariale » (Vogt, 2013, notre traduction). Roland A. Müller, successeur de Thomas Daum, a pour sa part inventé une nouvelle notion: « La politisation du partenariat social. » Les salaires n'auraient rien à faire sur le terrain politique et public mais devraient se négocier dans le cadre des négociations conventionnelles (Müller, 2014). Hans-Ulrich Bigler, pour sa part directeur de l'Union suisse des arts et métiers (USAM), a sorti l'artillerie lourde: le salaire

minimum légal serait la porte ouverte au travail au noir. Se fondant sur un argumentaire passablement infondé, Bigler a prétendu que le travail à temps partiel reviendrait plus cher et que les femmes y perdraient massivement des possibilités d'emploi (Novak, 2014). Barbara Gutzwiller, directrice de l'Union patronale bâloise, a à cette occasion affirmé que « les faibles revenus critiqués (des femmes) sont souvent des compléments de revenus » (Gutzwiller, 2014, notre traduction).

De nombreux représentant-es de branches se sont aussi lancés dans la bataille contre l'initiative :

- Les maîtres-coiffeurs ont prétendu qu'elle allait les contraindre à augmenter leurs prix de 25 % à 30 %, alors que l'initiative populaire ne préconisait qu'une hausse de 7 % des salaires des coiffeurs et coiffeuses bloqués au minimum CCT (Remund, 2014).
- Les maîtres-peintres ont prétendu que les jeunes ne suivraient plus d'apprentissage ou de préapprentissage pour directement travailler pour un salaire minimum considéré comme mirobolant (Union suisse des arts et métiers (USAM), 2014).
- Dans la branche du commerce de détail, Karin Keller-Suter, alors présidente de l'association patronale Swiss Retail, proclamait que les salaires devaient rester l'affaire des partenaires sociaux. Face à la critique rappelant que de nombreux membres de Swiss Retail n'étaient couverts par aucune CCT, elle a répondu que « le partenariat social, ce n'est pas obligatoirement signer une CCT mais l'entretien des relations entre les entreprises et leur personnel » (Meier, 2014, notre traduction).
- Les restaurateurs et hôteliers ont prétendu que le salaire minimum de 4000 fr. mettrait fin aux emplois pour le personnel non qualifié.

« Mieux vaut un emploi à 3000 fr. ou 3500 fr. que rien », disait en substance le patronat. Plusieurs employeurs et employeuses ont repris ce narratif en s'affichant avec nom, prénom, photo et en citant leur entreprise en exemple.

Même certaines organisations de salarié-es se sont laissé entraîner dans la campagne du « non », Employés suisses en tête. Leur argument principal était qu'une revalorisation aussi importante des salaires les plus faibles mettrait les salaires moyens sous pression (Employés suisses, 2013). La Société suisse des employés de commerce (Sec) a

quant à elle décidé de ne pas donner de consigne de vote. Elle a jugé dans son mensuel *Context* l'initiative trop uniforme et susceptible d'avoir un impact néfaste sur le marché du travail (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2014). Ces prises de position ont évidemment affaibli le front des partisan·es du salaire minimum. La NZZ écrivait : « Un tiers des organisations de travailleurs ne s'engagent pas pour le salaire minimum » (Gemperli, 2014, p. 10, notre traduction).

Le camp des partis bourgeois a essentiellement repris les arguments de l'UPS qui conduisait la campagne de votation et avait constitué un comité interpartis pour le « non ». « Tueur d'emplois » et « diktat salarial de l'État » en étaient les maîtres-mots. Comme nous l'avons vu grande gagnante de l'initiative sur l'immigration de masse en février 2014, l'UDC a simplement poursuivi sa campagne : son argument principal à la tribune et dans ses tracts était que le salaire minimum attirerait davantage de personnel étranger.

Toute une armée d'économistes a tenu à étayer la contre-campagne avec des enseignements « scientifiques »⁴². Certains étaient les mêmes que douze ans auparavant. Le professeur bâlois George Sheldon, par exemple, est revenu à la charge en proposant l'alternative des crédits fiscaux états-uniens, même si ces derniers n'ont aucune chance en Suisse. Il défendait également, comme référence pour le salarial minimum, 40 % au lieu des 60 % du salaire médian, ce qui aurait représenté un salaire mensuel brut de 2400 fr. (Sheldon, 2013). Le professeur Aymo Brunetti a estimé qu'un salaire minimum de 4000 fr. serait un « coup de massue pour le marché du travail » (Bruppacher, 2013, p. 5, notre traduction). Patrik Schellenbauer d'Avenir Suisse a argumenté qu'un salaire de 22 fr. l'heure aurait pour effet de faire augmenter l'immigration (Schellenbauer, 2013).

Les médias regorgeaient d'articles et de commentaires reprenant des arguments comparables à l'encontre de l'initiative. Seule une petite minorité de journalistes s'est risquée à la défendre. Le matraquage d'opinions en faveur du « non » a été accompagné d'une avalanche d'annonces et d'affiches. La campagne du « non » disposait en effet de ressources financières nettement plus importantes que celles des

42 Aymo Brunetti, Reiner Eichenberger, Martin Janssen, Daniel Kalt, Patrik Schellenbauer, George Sheldon, entre autres.

syndicats: si les syndicats disposaient de moins de deux millions de francs, la campagne du « non » pouvait compter sur au moins quatre fois plus (Schweizer, 2014).

LA VOTATION DE MAI 2014

À l'automne 2013, un sondage réalisé par Link montrait que 74 % des personnes sondées approuvaient « pleinement » ou « plutôt » un salaire minimum légal de 4000 fr. Dans le sondage GfS de fin mars 2014, ce chiffre était tombé à 40 % pour atteindre 30 % fin avril. La baisse entre mars et avril a été particulièrement marquée en Suisse romande, où les intentions sont passées de 50 à 31 % (SSR-gfs.bern, 2014). Le 18 mai 2014, la votation s'est soldée par un mauvais résultat: seulement 23,7 % de « oui ». Une seule initiative des syndicats (en 2002) pour la réduction du temps de travail avait eu un aussi mauvais résultat, acceptée par seulement 25,4 % des votant-es. Selon le sondage post-votations VOX (gfs.bern, 2014), la peur des pertes d'emplois et d'un affaiblissement de l'économie ont été les principaux motifs de rejet. L'argument selon lequel le salaire minimum attirerait davantage d'étrangères et d'étrangers a également porté ses fruits, puisque 75 % des personnes qui ont voté « non » et 31 % des votant-es du « oui » l'ont cité. L'initiative de l'UDC « Contre l'immigration de masse » avait entretemps été approuvée par une majorité de votant-es. Pour une partie de l'électorat préoccupée par les bas salaires, cette initiative semblait déjà apporter une réponse suffisante à ses inquiétudes.

L'initiative a clairement échoué dans l'ensemble des cantons, avec quelques variations. Si les résultats ont été particulièrement médiocres dans les cantons plutôt ruraux, ou dans lesquels il n'y a que de petites villes (en Suisse orientale, centrale et en Valais), la proportion de votes pour le « oui » a souvent été un peu supérieure à la moyenne dans les cantons urbains, avec les meilleurs scores réalisés à Bâle (37,7 %) et à Genève (33,9 %). Les résultats ont été légèrement au-dessus de la moyenne, mais quand même faibles, à Neuchâtel (31,9 %) et dans le Jura (35,9 %).

Le sondage post-scrutin VOX n'a pas mis en évidence de différences majeures en termes de sexe, de formation, de revenu et d'âge (gfs.bern, 2014). Le lien avec l'appartenance politique a davantage pesé dans la

balance. Seul-es environ 5 % des sympathisant-es de l'UDC et 11 % des sympathisant-es du PDC ont voté « oui ». Les proches du PSS n'ont toutefois été que 55 % à l'initiative. La base des Vert-es a quant à elle voté « oui » à 70 %.

Le bilan des syndicats montre que la déception quant au résultat du vote a été vive. L'USS et Unia, en particulier, avaient investi beaucoup d'énergie dans cette initiative. Un débat animé a dégagé les motifs principaux de cet échec :

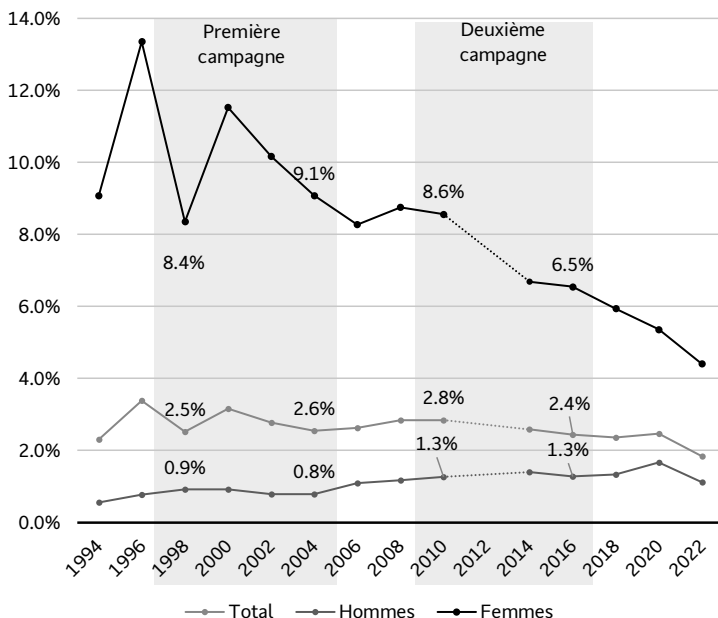
- Le marché du travail ne s'était pas encore remis de la crise financière. Plus de 200 000 personnes étaient au chômage en 2014.
- La victoire de l'UDC dans la votation sur l'initiative contre l'immigration de masse, trois mois plus tôt, a modifié le climat politique.
- Par rapport à la campagne d'après 1998, la composante émotionnelle a été relativement limitée. Peu de personnes directement concernées ont défendu le salaire minimum en mettant en avant leur historique personnel.
- Cette campagne a moins réussi que la première à mettre certaines entreprises, et surtout de grandes entreprises, sur la sellette.
- Les opposant-es ont en revanche pu mettre en avant de nombreuses petites entreprises.
- Le soutien des médias à la campagne adverse a eu un effet écrasant sur les syndicats.
- L'instrument d'un salaire minimum légal et uniforme était inédit en Suisse alémanique et au Tessin. Et en Suisse romande, il était controversé, parce que comparé au SMIC dont les effets étaient régulièrement décriés.
- L'USS n'est pas parvenue à se distancier de l'objectif initial de 66 % du salaire médian, alors que l'initiative ne visait que 60 % environ de ce dernier.

Au final, les syndicats ont cependant convenu que l'initiative avait aidé à faire des 4000 fr. une norme sociale. C'est l'idée d'un instrument national et uniforme qui a été remise en question lors de la votation. Dans cet esprit, la défaite de mai 2014 a pu être interprétée comme une étape d'un combat de longue haleine contre les bas salaires. Les progrès dans les CCT et les votations positives pour des salaires minimums dans les cantons ont par la suite confirmé cette interprétation.

IMPACT DE LA CAMPAGNE DE VOTATION SUR LES SALAIRES DANS LES CCT

Parallèlement à la campagne pour l'initiative, les syndicats ont mis l'accent sur l'augmentation des salaires minimums les plus faibles lors des négociations conventionnelles. La campagne a créé un bon rapport de force, car le patronat s'est retrouvé sous pression. À la différence de la première campagne, qui ciblait en priorité le secteur tertiaire, les syndicats ont poussé dès 2010 à la suppression des salaires les plus bas dans la plupart des branches. Plusieurs secteurs versant des salaires CCT inférieurs à 22 fr. ont été rendus publics: la construction, les arts et métiers (menuiserie, industrie du meuble, technique du bâtiment, automobile, paysagisme, etc.) et l'industrie (horlogerie, textile/habillement, alimentaire). La plus grande CCT de l'industrie, à savoir celle de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux n'avait de son histoire jamais établi de salaires minimums. Il était temps d'agir dans ces secteurs.

Dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, une percée considérable a été réalisée en 2013 en prélude à l'initiative. Les syndicats sont parvenus à démontrer qu'il existait dans cette branche des salaires de misère largement inférieurs à 4000 fr., une réalité que le patronat avait toujours contestée. Les syndicats ont par conséquent réclamé au moins 4000 fr. pour le personnel non qualifié et 4600 fr. pour le personnel qualifié. Pour désamorcer la critique publique et en guise de « preuve » qu'il n'était pas nécessaire de régler les salaires minimums par la loi, l'association patronale Swissmem a pour la première fois accepté de fixer des salaires minimums dans la CCT (organisés par zones régionales). Le conseiller fédéral radical Johann Schneider-Ammann, ancien président de Swissmem, et Jean-Luc Nordmann, médiateur expérimenté, radical également, ont contribué à ce résultat inédit.



158

Figure 12 : Proportion des bas salaires dans l'industrie MEM⁴³
 Moins de 60 % du salaire médian de l'économie privée

L'action syndicale a également eu des résultats dans les arts et métiers. Dans les années avant et après l'initiative populaire, Unia s'est systématiquement battue à travers de nombreuses petites conventions de branche du second œuvre pour la suppression des salaires de moins de 4000 fr., ce que n'avait pas été le cas dans la première vague de la campagne.

Dans la branche des transports et de la logistique, la campagne pour un salaire minimum digne n'a été développée ni avant, ni après l'initiative populaire. Des salaires horaires de 16 fr. y étaient parfois pratiqués. Dans les transports, un quart des salarié·es gagnaient moins de 20 fr. 50 de l'heure en 2010. Les femmes touchaient même moins de 18 fr. 10 de l'heure (Unia, 2014).

⁴³ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2020).

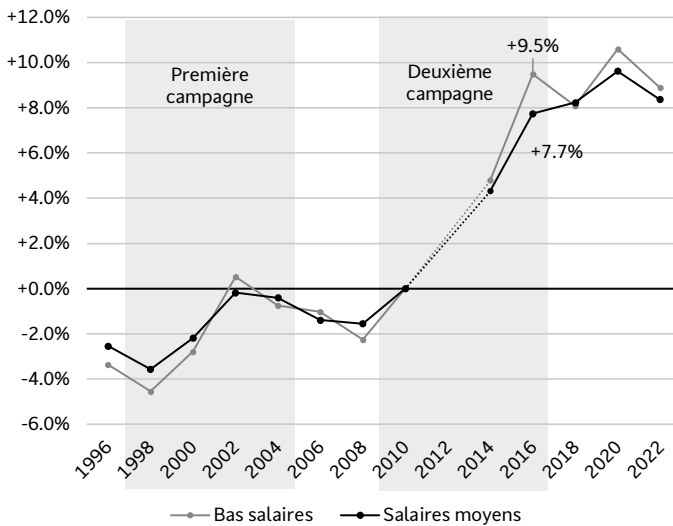


Figure 13 : Croissance salariale dans les arts et métiers depuis 1996 (valeur 0 = 2010)⁴⁴
Renchérissement pris en compte, 1^{er} décile et médiane des salaires mensuels bruts standardisés

La privatisation du colis postal et du courrier express, la sous-traitance, la pression du dumping due au tarif pratiqué à l'embauche de jeunes migrant-es comme chauffeurs et chauffeuses ont provoqué une spirale à la baisse des salaires dans cette branche. La puissante organisation patronale ASTAG a empêché par tous les moyens l'accès aux syndicats, et a même refusé une CCT avec des salaires horaires corrects à la docile association d'employé-es Routiers Suisse. Elle prétendait que le salaire minimum de 22 fr. réclamé par l'initiative entraînerait des licenciements massifs. Ulrich Giezendanner, transporteur et conseiller national UDC, a menacé de transférer son siège de Stabio à Busto Arsizio, de l'autre côté de la frontière, si l'initiative était acceptée.

⁴⁴ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2020).

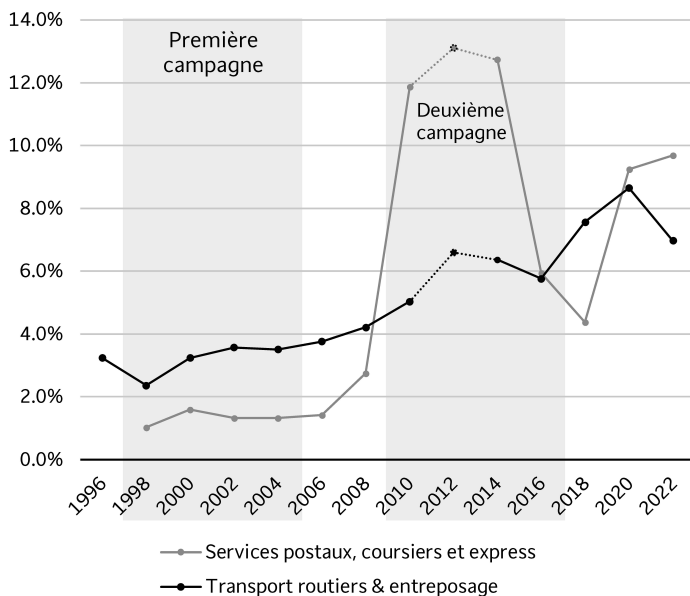


Figure 14 : Proportion des bas salaires dans les services postaux et dans la logistique⁴⁵
Moins de 60 % du salaire médian de l'économie privée

160

En revanche, dans le commerce de détail la campagne d'initiative sur les salaires minimums a été un clair succès. Un vrai concours de réputation s'est ouvert entre les entreprises, à qui paierait au moins 4000 fr. à tout son personnel. Coop et la Migros ont pris les devants en se rapprochant progressivement de l'objectif de 3700 fr. de salaire (payé en 13 mensualités). Aldi et Lidl, qui avaient respectivement investi le marché suisse en 2004 et en 2009, ont tenté de jouer la carte d'une image sociale. En raison du fort pouvoir d'achat et face à la forte implantation des deux géants de la concurrence, leur stratégie de *hard discount* classique n'a guère été fructueuse sur le marché suisse. Aussi, Aldi puis Lidl ont-ils augmenté leurs salaires minimums à 4000 fr. (fois treize). Lidl en a profité pour mener une grande campagne publicitaire avec un affichage dans toute la Suisse. Une compétition

⁴⁵ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2020).

salutaire s'est ainsi engagée entre les Migros, Coop, Aldi, Lidl et quelques autres qui représentaient ensemble la majorité des effectifs des employé-es (Blank, 2013).

De nombreux petits commerces de détail sont cependant restés en retrait, comme la branche de la vente de chaussures qui versait encore souvent des salaires inférieurs à 20 fr. L'USS les a vivement critiqués et a cherché à les contraindre à signer une CCT, mais s'est heurtée à l'intransigeance de l'association sectorielle. Son président déclarait dans une émission Arena: « les CCT, c'est du socialisme et nous avons vu où cela nous a menés en RDA » (SRF, 2014, notre traduction). Seule la grande chaîne de chaussures BATA a échappé à la critique en relevant ses salaires les plus faibles à plus de 4000 fr.

BILAN DE LA SECONDE CAMPAGNE (2009 À 2016)

Malgré l'échec de la votation populaire, la seconde campagne pour les salaires minimums a tout de même amené des avancées. Si l'instrument d'un salaire minimum légal national a été enterré pour un bon moment, l'idée qu'il ne devait plus y avoir de salaire inférieur à 4000 fr. dans ce riche pays qu'est la Suisse avait fait son chemin dans la société et exercé une pression évidente sur le patronat.

Cette pression a clairement été bénéfique à l'évolution des catégories de salaires les plus faibles. Des entreprises comme Lidl et Aldi s'en sont même servies pour des opérations de communication. L'augmentation des salaires les plus faibles à 4000 fr. dans les CCT en a globalement témoigné. « Les salaires augmentent déjà avant la votation » publiait le *Tages-Anzeiger* quelques semaines avant la votation (Pfander, 2014). Ce bénéfice était à double tranchant, car l'on pouvait aussi en déduire qu'un salaire minimum légal était dès lors inutile, ce qu'a d'ailleurs pensé un bon nombre de votant-es.

L'analyse de la proportion de travailleurs et travailleuses rémunérées à moins de 60 % du salaire médian montre clairement l'impact des deux campagnes pour les salaires minimums sur les femmes. La proportion chute d'abord de 11 % à 9 %, puis à nouveau de 10 % à 8 %. Pour les hommes, on observe au contraire une stagnation au faible niveau de 3 %. Un mouvement inverse se manifeste cependant dans les années sans campagne forte, entre 2004 et 2010, puis après

l'essoufflement de la pression de l'initiative dès 2016 sur les salaires des hommes, et enfin sur ceux des femmes à partir de 2020.

Pour un temps, grâce aux campagnes pour des salaires minimums, les écarts entre bas et hauts salaires ne se sont pas davantage élargis en Suisse. À partir du milieu des années 1990, la Suisse a connu une forte croissance des hauts salaires et plus particulièrement des très hauts salaires. Le nombre des salaires se chiffrant en millions a doublé entre 1996 et 2020 (Lampart *et al.*, 2023). Les bas salaires – au niveau du cinquième percentile – ont progressé presque autant que ceux du bas du décile supérieur. Ces phases de croissance coïncident avec la période de campagnes pour des salaires minimums. Les bas salaires n'ont pas autant augmenté que les salaires les plus élevés, mais davantage que les salaires moyens.

162

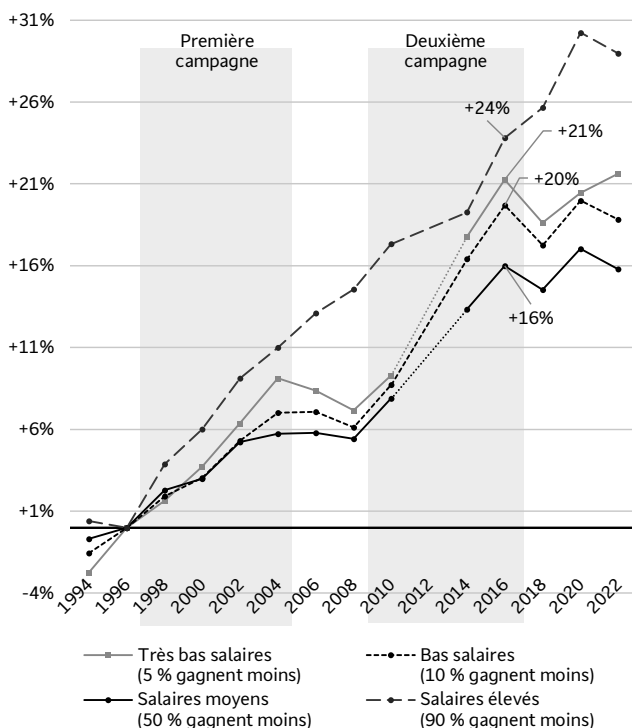


Figure 15 : Croissance salariale dans l'économie privée depuis 1994 (valeur 0 = 1996)⁴⁶
Corrigé de l'inflation, pour des quantiles sélectionnés des salaires mensuels bruts standardisés

⁴⁶ Source : notre propre analyse sur la base des données des ESS (1998-2020).

En l'absence de campagne, la situation a cependant régressé. Ce phénomène est récemment devenu particulièrement préoccupant. On observe en effet ces dernières années un recul des salaires réels au bas et au milieu de l'échelle (voir la figure précédente).

3.6. RECHERCHES SUR LES SALAIRES MINIMUMS ET LEUR IMPACT

Les sciences économiques ont changé de regard sur les salaires minimums. Longtemps décriés comme des tueurs d'emplois, ils sont de plus en plus perçus comme un instrument ciblé de lutte contre les bas salaires et les inégalités. C'est la recherche appliquée qui a contribué à ce changement de raisonnement au cours des trente dernières années. Des données de meilleure qualité et de nouvelles méthodes permettent aujourd'hui d'analyser avec précision l'impact des bas salaires.

L'étude réalisée par Card et Krueger (1994) sur une augmentation du salaire minimum dans l'État du New Jersey en 1992 a révolutionné la « nouvelle recherche sur les salaires minimums ». Les auteurs ont démontré que l'emploi dans les établissements de restauration rapide du New Jersey a connu une évolution similaire à celle de l'État voisin de Pennsylvanie qui avait laissé son salaire minimum inchangé. Il n'a donc pas été possible d'accuser le salaire minimum d'un recul de l'emploi.

Cette étude n'a bien sûr pas posé de conclusion définitive. Comme c'est l'habitude, les résultats ont été contestés sur le plan méthodologique, mais également confirmés avec de nouvelles approches. Il existe désormais une littérature scientifique très riche sur l'impact des salaires minimums (Dube, 2019; Dube & Lindner, 2024; Neumark & Wascher, 2008; Wolfson & Belman, 2019). Si toutes les études ne parviennent pas aux mêmes conclusions, nous pouvons en tirer que les salaires minimaux permettent aux revenus modestes d'avoir de meilleurs salaires, cela sans que des emplois ne soient supprimés.

Au Royaume-Uni, par exemple, l'augmentation du National Living Wage en 2016 n'a pas réduit le nombre de salarié-es, mais revalorisé les salaires au bas de l'échelle salariale (Giupponi *et al.*, 2024; Joyce *et al.*, 2021). Le retour d'expérience du salaire minimum allemand est également notable. Bossler et Schank (Bossler & Schank, 2023) ont calculé que le salaire minimum avait nettement réduit les inégalités en

Allemagne, non seulement entre l'Est et l'Ouest, mais aussi au sein des différentes régions du pays sans pour autant impacter l'emploi outre mesure. Aux États-Unis, les salaires minimums au niveau des États se traduisent surtout par des salaires plus élevés pour celles et ceux qui gagnent peu (Cengiz *et al.*, 2019, 2022). D'après les premières études, ce constat est aussi valable pour les nombreux salaires minimums urbains introduits entre 2010 et 2020 aux États-Unis (Dube & Lindner, 2021).

Les études sur les effets des salaires minimaux cantonaux en Suisse confirment ces résultats. Berger et Lanz établissent un lien entre le salaire minimum neuchâtelois et l'augmentation des bas salaires dans la gastronomie, mais pas avec la réduction des emplois (Berger & Lanz, 2020). Des conclusions similaires sont tirées pour Genève (Ferro Luzzi *et al.*, 2023a; Ramirez *et al.*, 2025b, 2025a; Weber *et al.*, 2024)⁴⁷ et pour le Tessin (Antonioli Mantegazzini *et al.*, 2024). En outre, la littérature économique qui étudie l'influence des syndicats et des CCT parvient à des résultats comparables (Bühler & Lampart, 2022).

164 Ces résultats contredisent la théorie néoclassique, encore largement enseignée dans les facultés de sciences économiques. Selon cette théorie, les travailleuses et travailleurs sur un marché du travail en concurrence parfaite recevraient un salaire correspondant à leur productivité marginale. Les personnes faiblement rémunérées ne seraient tout simplement pas assez performantes pour justifier des salaires supérieurs. Une augmentation de salaire forcée par le biais d'un salaire minimum serait par conséquent contre-productive. Cela obligerait en effet les employeurs et les employeuses à verser un salaire supérieur à la productivité des employé-es. Cela n'étant pas rentable, ils emploieraient moins de personnel.

Ce qui pose problème dans cette approche, c'est l'hypothèse de la concurrence parfaite qui occulte le rapport de force inégal entre les salarié-es et les employeuses et les employeurs qui sont souvent en position de pouvoir baisser le montant des salaires de leur personnel. De nombreuses personnes actives ne peuvent pas se permettre d'être trop exigeantes, car l'offre d'emplois et les salaires proposés sont limités. L'activité professionnelle doit en outre pouvoir être compatible avec les obligations familiales, ce qui réduit en particulier la marge de manœuvre

⁴⁷ Pour une présentation de l'impact de l'introduction du salaire minimum cantonal à Genève sur l'emploi et les salaires, voir le chapitre 7.

des femmes qui assument la majeure partie du travail de *care*. Par ailleurs, les femmes⁴⁸, les personnes âgées et les minorités sont victimes de discriminations à l'embauche, ce qui restreint encore davantage leurs possibilités. À cela s'ajoute le fait que changer d'emploi engendre des coûts, et que nombre de salarié·es sont mal informé·es sur leurs perspectives salariales chez d'autres employeurs ou employeuses. Tout cela confère un avantage de pouvoir aux employeurs et aux employeuses, notamment vis-à-vis des personnes qui touchent des salaires bas. Un salaire minimum fixé par l'État ou même un syndicat permet de limiter ce pouvoir patronal de faire pression à la baisse sur les salaires et de faire du profit au détriment des salarié·es. Le salaire minimum permet ainsi de rapprocher les salaires de la productivité réelle des travailleuses et des travailleurs – au lieu de les en éloigner comme le suggère le modèle néoclassique.

Ce lien est souligné, par exemple, dans l'étude d'Harasztosi et Lindner (2019), qui examinent le doublement du salaire minimum hongrois en l'an 2000. La réforme a certes entraîné des pertes d'emplois dans l'industrie. Mais dans l'ensemble, les travailleurs et travailleuses recevant des bas salaires en Hongrie ont bénéficié par la suite de salaires plus élevés. Les employeurs et les employeuses ont financé les augmentations salariales d'une part par une baisse de leur bénéfices. D'autre part, le salaire minimum a également contraint certaines entreprises à adapter leurs modèles économiques. Au lieu de réaliser des marges grâce à des salaires bas, les entreprises ont augmenté leurs prix. Cela s'est produit en particulier dans le secteur des services, où les entreprises réalisaient déjà peu de bénéfices avant l'augmentation (par exemple, la coiffure, les restaurants, etc.). Mais même les employeurs et les employeuses qui réalisent des marges plus élevées répercutent le coût du salaire minimum sur les consommatrices et consommateurs. C'est le cas, par exemple, de McDonald's aux États-Unis, où le prix du Big Mac augmente en moyenne de 0,2 % pour chaque augmentation de 1 % du salaire minimum (Ashenfelter & Jurajda, 2022). Vu le nombre vraisemblablement important d'employé·es des restaurants fast-food travaillant au salaire minimum, ces augmentations de prix sont faibles.

48 Les hommes de la société majoritaire peuvent aussi être discriminés quand ils ne répondent pas aux normes des genres (par exemple quand ils postulent à des emplois à temps partiel) (Kopp, 2025).

La recherche dirigée par Dustmann (2022) décrit un autre type d'impact. Elle observe également une augmentation des salaires grâce au salaire minimum allemand, mais aucune réduction de l'emploi total. Elle constate que les personnes travaillant pour un salaire bas ont quitté des entreprises moins productives pour rejoindre des entreprises plus productives avec des salaires plus élevés. Le salaire minimum a donc mis un terme aux modèles commerciaux peu productifs et permis aux entreprises performantes d'accueillir un nouveau personnel. Grâce au salaire minimum, le travail des employé·es est utilisé de manière plus efficace.

Désormais, compte tenu de l'abondance d'études empiriquement fondées, la critique selon laquelle un salaire minimum engendrerait du chômage ne tient plus. La recherche universitaire met l'accent sur d'autres aspects. Il reste notamment controversé de savoir dans quelle mesure l'emploi de groupes marginalisés, tels que les adolescent·es sans expérience professionnelle ou les apprenti·es, réagit à l'introduction de salaires minimums. Mais même pour les adolescent·es, il est difficile de démontrer des effets négatifs (Manning, 2021).

166

Toutefois, la recherche reste encore lacunaire sur l'impact réel des salaires minimums sur la situation économique des ménages aux revenus les plus faibles. Les salaires minimums augmentent certes les montants des salaires les plus bas, mais tous les personnes qui ont des salaires bas ne vivent pas forcément dans des ménages à faibles revenus (parce que leur partenaire touche un salaire moyen par exemple). De plus, des augmentations des salaires minimums peuvent être grignotées par une hausse des impôts ou des prestations sociales plus faibles. Si l'on manque à ce jour de résultats empiriques à ce sujet pour la Suisse, conclure que les salaires minimums ne contribuent pas à la réduction de la pauvreté est toutefois absurde, car la pauvreté laborieuse est toujours un problème de revenus insuffisants. Rien d'étonnant aux conclusions de Dube (2019) qui démontre que les salaires minimums étas-uniens améliorent les revenus des familles les plus pauvres. Giupponi, Xu et leurs collègues (2024) constatent que la hausse du *National Living Wage* au Royaume-Uni, déjà mentionnée plus haut, a touché de la manière la plus importante le revenu des ménages au centre de la distribution des salaires. Cela s'explique par le fait que les personnes qui reçoivent un salaire bas vivent souvent avec des partenaires percevant

un revenu moyen. Toutefois, en proportion du revenu avant la hausse, la croissance des revenus a été similaire pour les bas revenus et les revenus moyens. Leur étude montre ainsi que les salaires minimums peuvent avoir des effets jusqu'au milieu de la distribution. Les salaires minimums permettent donc de ne plus faire reposer la protection contre la pauvreté des salarié·es à bas salaire uniquement sur les familles. En revanche, ils obligent les employeurs et les employeuses à verser à chacun·e un « salaire décent ».

Ce « tournant empirique » intervenu dans l'économie appliquée depuis les années 1990 a aidé à mieux comprendre les réalités du marché du travail. Il a aussi contribué à détendre le débat autour des salaires minimums. Le prix Nobel d'économie décerné à Card en 2021 pour ses « contributions empiriques à l'économie du travail » en est la meilleure preuve. Le creusement sévère des inégalités dans de nombreux pays occidentaux semble avoir incité, en parallèle, certains chercheurs et chercheuses des universités, des *think tanks* ou des organisations internationales telles que le FMI ou l'OCDE à être moins hostiles aux salaires minimums et aux syndicats.

Le message n'est pourtant pas entièrement passé, comme en témoigne le débat politico-économique suisse qui est en retard sur la littérature universitaire. Mentionnons à cet égard les contributions de Zobrist (2021), cadre à l'Office de l'économie et du travail de Zurich ou d'Avenir Suisse (Leisibach, 2023), qui ont récemment été les principaux opposants intellectuels aux salaires minimums à Zurich, à Winterthour et à Kloten. Ils ont certes utilisé la littérature universitaire, mais en ont pratiqué une lecture sélective. Ils se sont ainsi appuyés de façon récurrente sur une méta-analyse de Neumark et Shirley (2022). Ces deux auteurs, qui ont compilé les études universitaires publiées, ont montré que leur majorité rendent les salaires minimums américains responsables d'un recul de l'emploi. Ils comparent l'incomparable. D'une part, ils mêlent des études empiriquement fondées à d'autres dont l'approche est bien moins rigoureuse. D'autre part, les études qui se concentrent uniquement sur l'impact des salaires minimums sur les bas salaires (par exemple les adolescent·es ou les employé·es de restaurant) sont comparées à des études analysant l'impact des salaires minimums sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Or, si l'on ne considère que les personnes à bas salaires, l'on trouve davantage d'effets négatifs sur

l'emploi qu'en étudiant la population dans son ensemble. Calculer une moyenne brute de l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire minimum (« élasticité de la demande », c'est-à-dire la variation de l'emploi demandé entraînée par une augmentation du salaire minimum) toutes études confondues, comme le font Neumark et Shirley (2022), introduit donc un biais négatif parce que de nombreuses études sont réalisées sur des groupes touchant des bas salaires.

Dans son travail de synthèse, Dube (2019) procède de façon plus rigoureuse. Avant de comparer les effets mesurés sur l'emploi (« élasticité de la demande ») de différentes études, il les met en rapport avec les effets mesurés sur le salaire moyen des groupes examinés (« élasticités salariales »). L'idée est la suivante : dans les groupes touchant des bas salaires, on observe plus facilement un effet sur l'emploi, mais aussi plus clairement un effet sur les salaires. De plus, une baisse de l'emploi peut être relativisée si l'augmentation des salaires est globalement plus importante. La comparaison avec l'effet sur les salaires constitue également un contrôle de qualité : en effet, seul un salaire minimum dont l'effet sur les salaires peut être démontré peut avoir un effet sur l'emploi. Les résultats de Dube sont plus nuancés et plus favorables aux salaires minimums. Dans son étude comparative, il observe certes en moyenne des effets négatifs sur l'emploi : les salarié·es travaillent globalement moins. Mais cet effet reste modeste. Surtout, il est compensé par des hausses salariales significatives dans les secteurs concernés. Ainsi, les revenus moyens augmentent grâce aux salaires minimums, car la hausse des salaires horaires compense largement la baisse du nombre d'heures travaillées⁴⁹.

Une récente étude d'économistes bâlois·es autour de Bank est actuellement mobilisée dans l'argumentation contre les salaires minimums dans le débat suisse (Bank *et al.*, 2023). Les auteur·es ont sondé des entreprises afin de savoir comment elles appliqueraient un salaire minimum.

⁴⁹ Dube relève dans ses études une « élasticité du propre salaire » médiane de $-0,17\%$: si le salaire minimum engendre une hausse de 1% du salaire moyen, il entraîne en moyenne une réduction de l'emploi de $0,17\%$. C'est une diminution qui peut être considérée comme très faible, étant donné que l'augmentation des salaires est au moins cinq fois plus élevée que la réduction de l'emploi. Les revenus moyens des salarié·es augmentent donc nettement. Dube et son coauteur Zipperer actualisent en permanence l'aperçu des élasticités du propre salaire mesurées sur le site web suivant : <https://economic.github.io/owe/>

La plupart des entreprises ont indiqué qu'elles augmenteraient leurs prix, embaucheraient ou investiraient moins. Cette enquête n'est cependant pas représentative, dans la mesure où il y a eu davantage de réponses d'entreprises appartenant à des branches où les salaires sont bas, recrutées via des listes de contacts du patronat bâlois, de la Chambre de commerce et de l'Union des arts et métiers. L'enquête repose en outre sur des autodéclarations et sur des salaires minimums hypothétiques. Les entreprises ont donc probablement répondu de manière idéologique, de sorte à produire les déclarations politiquement souhaitables dans l'enquête. Enfin, l'étude ne cherche à comprendre que le comportement individuel isolé. Or, le travail de Dustmann et de ses collègues (2022) démontre justement que certaines entreprises sont certes susceptibles de supprimer des emplois, mais que des entreprises qui payent mieux peuvent compenser les suppressions d'emplois. Comme l'étude de Blank et ses collègues se concentre principalement sur les entreprises qui déclarent supprimer des emplois, sans tenir compte des entreprises qui pourraient en créer, elle ne donne qu'une image partielle de la situation. Elle n'est donc pas en mesure de remettre en cause les solides analyses citées plus haut sur le salaire minimum⁵⁰.

169

Le débat est donc beaucoup plus avancé que ce que voudrait faire croire le patronat local. Les retours d'expérience de la campagne pour un salaire minimum, tels que nous les avons décrits dans ce chapitre, se recourent avec les enseignements de la recherche. Les salaires minimums, qu'ils soient fixés par l'État ou dans le cadre de CCT, sont garants de meilleurs salaires pour les revenus modestes et réduisent les inégalités. Contrairement à ce que prétendent ses adversaires, ce ne sont pas les travailleuses et travailleurs qui supportent le coût du salaire minimum. Ce sont soit les employeurs et les employeuses, qui doivent s'accommoder d'une baisse de leurs bénéfices, soit, dans une moindre mesure, les consommateurs et consommatrices qui ne peuvent plus recourir à des prestations réalisées dans des conditions d'exploitation permettant de casser les prix.

⁵⁰ Malgré l'échantillon biaisé et la tonalité politisée des réponses, il est intéressant de constater qu'une nette majorité indique ne pas augmenter les prix, ni réduire les embauches ou réduire les investissements. L'étude n'indique hélas pas combien d'entreprises ne prennent aucune de ces trois mesures. Elle ne pose pas la question des réactions alternatives à un salaire minimum (par exemple, des marges plus faibles, une réduction des inégalités salariales dans l'entreprise).

3.7. L'AVENIR DU SALAIRE MINIMUM

Plus de dix ans après la votation sur le salaire minimum légal en Suisse et dix ans après l'introduction du salaire minimum en Allemagne, l'Europe et la Suisse se trouvent dans une nouvelle situation.

LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN

Le contexte européen a clairement changé. En 2015, l'Allemagne venait de décider d'introduire un salaire minimum légal d'un faible niveau (comme nous l'avons vu, 8 € 50, soit 48 % du salaire médian) et le patronat prédisait un demi-million de personnes au chômage supplémentaires. Le SMIC français, comme on l'a vu équivalent à 60 % du salaire médian, était alors considéré comme une exception. C'est sur ces bases que les 22 fr. réclamés en Suisse en 2014 ont été érigés en épouvantail du salaire minimum, soi-disant le plus élevé au monde.

170 L'UE a par ailleurs mis en vigueur la nouvelle « Directive relative aux salaires minimaux et aux conventions collectives » qui a fortement changé le contexte politique. Le point de départ était la promesse faite par Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne à son entrée en fonction en 2019, que dans l'UE, les salaires devraient permettre de vivre dignement. La Confédération européenne des syndicats (CES) a repris la balle au bond et fait en sorte qu'il y ait une directive non seulement sur les salaires minimums légaux, mais également sur les CCT. Le projet initial de la Directive de la Commission comportait de nombreuses zones d'ombre, mais le Parlement européen a rendu la directive plus efficace et plus « syndicale ». Beaucoup de dispositions ont passé la rampe de la négociation finale (« trialogue ») malgré l'opposition des représentant·es du capital (Eurobusiness) avec le concours de certains États-membres néolibéraux.

Sur le fond, c'est d'abord l'orientation de principe de la directive qui est remarquable : la Directive vise à freiner la progression du phénomène des travailleuses et travailleurs pauvres et veut parvenir à des salaires qui permettent de vivre décemment. C'est là un virage à 180 degrés par rapport à l'ancienne ligne de la Commission et du Conseil européen qui voulaient favoriser les secteurs connaissant des bas salaires au nom de la flexibilité et de la compétitivité. Pour atteindre ce nouvel objectif, il

est préconisé d'introduire dans les pays membres davantage de salaires minimums légaux. La Directive établit des critères en la matière. Les salaires minimums doivent couvrir le coût de la vie. Ils doivent être proportionnels au niveau général des salaires. L'indice fixé pour ces critères est l'étalon de 60 % du salaire médian ou de 50 % du salaire moyen. Le salaire minimum doit en outre s'appliquer, sans exception si possible, à toutes les branches et à toutes les catégories de salarié·es. La Directive ne détermine cependant pas les montants exacts des salaires minimums. Chaque pays doit décider s'il veut introduire un salaire minimum et doit avoir sa propre législation en la matière. Seule certitude : l'UE ne peut plus, comme elle l'a fait par le passé, exhorter la France et d'autres pays à baisser les salaires minimums parce qu'ils correspondent à 60 % du médian. L'UE ne peut plus non plus ordonner la baisse des salaires minimums comme l'avait fait la *Troïka* en Grèce, au Portugal et en Irlande au milieu des années 2010.

Pour ce qui est de la promotion des salaires minimums par des négociations collectives, plusieurs dispositions de la Directive que les États membres doivent transposer dans leurs législations nationales sont contraignantes. Il y a tout d'abord la disposition sur le droit de conclure des négociations collectives : seuls les syndicats indépendants⁵¹ sont concernés en l'espèce et non les « organisations maison » dépendantes de l'entreprise. Les différent·es syndicalistes qui s'engagent dans les négociations et les CCT ne doivent subir aucun préjudice. Les CCT signées doivent aussi pouvoir être appliquées par le biais de l'action d'inspectrices et inspecteurs de l'État, et la collaboration avec les partenaires sociaux est mentionnée. Ils doivent pouvoir opérer des contrôles annoncés ou inopinés. Ensuite, il faut des sanctions « efficaces » (pas de simples amendes qui finissent à la poubelle dans les pays de détachement), « proportionnées » (donc échelonnées selon la taille, etc., comme il est d'usage) et « dissuasives ». Un rôle particulier revient aux autorités dans le soutien et la promotion des CCT. Elles doivent veiller à leur observation lors de l'adjudication de marchés et de concessions publics. Les pays dont le taux de couverture par des CCT est inférieur à 80 % doivent dès lors élaborer un plan d'action pour tendre vers ce niveau.

⁵¹ Dans son projet, la Commission avait également parlé d'« organisations de travailleurs ».

Toutes ces dispositions doivent bien sûr d'abord être transposées dans la législation nationale des États membres pour produire leurs effets. Les syndicats de la CES ont un rôle crucial à jouer pour tirer pleinement parti de cette directive. La Suisse devrait également adopter un tel plan d'action, dans l'esprit d'une reprise autonome du droit communautaire, car le taux de couverture par CCT reste largement en dessous de 80 %.

Les nouvelles orientations de la Directive européenne sont particulièrement significatives. Des décennies durant, il était question de déréglementation et de flexibilité du marché du travail. Une baisse du taux de couverture conventionnelle en a résulté dans la plupart des États membres de l'UE. La nouvelle Directive marque un tournant en faveur d'une régulation visant à protéger de la pauvreté les salarié-es aux revenus les plus modestes (Erne, 2025a ; T. Müller & Schulten, 2022).

172 Cette avancée au niveau européen n'a évidemment été possible que parce que le salaire minimum avait gagné en importance dans de nombreux États membres. Parallèlement à la discussion sur la Directive européenne, une énorme avancée a été réalisée en Allemagne en 2022 : le salaire minimum légal y a été porté à 12 €, ce qui représentait presque 60 % du salaire médian en 2022, pour atteindre 14 € 60 en 2027. C'est là sans doute la plus forte augmentation de salaire de l'histoire de l'Allemagne. Cette mesure a bénéficié directement à plus de six millions de salarié-es. Contrairement aux prédictions des opposant-es au salaire minimum, même les salaires des catégories au-dessus du salaire minimum ont augmenté (Bispnick *et al.*, 2023). Cette percée réalisée en Allemagne a été la condition préalable à l'introduction du seuil de référence de 60 % du revenu médian dans la directive européenne. Enfin, la Directive européenne pousse désormais également le gouvernement allemand à renforcer le système de CCT (*Tarifverträge*) qui ne couvre que 50 % environ des salarié-es. Les marchés publics, l'adjudication de concessions et les subventions sont autant de leviers qui pourront être activés.

D'autres pays ont également comblé leur retard ces dernières années. Au Portugal, le salaire minimum dépasse aujourd'hui 60 % du salaire médian. Comme le Portugal compte énormément de travailleuses et travailleurs qui touchent des salaires relativement bas, le salaire médian est très faible ; 50 % du salaire moyen est pour ce pays un meilleur objectif.

En Espagne, les syndicats ont mené une campagne « Pas de salaire au-dessous de 1000 € » depuis 2016. La coalition gouvernementale

de gauche a avancé à grands pas vers les 60 %, alors que le salaire minimum n'était encore que de 40 % du salaire médian il y a quelques années à peine. La Directive européenne est aussi cruciale pour la France: le SMIC, qui se situe comme nous l'avons signalé à 60 % du salaire médian, n'est plus exposé aux attaques européennes en raison de son niveau jugé trop élevé. Le salaire minimum légal revêt également une grande importance dans de nombreux pays d'Europe centrale, parce qu'il n'y a que peu de CCT de branche. Plusieurs de ces pays s'approchent du seuil des 60 % du salaire médian ou des 50 % de la moyenne, comme la Bulgarie⁵². C'est justement par les temps de forte inflation que les salaires minimums légaux sont une importante protection contre la baisse de l'ensemble des salaires. Ils ont été adaptés au renchérissement en 2023 et 2024 dans la plupart des pays, alors que les autres salaires ont perdu plusieurs points de pourcentage.

⁵² En Bulgarie, la situation est la même qu'au Portugal: la plupart des salarié-es touchent un très faible salaire, ce qui se traduit aussi par un salaire médian très bas.

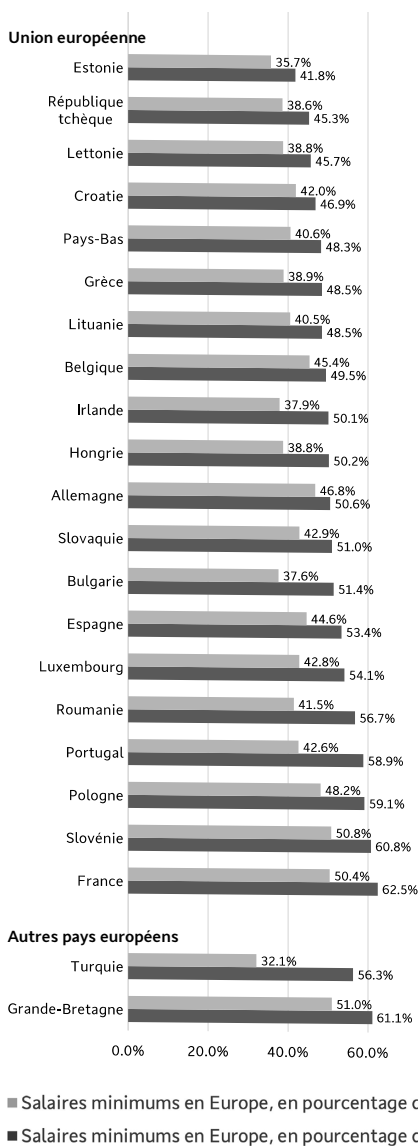


Figure 16 : Salaires minimums en Europe, en pourcentage du salaire médian (à gauche) et du salaire moyen (à droite) 2024⁵³

53 Source: Lübker & Schulten (2026).

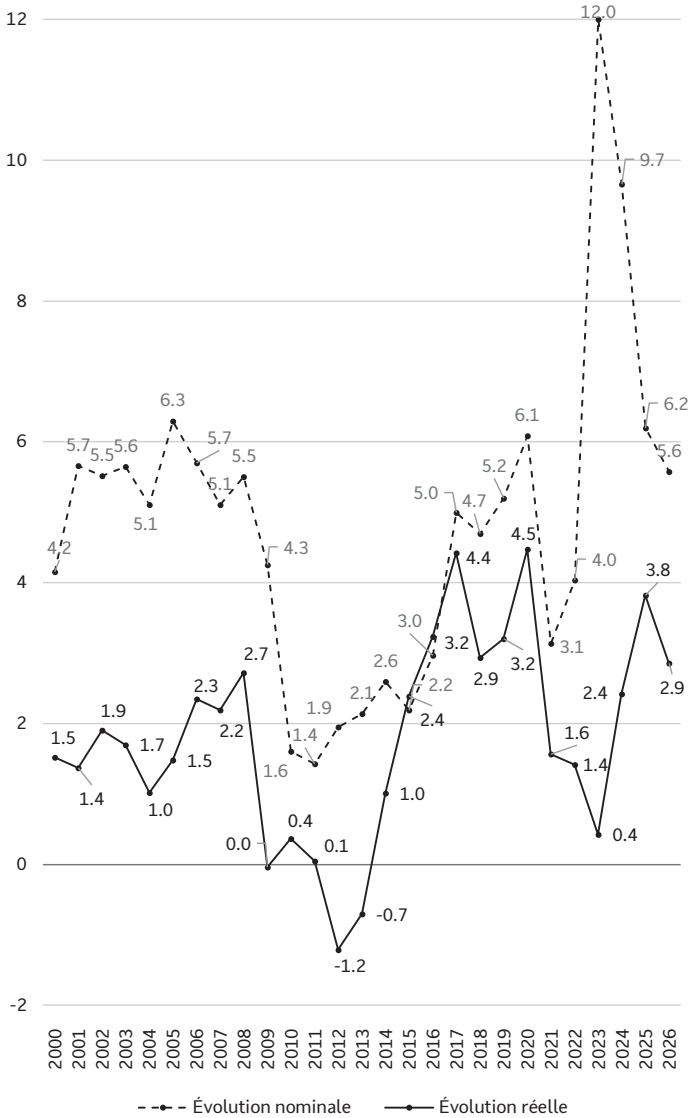


Figure 17 : Évolution des salaires minimums dans l'UE (2000-2026)⁵⁴
Comparés au 1^{er} janvier de l'année précédente (en pourcentage)

⁵⁴ Source : Lübker & Schulten (2026).

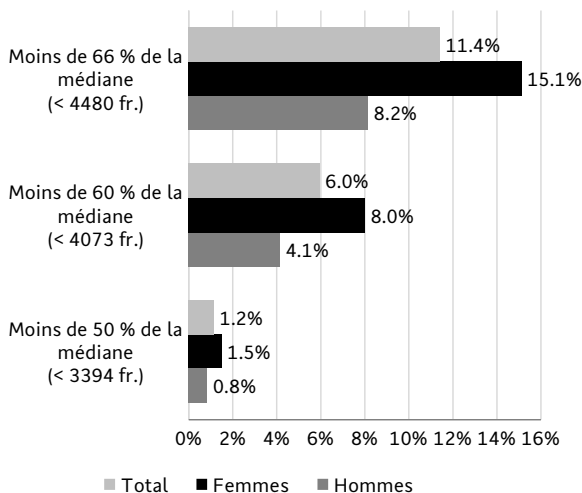


Figure 18 : Proportion des bas salaires en 2022⁵⁵
Économie globale (secteur privé et secteur public ensemble), part de bas salaires selon seuils de la médiane (salaires mensuels bruts pour une semaine de 40 heures).

176

Les salaires minimums réels ont évolué à la hausse en Europe entre 2016 et 2024 (Lübker & Schulten, 2025). Depuis l'adoption de la Directive européenne, quelques pas supplémentaires ont été franchis en Direction des 60 % du salaire médian, notamment en Irlande et dans les pays de l'est de l'Europe.

Le 11 novembre 2025, la CJUE a confirmé dans les grandes lignes le contenu de la Directive, répondant ainsi à un recours formé par le Danemark. Elle est désormais définitivement entrée en vigueur (Müller & Schulten, 2025).

SITUATION DES BAS SALAIRES AUJOURD'HUI EN SUISSE

Les campagnes pour des salaires minimums ont laissé des traces. L'activité à bas salaires a en effet diminué ces vingt dernières années, mais les bas salaires et les salaires de misère n'ont pas disparu. La figure suivante montre la prévalence des bas salaires en 2022, comme

⁵⁵ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS (2020).

la figure 6 ci-dessus le fait pour 1998. En 2022, 15 % des femmes et 8 % des hommes touchaient un bas salaire dans l'économie globale (à savoir un salaire mensuel brut inférieur à 66 % du salaire médian, soit 4480 fr. pour une semaine de 40 heures). Près de 2 % des femmes touchaient même un salaire de misère de moins de 50 % du salaire médian, soit le très faible montant de 3394 fr.

Les travailleuses et travailleurs touchant des salaires bas présentent en général les mêmes caractéristiques que dans les années 1990. Les femmes demeurent largement plus exposées que les hommes à ces salaires. Comme à l'époque, la problématique touche plutôt les travailleurs et travailleuses jeunes que les travailleurs et travailleuses âgées, les employé-es non qualifié-es plutôt que les professionnel-les, les temps partiels plutôt que les pleins temps, les salarié-es du Tessin plutôt que de Zurich. La stratification des activités à bas salaires n'est en revanche pas restée totalement la même. Pour les femmes, les jeunes et les étrangères et étrangers, la proportion des bas salaires est nettement inférieure en 2022 par rapport à 1998.

Le recul du nombre de personnes travaillant pour un bas salaire avec un permis de courte durée, comparé au nombre de personnes ayant un permis saisonnier en 1998, est également une bonne nouvelle. Parallèlement aux campagnes syndicales, cette évolution est sans doute liée à l'introduction des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes qui ont permis de réduire la pression salariale sur ces employé-es généralement précaires.

Il y a aussi eu des reculs. Si l'on compare avec 1998, on dénombre davantage d'hommes travaillant pour un bas salaire aujourd'hui. Le fait que le nombre de personnes touchant un bas salaire (donc moins de 66 % du salaire médian national) ait augmenté au Tessin, à Zurich et à Genève entre 1998 et 2022 donne également à réfléchir. En Suisse, les bas salaires se sont surtout répandus parmi les travailleurs étrangers et travailleuses étrangères, mais c'est principalement la catégorie des frontalières et frontaliers qui a été le plus touchée.

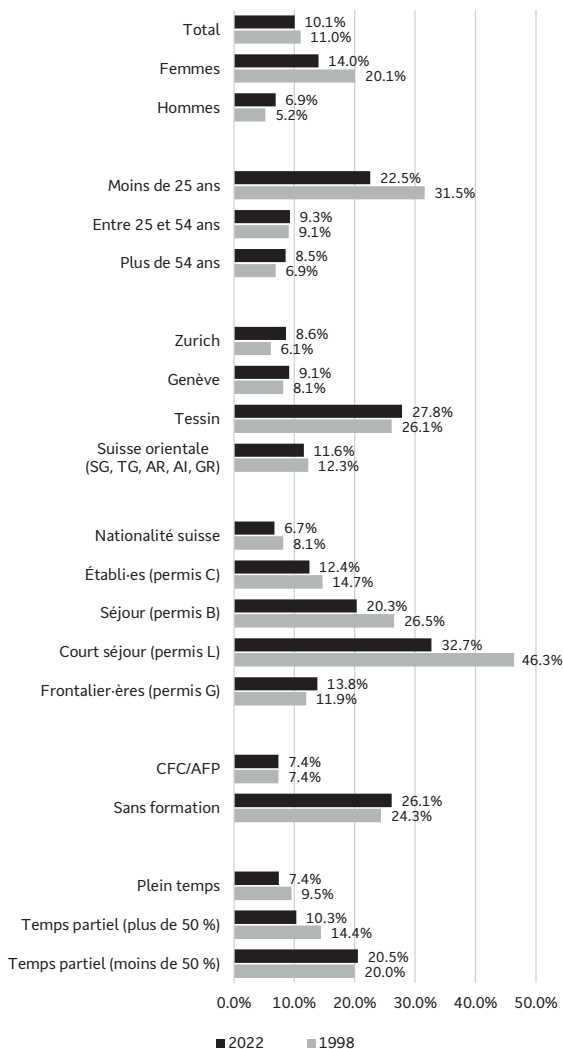


Figure 19 : Proportion des bas salaires selon différentes caractéristiques (1998 et 2022)⁵⁶
 Économie privée, moins de 66 % du salaire médian de l'économie privée (à savoir 4297 fr. pour une semaine de 40 heures en 2022)⁵⁷

⁵⁶ Source : notre propre analyse des ESS (1998 et 2022).

⁵⁷ La figure 15 montre la part des bas salaires selon différentes caractéristiques en 1998 et 2022. Contrairement aux autres figures de cette section et pour des raisons de comparabilité, les valeurs se rapportent au secteur privé, car l'enquête sur la structure des salaires de 1998 n'avait pas encore couvert l'ensemble du secteur public.

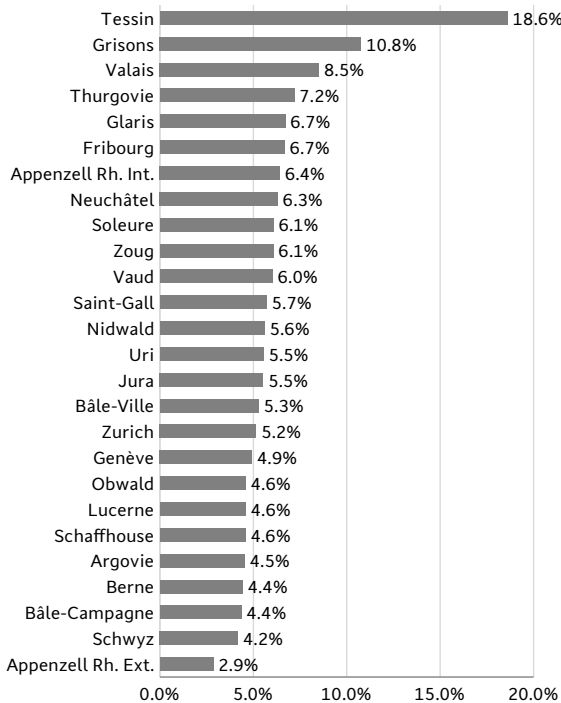


Figure 20 : Proportion des bas salaires dans les cantons (2022)⁵⁸
Économie globale (secteur privé et secteur public ensemble), moins de 66 % du salaire médian national de l'économie globale (à savoir moins de 4480 fr. pour une semaine de 40 heures ou 25 fr. 85 par heure)

La différence entre les cantons est particulièrement importante. Les salaires inférieurs à 60 % du salaire médian sont spécialement fréquents dans certains cantons périphériques comme le Tessin, les Grisons et le Jura. Ces chiffres appellent un constat : les campagnes pour les salaires minimums n'ont été menées de façon ni identique, ni aussi efficace dans l'ensemble des branches et des régions.

Le nombre de femmes touchant des bas salaires a quant à lui diminué. Cela peut s'expliquer par le fait que les salaires minimums des CCT ont pu être plusieurs fois revus à la hausse au fil des années, aussi bien dans les branches « féminines » classiques que dans les grandes chaînes du

⁵⁸ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS (2022).

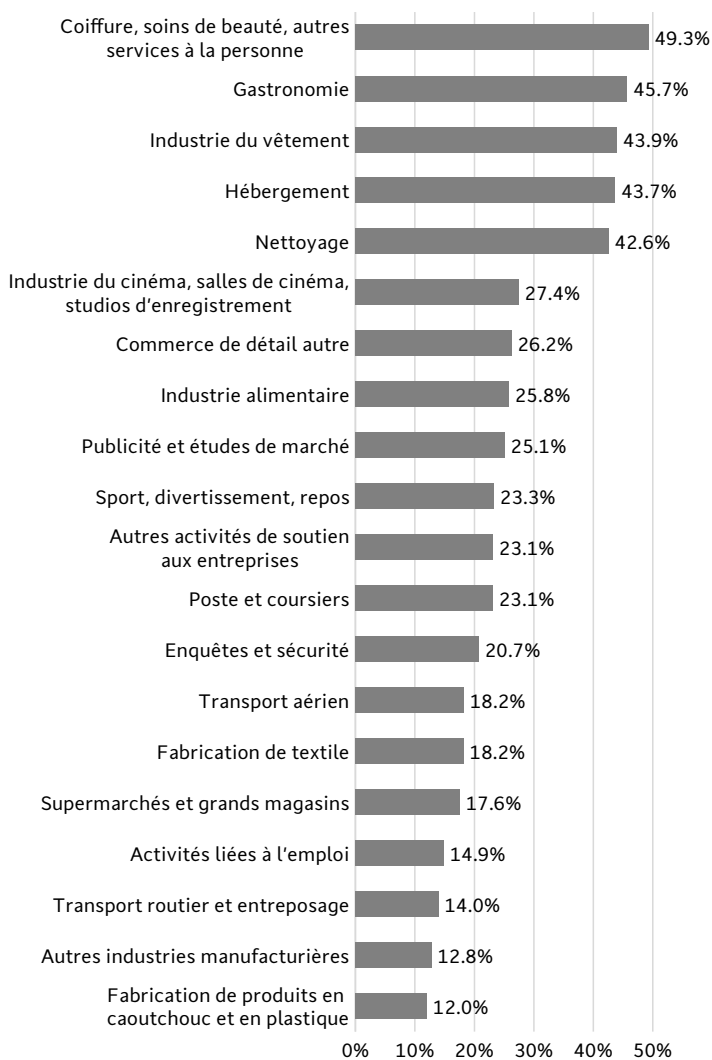


Figure 21 : Branches avec la plus grande part de bas salaires (2022)⁵⁹

Économie globale (secteur privé et secteur public), moins de 66 % du salaire médian de l'économie globale (à savoir moins de 4480 fr. pour une semaine de quarante heures)

⁵⁹ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS (2022).

commerce de détail alimentaire ou dans le nettoyage. En 2022, les proportions de bas salaires étaient donc aussi nettement plus faibles qu'en 1998. Dans les branches à dominante masculine, telles que les transports routiers, l'entreposage ou la distribution de courrier, la situation est inverse. La campagne pour les salaires minimums n'a pratiquement pas été menée dans ces secteurs et le taux de bas salaires masculins a augmenté (voir la figure 19). La situation est particulièrement préoccupante dans la distribution de courrier, qui était encore peu avant la dissolution des PTT épargnée par les bas salaires, mais qui est devenue une importante branche à bas salaires à cause de la libéralisation de 1998.

Malgré ces avancées, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et le commerce de détail restent des branches à bas salaires. Le problème est particulièrement prégnant dans les services à la personne (notamment les salons de beauté), dont plus de la moitié des effectifs touchent des salaires bas. Il y a aussi les branches à bas salaires moins connues, comme l'industrie du cinéma, les entreprises sportives et de divertissement, etc. De nombreux intérimaires placés par des agences de location de services perçoivent également des salaires bas. Dans l'industrie, outre les rares fabricants de textile et d'habits qui existent encore, ce sont avant tout les fabricants de denrées alimentaires qui payent mal. On y retrouve les productrices et producteurs de plats préparés, dont le nombre a fortement augmenté ces dernières années, mais aussi les personnes actives dans la transformation de lait, les boulangeries et les abattoirs. Il ne faut pas non plus oublier que les bas salaires ne sont pas l'apanage des branches à bas salaires. Des entreprises de l'industrie des équipements électriques, et même de la pharmacie, continuent de verser de très bas salaires à leurs ouvrières et ouvriers chargé-es de l'assemblage ou de l'emballage.

Toutes les catégories d'âge restent encore concernées par les bas salaires. Ils sont les plus répandus dans la catégorie des moins de 25 ans, où plus de 22 % des personnes gagnaient moins de 66 % du salaire médian en 2022. Dans une moindre mesure, ils sont également monnaie courante dans les catégories d'âge supérieures, et c'est un phénomène en expansion : parmi les plus de 54 ans, 8,5 % des personnes ont un bas salaire (elles étaient 6,9 % en 1998). Chez les femmes de 56 ans et plus, ce taux atteint même 13 %. L'expérience professionnelle n'est parfois guère payante pour les femmes dans les branches à bas salaires.

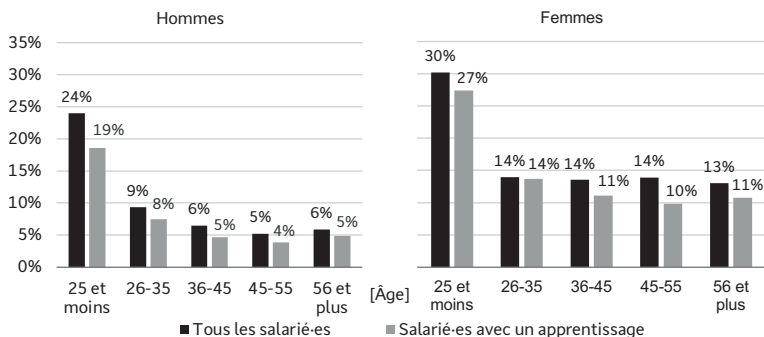


Figure 22 : Proportion de bas salaires par catégorie d'âge et de formation (2022)⁶⁰
 Économie globale (secteur privé et secteur public ensemble), moins de 66 % du salaire médian de l'économie (à savoir moins de 4480 fr. pour une semaine de 40 heures)

182

En effet, même les vendeuses expérimentées du commerce de détail alimentaire ne gagnent en moyenne que 300 fr. de plus par mois que leurs jeunes collègues sortant d'apprentissage (Lampart *et al.*, 2023).

Même les professionnel·les titulaires d'un CFC ne sont pas à l'abri des bas salaires. Près d'un·e jeune sur quatre sortant d'apprentissage touche un bas salaire. Le fait que même un apprentissage, allié à une expérience professionnelle, ne protège pas contre les bas salaires est préoccupant : 8 % de l'ensemble des salarié·es de plus de 56 ans ayant suivi un apprentissage gagnent ainsi moins des deux tiers du salaire médian. Les femmes sont encore plus nombreuses avec 11 %.

La question des bas salaires reste donc d'actualité et les statistiques le démontrent clairement. C'est aussi la fréquence des bas salaires parmi les professionnel·les expérimenté·es qui est préoccupante. La Suisse aime se targuer de sa formation professionnelle. Un apprentissage promet aux jeunes non seulement de leur transmettre les compétences nécessaires, mais également de leur assurer une place dans le monde du travail, et donc également au sein de la société. Cette promesse a pourtant peu de valeur si même après des années d'expérience, des employé·es titulaires d'un apprentissage sont loin de toucher un salaire médian.

⁶⁰ Source : notre propre analyse sur la base des données de l'ESS (2022).

L'évolution de ces dernières années est inquiétante. Le secteur des bas salaires a recommencé à s'étendre en Suisse à partir de 2016, et les inégalités salariales se sont creusées. Les accords salariaux dans les CCT n'ont pas conduit à des augmentations dans différentes branches. L'inflation a largement empêché l'augmentation du pouvoir d'achat. Corrigés de l'inflation, les bas et moyens salaires stagnent depuis 2016. En même temps, les revenus des gens très bien rémunérés ont continué d'augmenter.

CONCLUSION : RÉFLEXIONS SUR LES PERSPECTIVES EN SUISSE

La campagne pour les salaires minimums a été l'un des plus grands succès des syndicats suisses des deux dernières décennies. Le tabou sur les salaires, qui prévalait par le passé, est levé. Les salaires ont été politisés et l'accroissement du nombre de bas salaires a été stoppé. Des centaines de milliers de bas salaires ont bénéficié d'augmentations. Les syndicats ont pu renforcer leur image de défenseurs des personnes les plus nécessiteuses, mettant à mal le mythe néolibéral selon lequel les syndicalistes ne défendraient que les salarié-es privilégié-es. La revendication « Pas de salaire au-dessous de 3000 fr. » et plus tard « Pas de salaire au-dessous de 4000 fr. » a créé une norme sociale tacite. Il n'a pas été possible de faire pareil pour les salaires mirobolants tout en haut de la pyramide. Ainsi, il n'a pas été possible d'établir une fourchette de salaires comme la demandait l'initiative populaire « 1: 12 » des Jeunesses socialistes suisses, qui voulait que les salaires les plus hauts dans une entreprise ne puissent pas dépasser douze fois les salaires les plus bas. Cette initiative a été rejetée à 65 % en votation populaire le 24 novembre 2013.

La limite salariale inférieure est en revanche devenue efficace au titre de norme « universelle », applicable à tout le monde sans distinction de branche, de sexe ou d'origine, exigeant le versement d'un salaire permettant de vivre décemment en Suisse pour un emploi à plein temps. Le patronat et les milieux libéraux parviennent certes à remettre cette norme en cause de temps en temps. Mais au vu des nombreux exemples concrets tirés de la situation de vie des personnes qui ont des salaires bas, ils se retrouvent dans une situation intenable dans les débats publics.

Il ne fait aucun doute que les salaires minimums doivent également leur impact au fait qu'ils constituent un élément central de la lutte contre le dumping salarial. Le combat des syndicats pour des salaires minimums plus élevés et plus contraignants s'est inscrit dans le conflit sur l'introduction et le renforcement des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes avec l'UE. Les forces politiques telles que l'UDC ou le *think tank* Avenir Suisse continuent de combattre tout autant des mesures d'accompagnement que des salaires minimums légaux. Les uns et les autres sont considérés comme des interférences inacceptables dans la liberté des marchés et sont accusés d'engendrer une « syndicalisation » du marché du travail.

Le succès de la campagne pour les salaires minimums repose sur une campagne pluriannuelle des syndicats, conceptualisée et planifiée. La première campagne « Pas de salaires au-dessous de 3000 fr. » a remporté un franc succès de 1999 à 2004. Après son essoufflement dès 2008, l'initiative populaire de 2010 a donné un nouvel élan à la cause. Elle a permis des avancées dans l'évolution réelle des bas salaires et des salaires minimums des CCT mais a échoué dans les urnes lors de la votation fédérale en mai 2014. Des progrès n'ont été réalisés que dans les branches où une campagne avait vraiment été menée. Là où ce n'était pas le cas, les bas salaires ont continué à se répandre, comme dans la logistique postale ou les transports routiers par exemple.

Des progrès significatifs ont été atteints dans les cantons où un salaire légal d'un montant important a été introduit. Après l'échec de l'initiative lors de la votation fédérale de mai 2014, des campagnes ont été menées dans plusieurs cantons avec succès. Avec des solutions régionales, le salaire minimum s'est trouvé dans des votations populaires manifestement moins vulnérable que dans l'approche pour la Suisse entière.

Après la percée réalisée dans le canton de Neuchâtel, où le salaire minimum a été introduit en 2017, ont suivi d'autres cantons latins : le Jura et le Tessin avec des lois qui permettent des exceptions pour les branches avec une CCT. Ensuite Genève, avec la meilleure réglementation légale et le niveau salarial le plus haut. Sont en suspens des initiatives populaires dans d'autres cantons romands, le canton de Vaud et le Valais. Il est tout à fait envisageable que la grande majorité de la Romandie connaisse des salaires minimums légaux d'ici à quelques

années. Il y a aussi des chances de voir augmenter le trop faible salaire minimum tessinois grâce à une nouvelle initiative populaire déposée par la gauche et les syndicats. Une avancée du salaire minimum légal a également été réalisée en Suisse alémanique dans le canton de Bâle-Ville et dans des villes, plus précisément à Lucerne, Winterthour et Zurich (à condition que le Tribunal fédéral rejette le recours du côté patronal). Des initiatives populaires sont déposées également à Berne, Bienne et Schaffhouse⁶¹.

Presque tous ces salaires minimums dans les cantons et dans les villes ont été obtenus à la suite d'une votation populaire remportée par les syndicats. Il a manifestement été possible de mettre en avant la dimension sociale des bas salaires. L'argument du patronat, à savoir la perte d'emplois, et la menace de l'UDC avec l'immigration ont été moins crédibles au niveau régional.

Toutefois, le patronat et le camp bourgeois ont sonné l'alarme et commencent à contre-attaquer. Ils s'étaient imaginé que le salaire minimum légal était mort et enterré en Suisse après la votation de mai 2014, et ont par conséquent sous-estimé l'évolution des salaires minimums cantonaux. Le résultat de la votation à Genève les a réveillés. Leur stratégie est d'attaquer les salaires minimums via la Confédération à travers la motion du conseiller aux États du Centre Erich Ettlin qui exige que les salaires des CCT de force obligatoire priment toujours sur les salaires minimums cantonaux et communaux, même dans le cas où ils sont plus faibles. Si cette manœuvre réussit, ils se mettront à construire des CCT à bas salaires dont le seul but sera de contourner les salaires minimums. C'était le cas au Tessin dans l'industrie du textile avec la création d'un syndicat dépendant des entreprises, manœuvre qui a échoué.

La lutte contre les bas salaires demeure un objectif stratégique des syndicats. L'USS a réactualisé ses objectifs pour les années à venir : finis les salaires en dessous de 4500 fr. par mois et de 5000 fr. pour le personnel qualifié (Lampart *et al.*, 2023). Mais sans campagne syndicale, ni pression des salarié·es des branches, cela ne fonctionnera pas. La dénonciation des salaires inférieurs à 4500 fr. n'est pleinement efficace que si les syndicats montrent concrètement, avec les personnes concernées dans les entreprises, ce que représentent les bas salaires.

61 Voir le chapitre 5.

La pression publique ne suffit cependant pas à elle seule à faire disparaître le secteur des bas salaires. Pour en venir à bout, des CCT au champ d'application étendu sont nécessaires. Elles empêcheront notamment les micro-entreprises de concurrencer les employeurs ou les employeuses versant de meilleurs salaires en pratiquant un dumping salarial. À l'instar de tous les États membres de l'UE qui devraient être couverts à moins de 80 % par des CCT, la Suisse doit lancer un plan d'action pour promouvoir les CCT.

Les pouvoirs publics, à savoir la Confédération, les cantons et les communes, doivent cesser d'attribuer des marchés, des concessions et des subventions à des entreprises versant des salaires inférieurs à 60 % du salaire médian. Il est problématique de la part des autorités fédérales de prévoir un minimum de 19 fr. pour les services postaux en 2023, car cela représente moins de 50 % du salaire médian suisse (Commission fédérale de la poste, 2022).

186 Les CCT ne sont pas un remède universel à elles seules. Elles font certes obstacle à la concurrence des bas salaires et contribuent à une distribution moins inégale des salaires, mais souvent elles n'empêchent pas les bas salaires (Bühler & Lampart, 2022). Pour améliorer les salaires dans les CCT, il faut à la fois une pression publique et une plus forte organisation syndicale dans les entreprises.

C'est justement dans le secteur des bas salaires que les organisations syndicales et les solutions fondées sur des CCT atteignent souvent leurs limites. De nouveaux salaires minimums cantonaux et communaux doivent en conséquence être introduits pour garantir des salaires dont tout le monde peut vivre. Les salaires minimums légaux ne représentent toutefois une contribution substantielle à la réduction du secteur à bas salaires que lorsque le montant plancher est suffisamment élevé, d'où l'objectif de salaires à 60 % du salaire médian qui figure d'ailleurs dans la nouvelle Directive européenne. Les salaires minimums cantonaux et communaux ne doivent *a fortiori* pas être mités par des dérogations pour les salaires des CCT ou par d'autres restrictions. À ce jour, seuls les salaires minimums de Zurich et Winterthour sont assez élevés sans être affaiblis par de multiples dérogations.

Cette évolution engendre un patchwork croissant qui va continuer de marquer le paysage salarial suisse pendant longtemps. Il se pourrait qu'un jour, une loi nationale soit à nouveau discutée, visant à harmoni-

ser les salaires minimums légaux, tout en laissant peut-être aux cantons la compétence de fixer le montant en francs.

Au final, les syndicats ne peuvent pas se centrer uniquement sur les bas salaires. Un salaire n'est considéré comme « bas » que par rapport à une norme sociale. Dans cette analyse, nous avons qualifié de bas les salaires nettement inférieurs au salaire médian – ceux qui ne permettent aux personnes concernées qu'un niveau de vie bien en dessous de celui d'un·e salarié·e moyen·ne. Une amélioration des salaires médians – c'est-à-dire de la norme sociale – permet donc également de revendiquer des salaires plus élevés pour les personnes qui reçoivent des revenus bas. Par ailleurs, les employeurs et les employeuses des secteurs à bas salaires ne peuvent pas trop s'éloigner de cette norme sans risquer de perdre trop de personnel au profit de secteurs mieux rémunérés. C'est pourquoi les syndicats contribuent également à l'amélioration des bas salaires lorsqu'ils parviennent à imposer des hausses salariales pour les salarié·es « moyen·nes ».

CHAPITRE 4

LES SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX: UN OUTIL, DIFFÉRENTES FINALITÉS¹

ALESSANDRO PELIZZARI ET MARLENE CARVALHOSA BARBOSA

En parallèle de la campagne pour un salaire minimum national, mais surtout après l'échec du vote de 2014, une nouvelle offensive s'est engagée au niveau cantonal et communal. Cette « nouvelle vague » d'initiatives locales², après celle des années 2011-2014 décrite dans le chapitre précédent, a débouché sur l'instauration des premiers salaires minimums légaux en Suisse à partir de 2017 (voir le tableau 4). Des arrêts du Tribunal fédéral de 2010³ et 2017⁴ avaient admis la compétence législative cantonale en la matière pour autant qu'elle se limite à une mesure de politique sociale de réduction de la pauvreté⁵. En déterminant ainsi des conditions relativement limitatives concernant le montant, les salaires minimums ont tous été fixés en s'orientant par rapport aux seuils des PC à l'AVS et à l'AI.

189

1 Ce chapitre reprend des éléments du chapitre 6 de la brochure d'Unia dans sa version originale; ils sont référencés en renvoyant à son édition en allemand (Rieger & Gallusser, 2023).

2 En 2011, un salaire minimum cantonal a été refusé dans les cantons de Genève (54 % de non) et Vaud (51 % de non) et en 2014 en Valais (80 % de non).

3 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010.

4 ATF 143 I 403.

5 Voir également le chapitre 2.

TABLEAU 4: LA « NOUVELLE VAGUE » D'INITIATIVES LOCALES
POUR UN SALAIRE MINIMUM LÉGAL⁶

Canton / Ville	Initiant-es	Vote	Proposition	Mise en œuvre
Neuchâtel	Solidarités	2011	Principe constitutionnel, montant et modalités à déterminer par le Parlement	20 fr., en vigueur depuis 2017 (21 fr. 35 en 2026)
Jura	Jeunesses socialistes	2013	Principe constitutionnel, montant et modalités à déterminer par le Parlement, avec dérogation par les CCT	20 fr. en vigueur depuis 2020 hors CCT (21 fr. 40 en 2026)
Tessin	Les Verts	2015	Principe constitutionnel, montant et modalités à déterminer par le Parlement, avec dérogation par les CCT	Fourchette de 19 fr. à 19 fr. 50 (selon la branche) en vigueur depuis 2021 hors CCT (20 fr. à 20 fr. 50 en 2026)
Genève	Comité unitaire*	2020	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation CCT à 23 fr., intégré au dispositif de surveillance du marché du travail	23 fr. en vigueur depuis 2020 (24 fr. 59 en 2026)
Bâle-Ville	Comité unitaire*	2021	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr.	Contre-projet du Conseil d'État accepté en votation : 21 fr. en vigueur depuis 2021 avec dérogation CCT (22 fr. en 2026)
Kloten	Comité unitaire*	2021	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr.	Refusé en votation

6 Sources : Lempen, 2025 ; Rieger & Gallusser, 2023.

Zurich (ville)	Comité unitaire*	2023	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr., avec dispositif de contrôle	Contre-projet du Conseil municipal accepté en votation : 23 fr. 90 avec dérogations. Suspendu par le Tribunal administratif
Winterthur	Comité unitaire*	2023	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr., avec dispositif de contrôle	23 fr. Suspendu par le Tribunal administratif
Bâle-Campagne	Comité unitaire*	2025	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr.	Refusé en votation
Soleure	Comité unitaire*	2025	Principe constitutionnel, sans dérogation par les CCT à 23 fr., modalités à déterminer par le Parlement	Refusé en votation
Lucerne (ville)	Jeunesses socialistes	2025	Initiative parlementaire prévoyant un salaire minimum sans dérogation CCT à 22 fr.	22 fr., en vigueur à partir de 2026
Fribourg	Comité unitaire*	2025	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr., avec dispositif de contrôle	Refusé en votation
Vaud	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr., avec dispositif de contrôle	-

Valais	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 22 fr., avec dispositif de contrôle	-
Tessin	Comité unitaire*	En attente	Principe constitutionnel, sans dérogation par les CCT à 21 fr. 90	-
Schaffhouse (ville)	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr. 50, avec dispositif de contrôle	-
Bienne	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr. 80, avec dispositif de contrôle	-
Berne (ville)	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr. 80, avec dispositif de contrôle	-
Jura	Comité unitaire*	En attente	Texte législatif prévoyant un salaire minimum sans dérogation par les CCT à 23 fr.	-

* Les comités unitaires sont composés de syndicats et de partis, dans certains cas également d'associations et de collectifs militants.

Dans le contexte d'une politique sociale décentralisée au niveau cantonal, il apparaît comme cela a déjà été relevé dans le chapitre précédent que d'importantes disparités existent non seulement dans la mise en œuvre concrète des salaires minimums (montant, exceptions, dispositifs de contrôle), mais aussi dans les finalités politiques que les partis-ses, et en particulier les syndicats, y attachent. Ce chapitre analyse

les diverses modalités de salaire minimum instaurées à l'échelle locale. Il propose également un premier bilan de leur portée, ainsi qu'une appréciation de la « contre-offensive » engagée par une partie des milieux patronaux soucieux d'en restreindre l'application malgré le large soutien populaire dont ont bénéficié la plupart des initiatives cantonales ou communales.

4.1. REMARQUES PRÉLIMINAIRES : DE LA COMPARAISON DES SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX

Comment présenter les différentes réalités régionales ? Toute comparaison repose sur l'identification de configurations de facteurs qui permettent d'expliquer les similitudes et les variantes entre les cas étudiés. Dans l'une des rares analyses comparatives, portant sur les politiques de salaire minimum dans 33 pays, les auteurs identifient deux variables majeures déterminantes pour les trajectoires nationales (Kozák & Picot, 2025). La première est le degré de couverture par les CCT : plus il diminue, plus les syndicats tendent à « se tourner vers l'État » pour promouvoir l'instauration d'un salaire minimum légal. La seconde variable concerne la composition politique du gouvernement sollicité : plus celui-ci est orienté à gauche, plus il se montre enclin à répondre favorablement à cette demande et plus élevé est généralement le niveau du salaire minimum adopté. A priori, ces deux critères peuvent s'appliquer aux cantons suisses, avec deux nuances importantes toutefois.

193

Premièrement, s'il est vrai qu'en Suisse également les syndicats ont été parmi les premiers à revendiquer un salaire minimum légal face aux limites de la seule stratégie conventionnelle dans la lutte contre les bas salaires⁷, ce constat est valable pour l'ensemble du pays et n'explique pas à lui seul les différences cantonales. Il faut donc également prendre en compte le facteur « subjectif », à savoir l'impact progressif des mobilisations des femmes ainsi que des travailleurs et travailleuses migrant-es autour de la défense de leurs conditions de vie et de travail, et la manière dont les directions syndicales, occupées en partie par une « nouvelle génération de cadres fortement politisés » (Trampusch,

⁷ Voir l'encadré 6 du chapitre 1.

2008, p. 73), mais également empreintes d'une culture corporatiste, ont traduit ce changement de paradigme dans les pratiques déployées au niveau régional.

La deuxième précision à apporter au cadre d'analyse de Kozák et Picot (2025) concerne le poids de la couleur politique des gouvernements dans la mise en œuvre des salaires minimums. La portée de cette variable est en effet contrebalancée par la particularité du processus législatif helvétique (Hermann, 2024), dans lequel la plupart des textes de loi instaurant un salaire minimum sont le fait d'initiatives votées par le peuple. C'est donc dans la formulation initiale et, dans certains cas, dans les délibérations parlementaires qui ont concrétisé ces initiatives, que le montant du salaire minimum, les dérogations possibles et les dispositifs de contrôle ont été définis.

194 À ce cadre d'analyse, nous apportons un troisième critère de comparaison, intimement lié aux deux premiers: la « politisation de la question salariale »⁸ dans l'arène de la démocratie semi-directe est soumise à une négociation permanente, entre acteurs aux intérêts antagonistes, de la légitimité même d'intervenir dans un champ politique précis. Dans ses arrêts, le Tribunal fédéral confirme la légitimité juridique de légiférer en matière salariale au niveau cantonal, pour autant que cette intervention se limite au domaine de la politique sociale. Mais la ligne de démarcation entre ce qui relève de la lutte contre la pauvreté et ce qui relève de la régulation du marché du travail est construite politiquement (Bonvin & Maeder, 2020), tout comme la qualification du salaire minimum, qui est à la fois un instrument « social » (permettant la reproduction de la force de travail) et « économique » (permettant l'accès aux biens et aux services de consommation, ainsi que la redistribution des richesses) (Greppi & Marazzi, 2026). Les tentatives, tant du côté patronal que syndical, de faire bouger ces lignes débouchent sur des résultats différents selon le contexte sociopolitique local.

Nous avons regroupé les variantes cantonales des salaires minimums selon ces critères autour de trois types. Le premier définit le salaire minimum, dans une lecture stricte des arrêts du Tribunal fédéral, comme un instrument de politique sociale et fixe le montant à hauteur des minima sociaux. En toute logique, il s'applique à tout-e travailleur

8 Voir le chapitre 3.

et travailleuse considérée comme pauvre selon ces barèmes, qu'elle ou il soit couvert-e par une CCT ou non. C'est la voie qui a été ouverte à Neuchâtel, premier canton à avoir introduit un salaire minimum légal, et qui a inspiré la plupart des initiatives locales qui lui ont succédé. La deuxième variante du salaire minimum, dans une conception restrictive du champ d'action étatique, exclut de son champ d'application les branches où existent des CCT, même si elles proposent des salaires de pauvreté⁹. Elle se place ainsi dans la tradition de considérer toute réglementation légale comme subsidiaire aux négociations entre partenaires sociaux. C'est le chemin choisi par les initiants-es dans les cantons du Jura et du Tessin, puis imposé, par voie de contre-projet, par le Conseil d'État du canton de Bâle-Ville. C'est aussi celui privilégié par la plupart des associations patronales qui tentent d'inverser la suprématie du droit public sur le droit privé (CCT) par le biais d'une motion parlementaire fédérale (voir la « motion Ettlin » évoquée dans le chapitre précédent et qui sera discutée plus loin). Le troisième type vise quant à lui à placer le salaire minimum, sur la base d'une interprétation extensive de la politique sociale, dans un dispositif plus large de régulation du marché du travail. C'est le cas de Genève, où les syndicats ont lancé l'initiative cantonale comme partie intégrante d'un « plan d'urgence syndical » qui articulait avec les inspections du travail et les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, notamment en réponse à un discours anti-frontalier particulièrement virulent dans ce canton.

195

4.2. UN SALAIRE MINIMUM POUR LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ

La « nouvelle vague » d'initiatives locales est partie du canton de Neuchâtel, « mère patrie » (Rieger & Gallusser, 2023, p. 69, notre traduction) des salaires minimums cantonaux actuels, où le recours des associations patronales contre une initiative parlementaire a provoqué le premier arrêt du Tribunal fédéral qui allait redistribuer les cartes. Érigé en modèle comme outil de politique sociale en faveur des *working poor*, il se déclinera par la suite dans d'autres cantons et plusieurs communes.

⁹ Voir l'introduction.

NEUCHÂTEL, UN MODÈLE POUR DES SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX VALIDÉ PAR LA JURISPRUDENCE

À Neuchâtel, l'impulsion est venue du parti solidarités via une initiative constitutionnelle déposée au Grand Conseil en 2008, finalement soumise à votation populaire le 27 novembre 2011. Le nouvel article 34a de la Constitution neuchâteloise, instituant « 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 que toute personne exerçant une activité salariée puisse disposer d'un salaire lui garantissant des conditions de vie décentes », a été approuvé par 54,6 % des votant-es.

196

Si ce texte, sensiblement identique à celui des initiatives refusées en votation lors de la « première vague », a connu un autre sort que ses ancêtres, c'est qu'un arrêt du Tribunal fédéral intervenu en 2010¹⁰, déjà évoqué dans les chapitres précédents, lui avait ouvert la voie. Répondant à un recours concernant une initiative genevoise invalidée par le Grand Conseil, les juges tranchaient la question de savoir si un salaire minimum cantonal était conforme au droit fédéral. Le Grand Conseil genevois estimait que les cantons n'avaient pas la compétence de « compléter le droit fédéral » en matière de droit du travail, étant donné que la Confédération ne le prévoyait pas explicitement (Mahon, 2024, p. 8). Pour le Tribunal fédéral, au contraire, pour autant qu'un intérêt public soit visé, les cantons pouvaient bel et bien légiférer pour garantir « des conditions de vie décentes » à travers un salaire minimum sans contrevenir au droit fédéral, dans la mesure « où sa finalité n'est pas d'intervenir dans les rapports entre les employeurs et les travailleurs, mais d'atteindre un objectif de politique sociale », notamment en matière de « lutte contre la pauvreté »¹¹. Il précisait également que « le cadre et les strictes conditions posées par le respect du droit fédéral » imposaient que les montants des salaires minimums devaient « se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale »¹².

Ayant ce cadre pour référence, le Conseil d'État neuchâtelois a chargé une commission extraparlamentaire, réunissant tous les acteurs

10 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010.

11 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010. (consid. 3.1, p. 4).

12 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010. (consid. 3.3, p. 6).

cantonaux concernés, syndicats compris, de formuler des recommandations pour l'élaboration de la loi d'application. Pour fixer le montant du salaire minimum, la commission a proposé de baser le calcul sur la principale aide sociale fédérale délivrée sous condition de ressources, à savoir les prestations complémentaires à l'AVS ou à l'AI, abandonnant l'idée de baser le calcul sur le montant de l'aide sociale. Dès lors que cette dernière détermine le montant des prestations octroyées en fonction de critères circonstanciels qui peuvent fortement varier selon la situation propre à chaque bénéficiaire, il n'apparaissait pas à la commission « raisonnablement envisageable de déterminer un salaire minimum fondé sur la situation individuelle de chaque travailleur » (cité par le Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel, 2013, p. 5). Il lui semblait donc préférable de se baser sur les PC qui sont, elles, calculées sur des bases peu variables : un montant fixe pour les besoins vitaux, le loyer brut, les primes d'assurance maladie. De plus, le barème des PC est plus élevé que l'aide sociale¹³. Sur cette base, et en ajoutant les taux de cotisations des assurances sociales pour arriver à un revenu brut, la commission conseillait de fixer le salaire minimum à 22 fr. de l'heure (Rieger & Gallusser, 2023).

197

Le gouvernement a appliqué ce principe de manière plus conservatrice pour tenir compte « des craintes exprimées par les associations économiques » et de « l'importance du caractère incitatif au travail et la poursuite du partenariat social à travers le système de conventions collectives de travail » (Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel, 2013, p. 1). Établi ainsi à un seuil de 20 fr., le salaire minimum allait profiter à quelque 2700 travailleuses et travailleurs seulement (environ 3 % des salarié-es du canton), dont la plupart travaillent dans des secteurs avec une CCT : l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, la coiffure ou le nettoyage. Le Conseil d'État a en revanche explicitement renoncé à exclure du champ d'application les secteurs avec une CCT, l'objectif de politique sociale du salaire minimum cantonal étant de lutter contre la précarité. Les exclure, alors que certaines contiennent des salaires inférieurs au seuil de pauvreté, relèverait selon lui « de la politique économique et serait par conséquent contraire au droit fédéral » (Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel, 2013, p. 16).

¹³ Voir le chapitre 2.

Le 28 mai 2014, soit une dizaine de jours seulement après le vote rejetant l'initiative fédérale de l'Union syndicale suisse (USS), le Grand Conseil neuchâtelois a adopté la modification de la LEmpl¹⁴ à une large majorité de 85 voix contre 22, instaurant ainsi le premier salaire minimum cantonal de Suisse. Le seul amendement apporté par le Parlement au projet du Conseil d'État a consisté à prévoir une exception supplémentaire pour l'agriculture et la viticulture, en fixant le salaire horaire pour ces branches à 17 fr. (Rieger & Gallusser, 2023).

L'entrée en vigueur du salaire minimum a cependant été retardée par quatre recours déposés par les associations patronales, arguant du fait que le montant dépasserait « de loin [celui] permettant de garantir des conditions de vie décentes », faisant « porter un fardeau économique disproportionné et déraisonnable aux employeurs concernés »¹⁵. Dans son arrêt du 21 juillet 2017¹⁶, le Tribunal fédéral a rejeté ces recours, en approfondissant l'argumentation déjà développée en 2010. Il a ainsi rappelé la primauté du droit fédéral en matière de droit du travail, tout en précisant que les cantons ont la compétence de prendre des mesures qui, si elles fondent un intérêt public reconnu par la Constitution, peuvent limiter « le libre exercice de la liberté économique des employeurs sur le territoire du canton »¹⁷. La fixation d'un salaire minimum cantonal, dont le but est de lutter contre la pauvreté et « de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine (art. 7 Cst.) »¹⁸, répond à une telle définition de l'intérêt public.

Le Tribunal fédéral a également précisé que le « montant permettant [...] de vivre « décentement » » est celui qui doit permettre aux travailleuses et travailleurs « de vivre de leur emploi sans devoir recourir à l'aide sociale étatique »¹⁹. Il s'ensuit qu'« un salaire garantissant le minimum vital est une condition préalable à l'épuisement des ressources propres exigée par la Constitution » (Pärli, 2025, p. 30). Ainsi, en dérivant le montant du salaire minimum des PC à l'AVS et à l'AI, la LEmpl fixait le salaire minimum à un niveau tellement faible qu'il ne pouvait s'agir que d'une mesure sociale et non économique. Notons toutefois que le

14 <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/RSN2010/20094/htm/81310.htm>

15 Cité dans l'ATF 143 I 403 (consid. 5.6.6., p. 413).

16 ATF 143 I 403.

17 ATF 143 I 403 (consid. 5.2. et 5.6.2., pp. 407 et 411).

18 ATF 143 I 403 (consid. 4.2.1, p. 408).

19 ATF 143 I 403 (consid. 5.6.6. et 7.5.3, pp. 414 et 423).

législateur aurait pu se référer à d'autres seuils cités dans les arrêts, comme celui fixé par le SECO pour définir les bas salaires (23 fr. 90 en 2017)²⁰. Le salaire minimum neuchâtelois entrera finalement en vigueur le 12 novembre 2017, soit deux ans après son adoption²¹.

NOUVELLES INITIATIVES CANTONALES ET COUPS D'ESSAI COMMUNAUX

Le salaire minimum neuchâtelois a été déterminant pour l'évolution de la politique du salaire minimum en Suisse. Dans son sillage, syndicats et forces progressistes de nombreux cantons et communes se sont saisis de la question. En reproduisant le modèle du calcul « neuchâtelois », différentes initiatives ont été lancées, avec des montants allant de 22 fr. (pour Bâle-Campagne et la ville de Lucerne) à 23 fr. (pour les cantons de Bâle-Ville, Fribourg, Genève et Soleure, et les villes de Kloten, Winterthur et Zurich)²². Comme à Neuchâtel, ces textes prévoient des dérogations, notamment pour les branches de l'agriculture, pour les apprenti-es et les stages d'insertion, mais ils renoncent, en cohérence avec l'argumentation du Tribunal fédéral, à exclure les branches avec CCT. Si les initiatives soumises au vote à Bâle-Campagne et à Soleure ont échoué lors des votations du 9 février 2025 (avec respectivement 48,6 % et 42 % de votes positifs), l'évolution des suffrages favorables est toutefois notable en comparaison avec le vote national sur le salaire minimum de 2014 : à l'époque, seul-es 22 % des votant-es de Bâle-Campagne l'avaient accepté, contre 30,2 % à Soleure. À Fribourg²³, où aucun contre-projet n'a été déposé, la population a voté fin 2025, refusant par 53,5 % des votant-es le salaire minimum.

D'autres initiatives inspirées du modèle neuchâtelois sont en attente de votation en 2026. Dans le canton de Vaud, deux initiatives populaires cantonales complémentaires, baptisées « Pour le droit de vivre

²⁰ ATF 143 I 403. (consid. 5.6.7., p. 416).

²¹ L'ensemble des salaires minimums cantonaux sont indexés au renchérissement. Les montants valables en 2025 figurent au tableau 1 ci-dessus.

²² Les cas du Jura et du Tessin sont traités plus loin, car ils s'écartent considérablement du modèle neuchâtelois.

²³ Le texte fribourgeois exige également « un nombre d'inspecteurs adapté » pour contrôler l'application du salaire minimum (art. 97e, al. 3.). Sur l'importance des dispositifs de contrôle, voir la section 1.3. ci-dessous.

dignement de son salaire », ont été déposées à l'automne 2023. La première demande l'ancrage dans la Constitution vaudoise du principe d'un salaire minimum. La seconde règle sa concrétisation législative, en fixant un montant de 23 fr. de l'heure, en prévoyant l'instauration d'un organe chargé d'effectuer les contrôles de son application et les sanctions en cas d'infraction, ainsi qu'en listant les exceptions habituelles (apprentissage, stages, réinsertion professionnelle, agriculture). En attendant la votation, le Conseil d'État vaudois a élaboré un contre-projet qui élargit considérablement le nombre d'exceptions (certaines activités liées à la garde d'enfants ou encore le travail au sein d'entreprises familiales) et qui propose une dérogation de taille : il prévoit explicitement que les CCT soient exclues du salaire minimum cantonal. Le gouvernement cantonal identifie dans ce dernier élément un enjeu qui dépasse les frontières cantonales : selon lui, si le canton de Vaud devait rejoindre les « quelques petits cantons romands » qui l'ont introduit sans cette exception, cela « pourrait véritablement modifier les équilibres des négociations entre partenaires sociaux au niveau national » (Grand Conseil du canton de Vaud, 2025, p. 18). L'initiative valaisanne « Pour des salaires décents de 22 fr. », quant à elle, reprend pratiquement les mêmes dispositions, mais ne s'est pas vu confronter de contre-projet. Elle sera également soumise au vote en 2026.

Les initiatives communales méritent une attention particulière. Analysant qu'un salaire minimum cantonal n'avait que très peu de chances d'aboutir et se basant sur un avis de droit démontrant que la Constitution fédérale permettait également aux communes de légiférer en la matière (Uhlmann *et al.*, 2021), l'Union syndicale du canton de Zurich a coordonné le lancement, en 2021, de trois initiatives communales à Kloten, Winterthur et Zurich. À Kloten, l'initiative a échoué de peu. À Zurich, un contre-projet parlementaire porté par la majorité rouge-verte, prévoyant d'exclure du salaire minimum les jeunes de moins de 25 ans, a été combattu par un référendum des partis de droite et des milieux patronaux. Les initié·es ont décidé de retirer leur projet en faveur du contre-projet parlementaire, qui a fini par remporter le vote avec une large majorité de 69,5 % des suffrages. À Winterthur, l'initiative populaire a été soumise au peuple qui l'a acceptée avec 65 % des voix (Rieger & Gallusser, 2023).

Dans ces deux communes, toutefois, les associations patronales ont déposé des recours, admis par le Tribunal administratif du canton de Zurich qui estime que la législation cantonale ne prévoit pas explicitement la compétence communale d'interférer dans des rapports contractuels de nature privée. Les lois n'ont ainsi pas pu être mises en œuvre et les quelque 20 000 personnes qui auraient dû bénéficier d'une augmentation de salaire devront attendre le jugement du Tribunal fédéral qui statuera sur les recours formés par les Conseils municipaux des deux villes (Mahon, 2024). Dans la foulée, d'autres initiatives communales ont été déposées, dans les villes de Berne, Bienne, Lucerne ou Schaffhouse. Partout, les associations patronales tentent de bloquer le vote par voie de recours, et parfois échouent, comme à Lucerne, où un salaire minimum à 22 fr. est entré en vigueur en janvier 2026 et est ainsi devenu le premier salaire minimum communal de Suisse (Uhlmann *et al.*, 2023).

BILAN : LE PRIX DE LA DIGNITÉ FIXÉ PAR LE TRIBUNAL FÉDÉRAL

201

Dans ses arrêts de 2010 et 2017, le Tribunal fédéral a, comme nous l'avons vu, admis la compétence cantonale de légiférer en matière salariale, pour autant que l'action étatique se limite à la politique sociale, et a ainsi ouvert la porte à l'introduction des premiers salaires minimums légaux en Suisse. Les syndicats, intégrés aux travaux d'élaboration de la loi d'application neuchâteloise, ont fait le choix de traduire l'orientation définie par ces arrêts de manière prudente, en calquant le montant du salaire minimum sur les minimaux sociaux, alors que l'arrêt ouvrirait potentiellement la voie à d'autres modes de calcul. Cette définition, on l'a vu, a fait école dans plusieurs autres cantons et communes en permettant ainsi l'augmentation des salaires de plusieurs milliers de personnes et la diminution correspondante du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale sans avoir un impact sur le chômage (Grand Conseil du canton de Vaud, 2025).

Ce choix a fixé le prix de ce que veut dire « vivre dignement d'un salaire » en plaçant la norme dans le contexte de la politique sociale : c'est pouvoir subvenir à ses besoins sans devoir recourir à l'aide sociale. Pour reprendre les termes du Conseil fédéral concernant les PC à l'AVS et à l'AI en 1996 cités dans le chapitre 2, un tel salaire permet éventuellement

de mener une « vie simple », y compris de répondre aux besoins « biologiques », mais il n'a pas vocation à satisfaire des aspirations « sociales » qui relèvent d'une pleine participation à des modes de vie socialement reconnus (Potier, 2020), ni « de supprimer la différence sociale qui sépare les riches et les pauvres », pour reprendre les réflexions que le sociologue Georg Simmel proposait en 1908 au sujet des politiques de lutte contre la pauvreté (cité par Tabin, 2025, p. 36). C'est aussi un choix cohérent avec la volonté syndicale de mener la lutte contre les bas salaires en dehors du cadre conventionnel et de réaffirmer la responsabilité du patronat, et non des collectivités publiques, de garantir de tels salaires de subsistance, même dans les secteurs où des CCT ont été négociées avec des salaires qui se situent en dessous de ce seuil. Ce positionnement a attiré l'ire des associations patronales, opposées à toute ingérence étatique dans ce qui jusque-là était du domaine de la négociation confidentielle entre partenaires sociaux. Les exceptions inscrites dans la LEmpl neuchâteloise, prévues en guise de compromis, n'auront en effet pas suffi : elles ont déclenché une véritable guérilla juridique et politique qui, elle aussi, a fait école, comme on verra par la suite.

202

4.3. UN SALAIRE MINIMUM SUBSIDIAIRE AUX CCT

Dans plusieurs autres cantons, l'introduction d'un salaire minimum s'est certes inspirée du précédent neuchâtelois, mais les promotrices et promoteurs des initiatives – issues de partis politiques et non pas des syndicats – ont imposé une lecture restrictive du périmètre d'action étatique, en excluant du champ d'application les travailleuses et travailleurs pauvres soumis-es à des CCT, alors que ce sont justement les secteurs conventionnés de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure qui comportent le plus haut taux de *working poor*. C'est le cas du Jura, du Tessin et de Bâle-Ville, où le nombre de salariées pouvant en bénéficier a été drastiquement diminué, tout comme le périmètre de la politique sociale des salaires, réduite ici à la part non couverte par les CCT. Dans le cas du Tessin, un élément de « politique économique » a toutefois été intégré dans la campagne de votation en présentant le salaire minimum comme une mesure de protection des salariées indigènes contre la pression exercée par les travailleuses frontalières et travailleurs frontaliers.

JURA : LE PARTENARIAT SOCIAL AVANT TOUT

En anticipant (et en partageant en partie) la critique patronale sur la suprématie des lois cantonales sur les CCT, les Jeunesses socialistes jurassiennes (JSJ) ont fait aboutir en 2009 une initiative constitutionnelle « Pour un Jura aux salaires décents », prévoyant explicitement l'exclusion de son champ d'application des branches où existent des salaires minimums conventionnels, même si ceux-ci sont inférieurs aux salaires décents prévus par l'initiative. Ces derniers étaient d'ailleurs volontairement nommés au pluriel, car les initiant-es visaient des salaires sectoriels en fonction du « pourcentage du salaire national médian des branches économiques » (cité par le Gouvernement de la République et canton du Jura, 2015, p. 1). Cette initiative se place ainsi dans la continuité de la doctrine longtemps dominante en matière de politique sociale en Suisse, qui prévoit la primauté des solutions négociées entre partenaires sociaux sur la législation cantonale ou fédérale²⁴, maintes fois confirmée par les autorités fédérales. Le Conseil fédéral considérait en 2002 que « le salaire minimum légal n'est pas en accord avec le système suisse du marché de l'emploi. Dans notre pays c'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de fixer les salaires et de définir les conditions de travail »²⁵. La Commission de l'économie et des redevances du Conseil national soulignait en 2006 l'importance de « trouver des solutions adaptées aux différentes situations des branches »²⁶. Le choix des initiant-es de reprendre cette orientation consistant à « maintenir, voire [...] favoriser le partenariat social » (cité par le Gouvernement de la République et canton du Jura, 2015, p. 7) pour lutter contre la précarité peut étonner de la part d'un parti qui dit « lutter pour une société différente »²⁷.

Malgré son positionnement conservateur, l'initiative a subi une véritable obstruction de la part du Parlement cantonal qui ne l'a soumise au vote populaire que quatre ans après son dépôt. En mars 2013, elle a été acceptée par 54,2 % des votes, mais son application a attendu plusieurs années encore : après des refus répétés d'entrer en matière sur la formulation d'un projet de loi d'application, c'est finalement par une décision de

24 Voir le chapitre 3.

25 Cité dans l'Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010.

26 Cité dans l'Arrêt du Tribunal fédéral 1C_357/2009 du 8 avril 2010.

27 juso.ch/fr/positions/

la Cour constitutionnelle jurassienne de 2017 que le Grand Conseil jurassien a été obligé de mettre en œuvre l'initiative, qui est entrée en vigueur le 1^{er} février 2018 (Rieger & Gallusser, 2023). Le canton de Neuchâtel ayant entretemps légiféré en la matière, la loi jurassienne a repris le modèle de calcul en fixant le montant à 20 fr. (indexable au coût de la vie), tout en renonçant à une différenciation des salaires par branches économiques. Conformément à la volonté des initiant-es, l'art. 3, al. 3 de la loi sur le salaire minimum cantonal exclut toutefois les « branches économiques possédant une convention collective de travail de force obligatoire comportant un salaire minimum chiffré »²⁸. Le salaire minimum cantonal est ainsi, selon le commentaire du Conseil d'État, « un salaire social, donc assez bas (pour ne pas se rapprocher d'un salaire qui aurait pu être qualifié d'économique), mais pas trop bas non plus, afin de respecter la volonté populaire » (Gouvernement de la République et canton du Jura, 2015, p. 3). Quand le salaire minimum jurassien est entré en vigueur, un millier environ de salarié-es seulement en ont profité, car bon nombre de salaires conventionnels inférieurs continuaient à être pratiqués, y compris pour certaines catégories d'employé-es dans l'industrie horlogère. Selon les derniers chiffres de l'ESS, 68 % des salarié-es touchaient moins que le salaire médian suisse (pour un équivalent plein-temps)²⁹, et en 2023 un nombre important de travailleuses et travailleuses jurassien-nes gagnaient toujours moins de 3600 fr. (Rieger & Gallusser, 2023).

TESSIN : LE SALAIRE MINIMUM POUR POSER LA QUESTION FRONTALIÈRE

Le modèle de salaire minimum est similaire au Tessin, où la question salariale a fortement été politisée en lien avec les risques de sous-enchère engendrés par la mise en concurrence avec la main-d'œuvre frontalière. Une première initiative cantonale, lancée en 2007 par le *Movimento per il socialismo* (MPS), revendiquait treize fois 4000 fr. par mois et s'articulait explicitement avec une autre initiative du même parti qui demandait un renforcement de l'inspection du travail. Il s'agissait de renforcer la protection des salarié-es dans leur ensemble comme réponse aux forces

²⁸ <https://rsju.jura.ch/fr/viewdocument.html?idn=20154&id=38235>

²⁹ Voir le chapitre 3.

anti-frontalières, très présentes dans le canton. Or, les autorités cantonales l'ont déclarée nulle, le Tribunal fédéral n'ayant à cette époque pas encore clarifié les compétences cantonales en la matière (Rieger & Gallusser, 2023). Peu après, les Vert-es tessinois-es ont lancé une nouvelle initiative constitutionnelle, dont l'argumentaire s'inscrivait davantage dans le registre xénophobe : selon les auteur-es de l'initiative *Salviamo il lavoro nel Ticino*³⁰, il s'agissait de favoriser l'embauche indigène, car avec un salaire minimum « l'avantage économique lié à l'embauche de personnel frontalier disparaissait, et les entreprises reviendront, dans la mesure du possible, à recruter du personnel indigène » (*I Verdi del Ticino*, 2015, notre traduction). Le texte a été accepté le 14 juin 2015 avec une majorité de 54,7 % des votes, introduisant ainsi dans la Constitution cantonale le droit à un salaire minimum dans les branches sans CCT « sous la forme d'un pourcentage du salaire médian national pour l'activité ou la branche économique concernée » (Cst TI, art. 13, al. 3, cité par Mahon, 2024, p. 12, traduction par l'auteur).

Contrairement à la jurisprudence neuchâteloise, cet article constitutionnel s'est donc référé à une autre base de calcul que les PC, le « pourcentage du salaire médian *national* ». Le Tribunal fédéral avait lui-même indiqué dans l'arrêt de 2017 cette possibilité en citant notamment le seuil utilisé par le SECO pour définir les bas salaires (23 fr. 90 en 2017). Théoriquement, il aurait donc été possible d'aboutir à un salaire plus élevé que les 20 fr. qui découlaient des PC, mais le travail parlementaire a finalement débouché sur des salaires plus bas. Se basant sur une expertise de l'*Istituto di ricerca economica* (IRE) de l'*Università della Svizzera Italiana* (USI) (Maggi, 2017), particulièrement défavorable au principe même d'un salaire minimum, les autorités cantonales ont fait le choix de partir de la structure salariale cantonale, avec de nombreux salaires inférieurs à 16 fr. (Rieger & Gallusser, 2023). La loi prévoit ainsi une fourchette située entre 19 fr. et 19 fr. 50 selon la branche (renchérisseable au coût de la vie). Malgré cela, et malgré l'exclusion du champ d'application des branches avec CCT, la loi a fait l'objet de deux recours auprès du Tribunal fédéral de la part de diverses entreprises. Dans ses arrêts de 2021³¹, le Tribunal fédéral a pleinement confirmé sa jurisprudence

30 « Sauvons le travail au Tessin. »

31 Arrêts du Tribunal fédéral 2C_302/2020 et 2C_306/2020 du 11 novembre 2021.

neuchâteloise en argumentant qu'à un tel niveau, les salaires tessinois ne pouvaient pas prétendre à avoir un quelconque objectif en matière économique (Mahon, 2024). Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, le salaire minimum tessinois est le plus faible de Suisse. Toutefois, près de 10 000 personnes en profitent, tellement le niveau salarial général est bas dans le canton (Rieger & Gallusser, 2023).

Il est à relever que la clause d'exception des branches avec CCT a généré « quelques abus ou tentatives d'abus » (Mahon, 2024, p. 14). En effet, certaines entreprises ont essayé de conclure avec des syndicats fictifs des CCT instituant des salaires sensiblement inférieurs à celui prévu par la loi pour échapper à son application. C'est le cas notamment d'un syndicat appelé TiSin, créé sur pièce avec le concours de la *Lega dei Ticinesi*³², qui a négocié avec l'Association tessinoise des entreprises industrielles du secteur textile une CCT. Celle-ci a toutefois été invalidée par la Commission tripartite cantonale, concluant que ce « syndicat » ne jouissait ni de la représentativité des salarié-es, ni de l'indépendance nécessaire vis-à-vis de l'association patronale (Rieger & Gallusser, 2023). TiSin a été dissous peu après.

206

UN CONTRE-PROJET À BÂLE-VILLE ET DES INITIATIVES « CORRECTRICES » AU TESSIN ET DANS LE CANTON DU JURA

Dans le canton de Bâle-Ville, c'est le Conseil d'État à majorité centre-gauche qui a imposé, via un contre-projet à l'initiative syndicale, l'exclusion du salaire minimum des personnes soumises à une CCT. L'initiative « Pas de salaire inférieur à 23 fr. » était une première en Suisse alémanique. Déposée en mars 2019, elle était calquée sur le modèle neuchâtelois et proposait un minimum horaire de 23 fr. Environ 10 % des salarié-es du canton devaient en profiter, soit 18 000 personnes. Quant au contre-projet du gouvernement, en plus de la primauté des salaires conventionnels, il prévoyait un salaire de 21 fr. de l'heure (indexable au coût de la vie). Lors de la votation du 13 juin 2021, c'est finalement le contre-projet qui l'a emporté. L'initiative a, quant à elle, échoué de peu, avec 49,32 % de votes favorables. Avec la mise en œuvre de la loi le 1^{er} juillet 2022, Bâle-Ville est ainsi devenu le premier canton suisse alémanique à disposer d'un salaire

³² La *Lega dei Ticinesi* est un parti populiste de droite, existant uniquement dans le canton du Tessin, et créé sur le modèle italien de la *Lega Nord*.

minimum cantonal³³. En raison de l'exclusion de l'ensemble des salarié-es soumis-es aux CCT, le nombre de personnes qui ont vu leur salaire augmenter est toutefois relativement bas : entre 3000 et 4000 selon certaines estimations (Rieger & Gallusser, 2023).

Quant au Tessin et au Jura, face aux expériences négatives liées à l'exclusion des CCT du champ d'application des salaires minimums, les positions commencent à évoluer. Ainsi, et en rebondissant sur un nouveau rapport de l'IRE (Antonioli Mantegazzini *et al.*, 2024), qui avait confirmé que le salaire minimum cantonal n'avait pas d'effet négatif sur l'emploi, le Parti socialiste tessinois, avec le soutien du syndicat Unia, a lancé une troisième initiative populaire, intitulée « Pour un salaire minimum social »³⁴. Elle prévoit de supprimer les dérogations pour les CCT et de réviser le mode de calcul du montant en l'amenant à 21 fr. 50 (en 2025), ce qui en ferait doubler le nombre de bénéficiaires (Rieger & Gallusser, 2023). Elle sera soumise au vote en 2026. Dans le canton du Jura également, une nouvelle initiative, nommée « Salaire minimum : pour vivre, pas pour survivre »³⁵, a été lancée début 2026 afin de combler les « limites évidentes » (Zacheo, 2026, p. 9) du dispositif actuel en abolissant l'exception existante pour les secteurs avec CCT.

BILAN : UNE ORIENTATION CONVENTIONNELLE QUI FREINE LES AVANCÉES SALARIALES

Les dispositions relatives au salaire minimum qui prévoient l'exclusion des secteurs conventionnés ont eu pour conséquence concrète de diminuer drastiquement le nombre de salarié-es pouvant en bénéficier. En tentant de préserver la primauté des CCT, les forces politiques qui en sont à l'origine n'ont toutefois pas réussi à empêcher des recours patronaux, tant leur opposition de principe à toute ingérence étatique dans la fixation des salaires est fondamentale. Elles ont ainsi eu le mérite de rendre visible la tension qui traverse depuis longtemps le champ des politiques sociales en Suisse, à savoir la primauté, ou non, du partenariat social sur l'action étatique. Historiquement, les syndicats eux-mêmes se sont d'ailleurs souvent opposés à des tentatives de renforcer les protections des salarié-es par la

³³ https://www.gesetzessammlung.bs.ch/app/de/texts_of_law/812.200

³⁴ <https://vpod-ticino.ch/campagne/iniziativa-per-un-salario-minimo-sociale/>

³⁵ <https://salaire-minimum-jura.ch/>

loi, les considérant comme des « cadeaux de l'État » alors que les avancées dans les CCT devaient permettre aux syndicats de « garder les succès pour soi ». À l'origine de cette formule, le dirigeant syndical des années 1950, Arthur Steiner, allait jusqu'à déclarer « nous avons besoin de l'État uniquement là où nos bras sont trop courts » (cité par Trampusch, 2008, p. 49, notre traduction).

L'orientation conventionnelle n'est donc pas l'apanage des associations patronales et il reste encore fortement ancré dans certaines organisations de gauche, y compris au sein des syndicats qui proposent l'introduction d'un salaire minimum universel uniquement là où « les bras sont trop courts ». Ainsi, pour une partie du mouvement syndical, le salaire minimum légal reste avant tout un instrument pour compléter une couverture conventionnelle lacunaire, mais non pour corriger les salaires trop bas des CCT. La présidente nationale du syndicat Unia, Vania Alleva, affirmait ainsi que « là où c'est possible, nous nous battons pour des CCT et, grâce à elles, pour de meilleurs salaires et conditions de travail. Pour les domaines où cela n'est pas possible, nous avons besoin des salaires minimums légaux » (cité par Tobler, 2025, notre traduction)³⁶. En ignorant le fait que les bas salaires se concentrent en grande partie dans des secteurs conventionnés (hôtellerie-restauration, vente, nettoyage, coiffure, etc.), les syndicats ne discutent pas le bilan mitigé qui peut être fait de la stratégie entamée dès les années 1990 consistant à se développer dans le secteur tertiaire, à travers la conclusion de CCT prévoyant de (très) bas salaires. De ce fait, une partie des employé-es sont relégué-es à l'aide sociale, avec des possibilités limitées de se défendre collectivement, les CCT interdisant en principe les mesures de lutte en cas de conflit collectif. De plus, ce narratif a probablement contribué aux différents échecs en votation depuis 2014. On peut en effet supposer qu'en concentrant leur discours sur les secteurs sans CCT, les syndicats se soient privés de mobiliser les branches

208

36 D'autres représentant-es syndicales ou syndicaux régionaux ont récemment justifié la « complémentarité » des CCT et d'un salaire légal par le fait que « plus de la moitié des salariés ne bénéficient pas d'une CCT prévoyant une rémunération minimale, ce qui rend nécessaire l'introduction d'un salaire minimum légal » (le secrétaire régional d'Unia Valais, cité par Béguin, 2023). Le responsable d'Unia Vaud considère que « les CCT sont toujours la voie privilégiée par notre syndicat, mais nous n'arriverons pas à couvrir l'ensemble des branches » (cité par Todesco, 2023), et le secrétaire régional d'Unia Fribourg déclarait, après que le salaire minimum a été refusé dans les urnes, qu'il s'agissait désormais de « travailler au niveau des CCT pour obtenir des améliorations » (cité par Todesco, 2025).

où ils disposent d'une base de salarié·es organisé·es capables de mener une campagne engagée.

4.4. UN SALAIRE MINIMUM COMME INSTRUMENT DE RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Également héritier du modèle neuchâtelois, le salaire minimum genevois représente un troisième type de salaire minimum en tant que tel, tant du point de vue de son montant et de ses modalités d'application que du contexte politique particulier duquel il a émergé. Fruit d'une politique syndicale volontariste, en rupture avec la primauté conventionnelle, il s'articule avec un cadre tripartite local où l'intervention de l'État, aux côtés des partenaires sociaux, bénéficie d'une forte légitimité politique pour lutter contre la précarité et la sous-enchère salariale.

LE SALAIRE MINIMAL CANTONAL LE PLUS ABOUTI

C'est à la suite d'une initiative législative « 23 fr, c'est un minimum », déposée en 2018 par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) et acceptée par les votant·es genevois·es avec 58,16 % des voix le 27 septembre 2020, que le salaire minimum a été instauré. Le Conseil d'État avait renoncé à soumettre un contre-projet, préférant combattre frontalement le « salaire minimum le plus élevé de la planète » (Beyler, 2020) considéré comme néfaste pour « l'excellent fonctionnement du partenariat social ». Soumise à votation durant la pandémie de COVID-19 et une année après la grève féministe, l'initiative a vraisemblablement profité d'un contexte de luttes collectives et de solidarité avec les métiers dits essentiels, mal rémunérés et dans des secteurs largement féminins, mais il résulte aussi d'un travail syndical de longue haleine. L'initiative ayant prévu une mise en application très précise, en modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT)³⁷, ce salaire minimum a pu entrer en vigueur immédiatement après le vote. Les organisations patronales de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage et du commerce de détail ont tenté en vain de retarder sa mise en œuvre en lançant plusieurs recours contre les dispositions d'introduction.

³⁷ <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx>

Aucune autre loi cantonale n'est aussi aboutie³⁸. Tout d'abord, son montant est le plus élevé: en mobilisant tous les éléments déterminants possibles, les initiant-es ont pu démarrer à 23 fr. (soumis au renchérissement). En termes relatifs, il ne s'agit toutefois nullement du salaire minimum « le plus élevé de la planète »: à son introduction, il se situait à 55 % du salaire médian genevois (7278 fr. en 2020)³⁹. À ce niveau salarial, et comme les exceptions sont limitées (à l'agriculture et la floriculture, aux stages en formation et aux jeunes de moins de 18 ans), environ 6,2 % des salarié-es dans le canton, soit un peu plus de 16 000 personnes, ont pu en bénéficier. La moitié sont actifs et actives dans des secteurs conventionnés dans lesquels entre 30 % et 50 % des employé-es ont obtenu une augmentation salariale pouvant aller jusqu'à 1000 fr. (Boissonnas, 2021). Finalement, la loi prévoit pour son application la mobilisation du dispositif de contrôle tripartite qui est parmi les plus développés en Suisse (voir l'encadré suivant), ainsi que des sanctions importantes en cas de non-respect, allant jusqu'à l'exclusion des entreprises des marchés publics.

210

ENCADRÉ 9: SALAIRE MINIMUM ET CO-EXÉCUTION

Toute norme légale se doit d'être accompagnée d'un dispositif de contrôle de son application et en matière de droit du travail, cette compétence incombe normalement aux inspections du travail. Il en va de même avec le salaire minimum, dont l'efficacité dépend de la capacité des inspections à le faire appliquer. Ainsi, certaines initiatives ont explicitement mentionné l'organe d'exécution (voir le tableau 4), d'autres ont laissé la question ouverte. C'est à Genève que la question des contrôles a le plus été réfléchi lors de l'élaboration du texte législatif, en prévoyant la délégation de son exécution à la fois à l'inspection cantonale et à l'Inspection paritaire des entreprises (IPE).

La question du respect des normes du travail joue un rôle important depuis la révolution industrielle, pour combler le fossé entre ce qui est écrit dans les lois et la manière dont elles sont appliquées (Walters *et al.*, 2011). En 1947, la Convention de l'OIT N°81 sur l'inspection du travail

³⁸ Voir les art. 39I-39N LIRT.

³⁹ En France ou dans de nombreuses villes des États-Unis (New York, Chicago, etc.), les salaires minimums sont bien supérieurs à 60 % du salaire médian. À Los Angeles, il est même à 75 % de ce salaire (Rieger & Gallusser, 2023).

dans l'industrie et le commerce en a fixé les principes généraux. Toutefois, la fragmentation des entreprises et la précarisation de l'emploi ont affaibli l'action des inspections du travail depuis les années 1990. La Suisse n'échappe pas à cette tendance (Pelizzari *et al.*, 2024).

C'est dans ce contexte que sont apparues différentes stratégies pour réformer l'action des inspections. Parmi celles-ci, on trouve l'«exécution coopérative» («ou co-exécution») (Amengual & Fine, 2017; Bosch *et al.*, 2019). Celle-ci qualifie l'ensemble des collaborations possibles entre les inspections et d'autres acteurs du marché du travail, à la fois pour pallier le manque de ressources, mais aussi pour bénéficier d'une complémentarité dans les expertises et les approches. Ce sont en particulier les coopérations avec les partenaires sociaux, et notamment avec les salarié-es et leurs organisations, qui ont démontré être particulièrement pertinentes pour renforcer quantitativement et qualitativement le niveau de protection (Kalbermatter *et al.*, 2025). Elles vont d'une simple coordination jusqu'à l'émergence de la fonction de l'inspectrice ou inspecteur délégué-e, où les salarié-es exécutent des tâches d'inspection en bénéficiant de droits renforcés, notamment en termes de participation, d'accès aux entreprises ou de protection contre les licenciements, mais aussi de la compétence de faire arrêter le travail si une infraction importante est constatée.

En Suisse, le dispositif d'inspection est particulièrement peu développé et marqué par des disparités importantes dans les pratiques des 26 dispositifs cantonaux. Il est également extrêmement fragmenté : une part importante des conditions de travail est en effet régie par le droit privé⁴⁰, et la manière privilégiée d'exiger l'application du droit réside dans le dépôt de plaintes individuelles auprès des tribunaux de prud'hommes. Le périmètre de l'inspection étatique se limite à l'exécution de la loi sur le travail (essentiellement la durée du travail et les normes relatives à la santé au travail), du travail au noir et des mesures d'accompagnement prises dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE et l'AELE (Mda), à laquelle s'ajoute, pour les questions liées à la sécurité au travail, l'inspection de l'assurance accidents, la SUVA. Quant aux branches couvertes par des CCT, leur application est de la compétence des partenaires sociaux

40 Voir le chapitre 3.

organisés en commissions paritaires, mais elles ne disposent pas toujours de moyens de contrôle dans les entreprises.

C'est avec l'instauration de l'IPE à Genève en 2016 que la co-exécution a pris la forme institutionnalisée la plus aboutie (Pelizzari *et al.*, 2025). L'initiative syndicale genevoise intitulée « Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale » prévoyait notamment la création du statut d'inspectrice ou d'inspecteur syndical avec les mêmes prérogatives que l'inspection cantonale, et notamment le droit d'accéder aux lieux de travail et d'interroger le personnel. Elle visait ainsi à développer de nouveaux droits de participation des salarié-es et à modifier le rapport de force en faveur des syndicats, souvent cantonnés à un rôle de « partenaire junior » dans les dispositifs paritaires et tripartites existants, car ne disposant d'aucun droit substantiel pour réaliser leur mission⁴¹. L'initiative proposait au départ une composition uniquement syndicale de la nouvelle inspection, mais en répondant à un recours patronal⁴², le Tribunal fédéral a décrété qu'elle ne pouvait pas être composée exclusivement par des représentant-es des salarié-es. Suite à un accord trouvé avec les associations patronales genevoises, les postes d'inspectrice et inspecteur ont été paritairement distribués entre partenaires sociaux. Le projet de loi, révisant la LIRT, a été voté à l'unanimité par le Parlement cantonal le 14 décembre 2015, rendant superflu un vote populaire.

L'IPE a significativement renforcé la surveillance du marché du travail à Genève mais a aussi contribué à favoriser la création d'un espace de négociation permanente entre syndicats et patronat et à influencer les pratiques de l'inspection cantonale qui ont évolué vers des démarches plus collaboratives en matière de contrôle. La mise en place du salaire minimum en a largement bénéficié, comme démontre le faible nombre d'infractions constatées depuis sa mise en œuvre⁴³.

41 En Suisse, le droit de participation est principalement réglé par la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (LPart) de 1993 qui garantit uniquement l'information et la consultation du personnel dans le domaine de la santé et sécurité au travail ou de licenciements collectifs. Son usage est substantiellement contraint par l'absence de véritable protection contre les licenciements, celle-ci se limitant au droit à des indemnités modestes en cas de licenciement abusif (Molo, 2014).

42 Arrêt du Tribunal fédéral 1C_33/2013 du 19 mai 2014.

43 L'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) publie annuellement la liste des entreprises qui n'appliquent pas le salaire minimum : <https://www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois/liste-entreprises-infraction-au-salaire-minimum>

UN CADRE TRIPARTITE CONTRE LA SOUS-ENCHÈRE SALARIALE

Le salaire minimum genevois s'inscrit dans un contexte socio-économique et politique bien particulier qui se matérialise par l'existence d'un compromis tripartite institutionnalisé de surveillance du marché du travail. Il s'est forgé notamment durant la deuxième décennie des années 2000 dans le cadre des débats sur la libre circulation des personnes. Plus d'un quart de la main d'œuvre genevoise est constituée de travailleurs frontaliers et travailleuses frontalières (SECO, 2024).

Confronté aux effets d'une mise en concurrence des salarié·es des deux côtés de la frontière, le marché du travail genevois est régulièrement traversé par des tensions politiques alimentées par des partis d'extrême droite qui captent une part importante de l'électorat. Dans ce contexte, et en particulier après le vote qui a vu en 2014 l'acceptation à l'échelle fédérale de l'initiative de l'UDC « Contre l'immigration de masse »⁴⁴, les partenaires sociaux genevois se sont distingués par un positionnement en décalage avec leurs faïtières nationales. Leur constat était que si les propositions xénophobes gagnaient en popularité, c'est que pour une partie des salarié·es, la libre circulation des personnes était devenue synonyme de risque de sous-enchère, et que la portée limitée des MdA pour garantir leur niveau salarial leur avait fait perdre confiance dans le partenariat social. Il est vrai que les salaires avaient baissé pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs, en particulier à Genève (Pelizzari, 2017). Le narratif de la « protection des salaires » contre la sous-enchère s'est ainsi vu remplacé par celui de l'UDC qui militait pour la « protection des frontières » contre la « menace immigrante » sur les salaires.

Alors qu'à l'échelle nationale l'UPS annonçait en 2014 que le régime migratoire « se négociait désormais avec l'UDC et non plus avec les syndicats » (Pelizzari, 2017, p. 73), le patronat genevois a refusé ce revirement. À ses yeux, Genève « ne pourrait fonctionner correctement sans

⁴⁴ L'initiative acceptée en 2014 obligeait le gouvernement suisse à résilier l'Accord de libre circulation des personnes avec l'UE. Dans la loi d'application votée par le Parlement en 2017 (art. 21a de la LEI), la libre circulation des personnes a toutefois été préservée, tout en ajoutant à la législation suisse une clause favorisant les demandeuses et demandeurs d'emploi résidents, dont l'impact sur le marché du travail semble mineur (Pelizzari, 2017).

un apport de travailleurs extra-cantonaux » sécurisé par « un partenariat social fort et un dispositif tripartite volontariste de surveillance du marché du travail » (FER *et al.*, 2024, p. 3). De leur côté, les syndicats genevois, qui se sont régulièrement distingués par un positionnement en rupture avec l'orientation conventionnelle des centrales nationales, ont multiplié les mouvements de grève et les batailles politiques visant à élargir l'influence syndicale en dehors du périmètre des CCT⁴⁵. Ils ont régulièrement utilisé, avec succès, les instruments de démocratie semi-directe tels que les initiatives ou les référendums et tenté de capitaliser sur ces avancées pour renforcer leur capacité d'organisation dans les secteurs les plus précaires du marché du travail local.

Dans ce contexte, les syndicats ont également commencé à investir les instruments de contrôle du marché du travail, et notamment les MdA, en collaboration avec les associations patronales et l'État. Avec des associations patronales et des syndicats plus représentatifs que la moyenne suisse (60 % des salarié·es sont couvert·es par une CCT à Genève, contre 50 % pour le reste du pays⁴⁶), le canton de Genève a ainsi pu consolider un dispositif tripartite de contrôle du marché du travail, structuré autour du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), la commission tripartite cantonale qui, sous cette forme, n'a pas d'équivalent en Suisse. Sur la base d'enquêtes salariales et d'analyses de risque et sous l'impulsion syndicale, le CSME a édicté de nombreux CTT qui fixent des salaires minimums de branche ainsi que des référentiels salariaux à respecter pour accéder aux marchés publics.

On dénombre en 2025 huit CTT cantonaux incluant des salaires minimums (contre un seul édicté par la Confédération), couvrant 15 % des salarié·es. L'importance des CTT va au-delà de leur nombre, comme l'illustrent les amples dispositions qu'ils contiennent. Dans de nombreux CTT, les montants sont relativement élevés, sont indexés et

45 Parmi les batailles syndicales les plus emblématiques des années 2010-2020, on peut citer les grèves dans des secteurs peu habitués à des conflits de travail, allant des multinationales de l'industrie comme ABB (2017) aux secteurs précaires comme l'entreprise de nettoyage Onet (2019), le référendum national mené contre l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, gagné par une coalition de sections syndicales, partis et réseaux féministes contre l'ensemble des syndicats nationaux en 2017 ou encore celui, cantonal, contre l'extension des heures d'ouverture de magasins.

46 <https://www.ge.ch/respecter-conventions-collectives-travail-ctt>

ne se limitent pas à fixer un salaire plancher mais définissent également des grilles salariales par catégorie professionnelle et niveau de formation. On y retrouve ainsi des salaires obligatoires allant (en 2025) jusqu'à 31 fr. 13 pour des assistant-es au sol à l'aéroport, 39 fr. 49 pour les soins à domicile, et 49 fr. 18 pour des ingénieur-es dans l'industrie des machines⁴⁷. De plus, au fil des années, le CSME a opéré comme instance d'élaboration de textes légaux sur plusieurs enjeux liés aux conditions de travail, mais aussi d'un vaste plan de régularisation de travailleuses et travailleurs sans-papiers appelé « Papyrus » (Bolomey & Schweri, 2021). L'inspection cantonale du travail est quant à elle parmi les plus actives de Suisse, avec un tiers des contrôles effectués sur tout le territoire dans le cadre des MdA (SECO, 2024).

Ce cadre tripartite comporte donc les prémisses d'une véritable politique de régulation du marché du travail que la CGAS a tenté de développer encore davantage. Elle a lancé, en 2013, peu avant la double votation sur le salaire minimum national et l'initiative « Contre l'immigration de masse », un plan d'urgence intitulé « Protéger les salaires, pas les frontières »⁴⁸ qui prévoyait une série de mesures offensives visant à contester l'UDC sur le terrain des conditions de travail. Certaines de ces mesures (durcissement et surveillance des conditions d'octroi des marchés publics ou des concessions dans l'hôtellerie-restauration et à l'aéroport, limitation de la sous-traitance ou du travail temporaire, l'IPE, etc.) ont par la suite été adoptées par le CSME ou le Parlement cantonal, tandis que d'autres ont été acceptées via une votation populaire, à l'instar du salaire minimum cantonal. Ce dernier a d'ailleurs été soumis au vote le même jour qu'une nouvelle initiative anti-immigration de l'UDC nommée « Pour une immigration modérée », et les syndicats ont mené une campagne conjointe sous le même intitulé que le plan d'urgence. Genève a été l'un des cantons avec le plus haut taux de refus de l'initiative UDC, avec un score de 69 % de non.

Le fait d'avoir inscrit la campagne pour un salaire minimum dans la prolongation du tripartisme genevois ne signifie toutefois pas qu'elle se soit passée de manière consensuelle, au contraire. Tout comme l'introduction de l'IPE, le salaire minimum a fait l'objet d'un rapport de

47 <https://www.ge.ch/respecter-contrats-type-travail-ctt/ctt-viguteur-geneve>

48 <https://www.cgas.ch/SPIP/spip.php?article2558>

force entre syndicats, associations patronales et autorités cantonales, et sa mise en place a donné lieu à de rugueuses négociations sur les dispositions d'application dans le cadre du CSME, accompagnées par des mesures de rétorsion patronales sous forme de blocage de négociations salariales dans les CCT de l'hôtellerie-restauration ou du nettoyage. Avec le recul, et les résultats des études d'évaluation commandées par les autorités genevoises (Ferro Luzzi *et al.*, 2023a; Ramirez *et al.*, 2025a; Weber *et al.*, 2024) qui ont démontré que l'introduction du salaire minimum légal n'a nullement nui à l'emploi, les tensions se sont temporairement apaisées (Todesco, 2024). Quelque 4 % des salarié·es continuent toutefois à travailler dans des entreprises qui refusent d'appliquer le salaire minimum, et les branches dont le taux d'infraction est particulièrement élevé sont celles avec une CCT fixant des salaires inférieurs comme la restauration, le nettoyage ou la coiffure. Elles seront désormais soumises à des contrôles renforcés (Grosjean, 2026).

BILAN : UN CHAMP DU POSSIBLE QUI RISQUE DE SE REFERMER

216

L'originalité du salaire minimum genevois réside moins dans son dispositif légal – même s'il comporte, avec l'implication de l'IPE, des éléments inédits en matière d'exécution et de sanctions – que dans la façon dont il s'est inscrit dans l'édifice tripartite de surveillance du marché du travail. Les syndicats ont su insérer le salaire minimum dans une volonté plus large de politiser la question salariale, au-delà d'une simple mesure de politique sociale, en opposition aux propositions xénophobes de l'UDC. Ils ont tissé des liens avec les grèves féministes et les mobilisations des personnes les plus précaires touchées par la pandémie de COVID-19, tout en bénéficiant d'alliances plus larges avec les autorités cantonales et avec les associations patronales déjà existantes au sein des institutions tripartites. Ce contexte particulier a contribué à imposer le salaire minimum le plus élevé de Suisse, sa primauté sur les CCT et une grande densité de contrôle, mais la stratégie syndicale a également visé les salaires supérieurs au plancher minimal. Alors que les salaires des CCT sont restés bloqués, l'action concertée dans le cadre des mesures d'accompagnement a permis de faire évoluer les salaires des CCT sur toute l'échelle cantonale.

Ce renforcement de la régulation du marché du travail découle d'une orientation syndicale volontariste, qui elle-même est dépendante d'un rapport de force qui lui a été localement et temporairement favorable. Au vu de ces circonstances particulières, il semble ainsi peu probable que ce modèle puisse être exporté ailleurs en Suisse dans une courte temporalité et même à Genève, il n'est pas acquis : le compromis tripartite genevois semble vaciller depuis quelques années. D'un côté, l'indépendance du mouvement syndical genevois vis-à-vis des centrales, plus traditionnellement porteuses d'une orientation conventionnelle, s'affaiblit et les impulsions pour obtenir des avancées universelles en matière de protection des salarié·es se font rares⁴⁹. Dans ce cadre il est également important de noter que les tentatives des syndicats genevois de renforcer leur présence auprès des salarié·es bénéficiaires du salaire minimum sur les lieux de travail n'ont porté leurs fruits que de façon limitée. Le pari de fournir à des salarié·es divisé·es par les politiques de segmentation en bas de l'échelle⁵⁰ un cadre unifiant à travers une revendication à visée universelle s'est heurté à la réalité de ces secteurs, caractérisés par une forte fragmentation des lieux de travail (sous-traitance, horaires décalés, petites entreprises, employeurs ou employeuses privées, etc.). De l'autre, les associations patronales genevoises ont franchi une ligne en soutenant une coalition incluant les partis d'extrême droite lors des élections cantonales de 2025 et elles semblent être de moins en moins enclines à négocier des compromis avec les syndicats (Pineiro, 2025). Un signe précurseur de cette tendance : le patronat a proposé une dérogation au salaire minimum pour les jobs d'été étudiantins, validée par le vote populaire genevois du 8 mars 2026.

217

4.5. CONTRE-OFFENSIVE PATRONALE

Indépendamment des différentes finalités que les partisan·es des salaires minimums cantonaux leur ont attribuées, l'impact du salaire

⁴⁹ Dans ce contexte, il est étonnant de voir que les syndicats ont manqué une occasion importante de solidifier les salaires minimums cantonaux dans le cadre du paquet des nouvelles MdA, négociées en parallèle aux pourparlers entre la Suisse et l'UE. On y retrouve principalement des mesures pour renforcer les CCT, dont on peut douter qu'elles soient aptes à rassurer les votant·es, mais rien concernant les salaires minimums.

⁵⁰ Voir le chapitre 3.

minimal est largement positif en matière de diminution de la précarité. Tout semble indiquer que sa mise en place au niveau local a été possible sans heurts, et cela alors même qu'il est intervenu dans plusieurs cantons dans une période de crise profonde marquée par le COVID-19. Ces constats sont désormais confirmés par les évaluations mandatées par les autorités cantonales tessinoises (Antonlioli Mantegazzini *et al.*, 2024) et genevoises⁵¹ qui montrent un très faible impact du salaire minimum sur le chômage, mais un effet largement positif sur l'évolution des bas salaires : à Genève, ils ont en moyenne augmenté de 15 % (Grosjean, 2026).

Malgré ce bilan largement positif, le salaire minimum a suscité, nous l'avons vu, des réactions virulentes de la part des milieux patronaux. Menées par Casimir Platzer⁵², 29 associations patronales ont créé en 2019 une « Alliance pour le renforcement du partenariat social » qui a orchestré le dépôt de multiples recours auprès du Tribunal fédéral, retardant ainsi leur mise en œuvre (Albrecht & Imboden, 2024). Désavouée par le Tribunal fédéral, cette Alliance intervient désormais au niveau du Parlement fédéral dans le but de démanteler les lois genevoise et neuchâteloise et de saper les projets similaires (cantonaux et communaux) en attente de votation.

218

Ce lobbying parlementaire a pris la forme d'une motion intitulée « Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables » déposée en décembre 2020 par Erich Ettl (Le Centre – Obwald). Elle demande une révision de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), de manière à y introduire une disposition prévoyant la primauté des salaires minimums fixés par les CCT déclarées de force obligatoire sur les salaires minimums légaux décidés par les cantons et les communes, et cela même si les montants des premiers sont inférieurs à ceux des seconds. Il s'agit donc en quelque sorte de « corriger » la jurisprudence du Tribunal fédéral qui, selon les milieux qui l'ont provoquée, met « à rude épreuve un partenariat social qui en Suisse a fait ses preuves » (Mahon, 2024, p. 4) – pour reprendre les termes de la motion. Or, partout il a été introduit le salaire minimum n'a entraîné ni la disparition,

51 Voir le chapitre 7.

52 Jusqu'en 2024 président de GastroSuisse, groupe d'intérêt économique du secteur de la restauration.

ni l'affaiblissement des CCT, comme l'a reconnu la commission du Grand Conseil vaudois dans la préparation des débats parlementaires (Grand Conseil du canton de Vaud, 2025).

Pour les dizaines de milliers de salarié·es concerné·es, la primauté des CCT sur le salaire minimum légal signifierait surtout une baisse de leur salaire, avec un report des charges sur l'aide sociale. À Genève, cela équivaldrait par exemple à une perte de 422 fr. par mois pour les employé·es de l'hôtellerie-restauration et de 1022 fr. pour les coiffeuses et coiffeurs. Mahon s'étonne que « le prix à payer pour sauver ou « protéger » ce partenariat social [...] consiste à permettre à ce même partenariat, ou à quelques branches, de convenir des salaires minimums inférieurs à ce qui est considéré, généralement par la majorité de la population des cantons et communes intéressés, comme le minimum indispensable pour mener une existence digne » (Mahon, 2024, p. 3) et ainsi « à accorder une forme de subventionnement à certaines branches ou entreprises, aux frais des contribuables du canton » (Mahon, 2024, p. 36).

La « motion Ettlín » a été adoptée le 14 décembre 2022 par la majorité des Chambres fédérales, chargeant en conséquence le Conseil fédéral d'élaborer une modification de la LECCT. Cet objet a ceci de particulier qu'il est non seulement combattu par la gauche et les syndicats, mais que le Conseil fédéral et la quasi-totalité des gouvernements cantonaux s'y opposent également, considérant qu'il porte « atteinte à la souveraineté cantonale et au fédéralisme » (Mahon, 2024, p. 2) en matière de politique sociale. De plus, la motion pose de sérieux problèmes constitutionnels (Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche, 2024) car elle porte atteinte à plusieurs principes de l'ordre juridique suisse, en particulier à la hiérarchie des normes : les dispositions de droit public, en principe impératives, l'emportent en effet sur les règles négociées entre les parties contractuelles dans le cadre d'une CCT. S'ajoute à cela le fait que les diverses dispositions cantonales instituant des salaires minimums ont été acceptées explicitement au travers de votations populaires, une légitimité démocratique dont ne bénéficie pas une CCT étendue. En plus, Mahon estime que la motion mettrait également à mal « le principe de la clause « la plus favorable » qui veut que seules les dérogations au droit public prévues en faveur des travailleuses et des travailleurs restent

valables, à moins que le droit impératif ne l'exclue expressément. Un principe que la concrétisation de la motion renverserait, en prévoyant, au contraire, que c'est la clause la plus défavorable aux travailleuses et aux travailleurs qui prime » (Mahon, 2024, p. 3).

À la suite de l'adoption de la motion par le Parlement fédéral, le Conseil fédéral a dû rédiger et mettre en consultation une modification légale, tout en invitant le législateur à ne pas l'accepter⁵³. Alors que l'Office fédéral de la justice conseillait de la classer car « il n'y a pas de possibilité de mettre en œuvre la motion correctement sur le plan constitutionnel » (cité par Albrecht & Imboden, 2024), le Conseil fédéral a finalement opté pour une révision de la LECCT qui laisse aux tribunaux le soin d'arbitrer d'éventuels conflits de normes. Le 18 juin 2025, le Conseil national l'a adoptée, tout comme le 17 mars 2026 le Conseil des États, mais dans une version légèrement différente qui exige qu'elle repasse devant la chambre basse.

Au moment où nous écrivons ces lignes (mars 2026), la question reste ouverte de savoir si les syndicats lanceront un référendum contre la révision de la LECCT, sachant qu'ils seraient obligés de thématiser les limites de leur propre politique conventionnelle. Ou seraient-ils prêts à dénoncer les CCT avec des salaires en dessous du salaire minimum afin de permettre l'application de ce dernier ?

220

CONCLUSION

Les arrêts du Tribunal fédéral de 2010 et 2017 ont conféré aux cantons la compétence d'édicter des salaires minimums comme mesure de politique sociale de lutte contre la pauvreté. Ils ont ainsi tranché la question de savoir si des collectivités publiques pouvaient imposer au patronat le paiement de salaires permettant de « vivre dignement » et ont, au passage, défini le prix de la dignité, en prenant comme référence les minima sociaux de l'assistance. Partout où les salaires minimums de cette « nouvelle vague » ont été mis en œuvre, l'impact sur les *working poor* a été immédiat, tant au niveau salarial qu'à celui de la reconnaissance du travail effectué, cela sans qu'il n'y ait eu des effets négatifs sur l'emploi, comme le démontre le chapitre 7

⁵³ <https://www.news.admin.ch/fr/nsb?id=99801>

à l'exemple du canton de Genève. Par ailleurs, l'existence même de salaires minimums contribue également à faire évoluer empiriquement le débat scientifique qui, pendant de longues décennies, était marqué par une approche économétrique désincarnée des réalités du terrain, majoritairement et idéologiquement défavorable au principe même d'un salaire minimum (Card & Krueger, 1994; Dube & Zipperer, 2024; Kozák & Picot, 2025). L'amélioration concrète des conditions de vie des travailleurs et travailleuses pauvres dépend toutefois fortement du montant du salaire minimum et des exclusions définies dans les différentes lois. Nous avons vu que les cantons ont suivi des trajectoires différentes et nous pouvons, en conclusion, résumer ces différences sur la base des trois variables présentées en début du chapitre.

Premièrement, la différence la plus frappante réside sans aucun doute entre les cantons qui ont intégré et ceux qui ont exclu du champ d'application du salaire minimum les branches avec une CCT, où l'on retrouve environ la moitié des *working poor*. Ici, la notion de « dignité », définie par le Tribunal fédéral comme la possibilité de vivre d'un emploi sans devoir recourir à l'aide sociale publique, ne s'applique pas à des salarié·es qui ont la malchance de travailler dans des branches où syndicats et patronat ont défini ensemble les (bas) salaires. Dans un contexte où la représentativité syndicale dans ces secteurs n'a pas tendance à augmenter de manière significative, il est peu probable que ces salaires s'amélioreront par la seule négociation collective. Il y a là de quoi interroger cette stratégie, qui participe sans nul doute à la « dualisation du marché du travail » (Emmenegger *et al.*, 2012, voir l'encadré 6 du chapitre 1). Elle résulte de la primauté donnée aux CCT, régulièrement justifiée par les avantages que les *insiders*, c'est-à-dire les membres organisés·es d'un syndicat, obtiendraient par voie conventionnelle, face aux *outsiders* non organisés·es bénéficiant « uniquement » d'un minimum légal. Les exemples cités montrent en effet que, dans bien des branches conventionnées, c'est le contraire qui est le cas. Les contradictions qui en découlent, notamment dans les branches où le rapport de force est défavorable aux syndicats, n'ont pas échappé aux secteurs du patronat qui dénoncent le « double jeu syndical, consistant d'une part à signer des CCT et à se satisfaire [...] des conditions obtenues entre partenaires sociaux.

Et d'autre part à jouer la surenchère à l'échelle des cantons en imposant des standards uniformisés non négociés » (Rau, 2026, p. 4)⁵⁴.

Deuxièmement, le fait qu'un même outil (le salaire minimum) permette de poursuivre différentes finalités découle de l'architecture fédérale, car le lancement d'initiatives populaires permet de construire des majorités populaires qui ont un impact législatif immédiat. Les syndicats peuvent, à travers la politisation de la question salariale dans l'arène de la démocratie semi-directe et la formulation concrète de textes de lois, gagner une forme de légitimité qui complète leur représentativité sur les lieux de travail. Dans la totalité des cantons, les campagnes pour les salaires minimums ont permis de thématiser l'existence de salaires situés en dessous du seuil de pauvreté et de rappeler la responsabilité du patronat de respecter un plancher, limité par le cadre posé par le Tribunal fédéral et l'interprétation faite par les syndicats de garantir un salaire de subsistance.

222

Troisièmement, les narratifs antagonistes, développés par exemple dans les cantons du Tessin et de Genève, montrent que la légitimité d'agir politiquement en matière de fixation de salaires dépend finalement fortement du contexte socio-économique et de la volonté des acteurs tripartites (associations patronales, syndicats et État) de faire du salaire minimum un outil intégré de régulation du marché du travail. Les batailles parfois virulentes autour des salaires minimums démontrent que cette régulation reste contestée. Si l'introduction des salaires minimums a pu bénéficier d'un soutien populaire dans plusieurs des cantons et communes, il serait prématuré d'en déduire une amélioration du rapport de force politique, traditionnellement défavorable aux syndicats, dans un contexte marqué par la montée d'une idéologie autoritaire qui se généralise au-delà de la droite populiste. S'ajoute à cela le fait que les batailles pour les salaires minimums se

54 Ces contradictions apparaissent de manière particulièrement frappante dans le cadre des débats parlementaires sur la motion Ettlín, durant lesquels, à titre d'exemple, le conseiller national et vice-président du PSS David Roth s'est vu tancer par le député PLR Olivier Feller: « Vous êtes en train de dire que les salaires négociés par les syndicats sont indécents. Mais pourquoi les avez-vous avalisés? Négociez différemment, soyez plus durs! » (Dupont, 2025). En effet, ce même David Roth, qui est également secrétaire syndical de Syndicom, avait négocié peu avant une CCT avec l'entreprise de coursier à vélo Smood pour mettre un terme à un mouvement de grève qui frappait onze villes suisses, avec des salaires nettement inférieurs aux recommandations de la Chambre de conciliation genevoise.

sont largement déroulées dans l'arène politique à laquelle une grande partie des personnes concernées ne peut participer que partiellement, car elles ne disposent pas du droit de vote, sans que les syndicats aient réussi à faire de vrais pas en avant dans l'organisation collective des *working poor* sur leurs lieux de travail. Ces salarié-es gardent ainsi un accès limité à des ressources collectives telles que le droit de vote, le pouvoir de négociation ou le rapport de force syndical et restent ainsi captives et captifs des discours d'extrême droite (Egg, 2022 ; Pelizzari, 2026). Le narratif sur la « protection des salaires » n'a donc de loin pas gagné la manche contre celui de la « protection des frontières ». Si un référendum contre la motion Ettlín acceptée par les Chambres est lancé, ce sera un indicateur important pour mesurer la température de la population en matière de politique sociale des salaires. Dans ce contexte, le positionnement des syndicats aura tout son poids⁵⁵.

⁵⁵ Selon un sondage publié en janvier 2026, mandaté par l'USS, 63 % des personnes interrogées s'opposent à la motion Ettlín et voteraient non en cas de votation (Studer, 2026).

CHAPITRE 5

LA REVENDICATION D'UN SALAIRE MINIMUM : TRACES D'UNE HISTOIRE FÉMINISTE

CAROLA TOGNI

Bien avant les débats qui ont mené les syndicats à réclamer un salaire minimum légal (au niveau fédéral, puis cantonal et communal), la revendication d'un salaire minimum légal apparaît très tôt au sein des organisations de femmes qui se sentent particulièrement concernées par la question. Durant les années 1970, notamment, le renouveau du mouvement féministe a fortement contribué à porter cette question. Ce texte entend rendre compte des traces de cette histoire par le commentaire d'extraits d'une brochure de la Commission féminine du Syndicat des services publics (SSP-VPOD) de Genève, datée de janvier 1977 (Commission féminine SSP Genève, 1977)¹.

225

5.1. UNE REVENDICATION PORTÉE PAR DES MILITANTES SYNDICALES ET FÉMINISTES

Les auteures de la brochure se présentent comme des femmes syndiquées qui ont constitué une « commission féminine à la VPOD » afin de « permettre aux femmes d'exprimer leurs préoccupations spécifiques,

¹ La brochure est signée par Claire, Josiane et Jacqueline, elle est conservée aux Archives sociales suisses, dans le fonds SSP/VPOD, Ar 39.55.1.

de préparer et proposer des actions revendicatives » dans le but de faire « avancer les revendications des femmes dans le syndicat ». Ces militantes jugent la création d'une commission féminine d'autant plus nécessaire qu'elles constatent un « manque de préoccupation de la part du syndicat lui-même envers les problèmes des femmes ».

226 Cette brochure aborde plusieurs questions et revendications concernant le travail salarié des femmes, mais également la répartition inégale du travail domestique, la protection de la santé des femmes, y compris reproductive: le financement des examens gynécologiques de dépistage des cancers, le droit et la gratuité de l'avortement et de la contraception, le développement de plannings familiaux et l'éducation sexuelle à l'école. Dans le domaine de l'emploi, le droit à la formation et à la qualification est mis en avant. De plus, elle reprend des revendications portées depuis longtemps par les syndicats, telle la réduction du temps de travail (à quarante heures), l'égalité salariale et l'augmentation des salaires. Un accent particulier est mis sur l'augmentation des bas salaires, identifiée comme une problématique qui concerne principalement les femmes, ainsi que la création d'« infrastructures sociales », telles que des crèches, des cantines ou des blanchisseries afin que les femmes puissent « participer activement à la vie sociale, politique et syndicale ». La revendication de l'instauration d'un salaire minimum est chiffrée: le montant revendiqué est de 2000 fr. par mois, ce qui correspond à environ 4250 fr. de 2025². Cette revendication est étroitement liée au constat que les faibles salaires concernent surtout les femmes :

« Il existe certains métiers, dits « typiquement féminins », qui sont réservés aux femmes, comme par exemple secrétaire, lingère, femme de chambre, téléphoniste, aide hospitalière. Ces métiers se retrouvent « comme par hasard » parmi les plus mal cotés de l'évaluation des fonctions. De plus, il est impossible pour une femme d'accéder à des fonctions qui sont dans les faits réservées à des hommes, comme par exemple chef de service, contrôleur, inspecteur, etc. » (Commission féminine VPOD, 1977, p. 7).

2 Calculé sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation: <https://lik-app.bfs.admin.ch>



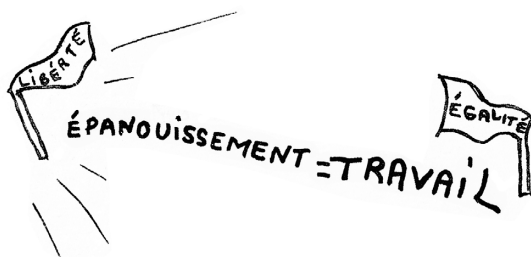
Image 1 : la charge domestique³

Les inégalités subies par les femmes sur le marché du travail sont reliées à la répartition inégale du travail domestique :

« La plupart des femmes accomplissent une double journée de travail : non seulement elles travaillent à l'« extérieur », mais encore elles doivent assumer les charges du travail à la maison : ménage – courses – lessive – éducation des enfants, etc. » (Commission féminine SSP, 1977, p. 6).

Ce constat est également illustré dans l'image précédente. Les militantes revendiquent, outre un congé maternité payé et un congé parental garantissant le réemploi pendant au moins six mois, « la participation des hommes aux tâches ménagères ».

³ Source : Commission féminine SSP Genève (1977, p. 6).



Nous revendiquons:

PAS DE SALAIRES AU-DESSOUS DE 2000.-

Paiement illimité des indemnités
jusqu'à l'obtention d'un travail
aux mêmes conditions.

garantie de l'emploi et les 40 heures
pour garantir le travail à tout le
monde

indemnité: 60.- minimum par jour,
7 jours sur 7

228

Image 2 : Revendications « salaire et indemnité minimale »⁴

L'assignation des femmes aux tâches domestiques et leur ségrégation dans des emplois et postes moins valorisés constituent les principaux constats qui seront ensuite théorisés par les chercheuses féministes sous le concept de division sexuée du travail (Kergoat, 2000). Le salaire minimum est également articulé avec des revendications liées au chômage. Elles portent, d'une part, sur une « garantie de l'emploi » et sur le partage du travail salarié à travers la réduction du temps de travail. Il s'agit de défendre le droit à l'emploi des femmes en dénonçant le fait qu'elles sont les premières licenciées en cas de chômage⁵. D'autre part,

⁴ Commission féminine SSP Genève, 1977, p. 9.

⁵ Cet argument est présent dans d'autres sources syndicales de l'époque, alors même qu'il n'est pas aussi évident de l'étayer par des chiffres (Togni, 2015). Si les Suissesses ont probablement été plus touchées que les Suisses par le chômage, en particulier par le chômage partiel, ce sont surtout les étrangères et les étrangers qui ont largement subi les licenciements (voir le chapitre 7), dans un contexte de renforcement d'initiatives et de politiques xénophobes visant à réserver en priorité les emplois aux personnes de nationalité suisse, également soutenues par une partie des milieux syndicaux.

les militantes réclament la fixation d'une indemnité minimale de 60 fr. par jour (1800 fr. par mois) ainsi que la suppression de toute limite dans la durée du versement (voir l'image suivante), ce qui revient à proposer un minimum social, en lien direct avec le salaire minimum.

La brochure de 1977 critique ainsi également le fonctionnement de l'assurance chômage qui ne garantit pas à de nombreux chômeurs, et surtout chômeuses, un revenu suffisant. Les militantes dénoncent en parallèle le niveau des salaires proposés dans les offres d'emploi destinées aux chômeuses : par exemple 900 fr. par mois dans un salon de coiffure, ou entre 1300 fr. et 1600 fr. pour une vendeuse.

5.2. ANNÉES 1970, RENOUVEAU DES LUTTES FÉMINISTES...

Ce n'est pas un hasard que ces revendications, et notamment celle d'un salaire minimum, émergent dans une brochure à cette période. Dans le contexte des mouvements de contestation sociale et politique de la fin des années 1960 et du début des années 1970, on assiste en Suisse, comme dans d'autres pays, à un renouveau important de la mobilisation féministe. Des collectifs se rassemblent sous le nom de Mouvement de libération des femmes (MLF) (*Frauenbefreiungsbewegung* en Suisse alémanique et *Movimento femminista ticinese* au Tessin). Le combat féministe se radicalise, en mettant en lumière la domination masculine et en visant la suppression du patriarcat par un changement radical de société (de Dardel, 2007 ; Schaufelbuehl, 2009 ; Villiger, 2009). Les militantes placent au centre de leurs demandes l'émancipation et l'autodétermination, revendiquant la maîtrise de leur corps, de leur santé et de leurs droits reproductifs, notamment l'accès à la contraception et à l'avortement. Elles politisent des questions considérées jusque-là comme privées et soutiennent une critique radicale des rôles sociaux sexués et des normes sociales. L'assignation des femmes au travail domestique, la gratuité et l'invisibilité de ce travail, sont tout particulièrement remises en question.

Une partie des militantes des partis de gauche, ainsi que des militantes syndicales, participent au MLF. Elles y trouvent des nouveaux arguments et des soutiens pour remettre en discussion la place subalterne accordée aux femmes et aux questions féministes à l'intérieur même de leurs organisations politiques ou syndicales (Frei, 1988 ; Rytz,

1997). Comme le soulignent les militantes genevoises du SSP à l'origine de la brochure de 1977, la mise en place de commissions féminines est envisagée comme un outil essentiel pour promouvoir les revendications féministes dans et par les syndicats. Dans les années 1970, les militantes du SSP sont parmi les premières à créer des commissions féminines dans plusieurs cantons, notamment Berne, Genève, Neuchâtel, Tessin, Vaud et Zurich (Togni, 2015). Une commission nationale des femmes du SSP est fondée officiellement en 1979. Des commissions de femmes s'organisent également dans d'autres syndicats, ainsi qu'au sein de l'USS⁶. Des recherches dans les archives de ces commissions seraient nécessaires pour déterminer si, à la même période, la revendication d'un salaire minimum était également défendue par d'autres militantes syndicales, au sein du SSP et dans d'autres syndicats. La brochure de la commission des femmes du SSP de 1977 constitue une source précieuse pour attester de la présence de cette revendication, mais elle ne permet pas d'en évaluer la diffusion, ni le niveau d'adhésion auprès d'autres militantes syndicales.

230 La brochure de 1977 articule diverses revendications portées par le MLF, tout en mettant l'accent sur les inégalités dans le travail. La question de l'emploi y occupe une place centrale. En effet, comme l'illustre également l'image 2, pour ces militantes, l'émancipation et la libération des femmes passent avant tout par le travail rémunéré, source d'épanouissement et d'autonomie économique. Le salaire minimum est vu comme un moyen de lutter contre les bas salaires féminins et favoriser l'indépendance des femmes.

5.3. ... DANS UN CONTEXTE D'UN SYNDICALISME FOCALISÉ SUR LES CCT

Cette revendication ne semble toutefois pas dépasser le cercle des militantes féministes. À cette époque, la politique syndicale autour des salaires minimums concerne encore uniquement la négociation salariale dans des branches, des secteurs ou des entreprises spécifiques et s'inscrit donc dans la politique de partenariat social autour des négociations des

⁶ En 1981, l'USS engage une secrétaire politique pour travailler aux « questions femmes », la future conseillère fédérale Ruth Dreifuss, alors que sa commission des femmes date de 1959.

² Un tableau très significatif à cet égard a été dressé par une Commission de la F. O. M. H. du Locle pour servir de base à une nouvelle convention de salaires (Cf. le *Métallurgiste* du 2 août 1919).

<i>Postes du budget mensuel.</i>	<i>Célibataire homme.</i>	<i>Célibataire femme.</i>
Logement	25 fr.	18 fr.
Vêtements	20 fr.	20 fr.
Chaussure	10 fr.	7 fr.
Alimentation	180 fr.	105 fr.
Blanchissage	9 fr.	5 fr.
Impôts	30 fr.	2 fr.
Assurance vie	10 fr.	—
Ass. maladie et accidents	6 fr.	4 fr. 50
Cotis. journaux, correspond.	6 fr.	4 fr. 50
Cadeaux, collectes	5 fr.	5 fr.
Argent de poche	20 fr.	5 fr.
Temps perdu	15 fr.	12 fr.
Entretien du mobilier	3 fr.	2 fr.
Hygiène	6 fr.	3 fr.
Médecin, dentiste	—	5 fr.
Courses, vacances, fêtes	10 fr.	5 fr.
Déjeuner	—	24 fr.
	Totaux . 370 fr.	235 fr.

Image 3 : Budget mensuel pour un homme et une femme célibataires⁷

CCT. Il ne s'agit donc pas de revendiquer un salaire minimum généralisé, mais de s'engager dans des négociations sectorielles. Ces négociations n'excluaient pas la fixation de salaires minimums inférieurs pour les femmes, malgré l'adoption officielle de la revendication de l'égalité salariale par l'USS depuis sa création en 1880. En 1919 déjà, *Le Métallurgiste*, organe de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers (FOMH), publie un tableau fixant le budget minimal nécessaire à un ouvrier et à une ouvrière célibataire (« Un tableau intéressant », 1919). Élaboré par la commission de la FOMH du Locle, ce document est destiné à servir de référence dans les négociations salariales. Il révèle une forte disparité entre les besoins estimés des hommes et des femmes : 370 fr. par mois pour un ouvrier célibataire, contre seulement 235 fr. pour une ouvrière (image 3).

⁷ Source: Gourd (1919).

Ce tableau est présenté dans *Le Métallurgiste* comme « un argument de première valeur à l'appui de nos revendications » salariales, tout en reconnaissant par ailleurs que « les dépenses des femmes sont bien réduites si on les compare à celles des hommes » (« Un tableau intéressant », 1919, p. 3). La différence au niveau du budget pour l'alimentation est particulièrement marquée. De manière générale, tous les postes relatifs aux besoins de base (nourriture, logement, hygiène, santé) sont inférieurs pour les femmes, de même qu'une ouvrière aurait besoin de moins d'argent pour ses quelques loisirs (argent de poche, fêtes...).

Cette représentation différenciée des besoins selon le sexe est déjà contestée en ce début de XX^e siècle par des féministes. Ce tableau est en effet reproduit et critiqué dans les colonnes du *Mouvement féministe*, l'organe de l'Alliance des sociétés féminines suisses (ASF) – qui fédère à cette époque plusieurs groupes de femmes, allant de militantes pour le droit de vote à des associations professionnelles et des sociétés de bienfaisance. Émilie Gourd, rédactrice en chef du *Mouvement féministe*, considère que l'argument que « la femme a moins de besoins que l'homme » est ainsi mobilisé par les syndicats pour s'opposer à l'égalité des salaires (Gourd, 1919, p. 101). Dans plusieurs autres articles de l'époque, Gourd et d'autres militantes féministes défendent l'égalité des salaires et revendiquent la mise en place de salaires minimums, en particulier dans les secteurs féminisés comme le travail à domicile. Tout en partageant une vision libérale qui les rend hésitantes à soutenir une intervention de l'État dans les relations de travail, ces militantes de l'ASF constatent que l'établissement d'un salaire minimum « est le seul moyen d'en finir avec ces paiements de misère » (Gourd, 1924, p. 62). La proposition n'est pas celle d'un salaire fixé de manière centralisée par l'État, mais par des commissions de salaires qui seraient établies par secteur économique. C'est la même logique qui est promue par les syndicats, qui souhaitent maintenir leur rôle dans la négociation salariale dans le cadre notamment des CCT. Celles-ci se soldent d'ailleurs souvent par la fixation de salaires inférieurs pour les femmes, comme le montre notamment Christe (2005) pour le secteur du cadran métal dans les années 1930 et 1940, ou Burki et Ebel (2008) concernant le secteur de l'horlogerie des années 1940 aux années 1960. Par ailleurs, plusieurs secteurs d'emploi, en particulier féminins, restent exclus des CCT.

CONCLUSION

C'est dans ce contexte qu'il faut situer la revendication de salaire minimum portée par la Commission féminine genevoise du SSP en 1977.

Le montant avancé, 2000 fr. par mois, correspond au salaire moyen d'une employée qualifiée de l'époque, alors que pour celle qui n'a ni certificat d'apprentissage, ni autre diplôme reconnu, la moyenne se situe autour de 1800 fr. par mois (2500 fr. pour les hommes) (Togni, 2015). Les montants proposés par les militantes du SSP visent donc à améliorer la situation de larges couches de salariées. Elles revendiquent également une indemnité chômage minimale, ce qui permettrait d'améliorer les prestations des bas revenus et d'inscrire le principe d'un droit à un minimum d'existence. Cette proposition est également partagée par l'ASF lors des débats autour de l'adoption de la loi sur l'assurance chômage de 1982 (LACI).

La préoccupation d'améliorer les bas salaires, majoritairement féminins, est portée depuis au moins un siècle par les militantes féministes issues du mouvement ouvrier, par ailleurs aussi actives dans d'autres organisations. L'essor de la mobilisation féministe des années 1970 donne un nouvel élan aux militantes actives dans les syndicats, qui mettent en avant des revendications qui concernent tout particulièrement les salariées, notamment celle d'un salaire minimum. L'histoire de cette revendication est ainsi étroitement liée à celle de la mobilisation féministe.

CHAPITRE 6

SALAIRE MINIMUM – OU UNE VIE DÉCENTE – POUR TOU·TES? UN REGARD SUR LES LUTTES SOCIALES DES MIGRANT·ES EN SUISSE

JACQUELINE KALBERMATTER

Das beschränkte Angebot an Arbeitsplätzen, der Mangel an öffentlichen Einrichtungen, die schlechtere Entlohnung, die beschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten, das alles erschwert unsere Lage als Fremdarbeiterinnen und als nichterwerbstätige Frauen von Fremdarbeitern. Es sind diese schlechten Voraussetzungen, die uns dazu treiben, uns an den letzten Hoffungsstrohalm zu klammern, nämlich in unsere Heimat zurückzukehren. Wir erleben eine mehrfache Benachteiligung: als Ausländerinnen, als Frauen, als Mütter und als Arbeiterinnen.

235

« L'offre limitée d'emplois, le manque de services publics, les salaires moindres, les possibilités de formation continue restreintes, tout cela rend notre situation difficile en tant que travailleuses étrangères et épouses, sans activité professionnelle, de travailleurs étrangers. Ce sont ces mauvaises conditions qui nous poussent à nous accrocher à la dernière lueur d'espoir, à savoir retourner dans notre pays d'origine. Nous sommes victimes de multiples discriminations: en tant qu'étrangères, en tant que femmes, en tant que mères et en tant que travailleuses. » (« Manifest ausländischer Frauen », 1975, notre traduction).

C'est en ces termes que le préambule du Manifeste des femmes étrangères de 1975 attire l'attention sur la situation sociale spécifique des femmes migrantes en Suisse. Les revendications qui en découlent pour améliorer leurs conditions de travail, leur situation familiale, leur santé ainsi que leurs problèmes sociaux et politiques témoignent de la détermination des femmes migrantes à lutter contre la précarité de leurs conditions de travail et de vie, ainsi qu'à porter leurs luttes à la connaissance du public. Le manifeste a été rédigé à la suite d'un colloque intitulé « Problèmes de travailleuses étrangères et d'épouses de travailleurs étrangers », organisé en février de la même année à la *Paulus-Akademie* de Zurich à l'initiative de groupes de femmes italiennes et sous la direction de la *Paulus-Akademie* de Zurich, de l'*Evangelische Studien- und Tagungszentrum Boldern*¹ et de la *Kontaktstelle für Ausländer und Schweizer*² de Zurich. L'objectif de ce colloque était de discuter des problèmes spécifiques des travailleuses migrantes et des épouses de travailleurs migrants en Suisse, de déterminer ensemble une position et de développer des possibilités d'action (Baumann, 2014). Y ont participé environ 180 femmes et quelques hommes venu-es d'Italie, d'Espagne, de Grèce, de Yougoslavie et de Suisse. Cette journée s'adressait également aux syndicats, aux éducatrices et éducateurs de crèches et de garderies, aux organisations de migrant-es et aux points de contact cantonaux.

236

Cinquante ans plus tard, les analyses pertinentes et les revendications offensives du manifeste n'ont guère perdu de leur importance : les travailleurs et les travailleuses migrantes continuent d'affronter, au quotidien ou dans des luttes collectives, la précarité multiple à laquelle elles et ils sont confrontées en Suisse et ailleurs (Neuhauser & Birke, 2023). La demande et l'exigence de mise en œuvre de salaires garantissant la reproduction de la force de travail, donc permettant la satisfaction des besoins de base, sont un élément essentiel des luttes sociales, comme le montre clairement la revendication en faveur d'un salaire égal pour un travail égal, déjà présente à la publication du manifeste. L'analyse sociopolitique et l'histoire de la politique salariale, notamment celle de la mise en œuvre de salaires minimums,

1 Centre évangélique d'études et de réunions Boldern.

2 Centre de Contact Suisses-Immigrés.

resteraient inévitablement incomplètes sans la prise en compte des luttes sociales menées par des migrant-es et des femmes, tant en Suisse qu'à l'échelle globale.

Ce chapitre met en avant deux arguments principaux en faveur de la prise en compte de ces luttes sociales dans l'analyse de la politique des salaires minimums. Premièrement, les migrant-es et les femmes font partie des groupes sociaux au sein de la classe ouvrière qui ont toujours été confrontés à une baisse systématique de leurs salaires à un niveau qui ne leur permettait guère, voire pas du tout, d'assurer leur reproduction. Ce phénomène, également appelé surexploitation³ (Puder *et al.*, 2024), ne consiste pas seulement en des tentatives arbitraires de certaines entreprises d'augmenter leurs profits. Il doit plutôt être compris comme une stratégie, systématique et historiquement spécifique, visant à réduire le coût de la force de travail de certains groupes sociaux. Compris comme tel, il convient d'inscrire ce caractère sociopolitique des conflits salariaux dans l'histoire des salaires minimums pour pouvoir penser et développer la solidarité à partir de ce point de vue. Deuxièmement, pareille analyse des conflits salariaux des travailleurs et des travailleuses migrantes ne suffit guère pour acquérir une compréhension sociopolitique approfondie et générale de la politique salariale. Pour cela, il faut aussi aborder la politique de la force de travail suisse dans le contexte plus large de la politique salariale. En utilisant cette expression, je souligne que la régulation des conflits entre les travailleurs et travailleuses et le capital ne concerne pas seulement la valorisation de leur force de travail dans le processus capitaliste, mais aussi les conditions de reproduction sociale, réparties de manière inégale entre les groupes sociaux. Du point de vue du capital, ces conditions renvoient aux moyens par lesquels la force de travail est maintenue et renouvelée; du point des travailleurs et des travailleuses, elles touchent à la (re)production de la vie humaine.

³ Dans ce sens, l'exploitation ne constitue pas une catégorie morale, mais se réfère à l'analyse de Marx selon laquelle les salarié-es créent plus de valeur avec leur force de travail que le salaire qui leur est versé. Selon Marx, la journée de travail se compose de deux parties: le temps de travail nécessaire, pendant lequel les salarié-es travaillent pour leur propre reproduction, et le surtravail, à partir duquel le capitaliste génère une survalue, ou plus-value (voir le chapitre 1). Le concept de surexploitation indique que, pour certains groupes de travailleurs et travailleuses, la relation entre le temps de travail nécessaire et le surtravail est considérablement déplacée en faveur du surtravail comparé aux conditions de travail ordinaires (Puder *et al.*, 2024).

Cette approche nous permet de traiter en profondeur les conflits autour des salaires des travailleurs et des travailleuses migrantes et d'en comprendre les raisons sociopolitiques sous-jacentes. L'année 1975 est à cet égard parlante: marquée par de nombreuses luttes, cette Année internationale de la femme est également devenue, pour les travailleuses migrantes en Suisse, l'année des licenciements (Baumann, 2014). Bien que son impact politique ait été limité, le manifeste a servi de base essentielle à l'engagement politique des femmes italiennes dans les années suivantes. Elles ont concentré leurs efforts sur des initiatives sociales et ont contribué à l'élaboration et à la réalisation d'une première étude scientifique consacrée aux conditions de travail et de vie des migrantes (Baumann, 2014). Cet exemple montre que les travailleuses migrantes sont particulièrement précarisées, même si la situation des travailleurs migrants est elle aussi façonnée par la politique migratoire. Le manifeste permet de prendre en compte une réalité qui ne doit pas être négligée par la politique salariale en général, et en particulier de la part des syndicats.

238

6.1. LA LUTTE POUR DES SALAIRES DE SUBSISTANCE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES MIGRANTES

Un regard sur l'histoire de la politique salariale suisse, et en particulier de la politique du salaire minimum, montre que la lutte pour des salaires permettant aux travailleurs et travailleuses migrantes de subvenir à leurs besoins n'a pratiquement jamais été au centre des stratégies salariales des syndicats (Rieger & Gallusser, 2023). La position sociale spécifique des migrant-es, mais aussi des femmes, a systématiquement été négligée au niveau stratégique: tant dans la politique salariale des syndicats axée sur les entreprises et les secteurs dans l'après-guerre qu'au tournant des années 1990 avec la politisation générale des salaires face à la déréglementation croissante du marché du travail (Rieger & Gallusser, 2023). Pourtant, ces enjeux liés à la surexploitation avaient été mis en avant dès les années 1960 et 1970 dans les luttes sociales des migrant-es menées tant par les femmes que par les hommes et qui les mettaient systématiquement en lien avec leur positions sociales (Baumann, 2014; Maiolino, 2011). Ainsi, dans leur manifeste de 1975, les travailleuses migrantes constataient qu'«en tant que femmes, nous sommes moins bien payées

que les hommes pour le même travail [et qu']en tant qu'étrangères, nous sommes en outre utilisées pour faire baisser les salaires des Suissesses, car les dispositions restrictives nous livrent à l'arbitraire de l'employeur » (« *Manifest ausländischer Frauen* », 1975, p. 2, notre traduction).

Wir stellen fest:

- Als Frauen erhalten wir für die gleiche Arbeit weniger Lohn als die Männer.
- Als Ausländerinnen werden wir zusätzlich als Lohndrückerinnen gegen die Schweizerinnen ausgespielt, da die einschränkenden Bestimmungen uns der Willkür des Arbeitgebers ausliefern.

Contrairement aux syndicats, elles ont ainsi souligné que la baisse des salaires ne se répartit pas de manière indistincte entre les différents secteurs. Il s'agit plutôt d'un phénomène systématique, relatif à la position sociale de certains groupes au sein du salariat. Dans ce sens, la surexploitation signifie que les salaires de ces groupes sociaux sont poussés en dessous du minimum vital défini par la société, c'est-à-dire du niveau qui leur permet de subvenir à leurs besoins (Puder *et al.*, 2024).

Une politique salariale qui nie et ignore stratégiquement ces hiérarchies sociales au sein du salariat sous couvert de solidarité risque de ne pas parvenir à améliorer de manière systématique et globale les différentes réalités professionnelles et personnelles. Dans son ouvrage *Black Marxism: The Making of the Black Radical Tradition*, Robinson (2000) montre que le recours à une main-d'œuvre migrante a joué un rôle central dans l'émergence et le développement du capitalisme européen et souligne, à travers le concept de *racial capitalism*, que les différenciations sociales au sein de la classe ouvrière font partie intégrante du capitalisme mondial. Dès la fin des années 1940, dans le cadre des luttes des Noir-es aux États-Unis, des militantes telles que Claudia Jones ont attiré l'attention sur le fait que les femmes noires sont particulièrement concernées par les inégalités salariales et les conditions de travail et de vie précaires et violentes, et que cette réalité doit être prise en compte dans le mouvement (Jones, 1949). Des décennies plus tard, dans son livre *Women, Race and Class*, Davis (1981) décrit et analyse de manière perspicace et impressionnante la réalité sociale alarmante et brutale des travailleuses noires aux États-Unis. Elle critique les militant-es des luttes antiracistes et féministes pour avoir systématiquement occulté leurs réalités, et souligne l'urgence de prendre en compte ces différenciations sociales dans les luttes sociales et de les intégrer de manière stratégique.

Ce ne sont là que quelques exemples de la manière dont divers-es théoricien-nes et militant-es ont dénoncé avec force les différenciations sociales, les réalités du travail et de vie distinctes et les inégalités salariales qui en découlent, et se sont engagé-es pour leur amélioration. Il convient bien sûr de replacer ces dynamiques de différenciation sociale dans leur contexte historique et géographique et ne pas les transposer aveuglément à d'autres contextes. Elles illustrent toutefois le lien systématique entre les dynamiques de différenciation sociale fondées sur la *race* et le *genre* au sein de la classe ouvrière et les tentatives du capitalisme de réduire au minimum le coût de la force de travail⁴. L'approche sociopolitique des politiques salariales proposée ici, en montrant comment les hiérarchies systématiques existent également au sein du salariat, permet de démontrer la nécessité d'une réponse politique (syndicale) qui prenne en compte de manière cohérente ces fonctionnements systématiques.

240

L'introduction d'un salaire minimum légal peut, en effet, freiner le caractère systématique des méthodes de sous-enchère salariale des entreprises, mais difficilement les empêcher complètement, comme le montre par exemple le cas de l'Allemagne. Depuis 2015, il existe dans ce pays un salaire minimum légal (Bosch *et al.*, 2019)⁵, mais celui-ci est contourné, sapé ou tout simplement délibérément enfreint par diverses stratégies patronales qui visent en particulier les travailleurs et travailleuses migrantes. Cela inclut par exemple l'attribution à une mauvaise classe salariale, le recours à des apprenti-es comme main-d'œuvre régulière, les stages abusifs, des retenues illégales inférieures au salaire minimum, des congés maladie et des jours de vacances non payés, ainsi que des violations de la durée légale du travail (Huke, 2025). Ce contournement systématique du salaire minimum est en outre favorisé par le fait que les travailleurs et travailleuses migrantes font rarement valoir leurs droits (Huke, 2025).

Dans le cadre du droit du travail, ce phénomène s'explique par le fait que les migrante-s travaillent souvent dans des entreprises non soumises à une convention collective, où les syndicats et les comités d'entreprise sont absents et où les sanctions sont donc plus rares.

4 Voir également le chapitre 1.

5 Voir également le chapitre 3.

Les travailleurs et travailleuses doivent en outre réclamer et faire valoir individuellement devant les tribunaux les éléments de salaire qui leur sont dus (Bosch *et al.*, 2019). Les comités d'entreprise sont très présents dans les segments du marché du travail où les syndicats ont également plus de pouvoir et s'engagent en faveur de l'application des conventions collectives (Bosch *et al.*, 2019). Ils pourraient donc avoir un rôle particulièrement essentiel à jouer dans le cadre de la mise en œuvre du droit du travail pour les travailleurs et travailleuses migrantes, car ils disposent de droits étendus en matière de contrôle des salaires minimums, de sécurité au travail et de respect des conventions collectives.

Le cas de l'Allemagne montre que les violations du droit du travail doivent être considérées comme un élément caractéristique du monde du travail (Huke, 2025), dans lequel les infractions commises de façon systématisée par les entreprises touchent en particulier les travailleurs et les travailleuses migrantes. Ces difficultés à faire appliquer le salaire minimum légal en Allemagne témoignent de tentatives systématiques des entreprises de réduire le coût de la force de travail de la main-d'œuvre migrante. Des réponses politiques (et syndicales) adéquates impliqueraient d'aborder également *les raisons sociopolitiques* de ce phénomène. C'est avec cette optique que nous revenons donc à l'Année internationale de la femme qui est devenue, pour les travailleuses migrantes en Suisse, l'année des licenciements. En effet, bien que le Manifeste des femmes étrangères ait été accueilli favorablement par certaines organisations, syndicats et partis politiques – mais rejeté par la majorité des destinataires –, les activistes se sont demandé, face à cette situation dramatique, ce qu'il restait réellement de ces bonnes intentions (Baumann, 2014).

6.2. LES LUTTES SOCIALES DES MIGRANT-ES POUR UNE VIE DÉCENTE ET LA POLITIQUE DE LA FORCE DE TRAVAIL SUISSE

La clé pour comprendre cette vague dramatique de licenciements de travailleurs et travailleuses migrantes en 1975 réside dans la politique migratoire de la Suisse. En effet, si les luttes acharnées des migrant-es dans les années 1960 et 1970 ont permis d'obtenir quelques améliorations substantielles, telles que la facilitation du regroupement familial

ou la stabilisation de leur séjour⁶, elles n'ont toutefois pas réussi à mettre un terme à la politique d'expulsion menée par la Suisse suite à la crise pétrolière de 1973 (Piguet, 2006). En réaction à cette crise, les entreprises ont procédé en 1975 à des licenciements massifs qui ont touché dans une large mesure les travailleurs et les travailleuses migrantes qui ont ainsi perdu leur droit de séjour et/ou ont été contraint-es à retourner vers leur pays d'origine en raison de l'absence d'assurance chômage, non obligatoire alors (Piguet 2006).

Cet événement est également important pour approfondir la compréhension de la politique salariale. Cette politique de la force de travail met en évidence le lien entre une forme spécifique de reproduction de la main-d'œuvre migrante sur la base de la politique migratoire et la politique salariale systématiquement mise en place par les entreprises pour réduire le coût de leur force de travail. L'année des licenciements montre non seulement que la politique migratoire de l'État vise à réglementer l'utilisation de la main-d'œuvre migrante, mais encore qu'elle réglemente les conditions de sa reproduction. La garantie de la reproduction – c'est-à-dire les moyens de subsistance des personnes – ne dépend pas seulement du salaire versé par les entreprises, mais est également assurée et régulée par des interventions de l'État et, en particulier, par les prestations sociales de l'État.

242

Premièrement, les licenciements et le principe de rotation de la politique migratoire suisse en général ont permis de transférer les coûts de subsistance des travailleurs et travailleuses migrantes hors de l'État social suisse. Deuxièmement, les migrant-es et les femmes occupent une place spécifique dans la reproduction sociale (Vogel, 2019; pour plus de détails: Kalbermatter 2025a). Cette position se caractérise par le fait que

6 L'Accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'émigration de travailleurs italiens en Suisse, mis en vigueur le 22 avril 1965, a apporté des améliorations pour les travailleurs et travailleuses italiennes. Concrètement, les personnes travaillant en Suisse depuis cinq ans ont obtenu le droit de changer de place (art. 11), les personnes avec un statut de saisonnier qui « durant cinq ans consécutifs, ont séjourné régulièrement pendant au moins 45 mois en Suisse pour y travailler » ont reçu la possibilité d'obtenir « une autorisation de séjour non saisonnière » (art. 12) et pour les personnes ayant une autorisation de séjour, la possibilité du regroupement familial a été réglementée par la loi. Le dernier point illustre en outre l'idée de migration masculine et les relations de genre également contenues dans l'Accord, selon lesquelles « les autorités suisses autoriseront l'épouse et les enfants mineurs d'un travailleur italien à rejoindre le chef de famille pour résider avec lui en Suisse, dès l'instant où le séjour et l'emploi de ce travailleur pourront être considérés comme suffisamment stables et durables » (Accord du 10 août 1964 entre la Suisse et l'Italie relatif à l'émigration de travailleurs italiens en Suisse, art. 13, al. 1).

la politique migratoire, liant le travail au droit de séjour, permet de gérer la contradiction du capital consistant d'une part à disposer d'une force de travail appropriée, et d'autre part à réduire au minimum leurs conditions de reproduction en limitant leurs droits sociaux. Ainsi, selon leur statut de séjour et la période historique, les migrant·es ont un accès limité à l'aide sociale, à l'assurance chômage, aux prestations de l'assurance maladie, au regroupement familial, aux offres de formation, et leurs salaires dans des programmes d'intégration sont nettement inférieurs aux salaires minimums fixés au niveau cantonal (par exemple, Kalbermatter, 2020, 2025).

Certes, la réglementation de la reproduction de la force de travail migrante de 1975 diffère de celle d'aujourd'hui. Des éléments centraux de la politique migratoire basée sur le principe de rotation persistent aujourd'hui dans ce qui est appelé sur le site du Secrétariat d'État aux migrations « politique suisse en matière d'intégration » : les restrictions des conditions de reproduction font que les conditions de vie des travailleurs et travailleuses migrantes, et en particulier des réfugié·es, dont le statut de séjour est précaire, dépend des employeurs et des employeuses individuelles. Comme le souligne le manifeste de 1975 : « Les dispositions restrictives nous livrent à l'arbitraire de l'employeur » (notre traduction). Ces éléments se retrouvent également dans le régime de libre circulation des personnes, avec les statuts de très courte durée (moins de 90 jours, travailleurs et travailleuses détachées, etc.), générant une certaine pression « pour faire baisser les salaires des Suissesses », pour reprendre encore les termes du manifeste (notre traduction).

243

Bien que certains syndicats aient, à différents moments, tenu compte de la situation spécifique de certains groupes de migrant·es (Pedrina, 2016), de larges lacunes subsistent aujourd'hui dans l'analyse des liens entre leurs conditions de reproduction (statuts de séjour variés ou manquants, genre, origine UE ou « pays tiers », etc.) et leurs conditions de travail. Il en résulte l'absence d'une stratégie systématique et cohérente en matière de politique du travail qui intègre ces interrelations.

CONCLUSION : UN SALAIRE MINIMUM... OU UNE VIE DÉCENTE ?

Il ne fait aucun doute que la lutte pour les salaires minimums en Suisse et dans le monde entier reste d'une importance fondamentale pour l'amélioration de la situation professionnelle des travailleuses et travailleurs.

Ainsi, les salaires minimums cantonaux en Suisse ont permis des augmentations salariales pour des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs, dont de nombreux migrant-es et femmes⁷. Cependant, il ne fait aucun doute que cette lutte politique reste toujours incomplète si le contexte sociopolitique et les raisons qui expliquent ce contexte sont négligés. L'examen des luttes sociales des migrant-es souligne l'urgence d'ancrer la politique salariale en général, et celle des syndicats en particulier, dans une approche sociopolitique, permettant de reconnaître les hiérarchies au sein de la classe ouvrière et d'en tenir compte de manière stratégique.

En effet, si les entreprises parviennent à imposer une baisse systématique des salaires à un niveau qui ne garantit pas ou peu la reproduction, c'est que la politique migratoire leur fournit un cadre pour le faire. Les travailleurs et travailleuses migrantes et réfugiées sont contraintes de vendre leur force de travail non seulement pour des raisons économiques, mais aussi en raison des politiques migratoires et d'asile, car la réglementation étatique en matière de migration restreint considérablement leur mode de vie (Kalbermatter, 2025). La politique migratoire vise en effet également à réguler des contradictions existantes au sein de l'État social national, c'est-à-dire des conflits liés à l'accès à la citoyenneté et aux droits sociaux. Pour les migrant-es, cela signifie non seulement que leur droit de séjour est restreint et soumis à des conditions légales, mais aussi que leurs conditions de reproduction sont réduites au minimum en limitant leurs droits sociaux tels que l'accès à la protection sociale⁸, aux soins de santé, à l'éducation, à la protection de la vie familiale et la maternité. C'est précisément pour cette raison que les luttes sociales des migrant-es en Suisse et ailleurs visent non seulement à améliorer leurs salaires mais aussi à combattre les logiques sous-jacentes (sociopolitiques) de la politique salariale. C'est la seule façon d'espérer une vie décente⁹.

7 Voir le chapitre 1.

8 Voir le chapitre 2.

9 Traduction: Marlene Carvalhosa Barbosa et Alessandro Pelizzari – avec le soutien de DeepL Pro.

IMPACT

CHAPITRE 7

L'EFFET DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI : LE CAS DU CANTON DE GENÈVE

**JOSÉ V. RAMIREZ, GIOVANNI FERRO LUZZI,
SLAVISA IVIC ET SYLVAIN WEBER**

Dans ce chapitre, nous analysons les effets du salaire minimum principalement sur l'emploi, mais également sur le chômage, en focalisant notre attention sur le canton de Genève. Ce dernier constitue un « poids lourd » de l'emploi parmi les cantons ayant introduit un salaire minimum légal. Le salaire minimum genevois a été accepté à 58,16 % des voix le 27 septembre 2020, puis est entré en vigueur le 1^{er} novembre de la même année¹. Étant donné que l'acceptation de l'objet dans les urnes n'était pas nécessairement attendue et que le délai entre l'acceptation et l'application était particulièrement court, on peut légitimement supposer que les employeurs et les employeuses ont été prises de court par l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition légale.

Dans le canton de Neuchâtel, au contraire, le salaire minimum a pu être largement anticipé² entre la votation de 2013 et son entrée en vigueur en 2017. Berger et Lanz (2020) analysent les effets de ce salaire minimum sur la distribution des salaires, l'emploi et les prix de vente dans le secteur de la restauration. Ils utilisent un design quasi expérimental, semblable à celui utilisé dans l'article pionnier de Card et Krueger (1994), en

247

1 Voir le chapitre 4.

2 À l'instar des autres cantons ayant instauré un salaire minimum légal, soit Bâle-Ville, le Jura et le Tessin.

questionnant plus d'une centaine d'établissements localisés dans le canton de Neuchâtel et dans les districts limitrophes des cantons de Vaud et de Berne, six mois avant et six mois après l'entrée en vigueur du salaire minimum. Ils ne détectent aucun effet sur l'emploi, malgré l'accroissement des salaires pour une part non négligeable des employé·es de ces établissements, y compris pour celles et ceux dont la rémunération était initialement supérieure au nouveau seuil légal.

De manière générale, nos résultats³ sur l'emploi concordent avec ceux de Berger et Lanz (2020) et de la littérature récente sur le sujet. Dans le secteur de la restauration, nous n'observons pas d'effet statistiquement significatif sur l'emploi agrégé. Néanmoins, des disparités apparaissent lorsqu'on distingue l'emploi selon le genre des travailleuses et travailleurs. Le nouveau socle de rémunération légal semble en effet avoir favorisé l'emploi des femmes, entraînant une augmentation de leur proportion parmi les personnes employées dans ce secteur à Genève entre 2020 et 2022. Des remaniements dans la composition de la main-d'œuvre font ainsi également partie de la panoplie d'effets potentiels associés à l'introduction d'un salaire minimum. Nos résultats mettent aussi en évidence de possibles effets sur le temps de travail au niveau des secteurs d'activité⁴.

248

Ce chapitre est construit de la manière suivante. La section une discute le cadre théorique pertinent pour l'analyse des effets d'un salaire minimum sur le marché du travail. La section deux présente des statistiques descriptives sur la valeur relative du salaire minimum et sur les emplois principalement concernés par le salaire minimum dans le secteur privé du canton de Genève, en se basant sur les salaires d'octobre 2020, soit au jour près avant son introduction. Elle comporte également une discussion des problèmes d'identification du lien entre salaire minimum et emploi dans le contexte suisse. La section trois présente quelques résultats pour le canton de Genève, extraits des diverses estimations que nous avons réalisées à partir de données publiques sur les salaires, le chômage et l'emploi. La dernière section conclut avec des pistes de réflexion pour des recherches futures quant aux effets du salaire minimum sur le marché du travail.

3 Voir Ramirez et al., 2025a. L'ensemble des rapports est disponible à l'adresse <https://www.ge.ch/document/quatrieme-evaluation-effets-du-salaire-minimum-impact-salaires>

4 Voir également Dube & Lindner (2024).

7.1. UN MARCHÉ DU TRAVAIL IMPARFAITEMENT CONCURRENTIEL

L'effet du salaire minimum sur l'emploi (et le chômage) fait l'objet de vifs débats dans le monde académique, notamment depuis les travaux de Card et Krueger (1994, 1995). Jusqu'alors, une certaine doxa prévalait dans la littérature empirique : pratiquement toutes les études concluaient à une relation causale selon laquelle le salaire minimum tendait à réduire l'emploi, en particulier des minorités ethniques (aux États-Unis), des jeunes et des femmes. Card et Krueger ont mis en évidence les biais importants des travaux antérieurs, qui recouraient à des méthodes empiriques ne permettant pas d'établir un lien véritablement causal, et ont produit des résultats originaux grâce à l'exploitation d'une expérience dite « quasi naturelle », afin de mieux isoler l'effet du salaire minimum sur l'emploi⁵.

Aujourd'hui, bien que les économistes s'accordent sur le fait qu'un niveau de salaire minimum trop élevé⁶ ne peut rester sans effet négatif sur l'emploi, les analyses empiriques récentes suscitent davantage de désaccord lorsqu'il s'agit de niveaux modérés (Allegretto *et al.*, 2017; Neumark & Wascher, 2017). L'impact sur l'emploi ne serait finalement ni aussi marqué, ni aussi systématique que le suggérerait la littérature jusqu'au début des années 1990, y compris pour l'emploi des jeunes (Card & Krueger, 1994; Cengiz *et al.*, 2019; Dickens & Manning, 2004).

L'idée selon laquelle le salaire minimum exerce un impact négatif sur l'emploi trouve sa source dans une version relativement simplifiée du marché du travail. En effet, si le marché du travail opère selon les hypothèses du modèle « canonique » de concurrence parfaite, le salaire d'équilibre est déterminé par le jeu de l'offre (des travailleuses et travailleurs) et de la demande (des employeurs et des employeuses). Dans ce contexte, introduire un salaire minimum (supérieur au salaire d'équilibre) conduit nécessairement à une réduction de l'emploi, à une

5 Les auteurs mettent à profit l'augmentation du salaire minimum dans le New Jersey pour en comparer les effets sur l'emploi par rapport à l'État voisin de Pennsylvanie. Le résultat somme toute surprenant est une augmentation de l'emploi dans le New Jersey attribuée directement au salaire minimum.

6 Un salaire minimum est dit trop élevé lorsqu'il dépasse un salaire d'équilibre qui prévaudrait en situation de concurrence parfaite.

augmentation du nombre de personnes cherchant un travail ou un horaire plus fourni et donc à une augmentation du chômage.

Cette situation illustre bien le dilemme entre équité et efficacité d'une intervention publique (dans les conditions de concurrence pré-citées): une rémunération « plus juste » se ferait au détriment de l'emploi. S'il est aisé de concevoir qu'une intervention publique, comme la fixation d'un montant de salaire minimum, ait des effets redistributifs sur le bien-être de la population, il est en revanche plus compliqué d'admettre que le marché du travail fonctionne sans imperfection, qu'il s'agisse de pouvoir de marché relatif, comme discuté dans ce qui suit, ou d'asymétrie d'information⁷.

LE MODÈLE DE MONOPSONE POUR CADRE D'ANALYSE

250

La vision d'un marché du travail concurrentiel a déjà été critiquée il y a près d'un siècle, dans un livre qui présentait le modèle de monopsonie (Robinson, 1933) en s'inspirant du modèle de monopole où une entreprise fait face à toute la demande. Le modèle de monopsonie présente une situation théorique où un-e seul-e employeur ou employeuse fait face à toute l'offre de travail. Dans cette situation, l'entreprise maximise son profit en payant un salaire inférieur à la productivité. En effet, à l'instar du monopoleur, qui « écrème » la partie de la demande ayant les consentements à payer⁸ plus élevés, l'employeur ou l'employeuse en situation de monopsonie « rationne » ses recrutements afin d'exercer une pression à la baisse sur le salaire. Cet équilibre est économiquement inefficace, car des emplois additionnels pourraient être mutuellement avantageux, augmentant ainsi le bien-être collectif.

Cette situation théorique d'un-e seul-e employeur ou employeuse n'a bien entendu pas vocation à être prise au pied de la lettre. Mais un sous-marché pour une profession peut parfois se révéler « oligopsonis-

7 Si l'information (pertinente pour la décision) n'est pas identique (en quantité ou en qualité) entre les deux parties d'un marché, alors il existe une asymétrie d'information. Une telle imperfection résulte en une inefficacité structurelle sur le marché, comme l'ont par exemple démontré Akerlof (1970) ou Stiglitz et Weiss (1981).

8 Un consentement à payer est le montant (maximum) qu'un consommateur ou une consommatrice est d'accord de payer pour une quantité donnée du bien. C'est une valeur subjective et propre à chaque individu (au contraire du prix qui est identique pour tous les consommateurs ou consommatrices).

tique» (*i.e.* avec un petit nombre d'employeuses ou d'employeurs potentielles), ce qui constitue une version édulcorée de monopsonie. Ce modèle paraît ainsi pertinent dans ce qu'il permet de montrer que les employeurs et les employeuses – même si leur nombre n'est pas extrêmement restreint – disposent vraisemblablement d'un pouvoir de marché vis-à-vis des travailleuses et travailleurs, étant donné leur faible mobilité géographique, l'information limitée à leur disposition, et de manière plus générale l'existence de frictions qui augmentent les coûts d'appariement sur le marché du travail, comme discuté plus loin.

Dans le contexte suisse, les secteurs d'activité les plus concernés par les bas salaires ont une structure essentiellement constituée par des petites et moyennes entreprises (PME), voire par des micro-entreprises, comme c'est notamment le cas dans la restauration et la coiffure⁹. Mais cela ne signifie aucunement que le marché du travail dans ces secteurs d'activité soit a priori moins « exposé » à l'existence d'un pouvoir de monopsonie. Par exemple, et à l'instar des employé·es, les entreprises peuvent se constituer en « cartel », sous forme d'association ou de syndicat, afin de s'accorder notamment sur les salaires et/ou les horaires de travail.

De plus, l'arbitrage entre salaire et mobilité géographique, qui concerne a priori l'ensemble des travailleuses et travailleurs, est une source plausible de pouvoir de monopsonie pour l'employeur ou l'employeuse. En effet, la proximité avec l'établissement scolaire des enfants, de l'emploi de la conjointe ou du conjoint, ou simplement du lieu de domicile, peut limiter les alternatives et compenser des conditions de travail plus défavorables. Autrement dit, un pouvoir de monopsonie peut apparaître à mesure que le spectre des employeurs ou des employeuses potentielles se réduit. Par ailleurs, la littérature suggère que l'existence d'alternatives peut être encore plus réduite pour les personnes se situant en bas de la distribution des salaires en raison d'un capital financier, humain et social plus restreint¹⁰.

Par conséquent, le modèle de monopsonie semble constituer une meilleure illustration de la réalité que le modèle de la concurrence

⁹ L'OFS définit une PME par un nombre d'employé·es compris entre 10 et 249, et une micro-entreprise comme en ayant moins de 10.

¹⁰ Voir le chapitre 2.

parfaite pour toute personne cherchant un emploi et dont les employeurs ou employeuses potentielles à distance « raisonnable » sont peu nombreuses (Manning, 2003).

MARGES DE MANŒUVRE POUR LE PATRONAT

Dès lors qu'un pouvoir de marché existe, il s'ensuit assez naturellement que les employeurs et les employeuses disposent d'autres variables d'ajustement que l'emploi face à l'augmentation de coût que génère le salaire minimum, à commencer par le prix de vente et le profit (ou marge financière), les horaires, mais aussi les rémunérations au-dessus du salaire minimum, en particulier dans leur évolution temporelle (Clemens, 2021 ; Hirsch *et al.*, 2015). Des résultats fondés sur des données d'entreprises suggèrent que l'introduction d'un salaire minimum national en 1999 au Royaume-Uni a augmenté les salaires et diminué les profits, notamment dans les secteurs d'activité caractérisés par un pouvoir de marché relativement élevé (Draca *et al.*, 2011). Ce n'est qu'à long terme, et uniquement sur le taux d'embauche (et non le taux de séparation), que le salaire minimum semble avoir eu un effet négatif sur l'emploi.

252

Plus récemment, Harasztosi et Linder (2019) ont mesuré les effets redistributifs dans l'économie hongroise suite à une augmentation forte et durable du salaire minimum. Ce dernier équivalait à 36 % du salaire médian au niveau national en 2000 (un ratio semblable à celui des États-Unis), puis a été relevé jusqu'à 60 % dans les années suivantes (plus proche du modèle français où ce ratio est comme nous l'avons vu dans le chapitre 3 supérieur à 60 %). Leurs résultats montrent que les trois quarts de la hausse du salaire minimum ont été payés par les consommatrices et consommateurs (via des augmentations du prix de vente des produits), tandis que le dernier quart a été absorbé par le patronat via une diminution d'environ 30 % de son profit antérieur. Les pertes d'emplois ont concerné essentiellement les entreprises ayant le plus de difficultés à reporter les hausses de leurs coûts sur leurs prix de vente. Ces pertes ont toutefois été inférieures au nombre de salarié-es qui ont été licencié-es (environ 10 % de l'ensemble des salarié-es initialement payé-es en dessous du salaire minimum). Comme on le verra par la suite, la substitution d'un type de

travailleuse ou travailleur par un·e autre fait partie des effets attendus du salaire minimum.

Le pouvoir de monopsonne (comme celui de monopole) est généralement mesuré sur la base d'indices de concentration, notamment l'indice d'Herfindahl-Hirschman (IHH)¹¹. Pour le marché du travail, cet indice reflète la concentration sectorielle ou professionnelle de l'emploi dans une aire géographique donnée. Il traduit numériquement le fait que le niveau de concurrence d'un marché du travail augmente avec le nombre d'employeurs et d'employeuses qui rivalisent pour attirer du personnel. Azar *et al.* (2019, 2024) utilisent une série d'IHH par profession et cartographient ainsi l'ensemble du territoire américain de manière très fine. Ils montrent que la sensibilité de l'offre de travail est fortement négativement corrélée avec la concentration du marché. Ainsi, sur les marchés plus concentrés, les employé·es sont moins sensibles aux variations de salaire lorsqu'il s'agit de faire un choix entre garder un emploi localement ou chercher un emploi ailleurs. Sur les marchés moins concentrés, où le différentiel salaire-productivité est moindre, l'effet de la variation du salaire sur l'emploi est négatif (mais statistiquement non significatif) alors qu'il est positif (et statistiquement significatif) sur les marchés plus concentrés comme prévu par le modèle monopsonistique (Azar et Marinescu, 2024).

253

Au-delà des deux sources « classiques » de pouvoir de monopsonne que sont la taille de l'entreprise et la « collusion » entre entreprises, d'autres explications, comme l'existence de frictions (Burdett et Mortensen, 1998)¹² sur le marché, ou la différenciation des emplois (pour une même profession), permettent également d'expliquer la présence d'un différentiel entre salaire et productivité (Manning, 2003 ; Dube *et al.*, 2011). Du côté de l'offre, et de manière simplifiée, ces frictions reflètent le temps et les dépenses nécessaires à une personne pour trouver un (autre) emploi. Le patronat investit également du temps et des ressources substantielles pour trouver le personnel

11 L'indice est donné par la somme des carrés des parts de marché de toutes les entreprises du secteur. Plus cet indice est élevé (faible), c'est-à-dire qu'il tend vers 1 (vers 0), plus le marché est concentré (concurrentiel). Lorsqu'il est égal à 1, cela signifie qu'il n'y a qu'une seule entreprise sur le marché.

12 Voir également Wyplosz (2010).

adéquat, au-delà du coût (d'opportunité) généré par la vacance du poste. Si cette vacance perdure, l'employeur ou l'employeuse doit arbitrer entre ne pas pouvoir satisfaire complètement ses client-es et augmenter le salaire afin d'accroître ses chances d'embaucher. L'hypothèse du modèle de concurrence stipulant qu'à la moindre variation de salaire l'employé-e ou l'entreprise décide de mettre un terme au contrat de travail est dès lors peu réaliste.

Indépendamment de ce type de frictions, les emplois (pour une même profession) possèdent des caractéristiques qui les différencient sur le marché, en plus de la distance par rapport au domicile. Certaines caractéristiques sont valorisées du côté de l'offre de travail et peuvent ainsi permettre au patronat d'attirer et retenir plus facilement des employé-es. Dans le secteur de la restauration, le type de clientèle (par exemple dans un quartier « branché ») ou la flexibilité des horaires peuvent constituer des sources de pouvoir de monopsonne, pour autant que cette flexibilité soit perçue comme avantageuse par les employé-es.

254 De manière générale, les entreprises peuvent se distinguer sur le marché en offrant des combinaisons de caractéristiques parmi lesquelles le salaire est (et reste) très probablement la principale, mais non la seule composante, y compris pour des emplois à bas salaires. Outre la distance, la localisation ou le type de clientèle, les horaires de travail, les jours de vacances, la participation aux cotisations du deuxième pilier ou d'autres bénéfices monétaires comme un abonnement de téléphonie mobile font partie des avantages financiers ou en nature qui peuvent compenser un salaire inférieur. Même le coût de la distance géographique évoqué plus haut peut être réduit par l'inclusion d'un abonnement de transport public ou d'une place de parking.

Dans un tel contexte de différenciation des emplois, il est de nouveau difficile de concevoir que la moindre variation de salaire conduise à une séparation entre l'employé-e et son employeur ou son employeuse. Toute hausse de salaire peut effectivement être compensée par l'employeur ou l'employeuse en diminuant les coûts de l'une ou l'autre des autres composantes de l'emploi. Les sources possibles d'un pouvoir de monopsonne sont donc multiples, empiriquement validées (Ashenfelter *et al.*, 2010) et permettent de mieux comprendre pourquoi le salaire minimum n'a pas nécessairement d'effet sur l'emploi, ou, si effet il y a, que ce dernier puisse être parfois positif.

7.2. IDENTIFIER L'EFFET D'UN SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI

À l'aide des données de l'ESS¹³, nous présentons dans cette section des statistiques descriptives qui permettent d'appréhender l'importance de ce qu'il est courant d'appeler dans la littérature la « morsure » du salaire minimum sur la distribution des salaires dans les cantons concernés. Nous verrons également dans quels secteurs d'activité, pour quels types de tâches et pour quelles caractéristiques socio-démographiques la part des emplois concernés par le salaire minimum dans le secteur privé du canton de Genève est la plus élevée. Cette section conclut sur la notion de contrefactuel, qui est au cœur de la méthode empirique visant à identifier les effets du salaire minimum sur diverses variables comme l'emploi.

LA « MORSURE » DU SALAIRE MINIMUM : L'INDICE DE KAITZ

La proportion d'emplois directement concernés par le salaire minimum dépend logiquement du niveau de ce dernier. Plus précisément, c'est le niveau relatif du salaire minimum, c'est-à-dire sa position dans la distribution des salaires, qui importe. L'indice de Kaitz s'obtient en reportant le salaire minimum au salaire médian et constitue ainsi une mesure de la « morsure » du salaire minimum, que ce soit sur le nombre d'employé-es ou sur les coûts du travail peu qualifié dans une économie.

Dans la quasi-totalité des pays ayant un salaire minimum légal (national et/ou régional), ce dernier est inférieur aux deux tiers du salaire médian, ce qui correspond au seuil à partir duquel on identifie les emplois dits à bas salaires, en Suisse¹⁴ comme ailleurs¹⁵. En 2023, l'indice de Kaitz était de 52 % en Allemagne¹⁶. En revanche, le niveau du SMIC en France correspond à plus du 60 % du salaire médian

255

13 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/ess.html>

14 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>

15 <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/incidence-of-low-and-high-pay.html>

16 <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/ratio-national-minimum-wage-median-wage-kaitz-index>

national. C'est au Portugal que le salaire minimum relatif est le plus élevé avec un indice de Kaitz de 68 %. En comparaison, le salaire minimum fédéral aux États-Unis correspond à environ un tiers du salaire médian.

TABLEAU 5: INDICES DE KAITZ PAR CANTON

Canton	Entrée en vigueur	Par heure à la date de l'introduction	Niveau géographique du salaire médian, année	Indice de Kaitz (sans 13 ^e)	Indice de Kaitz (avec 13 ^e)
Neuchâtel	Août 2017	19 fr. 70	Espace Mittelland, 2016	0,53	0,58
			Cantonal, 2016	0,56	0,60
Jura	Février 2018	20 fr.	Espace Mittelland, 2018	0,53	0,58
			Cantonal 2018	0,64	0,69
Genève	Novembre 2020	23 fr.	Région lémanique, 2020	0,59	0,64
			Cantonal, 2020	0,56	0,61
Tessin	Décembre 2021	19 fr.	Cantonal, 2022	0,62	0,67
Bâle-Ville	Juillet 2022	21 fr.	Suisse du Nord-Ouest, 2022	0,57	0,62

Région lémanique : Genève, Valais et Vaud. Espace Mittelland : Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel et Soleure. Suisse du Nord-Ouest : Argovie, Bâle-Campagne et Bâle-Ville. Les salaires médians des grandes régions incluent les secteurs public et privé, contrairement au salaire cantonal qui ne concerne que ce dernier. Le mois d'octobre constitue le mois de référence pour la collecte des données de l'ESS.

Pour les cantons ayant instauré un salaire minimum, le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian est plus proche de la situation française qu'états-unienne (bien que de nombreux États américains aient fixé un salaire minimum supérieur à celui établi au niveau national¹⁷). Le tableau précédent permet d'illustrer ces propos à partir d'indices de Kaitz estimés pour chacun des cinq cantons au moment de l'entrée en vigueur du salaire minimum cantonal.

L'indice est déterminé avec et sans 13^e salaire et les salaires médians sont calculés au niveau des sept grandes régions suisses¹⁸, parmi lesquelles Zurich (en raison de sa taille) et le Tessin (pour sa spécificité

17 <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

18 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/espace-environnement/nomenclatures/grsreg.html>

linguistique) sont les deux seuls cantons pris isolément. Néanmoins, les trois cantons romands concernés par le salaire minimum disposent d'un échantillonnage représentatif au niveau cantonal leur permettant de publier le salaire médian cantonal, notamment dans le secteur privé¹⁹.

Le niveau relatif du salaire minimum dans le secteur privé des cantons du Jura et du Tessin est proche du seuil à partir duquel il n'est plus considéré comme un bas salaire. Ce n'est pas le cas à Genève, où le salaire minimum se situe entre 56 % et 61 % du salaire médian cantonal (dans le secteur privé) lors de son entrée en vigueur. Sur la base des données les plus récentes, cette fourchette se situerait entre 55 % et 60 % en 2022. Le salaire minimum à Genève peut donc être (encore) considéré comme un bas salaire pour les personnes résidentes.

Les indices de Kaitz estimés à partir du salaire médian « régional » sont logiquement moins représentatifs de la situation spécifique de chaque canton pris individuellement. Dans ce cas, cet indice tend à surestimer la valeur relative du salaire minimum dans le canton de Genève, et très probablement aussi dans celui de Bâle-Ville, alors qu'elle est sous-estimée dans le canton de Neuchâtel et davantage encore dans le Jura, avec une moyenne comprise entre 53 % et 58 % du salaire médian dans l'espace Mittelland.

Les indices de Kaitz estimés au niveau des grandes régions constituent une information pertinente lorsqu'il s'agit d'appréhender le potentiel d'attraction d'un salaire minimum au-delà des frontières du canton, notamment dans les communes limitrophes, comme celles du district de Nyon jouxtant le canton de Genève. Lorsque l'indice régional est supérieur à l'indice cantonal, cela implique en effet que les salaires des régions sont en moyenne inférieurs à ceux du canton. On peut ici souligner que l'attractivité d'un salaire minimum en fonction de la distance ne concerne pas uniquement l'offre de travail : les entreprises ont également la possibilité d'arbitrer entre le différentiel de salaire intercantonal et les coûts de déplacement, en particulier si leurs prestations impliquent des déplacements depuis leur localisation, comme c'est notamment le cas dans les services du nettoyage.

¹⁹ Pour le canton de Genève : https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp; pour le canton de Neuchâtel : https://www.ne.ch/autorites/DFS/STAT/emploi-choimage-salaire/Documents/NE_ESS_2016.pdf; le canton du Jura : <https://stat.jura.ch/fr/Actualites/Toutes-les-actualites/Salaire-median.html>

LES SALARIÉ·ES PAYÉ·ES EN DESSOUS DU SALAIRE MINIMUM

Les salarié·es directement concerné·es par un salaire minimum sont évidemment celles et ceux dont le salaire est initialement inférieur à celui-ci. À Genève, le salaire déterminant n'inclut pas les indemnités prévues par la loi sur le travail pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou du dimanche²⁰. En revanche, le 13^e (voire le 14^e) salaire et les paiements irréguliers (par exemple le bonus, la prime d'ancienneté, une place de parking payée) font partie du salaire déterminant.

Afin de déterminer quelle proportion des salarié·es percevaient un salaire (strictement) inférieur au salaire minimum lors de l'entrée en vigueur du salaire de ce dernier dans le canton de Genève, nous avons utilisé les données individuelles de l'ESS de 2020. Pour le canton de Genève, cette proportion était de 7,4 % pour l'ensemble du secteur privé, avec un intervalle de confiance (à 95 %) compris entre 6,2 % et 8,8 %. On note que les données de l'ESS sont systématiquement collectées au mois d'octobre. Par chance, il s'agit du meilleur moment pour étudier le phénomène en question, puisque l'entrée en vigueur d'un salaire minimum à Genève a eu lieu au mois de novembre 2020.

258

Le tableau suivant permet de constater de grandes différences selon les divisions économiques relatives à la nomenclature générale des activités économiques (NOGA)²¹. Seuls les chiffres des divisions ayant au moins 1000 emplois en 2020 sont présentés²². C'est dans les services aux bâtiments et aménagements paysagers (par exemple, activités de nettoyage, balayage des chaussées) que la part est la plus élevée, avec un peu moins de la moitié des salaires qui sont (strictement) inférieurs au salaire minimum. Dans les autres services personnels, dont font notamment partie la coiffure et les soins de beauté, c'est un·e salarié·e sur trois

20 <https://www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois/montant-calcul-du-salaire-minimum> et <https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/fr/home/manuel-application-regime/introduction/manuel-droit-travail/Salaire-minimum-dans-le-canton-de-Geneve.html>

21 Pour plus de détails sur les activités concernées : <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/fr/noga/2008>

22 L'OFS impose également des minimas sur les nombres d'observations individuelles (au moins 60) et d'entreprises (au moins 5) pour publier des chiffres. Les secteurs avec une valeur moyenne estimée différente de zéro mais avec un intervalle de confiance à 95 % qui comprend la valeur zéro ne sont également pas présentés.

qui est concerné.e. Dans celui de la restauration, c'est plus du quart, et dans celui de l'hébergement moins d'un cinquième des salaires qui sont inférieurs au minimum de 2020.

TABLEAU 6 : NOMBRE D'EMPLOIS ET PROPORTION ESTIMÉE DE SALAIRES INFÉRIEURS AU SALAIRE MINIMUM DANS LE SECTEUR PRIVÉ À GENÈVE, SELON LA DIVISION ÉCONOMIQUE (OCTOBRE 2020)²³

Division économique (NOGA-08 à 2 chiffres)	Nombre d'emplois	Proportion estimée	Intervalle de confiance (à 95%)
Services relatifs aux bâtiments et aménagements paysagers	12 490	45,3 %	[33,5-57,6]
Autres services personnels	3 984	35,9 %	[28,1-44,4]
Industries alimentaires	2 294	31,2 %	[15,7-52,5]
Restauration	12 586	26,6 %	[19,8-34,7]
Activités sportives, récréatives et de loisirs	2 985	22,5 %	[16,4-30,0]
Hébergement	3 468	19,0 %	[14,2-25,0]
Transports terrestres et transport par conduites	4 154	10,4 %	[4,9-20,5]
Action sociale sans hébergement	7 248	9,8 %	[6,3-14,9]
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1 124	7,9 %	[3,4-17,4]
Activités des organisations associatives	9 465	7,4 %	[3,6-14,9]
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	19 768	6,5 %	[4,1-10,1]
Activités liées à l'emploi	13 068	4,8 %	[3,6-6,4]
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2 825	4,0 %	[2,2-7,3]
Transports aériens	1 569	3,9 %	[2,2-7,0]
Activités juridiques et comptables	9 882	3,5 %	[2,0-6,0]
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3 627	3,2 %	[1,5-6,7]
Activités immobilières	7 643	2,7 %	[1,4-5,0]
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	8 937	2,5 %	[1,3-4,8]
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	18 492	2,2 %	[1,1-4,2]

Secteur privé uniquement, état au mois de décembre 2020 pour le nombre d'emplois (https://statistique.ge.ch/domaines/06/06_02/tableaux.asp).

²³ Ramirez *et al.* (2025a). Source des données : ESS (2020).

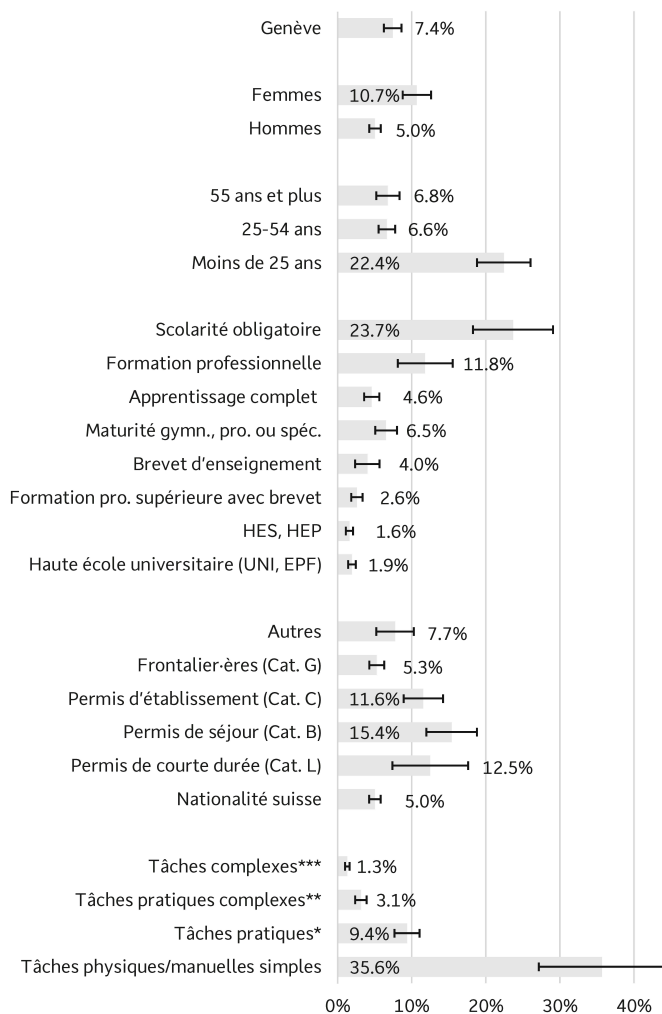


Figure 23 : Proportion de salaires inférieurs au salaire minimum dans le canton de Genève en octobre 2020²⁴

* Tâches pratiques telles que la vente, les soins, le traitement de données et les tâches administratives, l'utilisation de machines et d'appareils électroniques, les services de sécurité et la conduite de véhicules.

** Tâches pratiques complexes nécessitant un vaste ensemble de connaissances dans un domaine spécialisé.

*** Tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé.

La figure précédente confirme les corrélations entre le salaire minimum et certaines caractéristiques des salarié·es, en phase avec la littérature internationale. Les plus jeunes et les femmes sont davantage concerné·es. La différence entre les deux autres groupes d'âge n'est pas statistiquement significative (avec un seuil de confiance à 95 %). Elle est en revanche très significative entre femmes et hommes, à l'instar de la différence entre suisses·ses et étrangères ou étrangers avec permis B ou C. On ne détecte en revanche aucune différence significative entre les permis G (frontalières et frontaliers) et les salarié·es de nationalité suisse, avec respectivement 5 % et 5,3 % de salaires concernés.

La différence entre femmes et hommes correspond plus ou moins (et logiquement) à celle observée sur la probabilité d'avoir un emploi considéré à bas salaire au niveau suisse²⁵. La dernière caractéristique fortement corrélée avec la probabilité d'être rémunéré·e en dessous du salaire minimum est celle de ne pas avoir validé ou certifié une formation postobligatoire. Dans cette situation, c'est plus d'une personne sur cinq (23,7 %) qui est payée en dessous du salaire minimum. Les différences entre un niveau CFC et un niveau de maturité ne sont pas significatives statistiquement.

L'ESS renseigne également les salaires selon le principal type de tâches à réaliser dans le poste de travail et dès lors le niveau ou type de compétences requises pour occuper le poste de travail. La figure précédente permet de constater que dans les emplois associés aux tâches physiques ou manuelles simples, plus d'un tiers des salaires versés en octobre 2020 étaient inférieurs au minimum légal entré en vigueur le mois suivant.

À LA RECHERCHE DU CONTREFACTUEL

Notre évaluation empirique de l'impact d'un salaire minimum repose sur la comparaison entre une zone traitée – en l'occurrence Genève – et une zone non traitée servant de groupe de contrôle. L'objectif est d'approcher le plus fidèlement possible le contrefactuel, c'est-à-dire l'évolution qu'aurait connue Genève en l'absence de la réforme législative. Le choix

²⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>

du groupe de contrôle est dès lors une étape décisive qui conditionne la validité et la crédibilité de l'inférence causale (Angrist & Pischke, 2009).

Dans le contexte genevois, plusieurs options sont envisageables. La comparaison directe avec un canton voisin tel que Vaud peut sembler naturelle, étant donné la proximité géographique et certaines similitudes structurelles. Cependant, il convient de vérifier que les trajectoires économiques préexistantes (emploi, salaires, chômage) évoluaient de manière parallèle avant la mise en place d'un salaire minimum. Une alternative consiste à recourir à la méthode du contrôle synthétique (Abadie & Gardeazabal, 2003; Abadie *et al.*, 2010), dans laquelle on utilise une combinaison pondérée de plusieurs cantons afin de reproduire au mieux les caractéristiques de Genève avant la réforme. Enfin, il est parfois possible d'utiliser un contrôle interne, en comparant à l'intérieur même du canton des secteurs ou catégories de travailleurs ou travailleuses directement concerné-es par la mesure à d'autres qui ne le sont pas.

De manière plus générale, trois critères doivent guider la sélection du groupe de contrôle :

- 262
- 1 *Ressemblance structurelle* : le groupe de contrôle doit partager avec le groupe traité des caractéristiques institutionnelles et économiques essentielles, telles que la composition sectorielle, la démographie de la main-d'œuvre ou le régime de régulation du marché du travail. Plus cette ressemblance est forte, plus l'hypothèse des tendances parallèles – selon laquelle les deux groupes auraient évolué de façon similaire en l'absence de la réforme – est crédible (Card & Krueger, 1994).
 - 2 *Absence de contamination* : le groupe de contrôle doit être suffisamment indépendant du groupe traité pour ne pas subir indirectement les effets de la réforme. Dans le cas genevois, il faut par exemple prendre en compte la mobilité transfrontalière ou intercantonale qui pourrait diffuser les effets d'un salaire minimum au-delà de ses frontières administratives.
 - 3 *Validation empirique* : aucune sélection n'est exempte de limites. Il est donc recommandé de recourir à des tests de robustesse, notamment en comparant plusieurs groupes de contrôle, en vérifiant la similarité des tendances pré-réforme, et en s'assurant que les résultats ne dépendent pas de manière excessive du choix retenu (Bertrand *et al.*, 2004).

Ces considérations dépassent le cas spécifique de Genève et renvoient à un problème central en économétrie appliquée : l'estimation d'un scénario contrefactuel. La méthode des différences-en-différences (ou doubles différences), largement utilisée dans l'analyse des politiques publiques, ne fournit des résultats valides que si le groupe de contrôle est choisi avec soin et que l'hypothèse des tendances parallèles est plausible. En définitive, la question du contrôle n'est pas secondaire, mais constitue le cœur de la démarche d'évaluation : un traitement sans contrôle approprié ne permet pas de tirer de conclusions fiables.

Tous les cantons qui n'ont pas de salaire minimum légal constituent des candidats naturels pour intégrer le groupe de contrôle pour évaluer l'effet du salaire minimum dans le canton de Genève. Nous avons utilisé plusieurs variantes de groupe de contrôle, en faisant varier le nombre de cantons et le niveau géographique considéré, selon la variable d'intérêt.

7.3. QUELQUES RÉSULTATS POUR LE CANTON DE GENÈVE

Dans cette section, nous résumons les principaux résultats des diverses estimations réalisées dans le cadre du mandat sur les effets de l'introduction du salaire minimum à Genève²⁶. Ce mandat consistait à évaluer l'impact (à court terme) du salaire minimum sur le chômage, l'emploi et les salaires.

Les données que nous avons exploitées pour effectuer nos analyses économétriques sur le lien entre salaire minimum et chômage sont extraites de la base de données PLASTA, qui est gérée par le SECO et utilisée par les offices régionaux de placement (ORP). Elle regroupe un ensemble d'informations sur les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi en Suisse. On y trouve des données individuelles (âge, sexe, type de permis de séjour, lieu de résidence), des informations sur le parcours professionnel et la formation, ainsi que des éléments relatifs aux compétences, à la disponibilité et aux attentes en matière d'emploi. Les trois mesures pour lesquelles nous avons estimé l'effet du salaire minimum sont les taux de chômage cantonaux, la composition de la population des demandeurs et demandeuses d'emploi et finalement la durée de chômage.

26 Voir Ferro Luzzi *et al.* (2023a); Ramirez *et al.* (2025a; 2025b); Weber *et al.* (2024).

Pour l'étude du lien entre salaire minimum et emploi, nous avons exploité les données de la Statistique structurelle des entreprises (STATENT), produite par l'OFS, qui constitue une source centrale pour l'analyse de la structure économique et du marché du travail en Suisse. Construite à partir des registres de l'AVS, elle couvre de manière quasi exhaustive l'ensemble des entreprises et établissements actifs sur le territoire.

Cette base fournit des informations sur le nombre d'emplois, le nombre d'emplois en équivalents plein-temps (EPT), le nombre d'entreprises et le nombre d'établissements. Ces indicateurs sont recensés une fois par an, au mois de décembre, et peuvent être ventilés selon différents critères, tels que le sexe des personnes employées, la branche d'activité économique (sur la base de la NOGA 2008), la localisation géographique, la taille des établissements ou encore leur statut institutionnel.

Avant de commenter les effets sur le chômage et l'emploi, nous commençons par brièvement présenter quelques résultats tirés des estimations de l'effet du salaire minimum sur les bas salaires dans le secteur privé du canton de Genève.

264

SALAIRE MINIMUM ET COÛT SALARIAL UNITAIRE

Si le salaire minimum n'a aucun effet sur les coûts du travail, il n'y a aucune raison pour s'attendre à un quelconque effet de celui-ci sur l'emploi ou le chômage. Grâce aux données de l'ESS de 2014 à 2022, nous avons pu réaliser une série d'estimations de l'effet du salaire minimum sur le salaire (horaire) déterminant, tel que défini par l'autorité compétente de l'État de Genève et les partenaires sociaux et tel que décrit ci-dessus.

Comme indiqué dans la section 2, moins d'une personne sur dix dans la population active du canton de Genève était rémunérée en dessous du salaire minimum en octobre 2020. Pour les estimations économétriques, nous avons par conséquent restreint l'échantillon aux profils de postes de travail les plus concernés par le salaire minimum, c'est-à-dire ceux qui sont associés principalement aux tâches pratiques, physiques ou manuelles (voir la figure 1), indépendamment du secteur d'activité et des caractéristiques personnelles des personnes occupant lesdits postes de travail.

Nous avons ensuite calculé le salaire horaire moyen des employé-es selon l'âge (*i.e.* 18 à 20 ans, 21, 22, 23... 63, 64 et plus), le niveau de formation le plus élevé (*i.e.* secondaire I, secondaire II, tertiaire) et la région²⁷, tout en tenant compte des pondérations de l'ESS²⁸. Nous avons ensuite régressé (*i.e.* expliqué par une estimation empirique) le salaire de ces différents groupes. Les résultats de deux modèles de doubles différences sont présentés dans le tableau suivant.

Le modèle suppose que l'effet du temps sur les salaires est identique pour l'ensemble des régions considérées²⁹. L'effet positif du salaire minimum sur le salaire déterminant se vérifie dans tous les cas, que l'on considère uniquement l'âge pour former les groupes, ou à la fois l'âge et le niveau de formation. L'effet moyen estimé du salaire minimum sur le salaire déterminant est positif et statistiquement significatif (au seuil de confiance de 99 %), que les groupes de salarié-es soient uniquement constitués sur la base de leur âge ou de leur âge et de leur niveau de formation.

Comme escompté, le salaire minimum a donc eu pour effet d'augmenter les salaires situés au bas de la distribution. Ce changement est valable non seulement pour les salaires horaires déterminants, mais encore pour les salaires mensuels bruts. Il est à noter que ces résultats ne constituent en aucun cas une « preuve » de conformité du marché à la loi, mais impliquent que le salaire minimum a fait augmenter le coût salarial unitaire, indépendamment d'autres facteurs.

27 Outre le canton de Genève, les autres régions sans salaire minimum utilisées comme contrefactuels sont : la région lémanique (sans Genève), le canton de Zurich, l'espace Mittelland (sans Neuchâtel et le Jura), la Suisse du Nord-Ouest (sans Bâle-Ville), la Suisse centrale (Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri et Zoug) et la Suisse orientale (Argovie, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris, Grisons, Saint-Gall, Soleure, Thurgovie).

28 L'ESS repose sur un échantillonnage aléatoire stratifié des entreprises selon la taille, la branche économique et la grande région. Ce plan d'enquête est calibré de façon à assurer une précision élevée des indicateurs salariaux. Pour plus d'informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/ess.html>

29 Le canton de Genève, la Région lémanique (sans Genève), le canton de Zurich, l'espace Mittelland (sans Neuchâtel et Jura), la Suisse du nord-ouest (sans Bâle-Ville), la Suisse centrale (Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri et Zoug) et la Suisse orientale (Argovie, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris, Grisons, Saint-Gall, Soleure, Thurgovie). Voir la note du tableau 1 plus haut.

TABEAU 7 : EFFET (EN %) DU SALAIRE MINIMUM SUR LE SALAIRE HORAIRE DÉTERMINANT (MOYEN) DANS LES EMPLOIS ASSOCIÉS AUX TÂCHES PRATIQUES, PHYSIQUES OU MANUELLES³⁰

Groupes de salarié-es constitués	Selon l'âge	Selon l'âge et le niveau de formation
Effet moyen estimé	13,4 (0,5)	15,0 (0,3)
R2 ajusté ³¹	0,70	0,81
N groupes	315	1260
N observations	2 834 936	

Les erreurs standards sont entre parenthèses. Tous les effets sont statistiquement significatifs au seuil de confiance de 99 %. Lorsque l'âge (et le niveau de formation) est utilisé pour constituer les groupes, les 2 834 936 salaires observés sont donc réduits à un échantillon de 315 (1260) salaires moyens.

SALAIRE MINIMUM ET CHÔMAGE

266

Toutes les personnes présentes dans PLASTA sont demandeuses d'emploi, mais se séparent en deux catégories : a) les demandeuses et demandeurs d'emploi non chômeurs, qui exercent déjà une activité ou sont temporairement indisponibles (par exemple en congé maternité, en service militaire ou en formation), et b) les demandeuses et demandeurs d'emploi non chômeurs, sans activité professionnelle et immédiatement disponibles, qui peuvent ainsi bénéficier des prestations liées à l'assurance chômage (indemnités et mesures relatives au marché du travail).

Au dernier jour de chaque mois, les personnes inscrites comme demandeuses et demandeurs d'emploi sont comptabilisées, ce qui permet notamment d'obtenir l'effectif mensuel du chômage, utilisé ensuite pour le calcul du taux de chômage par le SECO. La figure suivante montre l'évolution du taux de chômage par canton et indique les dates d'entrée en vigueur des salaires minimums dans les cinq cantons qui ont instauré un salaire minimum légal. On constate que le chômage est élevé dans ces cantons. Ce n'est donc probablement pas un hasard si des salaires minimums y ont été instaurés, mais plutôt une conséquence de problème existants sur leur marché du travail.

³⁰ Ramirez *et al.* (2025b). Source des données : ESS (2014-2022).

³¹ Indique la proportion des différences de salaires horaires expliquée par le modèle. Le modèle qui ne considère que l'âge explique ainsi 70 % des différences observées ; en y ajoutant le niveau de formation, le modèle explique un peu plus de 80 % de ces différences.

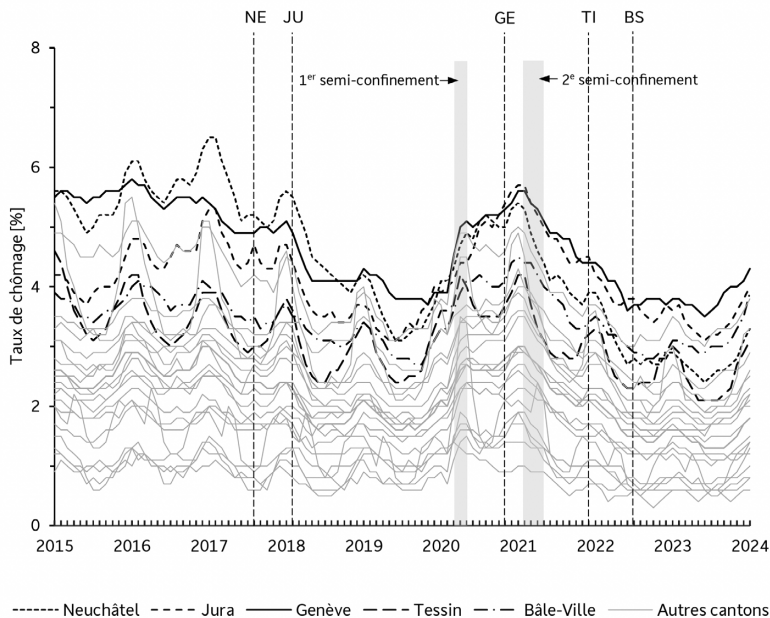


Figure 24 : Taux de chômage par canton (janvier 2015-janvier 2024)³²

On peut également relever que le salaire minimum est entré en vigueur à Genève entre les deux confinements liés à la crise sanitaire du COVID-19. Avant même la fin du second confinement, le taux de chômage avait commencé à diminuer dans l'ensemble des cantons, qu'ils disposent ou non d'un salaire minimum, annonçant ainsi la forte reprise qu'a connue l'économie mondiale à la sortie de la crise sanitaire. L'introduction du salaire minimum à Genève s'est donc inscrite dans une conjoncture relativement favorable.

À partir de ces données mensuelles sur les taux de chômage cantonaux, nous avons appliqué la méthode des doubles différences (voir ci-dessous) pour estimer l'effet du salaire minimum sur le taux de chômage à Genève, en utilisant respectivement le canton de Vaud, puis l'ensemble des cantons suisses sans salaire minimum comme contrefactuel.

Aucun des effets estimés indiquant l'effet du salaire minimum sur le taux de chômage n'est statistiquement significatif au seuil de confiance

³² Source : Ferro Luzzi *et al.* (2023a).

de 95 %. En revanche, un seul coefficient apparaît négatif et significatif, mais uniquement au seuil de confiance de 90 % : celui du secteur des « autres services personnels ». Autrement dit, le salaire minimum n'a pas eu d'effet perceptible sur le taux de chômage, bien qu'il ait pu contribuer à le réduire dans certains services personnels, tels que la coiffure ou les soins de beauté.

Avec des données agrégées au niveau cantonal, il est plus intéressant d'analyser l'impact du salaire minimum sur la composition de la population des demandeuses et demandeurs d'emploi, notamment selon leur groupe d'âge et leur niveau de formation achevée le plus élevé. La concurrence pour les emplois rémunérés au salaire minimum devrait logiquement avoir des effets sur cette composition.

268 Les résultats visant à analyser l'évolution des caractéristiques des demandeuses et demandeurs d'emploi et obtenus à l'aide d'un modèle en doubles différences sont présentés dans le tableau suivant. Dans ce cas, les effets estimés sont plus significatifs et indiquent clairement que le salaire minimum a eu pour effet d'augmenter la part des moins de 20-24 ans et celle des personnes sans formation postobligatoire. À l'inverse, les diplômé·es avec un niveau de formation tertiaire ont vu leur proportion diminuer parmi les demandeuses et demandeurs d'emploi, ce qui laisse penser qu'elles et ils ont été relativement moins impacté·es que les moins formé·es. Les données agrégées ne permettent toutefois pas d'aller beaucoup plus loin dans l'analyse. Il est préférable d'exploiter les données individuelles pour mieux comprendre l'effet du salaire minimum sur le chômage, notamment sur sa durée.

TABLEAU 8: EFFET (EN POINTS DE POURCENTAGE) DU SALAIRE MINIMUM SUR LA COMPOSITION DE LA POPULATION DES DEMANDEUSES ET DEMANDEURS D'EMPLOI, SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Fenêtre temporelle, période d'observation	36 mois Mai 2019 à avril 2022		60 mois Mai 2018 à avril 2023	
	VD	Tous les cantons sans salaire minimum	VD	Tous les cantons sans salaire minimum
20-24 ans (vs autres tranches d'âge)	0,60*** (0,22)	0,91* (0,50)	0,60*** (0,16)	1,04*** (0,39)
Formation obligatoire (vs secondaire II)	1,76*** (0,42)	1,51 (2,50)	1,61*** (0,33)	0,76 (1,90)
Formation tertiaire (vs secondaire II)	-2,83*** (0,35)	-2,82 (1,90)	-3,16*** (0,36)	-3,06* (1,58)
N observations	72	792	120	1320

Les erreurs standards sont entre parenthèses. Pour plus de détails sur les estimations, voir Ferro Luzzi *et al.* (2023a).

À cet égard, la base PLASTA intègre également des indicateurs de flux qui renseignent sur les changements de statut et les dates de ces changements. Ils permettent de comptabiliser les entrées et les sorties du chômage, ou plus largement d'une période de recherche d'emploi, laquelle commence au moment de l'inscription dans le système et s'achève lors de la désinscription, marquant ainsi la sortie de la base de données.

À partir des informations relatives aux durées d'épisodes de chômage, il est possible de déduire des probabilités instantanées de mettre fin à une période (formelle) de recherche d'emploi, que ce soit à travers une reprise d'emploi ou une sortie sans motif renseigné (ici qualifiée de sortie vers l'attrition³³), et ce en fonction du nombre de jours passés au chômage. Avec ces données individuelles et à l'aide du modèle de Cox³⁴, il est possible d'estimer l'effet du salaire minimum sur le risque instantané de réaliser une transition vers l'emploi (ou vers l'attrition), ainsi que d'évaluer l'hétérogénéité de cet effet selon les caractéristiques des demandeuses et demandeurs d'emploi. Le tableau suivant résume les

³³ L'attrition désigne une sortie administrative sans emploi retrouvé: renoncement, inaptitude, déménagement, reprise de formation ou non-respect des obligations de contrôle.

³⁴ Modèle de survie en statistique, utilisé pour analyser par exemple le décès d'un individu, le divorce ou dans notre cas la durée de chômage (ou d'inscription auprès d'un ORP).

résultats de ces estimations selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau de formation. L'effet du salaire n'est pas significatif au seuil de confiance de 90 % en ce qui concerne la transition vers l'emploi des plus de 55 ans et la transition des femmes vers l'attrition. Les valeurs indiquées dans les autres cases sont en revanche toutes significatives au seuil de 99 %.

En direction de l'emploi, le salaire minimum a eu pour effet d'augmenter (de 6,5 points de pourcentage)³⁵ la probabilité de transition des femmes comparativement à celle des hommes, bien qu'elle reste moins élevée en moyenne pour ces dernières. Le salaire minimum a en revanche réduit de 11,1 points de pourcentage (*i.e.* 32,7 %-43,8 %) cette même probabilité pour les 18-25 ans, mais elle reste toutefois nettement plus élevée que celle des plus de 25 ans. Le salaire minimum ne semble d'ailleurs pas avoir affecté la durée de chômage pour cette dernière catégorie. Enfin, le salaire minimum a eu pour effet d'allonger la durée de chômage des personnes n'ayant pas décroché de certification du secondaire supérieur en réduisant leur probabilité de sortir du chômage vers l'emploi. La différence par rapport aux personnes ayant un niveau de secondaire II est ainsi passée de 16,6 % avant salaire minimum à 21,9 % après son introduction.

270

La comparaison des deux dernières colonnes montre que le salaire minimum a augmenté la probabilité de sortir du chômage sans avoir (officiellement) décroché un emploi pour trois des quatre groupes. Ainsi, pour les 18-25 ans, le différentiel avec les plus âgés s'est encore accentué, avec une probabilité de transiter vers l'attrition qui est en moyenne plus de deux fois supérieure à celle des plus de 26-54 ans. Les effets du salaire minimum sur les plus de 54 ans et sur les personnes n'ayant pas de certification du secondaire II reflètent très probablement un accroissement du risque de fin de droits aux indemnités de chômage. Les résultats obtenus sur la base des données individuelles sont ainsi cohérents avec ceux basés sur les données agrégées.

En résumé, l'impact du salaire minimum genevois sur le chômage est peu important, à l'exception de la catégorie des moins de 25 ans, dont le taux de chômage est légèrement supérieur à ce qu'il aurait pu être sans salaire minimum. En revanche, le salaire minimum a réduit l'inégalité en matière de durée de chômage entre hommes et femmes.

35 $-6.1\% - (-12.6\%) = +6.5$ points de pourcentage.

TABLEAU 9: EFFET HÉTÉROGÈNE DU SALAIRE MINIMUM
SUR LES PROBABILITÉS DE TRANSITION VERS L'EMPLOI OU L'ATTRITION³⁶

	Transition vers l'emploi		Transition vers l'attrition	
	Différence avant le salaire minimum	Différence après le salaire minimum	Différence avant le salaire minimum	Différence après le salaire minimum
Femmes (vs hommes)	-12,6 %	-6,1 %	4,5 %	4,5 %
18-25 ans (vs plus de 25 ans)	43,8 %	32,7 %	91,2 %	104,9 %
55 et plus (vs moins de 55 ans)	-49,6 %	-49,6 %	-4,8 %	2,1 %
Secondaire I et moins (vs secondaire II et tertiaire)	-16,6 %	-21,9 %	26,7 %	32,2 %

Chaque effet croisé entre une catégorie et le salaire minimum est estimé à partir d'une régression distincte, intégrant systématiquement des effets fixes cantonaux et temporels, ainsi que des contrôles pour le sexe et/ou la catégorie d'âge et/ou le niveau de formation.

SALAIRE MINIMUM ET EMPLOI

271

L'intérêt de la STATENT réside dans sa capacité à offrir une cartographie fine et complète du tissu économique suisse. Cette base de données permet de suivre l'évolution de l'emploi et sa répartition dans le temps, d'analyser la structure sectorielle et régionale de l'économie, de mesurer le poids relatif des petites, moyennes et grandes entreprises, et d'observer les différences selon le genre ou les branches d'activité.

Dans le cadre de notre analyse des impacts du salaire minimum, les données tirées de cette enquête permettent d'adopter la perspective des demandeurs de main-d'œuvre, c'est-à-dire celle du patronat, et d'observer dans quelle mesure une hausse des coûts salariaux influence l'emploi.

Toutefois, le marché du travail post-COVID-19 a été marqué par une forte demande de main-d'œuvre, y compris dans les secteurs les plus concernés par le salaire minimum et en particulier la restauration (Ramirez *et al.*, 2025a). Une hausse de la demande de travail qui résulte d'un choc positif sur la demande agrégée (de biens et services) entraîne généralement une hausse des prix telle qu'elle s'est produite en Suisse

³⁶ Source: Weber, Ramirez, Ivic et Ferro Luzzi (2024).

et dans les pays voisins. Cela implique que la productivité du travail en valeur a augmenté après la crise sanitaire, y compris dans la restauration.

Autrement dit, alors que le salaire minimum était sans doute trop élevé pour certains emplois, le nombre de ces emplois à faible valeur ajoutée s'est réduit grâce au fort rebond qu'a connu l'économie dès la sortie de la crise sanitaire. Il reste toutefois difficile d'affirmer que l'inflation des prix, qui a accompagné la hausse de l'emploi dans la restauration, aurait été moindre dans le canton de Genève en l'absence de salaire minimum légal. D'où l'importance de spécifier un modèle d'estimation qui tienne compte des effets de la demande agrégée afin de ne pas les attribuer de manière erronée au salaire minimum.

À nouveau, le modèle des doubles différences a été mobilisé pour estimer l'effet du salaire minimum sur le nombre d'emplois et d'EPT dans trois des secteurs les plus concernés. Les résultats de ces estimations sont présentés dans la figure suivante. Le modèle a été estimé en agrégeant les emplois au niveau géographique des districts, avec comme contrefactuel un ensemble de districts issus de cantons³⁷ sans salaire minimum, et en contrôlant pour les effets de la demande agrégée par l'évolution de l'emploi (ou des EPT) dans l'ensemble des autres secteurs d'activité.

Considérons d'abord le secteur de la restauration. L'effet du salaire minimum sur l'emploi est plutôt positif, contrairement à celui sur les EPT, mais aucun des deux n'est statistiquement significatif au seuil de 95 %. En revanche, ce résultat obtenu sur l'ensemble des travailleurs et travailleuses masque une importante hétérogénéité entre les sexes : lorsqu'on estime des effets différenciés pour les hommes et les femmes, les résultats deviennent fortement significatifs. Le salaire minimum a eu un impact négatif et significatif sur l'emploi des hommes, tandis que l'emploi des femmes a été positivement affecté, avec des effets du même ordre de grandeur en valeur absolue. Dans une économie soutenue par la demande agrégée, cela suggère que sans l'instauration du salaire minimum, la proportion de femmes dans les emplois concernés aurait été inférieure à celle observée. En ce qui concerne le temps de travail moyen, celui-ci semble avoir diminué, une différence d'autant plus observable lorsque l'on distingue l'emploi par sexe, avec un taux d'activité moyen ayant légèrement diminué pour les femmes dans ce secteur.

³⁷ Les districts proviennent des cantons de Berne, Fribourg, Vaud et du Valais.

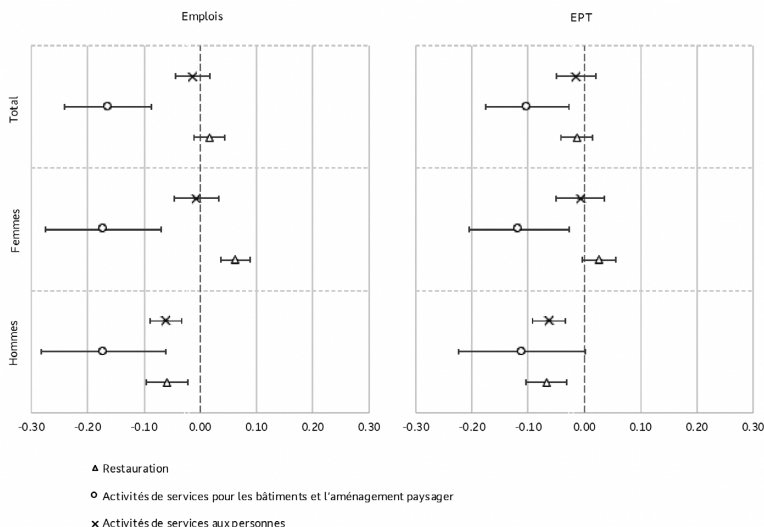


Figure 25 : Effets du salaire minimum sur les emplois et les EPT, selon le secteur d'activité et le sexe dans le canton de Genève³⁸

Total des emplois dans les autres secteurs; effets fixes au niveau des districts et effets temporels inclus. Les erreurs standards sont clustérisées au niveau du canton. Taille de l'échantillon : restauration, $N = 369$; activités de services aux personnes, $N = 369$; activités de services pour les bâtiments et l'aménagement paysager, $N = 353$ pour les EPT et 361 pour les emplois. Période considérée : 2014-2022. Les intervalles de confiance sont calculés au seuil de 95 %.

Pourquoi cette forme de « substitution » entre genres dans les emplois du bas de l'échelle salariale ? La littérature est peu développée sur ce sujet, mais des différentiels de productivité ou dans les types de signaux émis par les deux groupes pourraient expliquer un tel résultat. En particulier, au cours des dernières années, l'avantage comparatif en matière de niveau d'éducation s'est inversé en faveur des femmes. L'effet observé constitue dès lors une réponse logique du marché à une hausse du salaire : les entreprises cherchent un niveau de capital humain plus élevé qu'auparavant dans des postes qui étaient auparavant payés en dessous du salaire minimum.

³⁸ Source : Ramirez, Ivic, Weber et Ferro Luzzi, 2025b.

Une autre source d'explication réside dans la possibilité que les femmes soient relativement plus présentes que les hommes dans les emplois caractérisés par un pouvoir de monopsonne plus important. On peut aisément imaginer que la distance entre les lieux de domicile et de travail ait plus d'importance pour les femmes ayant des enfants en bas âge. Cela n'expliquerait toutefois que l'augmentation de l'emploi chez les femmes, mais pas la diminution de celui des hommes. Cette différence pourrait potentiellement provenir d'une préférence pour le temps partiel, que ce soit du côté du patronat ou des travailleuses. Il est également possible que les hommes profitent davantage de prestations complémentaires au salaire que les employeurs ou les employeuses sont moins enclines à maintenir avec la hausse des salaires.

Dans les activités de services pour les bâtiments et l'aménagement paysager (secteur le plus concerné, voir le tableau 6), le salaire minimum a impacté l'emploi de manière négative quel que soit le sexe. En revanche pour les EPT (panel de droite de la figure 25), l'effet est moins important, voire non significatif pour les hommes, indiquant que le taux d'activité moyen a pu augmenter dans ce secteur.

274

Enfin, dans le secteur des activités de services aux personnes, aucun effet significatif n'est observé au niveau global. Toutefois, l'effet négatif du salaire minimum sur l'emploi des hommes s'y confirme. Tandis que les femmes, bien que relativement plus présentes dans ce secteur, n'ont pas été impactées par ce nouveau seuil de rémunération. Des résultats sur l'emploi qui sont cohérents avec ceux sur le chômage présentés plus haut.

CONCLUSION

Lorsqu'il est question d'évaluer les effets du salaire minimum, le modèle de la concurrence parfaite est fréquemment (implicitement) utilisé dans les sphères politiques et médiatiques. Ce modèle postule qu'une hausse des salaires entraîne une baisse de l'emploi et une montée du chômage. Pourtant, comme rappelé dans cet article, le marché du travail s'éloigne en réalité fortement d'un marché parfaitement concurrentiel, notamment dans les emplois situés au bas de l'échelle salariale.

Les multiples imperfections du marché du travail – faible mobilité géographique et professionnelle, asymétries d'information... –

confèrent aux entreprises un certain niveau de pouvoir dans la fixation des salaires, contredisant les hypothèses du modèle de concurrence parfaite. Le pouvoir de monopsonne peut ainsi permettre aux entreprises de comprimer la rémunération à un niveau inférieur à celui qui prévaudrait en situation concurrentielle. Par ailleurs, les entreprises disposent de leviers d'ajustement : elles peuvent, par exemple, différencier les conditions d'emploi (temps de travail, vacances, avantages divers), répercuter une hausse des coûts salariaux sur leurs prix de vente, ou encore négocier à la baisse les prix d'achat auprès de leurs fournisseurs. Ces mécanismes expliquent pourquoi un salaire minimum peut, à court terme, ne pas affecter les niveaux d'emploi, voire de chômage.

Nos analyses pour le canton de Genève confirment globalement cette forme de neutralité. Dans deux des trois secteurs parmi les plus exposés au salaire minimum cantonal entré en vigueur en novembre 2020, aucun effet significatif sur l'emploi n'est observé. Toutefois, malgré un contexte de rebond économique post-crise sanitaire, le salaire minimum a impacté de façon négative les « activités de service pour les bâtiments et l'aménagement paysager », catégorie incluant notamment le nettoyage.

275

Une analyse différenciée par sexe révèle également des effets contrastés : le salaire minimum a freiné la création d'emplois chez les hommes, notamment dans la restauration, tout en stimulant l'emploi des femmes. Autrement dit, la proportion d'emplois occupés par les femmes dans la restauration a augmenté suite à l'entrée en vigueur du salaire minimum. Ce phénomène s'observe aussi, bien que de manière moins marquée, dans les « activités de services aux personnes ». Dans un contexte de croissance de l'emploi, l'instauration du salaire minimum semble avoir redistribué les opportunités au bénéfice des femmes.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour tenter d'expliquer ces effets différenciés. Le pouvoir de monopsonne pourrait être plus fort sur l'emploi féminin, générant ainsi un plus grand différentiel entre salaire et productivité. Cela n'explique toutefois pas entièrement la baisse relative de l'emploi masculin. Enfin, les effets d'offre, par exemple une augmentation de la participation des femmes au marché du travail, pourraient aussi jouer un rôle. Ces différences de genre mériteraient d'être davantage explorées dans les recherches futures sur le salaire minimum.

Concernant le lien entre salaire minimum et chômage, la littérature est moins développée que celle sur l'emploi, sans doute parce que le chômage dépend à la fois de l'offre et de la demande, ce qui rend l'interprétation plus complexe. Nos analyses pour Genève s'inscrivent toutefois dans la continuité des résultats obtenus dans d'autres pays. Les jeunes ont vu leur durée de chômage augmenter depuis l'introduction du salaire minimum, bien qu'elle reste inférieure à celle des plus de 25 ans. Les personnes peu qualifiées ont également connu un allongement de leur durée de chômage, leur proportion parmi les demandeuses et demandeurs d'emploi ayant logiquement crû. La comparaison entre hommes et femmes confirme les différences observées pour l'emploi: la durée de chômage des femmes a diminué relativement à celle des hommes, bien qu'elle demeure légèrement plus longue.

276 Une thématique peu explorée dans la littérature, mais pertinente, consisterait à analyser de manière approfondie l'impact du salaire minimum sur la participation des jeunes et des plus de 65 ans au marché du travail. Chez les jeunes, il existe notamment des interrogations quant aux effets de long terme sur le capital humain, étant donné que la durée des études avant la diplomation et la participation au marché du travail durant les études pourraient être impactées. Des questions de recherche sur les effets du salaire minimum existent également en dehors du marché du travail, par exemple sur la pauvreté ou sur le budget de l'aide sociale, comme en témoigne la littérature académique (voir par exemple Addison & Blackburn, 1999; Dube, 2019).

Concernant l'effet sur l'emploi ou le chômage, il est certain que le principe d'un impact systématiquement négatif ne résiste pas aux résultats empiriques les plus récents. L'intérêt croissant des décideuses et des décideurs publics pour le salaire minimum reflète sans doute ces preuves empiriques, qui suggèrent un effet du salaire minimum bien plus équivoque que ne le laisse présager un raisonnement basé sur un fonctionnement parfaitement concurrentiel du marché du travail. Dans un contexte où les gouvernements comme les populations se montrent de plus en plus réticents à soutenir des politiques de redistribution fondées sur l'impôt, le salaire minimum apparaît comme un levier attractif qui n'a probablement pas fini d'être déployé en Suisse comme ailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

Abadie, A., & Gardeazabal, J. (2003). The Economic Costs of Conflict. A Case Study of the Basque Country. *American Economic Review*, 93 (1), 113-132. <https://doi.org/10.1257/000282803321455188>

Abadie, A., Diamond, A., & Hainmueller, J. (2010). Synthetic Control Methods for Comparative Case Studies. Estimating the Effect of California's Tobacco Control Program. *Journal of the American Statistical Association*, 105 (490), 493-505. <https://doi.org/10.1198/jasa.2009.ap08746>

Ackermann, E., & Rieger, A. (2013). *Die halbierte Sozialpartnerschaft* (Dossier USS N°94). USS. https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Dossier/94_AR_EA_Sozialpartnerschaft.pdf

Addison, J. T., & Blackburn, M. (1999). Minimum Wages and Poverty. *ILR Review*, 52 (3), pp. 393-409. <https://doi.org/10.1177/001979399905200302>

Agamben, G. (2016). *Homo sacer. L'intégrale 1997-2015*. Le Seuil.

Aglietta, M. (1976). *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des États-Unis*. Calmann-Lévy.

Akerlof, G. A. (1970). The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), 488. <https://doi.org/10.2307/1879431>

- Albrecht, P., & Imboden, P. (2024, 8 mars). Ein gefährlicher Plan. *Die Republik*.
- Allegretto, S., Dube, A., Reich, M., & Zipperer, B. (2017). Credible Research Designs for Minimum Wage Studies: A Response to Neumark, Salas, and Wascher. *ILR Review*, 70 (3), 559-592. <https://doi.org/10.1177/0019793917692788>
- Amengual, M., & Fine, J. (2017). Co-enforcing Labor Standards. The Unique Contributions of State and Worker Organizations in Argentina and the United States. *Regulation & Governance*, 11 (2), 129-142. <https://doi.org/10.1111/rego.12122>
- Angrist, J. D., & Pischke, J.-S. (2009). *Mostly Harmless Econometrics*. Princeton University Press. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/j.ctvc4j72>
- Antonioni Mantegazzini, B., Baruffini, M., Jametti, M., & Schmiedgen-Grassi, V. (2024). *Rapporto sugli impatti del salario minimo in Ticino*. Istituto di ricerche economiche, USI. <https://www.ire.usi.ch/storage/app/media/IRE%20salario%20minimo.pdf>
- Ashenfelter, O. C., Farber, H., & Ransom, M. R. (2010). Labor Market Monopsony. *Journal of Labor Economics*, 28 (2), 203-210. <http://dx.doi.org/10.1086/653654>
- 278 Ashenfelter, O., & Jurajda, Š. (2022). Minimum Wages, Wages, and Price Pass-Through. The Case of McDonald's Restaurants. *Journal of Labor Economics*, 40 (S1), 179-201. <https://doi.org/10.1086/718190>
- Aubry, A. (2019). Le bénévolat d'hommes migrants en Suisse: travail gratuit et mise à l'épreuve civique. *Critique internationale*, 84 (3), 147-164. <https://doi.org/10.3917/crii.084.0147>
- Azar, J., & Marinescu, I. (2024). Monopsony Power in the Labor Market: From Theory to Policy. *Annual Review of Economics*, 16 (1), 491-518. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-072823-030431>
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., & Von Wachter, T. (2019). *Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration*. National Bureau of Economic Research.
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., & Von Wachter, T. (2024). Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration. *Review of Economic Studies*, 91 (4), 1843-1883. <https://doi.org/10.1093/restud/rdad091>
- Bank, A., Felder, R., & Wunsch, C. (2023). *Wirkungsmonitoring Mindestlohn Basel-Stadt* (Bericht zur 2. Betriebsbefragung). Universität Basel, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät. https://wwz.unibas.ch/fileadmin/user_upload/wwz/00_

Professuren/Wunsch_Arbeitsmarktoekonomie/Forschung/Bericht_Mindestlohn_BS_Uni_Basel_Welle2_final.pdf

Bauer, K. (2000, 22 novembre). *Émission Rundschau*. <https://www.srf.ch/play/tv/rundschau/video/migros-lohn?urn=urn:srf:video:e6fd4d16-1b02-4cb3-9e04-d810975afb8c>

Bauer, T. (1999). *Lohnstruktur und Lohnentwicklung im Detailhandel und Gastgewerbe*. Büro BASS.

Baumann, H., & Fluder, R. (2025). Konservierung von Ungleichheit und Klassenstruktur : Entwicklungen seit 1950. Dans A. Spéth, D. Iten, & L. Brügger (dir.), *Schweizer Kapitalismus. Erfolgsmodell in der Krise* (pp. 148-166). Mandelbaum.

Baumann, H., & Rieger, A. (2007). Mindestlohnpolitik in der Schweiz und in Europa. *WIDERSPRUCH*, (52), 45-58.

Baumann, S. (2014). ... und es kamen auch Frauen. *Engagement italienischer Migrantinnen in Politik und Gesellschaft der Nachkriegsschweiz*. Seismo.

Béguin, J. (2023, 18 janvier). L'initiative pour le salaire minimum valaisan est lancée. *L'Événement syndical 1-2-3*. <https://www.evenement.ch/articles/linitiative-pour-un-salaire-minimum-valaisan-est-lancee>

279

Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. Basic Books.

Berger, M., & Lanz, B. (2020). Minimum Wage Regulation in Switzerland : Survey Evidence for Restaurants in the Canton of Neuchâtel. *Springer International Publishing*. <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/128708>

Bertrand, M., Duflo, E., & Mullainathan, S. (2004). How Much Should we Trust Differences-In-Differences Estimates? *The Quarterly Journal of Economics*, 119 (1), 249-275. <https://doi.org/10.1162/003355304772839588>

Beyler, N. (2020, 29 septembre). Suisse : Genève vote l'instauration du SMIC à 4000 euros, le plus élevé de la planète. *Les Échos*. https://www.lesechos.fr/monde/europe/suisse-geneve-vote-linstauration-du-smic-a-4000-euros-le-plus-eleve-de-la-planete-1250060?fbclid=IwY2xjawNTN4JleHRuA2F1bQIxMQABHkM_4ddiaCzhAuBHFFDRIPU1b0GOG81CqjLjy3TJVumNZFpTeq_e2xNukfhw_aem_hjoZ_8XYShI0weoEmd56eg

Bhattacharya, T. (2017). Introduction : Mapping Social Reproduction Theory. Dans *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentering Oppression* (pp. 1-20). Pluto Press.

Bianchi, D., Giger, S., Lampart, D., Lenzin, D., Pelizzari, A., Rieger, A., & Tissot, G. (2011). *Salaires minimums : situation et mesures requises. Rapport d'expert(e) s de l'USS sur les salaires minimums*. Éditions à la carte.

Bihl, A. (2018). *Le premier âge du capitalisme (1415-1763) : l'expansion européenne*. Éditions Page deux et Syllepse.

Bispinick, R., & Schäfer, C. (2006). Niedriglöhne und Mindestleinkommen in Deutschland. Dans T. Schulten, R. Bispinick, & C. Schäfer (dir.), *Mindestlöhne in Europa* (pp. 61-84). Hans-Böckler-Stiftung.

Bispinick, R., Fulda, C. D., Lesch, H., Lübker, M., Schröder, C., Schulten, T., & Vogel, S. (2023). *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen* (Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. <https://www.iwkoeln.de/studien/carolin-denise-fulda-hagen-lesch-christoph-schroeder-sandra-vogel-auswirkungen-des-gesetzlichen-mindestlohns-auf-das-tarifgeschehen.html>

Blank, V. (2013, 25 novembre). Händler wetteifern um beste Mindestlöhne. *20 Minuten*. <https://www.20min.ch/story/haendler-wetteifern-um-beste-mindestloehne-969717914000>

280

Block, P. (2023). Understanding the Self-organization of Occupational Sex Segregation with Mobility Networks. *Social Networks*, 73, 42-50. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.12.004>

Blondel, F., & Delzescaux, S. (2018). 2. La vie nue, ou la vie « qui ne mérite pas d'être vécue ». Dans *Aux confins de la grande dépendance* (pp. 67-97). Érés.

Blum, U., Hüther, M., Schmidt, C. M., Sinn, H.-W., Snower, D. J., Straubhaar, T., & Zimmermann, K. F. (2008). Mindestlohn : Für und Wider – Gemeinsamer Aufruf der Präsidenten und Direktoren der Wirtschaftsforschungsinstitute vom 12. März 2008. *ifo-Schnelldienst*, 6, 3-4. https://www.ifo.de/DocDL/ifosd_2008_6_1.pdf

Boder, W. (1997, 18 février). Comment inciter les chômeurs à retrouver du travail ? *Le Nouveau Quotidien*.

Boissonnas, L. (2021, 18 juin). Salaire minimum : le canton définit les contours de la mise en œuvre. *20 Minutes*. <https://www.20min.ch/fr/story/salaire-minimum-le-canton-definit-les-contours-de-la-mise-en-oeuvre-794046422889>

Bolomey, L., & Schweri, M. (2021). *Papyrus. La combinaison gagnante*. Slatkine.

Bolzmann, C. (2007). Travailleurs étrangers sur le marché du travail suisse : quels modes d'incorporation ? *Journal of International Migration and Integration/Revue*

de l'intégration et de la migration internationale, 8 (4), 357-373. <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0027-7>

Bolzman, C., Poncioni-Derigo, R., Rodari, S., & Tabin, J.-P. (2002). La précarité contagieuse. Les conséquences de l'aide sociale sur le statut de séjour des personnes de nationalité étrangère: L'exemple des cantons de Genève et Vaud. *Cahiers de l'ÉESP et IES*.

Bonoli, G. (2024). Switzerland: Activation in a Fragmented Welfare State. Dans *Unemployment and Activation Policies in Europe and the US* (pp. 206-219). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035325610.00015>

Bonvin, J.-M., & Cianferoni, N. (2013). La fabrique du compromis sur le marché du travail suisse. *Négociations*, 20 (2), 59-71. <https://doi.org/10.3917/neg.020.0059>

Bonvin, J.-M., & Maeder, P. (2020). Politique sociale. Dans J.-M. Bonvin, V. Hugentobler, C. Knöpfel, P. Maeder, & U. Tecklenburg (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse* (pp. 409-412). Seismo.

Bornatici, C. (2022). *La situation des jeunes femmes en Suisse. Revue de la littérature*. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF – Confédération suisse. www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/etudes-et-recommandations.html

281

Bosch, G., Hüttenhoff, F., & Weinkopf, C. (2019). *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26806-0>

Bossler, M., & Schank, T. (2023). Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction. *Journal of Labor Economics*, 41 (3), 813-857. <https://doi.org/10.1086/720391>

Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective. *Travail et Emploi*, 116. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.4045>

Bouquin, S. (2006). Précarités et segmentations sociales, nouveaux facteurs de régulation des marchés du travail? Dans P. Cours-Salies & S. Le Lay (dir.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes* (pp. 185-206). Érés.

Bourdieu, P. (1986). La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64 (64), 3-19. https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1986_num_64_1_2332

Bourdieu, P. (1996). La double vérité du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114 (1), 89-90. <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3197>

Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Le Seuil.

Bourdieu, P. (2012). *Sur l'État. Cours au Collège de France (1989-1992)*. Raisons d'agir et Le Seuil.

Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NYU Press.

Bruchez, C., Mangold, P., & Schwaab, J. C. (2019). *Commentaire du contrat de travail. Quatrième édition, entièrement mise à jour et complétée, du commentaire Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez*. Réalités sociales et Union syndicale suisse.

Bruppacher, B. (2013, 28 avril). Die Annahme der Initiative wäre ein Eigengoal. *Schweiz am Sonntag*, 5.

Bühler, D. (2000, 5 avril). Working Poor hat es immer gegeben. *Coop Zeitung*, 18.

Bühler, J., & Lampart, D. (2022). *De l'importance des syndicats. Méta-analyse de l'influence des syndicats et des conventions collectives de travail sur les salaires, les conditions de travail et la productivité* (Dossier USS N°153). https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/153f_importance_des_syndicats.pdf

Burdett, K., & Mortensen, D. T. (1998). Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review*, 39 (2), 257. <https://doi.org/10.2307/2527292>

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. (2019). *Document de réflexion: analyse juridique du potentiel de discrimination des variables explicatives servant à mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes*. Département fédéral de l'intérieur DFI – Confédération suisse.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. (2023, 22 août). *Les raisons des écarts salariaux entre les femmes et les hommes*. <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Burki, A., & Ebel, L. (2008). «À l'heure des petites mains...» *L'embauche d'ouvrières italiennes: enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*. Alphil.

Calderaro, C. (2020). Postface. Dans S. Federici, M. Kuehni, M. Simonet & M. Merteuil (dir.), *Travail gratuit et grèves féministes* (pp. 85-108). Entremonde.

Calderaro, C. (2022). La critique féministe-marxiste: du travail domestique aux théories de la reproduction sociale. *Travail, genre et sociétés*, 48 (2), 113-128. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0113>

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84 (4), 772-793. <https://www.jstor.org/stable/2118030?seq=1>

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*.

Caritas. (1998). *Trotz Einkommen kein Auskommen. Working Poor in der Schweiz* (Positionspapier N°7). Caritas.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Gallimard.

Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* Le Seuil et la République des idées.

Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zentler-Munro, D. (2022). Seeing beyond the Trees: Using Machine Learning to Estimate the Impact of Minimum Wages on Labor Market Outcomes. *Journal of Labor Economics*, 40 (S1), 203-247. <https://doi.org/10.1086/718497>

Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), pp. 1405-1454. <https://doi.org/10.1093/qje/qjz014>

Charles, M. (2011). A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status. *Annual Review of Sociology*, 37, 355-371. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102548>

Chauvin, S., Le Courant, S., & Tourette, L. (2021). Le travail de l'irrégularité. Les migrant-es sans papiers et l'économie morale de l'emploi. *Revue européenne des migrations internationales*, 37 (1-2), <https://doi.org/10.4000/remi.18344>

Chesnais, F. (1997). *La mondialisation du capital*. Syros.

Christe, S. (2005). « À travail égal, salaire égal », une revendication féministe? L'exemple du conflit du cadran métal (1937-1946). Dans S. Christe, N. Natchkova, M. Schick, & C. Schoeni (dir.), *Au foyer de l'inégalité* (pp. 245-288). Antipodes.

Clemens, J. (2021). How do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins. *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1), 51-72. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.51>

Collectif pour la grève féministe. (2023). *Les inégalités entre les femmes et les hommes. Preuve par les chiffres* (Cahier de doléances). Grève féministe Neuchâtel. https://grevefeministe-ge.ch/wp-content/uploads/2023/06/2023_00-12_Cahier-de-doleances.pdf

Commission fédérale de la poste. (2022, 24 novembre). *Communiqué de la commission fédérale de la poste PostCom*.

Communauté économique européenne. (1989). *Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs*. <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/community-charter-of-fundamental-social-rights-of-workers.html>

Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). (2020a). *Le minimum vital social de l'aide sociale*. https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/grundlagen_und_studien/2020_SozExistenzminimum_def_f.pdf

Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). (2020b). *Pauvreté et seuils de pauvreté*. https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/grundlagen_und_studien/2020_Grundlagendokument_Armutsgrenze_SKOS_f.pdf

284

Conseil d'État du canton et république de Neuchâtel. (2013). *Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil à l'appui d'un projet de loi portant modification de la loi sur l'emploi et l'assurance chômage (LEmpl) (Salaire minimum)*. Département de l'économie et de l'action sociale.

Conseil fédéral. (1919). *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la réglementation des conditions de travail*.

Conseil fédéral. (1996). Message relatif à une nouvelle constitution fédérale. *Feuille fédérale, I* (1), 1-653.

Conseil fédéral. (2012). *Rapport donnant suite au postulat (09.3655) Schenker Silvia « Assurance générale du revenu » du 12 juin 2009*.

Conseil fédéral. (2013a). Message du 8 mars relatif à la modification de la loi sur les étrangers (Intégration). *Feuille fédérale*, 2131-2178.

Conseil fédéral. (2013b). *Message relatif à l'initiative populaire « Pour la protection de salaires équitables » (Initiative sur les salaires minimums)*.

Conseil fédéral. (2016). Message additionnel du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la modification de la loi fédérale sur les étrangers (Intégration). *Feuille fédérale*, pp. 2665-2698.

Conseil fédéral. (2020). *Pour un examen global de la problématique des sans-papiers. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat de la Commission des institutions politiques du Conseil national du 12 avril 2018* (18.3381).

Constitution de l'OIT (1919). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Coullery, P. (2018). *Der Anspruch auf existenzsichernde Leistungen und seine verfassungsrechtlichen Grundlagen. Rechtsgutachten zuhanden der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe*. Berner Fachhochschule. https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/Publikationen/Studien/2019_Gutachten-Existenzminimum.pdf

Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). (2025). *La Cour confirme la validité d'une grande partie de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE*. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2025-11/cp250136fr.pdf>

Cours-Salies, P., & Le Lay, S. (2006). *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*. Èrès.

Crédit Suisse. (2001, 18 décembre). *Bulletin*.

285

Crettaz, E. (2018). La pauvreté laborieuse en Suisse: étendue et mécanismes. *Social Change in Switzerland*, (15). <https://doi.org/10.22019/SC-2018-00005>

Darmangeat, C. (2016). *Le Profit déchiffré. Trois essais d'économie marxiste*. Éditions La Ville brûle.

Daum, T. (2010). Warnung vor Mindestlohninitiative des SGB. *Schweizer Arbeitgeber*, 3.

Davis, A. Y. (1981). *Women, Race and Class*. Random House.

de Dardel, J. (2007). *Révolution sexuelle et mouvement de libération des femmes à Genève (1970-1977)*. Antipodes.

de Nicolò, M. (1962). *Die Sozialpolitik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes*. Keller.

Degen, B. (2010, 6 mai). *Paix du travail*. Dictionnaire historique de la Suisse. <https://hls-dhs-dss.ch/articles/016535/2010-05-06>

Denknetz. (2005). Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik. *Jahrbuch 2005*, 165-169.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche. (2024). *Modification de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCCT). Rapport explicatif relatif à l'ouverture de la procédure de consultation*. Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.

Dickens, R., & Manning, A. (2004). Has the National Minimum Wage Reduced UK Wage Inequality? *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, 167 (4), 613-626. <https://www.jstor.org/stable/3559879?seq=1>

Dorlin, E. (dir.). (2009a). *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. PUF.

Dorlin, E. (2009b). Vers une épistémologie des résistances. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination* (pp. 5-18). PUF.

Dowling, E. (2021). *The Care Crisis: What Caused it and How Can we End it?* Verso.

Draca, M., Machin, S., & Van Reenen, J. (2011). Minimum Wages and Firm Profitability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3 (1), 129-151. <https://doi.org/10.1257/app.3.1.129>

Dube, A. (2019). *Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence. An Independent Report on the Impacts of Minimum Wages, to Inform the UK Government's Decisions on the Remit of the Low Pay Commission beyond 2020*. HM Treasury. <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>

Dube, A., & Lindner, A. (2021). City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do? *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1), 27-50. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.27>

Dube, A., & Lindner, A. S. (2024). *Minimum Wages in the 21st Century* (Working Paper N°32878). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w32878>

Dube, A., & Zipperer, B. (2024). Own-Wage Elasticity: Quantifying the Impact of Minimum Wages on Employment. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w32925>

Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2011). Do Frictions Matter in the Labor Market? Accessions, Separations and Minimum Wage Effects. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1877624>

Dujarier, M.-A. (2015). *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. Éditions La Découverte.

Dupont, S. (2025, juin 18). Salaires minimaux en danger. *Le Courrier*.

Durkheim, E. (1893). *De la division du travail social* (éd. 2007). PUF.

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2022). Reallocation Effects of the Minimum Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137 (1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>

Ebel, M., & Fiala, P. (1983). *Sous le consensus, la xénophobie : paroles, arguments, contextes, 1961-1981* (Vol. 16). Institut de science politique.

Egg, C. (2022, 3 juin). Der Hinterrücks-Vertrag von Syndicom mit Smood. *Work*. <https://www.workzeitung.ch/2022/06/der-hinterruecks-vertrag-von-syndicom-mit-smood/>

Eigenmann, J. (2025, 13 juin). Les « working poor », en Suisse aussi. *Le Temps*, 17.

Emmenegger, P. (2024). *The Power to Dismiss: Trade Unions and the Regulation of Job Security in Western Europe*. Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198709237.001.0001>

Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (dir.). (2012). *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. International Policy Exchange Series, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199797899.001.0001>

Employés suisses. (2013, 28 novembre). *Die Mindestlohninitiative braucht es nicht* (communiqué de presse).

Engels, F. (1845). *Die Lage der arbeitenden Klasse in England* (Vol. 2) (éd. 1990). Dietz.

Erbbacher, F. (1997, 26 octobre). Tagesthema. *Basler Zeitung*, 3.

Eribon, D. (2018). *Retour à Reims*. Flammarion.

Erne, R. (2025a). Ohne EU-Mindestlohn kein soziales Europa. Dans *Blätter für deutsche und internationale Politik*. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, (5). <https://www.blaetter.de/ausgabe/2025/mai/ohne-eu-mindestlohn-kein-soziales-europa>

Erne, R. (2025b, 20 février). Salaire minimum européen : coup de théâtre juridique. *L'Événement syndical*.

Falquet, J., Hirata, H., Kergoat, D., Labari, B., Le Feuvre, N., & Sow, F. (dir.). (2010). *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Presses de Sciences Po.

Farris, S. R., & Bergfeld, M. (2022). Low-skill no More! Essential Workers, Social Reproduction and the Legitimacy-crisis of the Division of Labour. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 23 (2-3), 342-358. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2022.2077400>

Federici, S. (1975). *Wages against Housework*. Power of Women Collective, Falling Wall Press.

Federici, S. (2020). Grève du travail reproductif et construction de communs reproductifs. Dans S. Federici, M. Kuehni, M. Simonet & M. Merteuil (dir.), *Travail gratuit et grèves féministes* (pp. 26-47). Entremonde.

Federici, S. (2021). Du « salaire au travail ménager » à la politique des communs. *Travail, genre et sociétés*, 2 (46), 179-184. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0179>

288 Fehlmann, L. (2025, 12 juillet). Galère des salaires : que peuvent faire nos élus pour nous enrichir ? *Blick.ch*. <https://www.blick.ch/fr/suisse/galere-des-salaires-nos-elus-peuvent-ils-nous-enrichir-id21043546.html>

FER, CCIG, CGI, FMB, GEM, & UAPG. (2024). *Agir pour Genève, priorité des organisations économiques*. https://www.cgionline.ch/wp-content/uploads/2024/01/mp_brochure_dpg_2023_pppv2.pdf

Ferro Luzzi, G., Ramirez, J., & Weber, S. (2023a). « *Impact du salaire minimum* » : *Analyse des données agrégées du chômage* (mandat : impact du salaire minimum à Genève N°1). IREG, Haute école de gestion de Genève (HEG GE | HES-SO); Université de Genève. <https://www.ge.ch/document/premier-rapport-evaluation-introduction-du-salaire-minimum-genevois-2023>

Fischer, P., Boughaba, Y., & Meffre, V. (2024). *Conditions d'études et de vie dans les Hautes écoles suisses. Rapport principal de l'enquête 2024 sur la situation sociale et économique des étudiantes et des étudiants*. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/36147161>

Flubacher, R. (2000, 16 décembre). Familien sind ein Armutsrisiko. *TagesAnzeiger*.

Flückiger, Y. (2001). Bas salaires : Reconnaître le problème pour y apporter une solution. *Sécurité sociale*, (3), 118-119.

Flückiger, Y., Deutsch, J., & Silber, J. (1999). *La population des « bas salaires » et des « working poor » en Suisse*. OFS. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:76318>

Fluder, R., & Kessler, D. (2024). Familles: Risque de pauvreté accru après un divorce. *Sécurité sociale CHSS*. <https://sozialesicherheit.ch/fr/familles-risque-de-pauvrete-accru-apres-un-divorce>

Flütsch, A. (1993, 1^{er} juillet). Jetzt kommen die mageren Jahre. *Blick*.

Foucault, M. (1966). *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*. Gallimard.

Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité I. La volonté de savoir*. Gallimard.

Foucault, M. (1997). *Il faut défendre la société. Cours au Collège de France (1975-1976)*. Le Seuil/Gallimard.

Fraser, N. (avec Ferrarese, E.). (2011). *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*. La Découverte.

Frei, A. (1988). Entre l'utopie et la tradition. Les femmes socialistes et l'émancipation 1920-1980. Dans K. Lang, P. Hablützel, M. Mattmüller, & H. Witzig (dir.), *Solidarité, débats, mouvement. Cent ans de Parti socialiste suisse, 1888-1988* (pp. 215-246). Éditions d'en bas.

289

Friot, B. (2021). *Puissances du salariat*. Points Essais.

Fritschi, H. (1996, 3 novembre). Die Löhne sind zum Abschuss freigegeben. *SonntagsZeitung*.

Gaillard, S., & Oesch, D. (2000). *Rapport d'experts sur les salaires minimums* (Dossier USS N°6).

Galerand, E., & Kergoat, D. (2014). Consubstantialité vs intersectionnalité? À propos de l'imbrication des rapports sociaux. *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2), 44-61. <https://doi.org/10.7202/1029261ar>

Gallot, F., Noûs, C., Pochic, S., & Séhili, D. (2020). L'intersectionnalité au travail. *Travail, genre et sociétés*, 44 (2), 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025>

Gallusser, D. (2026, 5 janvier). Nie seit dem Zweiten Weltkrieg war die Lohnentwicklung schwächer. *Work*, 8. <https://www.workzeitung.ch/2026/01/nie-seit-dem-zweiten-weltkrieg-war-die-lohnenentwicklung-schwaecher/>

Geiser, T. (1998). Gibt es ein Verfassungsrecht auf einen Mindestlohn? Dans B. Ehrenzeller, P. Mastronardi, R. Schaffhauser, R. J. Schweizer, & K. A. Vallender (dir.), *Der Verfassungsstaat vor neuen Herausforderungen*. Dike.

Gemperli, S. (2014, 16 mai). Mit angezogener Handbremse. *Neue Zürcher Zeitung (NZZ)*, 10.

gfs.bern. (2014). *Analyse des votations fédérale du 18 mai 2014* (VOX N°115). <https://swissvotes.ch/attachments/7d4dc9e7847309a7bcbfb0e2e39924dec9444a4d7f1ce63bf2d031ff2ef005cf>

Giraud, B. (2024). *Réapprendre à faire grève*. PUF.

Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2024). The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes. *Journal of Labor Economics*, 42 (S1), 293-333. <https://doi.org/10.1086/728471>

Glenn, E. N. (2009). De la servitude au travail de service : Les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. PUF (pp. 22-70).

290

Glinz, F. (2000, 8 décembre). Gewerkschaften gegen Hungerlöhne. *Blick*.

Gould, E., Schieder, J., & Geier, K. (2026, 20 octobre). *What Is the Gender Pay Gap and Is It Real? The Complete Guide to How Women Are Paid Less Than Men and Why it Can't Be Explained Away*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/>

Gourd, É. (1919). À travail égal, salaire égal. *Le Mouvement féministe*, 85, 101.

Gourd, É. (1924). *Une nouvelle enquête sur les conditions de travail à domicile dans les professions de l'aiguille*. *Le Mouvement féministe*, 12 (184), 61-63.

Gouvernement de la République et canton du Jura. (2015). *Message relatif au projet de loi sur le salaire minimum cantonal*. <https://www.jura.ch/Htdocs/Files/v/3fecb6c00edd3280437bb474f9667e391a07499ecd494b647feadf39997d3730.pdf>

Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs. A Theory*. Simon & Schuster.

Grand Conseil du canton de Vaud. (2025). *Préavis du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur les initiatives populaires cantonales « Pour le droit de vivre dignement de son travail – pour un salaire minimum cantonal » (initiatives constitutionnelle et législative)*. https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2022-2027/25_LEG_21_RCmaj.pdf

- Grandjean, A. (2016). Personnalité morale et rationalité selon Kant. *Archives de philosophie*, 79 (2), 387-399. <https://doi.org/10.3917/aphi.792.0387>
- Gremaud, S. (2025, 26 août). Le bénévolat, un engagement « gagnant-gagnant ». *Le Courrier*.
- Greppi, S., & Marazzi, C. (2026, 10 février). Ventidue franchi bastano? *La Regione*.
- Greppi, S., Cavalli, S., & Marazzi, C. (2022). *La gratuità si paga. Le metamorfosi nascoste del lavoro*. Edizioni Casagrande.
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., & Tavora, I. (2017). *A New Labour Market Segmentation Approach for Analysing Inequalities: Introduction and Overview*. Dans D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson, & I. Tavora (dir.), *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, Manchester University Press, (pp. 1-32). <https://doi.org/10.7765/9781526125972.00007>
- Grosjean, A. (2026, 29 janvier). Bilan positif pour le salaire minimum genevois | L'Événement syndical. *L'Événement syndical*. <https://www.evenement.ch/articles/bilan-positif-pour-le-salaire-minimum-genevois>
- Günter, A. (2001, 30 mai). Die Gastrobranche will ihr Image verbessern. *Berner Zeitung*.
- Gurny, R., & Ringger, B. (2022). *Für alle und für alle Fälle: die Allgemeine Erwerbsversicherung AEVplus; die Umschulungsoffensive; die Revision des Migrationsrechts*. Edition 8.
- Gutzwiller, B. (2014, 5 mars). Der nächste Streich. *Basler Zeitung*, 30.
- Halrynjo, S., & Mangset, M. (2024). Motherhood Penalty – Beyond Bias? From Stereotypes to Substitutability Structures. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 32 (4), 729-755. <https://doi.org/10.1093/sp/jxae027>
- Harasztosi, P., & Lindner, A. (2019). Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review*, 109 (8), 2693-2727. <https://doi.org/10.1257/aer.20171445>
- Haunreiter, K., Kuehni, M., Benelli, N., Zurbuchen, A., Spartaco, G., & Streckheisen, P. (2019). Marché complémentaire : rémunération et couverture sociale. *Sécurité sociale CHSS*, 3, 31-37.
- Häusermann, S., Abou-Chadi, T., Bürgisser, R., Enggist, M., Mitteregger, R., Mosimann, N., & Zollinger, D. (2022). *Wählerschaft und Perspektiven der Sozialdemokratie in der Schweiz*. NZZ Libro.

Head-König, A.-L. (2010, 14 janvier). *Migrations intérieures*. Dictionnaire historique de la Suisse (DHS). <https://hls-dhs-dss.ch/articles/007992/2010-01-14/>

Head-König, A.-L. (2015, 5 mars). Travail féminin. Dans *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*. <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/013908/2015-03-05/>

Heim, J., Ischer, P., & Rota, M. (2025). L'engagement bénévole des bénéficiaires de l'aide sociale: Un équilibre délicat entre épanouissement, reconnaissance et attentes institutionnelles. *Chronique Internationale de l'IRES*, (191), 3-19.

Helmer, É. (2023). *Mendier peut-être*. Verdier.

Hermann, I. (2024). The Historical and Institutional Formation of Swiss Political Culture. Dans P. Emmenegger, F. Fossati, S. Häusermann, Y. Papadopoulos, P. Sciarini, & A. Vatter (dir.), *The Oxford Handbook of Swiss Politics* (pp. 33-49). Oxford University Press.

Husser, P. (2017). Der Grundbedarf in der Sozialhilfe: Von der Wissenschaft zur Willkür. *Jusletter*.

292 Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., & Zelenska, T. (2015). Minimum Wage Channels of Adjustment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54 (2), 199-239. <https://doi.org/10.1111/irel.12091>

Hochschild, A. (2024). *Stolen Pride*. The New Press.

Huber, A. (2000, 21 juin). Die Wirtschaft ist nicht an allem schuld. *Coop Zeitung*, 14.

Huke, N. (2025). Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten. *AIS-Studien*, 18 (1), 27-42.

Husson, M. (2005). Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux. *hussonet*. <http://hussonet.free.fr/these/min.pdf>

Huysmans, J. (2000). The European Union and the Securitization of Migration. *Journal of Common Market Studies*, 38 (5), 751-777. <https://doi.org/10.1111/1468-5965.00263>

I Verdi del Ticino. (2015). *Salviamo il lavoro in Ticino!* <https://verditicino.squarespace.com/salviamo-il-lavoro-in-ticino>

International Labour Organization. (1970). *Convention 131: Convention concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement*. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1970/70B09_503.pdf

Jones, C. (1949). An End to the Neglect of the Problems of the Negro Woman! *Political Affairs*, 3-19.

Joyce, R., Cribb, J., Lindner, A., Waters, T., Xu, X., Giupponi, G., & Wernham, T. (2021). *The Distributional and Employment Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes*. <https://doi.org/10.1920/wp.ifs.2021.4821>

Kalbermatter, J. (2020). *Bleiberecht in der Gastro-Küche: Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus*. Seismo.

Kalbermatter, J. (2025). Integrationspolitik und Kontrolllücken in der Schweizer Arbeitskraftpolitik. Dans A. Spéth, D. Iten, & L. Brügger (dir.), *Schweizer Kapitalismus. Erfolgsmodell in der Krise* (pp. 182-196). Mandelbaum.

Kalbermatter, J., Pons-Vignon, N., Martinelli, A., & Pelizzari, A. (2025). *Repenser l'application du droit du travail. Enseignements comparatifs de la co-exécution en Allemagne, en Pologne et en Italie* (Rapport pour le Left Group du Parlement européen). SUSPI.

Kant, I. (1975). *Gesammelte Schriften*. De Gruyter.

Kant, I. (1997). *Leçons d'éthique*. Le Livre de poche.

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz). (2014). KV Schweiz beschliesst Stimmfreigabe. *Context*, (3), 3.

Kehrli, C. (2020). Minimum vital. Dans J.-M. Bonvin, V. Hugentobler, C. Knöpfel, P. Maeder, & U. Tecklenburg (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse* (pp. 326-329). Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.20729.0060>

Keller, V. (2025). *Chronologie aide sociale en Suisse 2000-2024. Gérer la pauvreté. Interventions et décisions aux niveaux fédéral, cantonal et communal*. 4^e édition élargie. Avenir Social.

Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 35-44). PUF.

Kergoat, D. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination* (pp. 111-125). PUF.

Kopp, D. (2025). Do Recruiters Penalize Men Who Prefer Low Hours? Evidence from Online Labor Market Data. *Journal of Labor Economics*. <https://doi.org/10.1086/736153>

Kozák, M., & Picot, G. (2025). The Politics of the Minimum Wage: Explaining Introduction and Levels. *British Journal of Industrial Relations*, 63 (1), pp. 161-179. <https://doi.org/10.1111/bjir.12836>

Krais, B. (1981). Einleitung. Dans P. Bourdieu (dir.), *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht* (pp. 7-21). Europäische Verlagsanstalt.

Kuehni, M. (2020). Se libérer par le travail, se libérer du travail : Perspectives féministes. Dans S. Federici, M. Kuehni, M. Simonet & M. Merteuil (dir.), *Travail gratuit et grèves féministes* (pp. 71-84). Entremonde.

Kuehni, M., Cousin, P.-F., & Odier Da Cruz, L. (2015). Les travailleurs pauvres en Suisse. Mécanismes de différenciation et enjeux de subordination. *Les notes de l'Institut européen du salariat* (35).

La grève générale de 1918. Crises, conflits, controverses (2018). *Traverse, revue d'histoire*, 2.

Lampart, D. (2025). *Stagnation des salaires réels: Une politique patronale menée sur le dos des personnes qui travaillent*. https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/251125_LSE_24/251125_LSE_2024_discours_DL_FR.pdf

294

Lampart, D., Gallusser, D., & Werder, C. (2023). *De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant!* (Dossier USS N°156). https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/156f_salaires_femmes.pdf

Lampart, D., Gisler, E., Kircali, T., & Meier, S. (2023). *Rapport USS sur la répartition 2023, la répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse*. (Dossier USS N°154). https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/230109_JMK/154f_rapport_repartition_2023.pdf

Le Bayon, S., & Verdugo, G. (2025). Salaires minima en Europe: un rattrapage bienvenu. Dans OFCE (dir.), *L'économie européenne 2026* (pp. 57-17). PUF.

Leisibach, P. (2023, 5 mai). Mindestlöhne lohnen sich nicht. *Blog avenir suisse*. <https://www.avenir-suisse.ch/mindestloehne-lohnen-sich-nicht/>

Lempen, K. (2025). *Les salaires minimaux: évolutions en droit suisse*. Journée du CERT, Droit collectif du travail.

Lübker, M., & Schulten, T. (2025). *WSI-Mindestlohnbericht* (Report N°100). WSI Institute of Economic and Social Research. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009066/p_wsi_report_100_2025.pdf

Lübker, M., & Schulten, T. (2026). WSI-Mindestlohnbericht 2026 : Konsolidierung der neuen Europäischen Mindestlohnpolitik. *WSI-Mitteilungen*, 79 (2).

Maccarone, V. (2025). Common Pressures, Uneven Trajectories: The Variegated Europeanisation of Wage Regulation Institutions. *British Journal of Industrial Relations*, 1-13. <https://doi.org/10.1111/bjir.70038>

Mach, A., & Oesch, D. (2003). Collective Bargaining between Decentralization and Stability: A Sectoral Model Explaining the Swiss Experience During the 1990s. *Industrielle Beziehungen*, 10 (1), pp. 5-27.

Maggi, R. (2017). *Salari Minimi in Ticino: Sintesi dei risultati prodotti per il gruppo strategico «salviamo il lavoro in Ticino»*. Istituto di Ricerche Economiche, USI.

Mahon, P. (2024). Salaire minimum cantonal et conventions collectives étendues: L'étonnante histoire de la motion Ettlín. *Newsletter DroitDuTravail.ch*. <https://libra.unine.ch/bitstreams/6d8a4b86-2e6c-4da5-9a1c-cffe32613b76/download>

Maiolino, A. (2011). *Als die Italiener noch Tschinggen waren. Der Widerstand gegen die Schwarzenbach-Initiative*. Seismo.

Manifest ausländischer Frauen. Hervorgegangen aus der Tagung «Probleme der ausländischen Arbeiterinnen und der Ehefrauen ausländischer Arbeiter» (1975, 22./23. Februar). Publié dans ECAP-CGIL (1978), *VIII. Tagung. Situation, Bildung und berufliche Qualifikation der emigrierten Frauen* (104-118). <https://edudoc.ch/record/19593/files/010030.pdf>

295

Manning, A. (2003). The Real Thin Theory: Monopsony in Modern Labour Markets. *Labour Economics*, 10 (2), 105-131. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00018-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00018-6)

Manning, A. (2021). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1), 3-26. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.3>

Marshall, T. H. (1950). Citizenship and social class. Dans T. H. Marshall & T. Bottomore (dir.), *Citizenship and Social Class* (1996 éd., pp. 1-51). Pluto Press. (253).

Martinelli, A. (2021). La «délocalisation sur place»: Une notion pour étudier le travail frontalier? Le cas du canton du Tessin (Suisse). *Les mondes du travail*. <https://arodes.hes-so.ch/record/10760>

Martinelli, A. (2023). Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse. *Chronique internationale de l'IRES*, (181), 47-53. https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/03/C181_intro-1.pdf

Martinelli, A. (2025a, 26 septembre). Capitalisme en crise (I): Dynamiques globales. *Services publics* 11, 6-7.

Martinelli, A. (2025b, 7 novembre). Capitalisme en crise (III): Enjeux pour la Suisse. *Services publics* 13, 6-7.

Martinez, I. Z., Marti, S., & Scheuer, F. (2025). L'influence des impôts sur la fortune sur la répartition de la fortune dans les cantons suisses, 1969-2018. *Social Change in Switzerland* (40).

Maruani, M., & Meron, M. (2013). Le travail des femmes dans la France du 20^e siècle. *Regards croisés sur l'économie*, 13 (1), pp. 177-193. <https://doi.org/10.3917/rce.013.0177>

Marx, K. (1898). *Salaire, prix et profit* (éd. 1969). Éditions sociales.

Marx, K. (1961). *Lohnarbeit und Kapital*. Dietz.

Marx, P. (2012). Labour Market Dualisation in France: Assessing Different Explanatory Approaches. *European Societies*, 14 (5), 704-726. <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.709874>

296 Maurice, A. (2002). L'utilitarisme migratoire en question. À l'encontre. <https://alencontre.org/europe/france/lutilitarisme-migratoire-en-question.html>

Mbembe, A. (2020). *Brutalisme*. La Découverte.

McAlevy, J. (2012). *Raising Expectations (and Raising Hell): My Decade Fighting for the Labor Movement*. Verso.

Méda, D. (2022). Quel fondement pour la reconnaissance des travailleurs essentiels? *Sociologie du travail*, 64 (1-2). <https://doi.org/10.4000/sdt.40638>

Meier, J. (2014, 17 avril). Verhandlen oder verordnen. *Beobachter*, 12.

Molo, R. (2014). La Convention 98 de l'OIT et la liberté syndicale en Suisse. Dans A. Andermatt & D. Bianchi (dir.), *Droit collectif du travail* (pp. 81-96). Helbing Lichtenhahn.

Monney, V. (2020). *Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse? Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours* (thèse de l'Université Panthéon-Sorbonne – Paris I et de l'Université de Lausanne). <https://theses.hal.science/tel-03243825>

Mosimann, A., Berrut, S., & Helfer, F. (2021). *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2021*. OFS.

- Müller, R. A. (2014). Verpolitisierung der Sozialpartnerschaft. *Schweizer Arbeitgeber*, 7.
- Müller, T., & Schulten, T. (2022). Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa. *Wirtschaft und Gesellschaft – WuG*, 48 (3), 335-364. <https://doi.org/10.59288/wug483.155>
- Müller, T., & Schulten, T. (2025). Das EUGH-Urteil zur Europäischen Mindestlohnrichtlinie: Ein guter Tag für das soziale Europa! *WSI Kommentar*, (7).
- Murphy, E., & Oesch, D. (2016). The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, 94 (3), 1221-1255. <https://doi.org/10.1093/sf/sov099>
- Nachtwey, O., & Mayer-Ahuja, N. (2021). *Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Suhrkamp.
- Neuhauser, J., & Birke, P. (2023). Migration and Labour Unrest during the Pandemic: Studies from Germany and Austria. *Economic and Labour Relations Review*, 34 (3), 426-443. <https://doi.org/10.1017/elr.2023.31>
- Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or Measurement: What Does the New Minimum Wage Research Say about Minimum Wages and Job Loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61 (4), 384-417. <https://doi.org/10.1111/irel.12306>
- Neumark, D., & Wascher, W. (2017). Reply to «Credible Research Designs for Minimum Wage Studies». *ILR Review*, 70 (3), 593-609. <https://doi.org/10.1177/0019793917698429>
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. The MIT Press.
- Noiriel, G. (1991). *La tyrannie du national. Le droit d'asile en Europe (1793-1993)*. Calmann-Lévy.
- Novak, E. (2014, 12 janvier). Mindestlohn wirkt wie ein Magnet. *Zentralschweiz am Sonntag*, 5.
- Oesch, D. (2003). Labour Market Trends and the Goldthorpe Class Schema: A Conceptual Reassessment. *Swiss Journal of Sociology*, 29 (2), 241-262.
- Oesch, D. (2006). *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Palgrave Macmillan.
- Oesch, D. (2007). Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990. *Swiss Political Science Review*, 13 (3), 337-368. <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2007.tb00081.x>

Oesch, D. (2022a). Contemporary Class Analysis. *JRC Publications Repository*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126506>

Oesch, D. (2022b). La structure économique et sociale de la Suisse. *LIVES Working Paper*, 2022 (94).

Oesch, D., & Murphy, E. (2017). La classe moyenne n'est pas en déclin, mais en croissance. L'évolution de la structure des emplois en Suisse depuis 1970. *Social Change in Switzerland*, 12.

Oesch, D., Graf, R., & Gaillard, S. (2005). Die Entwicklung des Tieflohnssektors in der Schweiz, 1998-2002. Eine Evaluation der SGB-Mindestlohnkampagne. (Dossier USS N°35). https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/news/05-35-entwicklung-tieflohnsektor-sg-doe-rg-def.pdf

OFAS. (2025a). *Activité professionnelle et pauvreté en Suisse*. OFAS.

OFAS. (2025b). *La pauvreté en Suisse. Une vue d'ensemble*. OFAS.

OFAS. (2025c). *Formation et pauvreté en Suisse*. OFAS.

298 OFS. (2024, 19 mars). *Branches avec un taux de postes à bas salaire supérieurs à la moyenne suisse, en 2022-2022, Graphique*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/30226083>

OFS. (2025a). *Conciliation travail et famille, travail non rémunéré*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere.html>

OFS. (2025b). *Indicateurs du marché du travail 2025. Résultats commentés*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/main-oeuvre-etrangere.assetdetail.35408365.html>

OFS. (2025c). *Taux de sous-emploi. Graphique*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conditions-travail/qualite-emploi/revenu-autres-prestations.assetdetail.33748326.html>

OFS. (2025d). *Branches avec un taux de postes à bas salaire supérieurs à la moyenne suisse, en 2024. Graphique*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/36195963>

OFS. (2026). *Pauvreté*. <https://www.bfs.admin.ch/content/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete/pauvrete-privations/>

pauvrete.html

Oschmiansky, H., & Oschmiansky, F. (2003). *Erwerbsformen im Wandel : Integration oder Ausschluss durch atypische Beschäftigung ?* WZB.

Oxfam international. (2026). *Rapport sur les inégalités 2026 : Résister au règne des plus riches*. Oxfam.

Parijs, P. V., & Vanderborght, Y. (2019). *Le revenu de base inconditionnel. Une proposition radicale*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.parij.2019.01>

Pärli, K. (2025). *Rechtsgutachten zum « Mindestlohn in der Stadt Schaffhausen im Kontext der nationalen Entwicklungen zu kommunalen und kantonalen Mindestlöhnen und insbesondere vor dem Hintergrund der Verwaltungsgerichtsurteile für Zürich und Winterthur »*. Juristische Fakultät der Universität Basel. https://Unia.ch/fileadmin/user_upload/Medienmitteilungen/2025-09-16-Gutachten-Mindestlohn-Schaffhausen.pdf

Pedrina, V. (2016). Lessons from Migrant Workers' Organisation and Mobilisation in Switzerland. Dans A. Choudry & M. Hlatshwayo (dir.), *Just Work ?* (pp. 129-148). Pluto Press.

Pedrina, V. (2018). *De la politique de contingentement à la libre circulation des personnes*. Unia. https://Unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Personenfreizuegigkeit-FlaM/De-la-politique-de-contingement-%C3%A0-la-libre-circulation-des-personnes.pdf

Pedrina, V., & Schäppi, H. (2021). *Die grosse Wende in der Gewerkschaftsbewegung*. Rotpunktverlag.

Pelizzari, A. (2009). *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. UVK.

Pelizzari, A. (2014). Les conséquences du vote anti-immigration sur les relations du travail. *Chronique internationale de l'IRES*, 147, 82-95.

Pelizzari, A. (2017). Suisse. Les syndicats et le débat sur la « préférence nationale » : Vers un nouveau régime migratoire ? *Chronique internationale de l'IRES*, 158, pp. 56-71.

Pelizzari, A. (2026, 13 février). Le bras long du travail. *Services publics*, 6-7.

Pelizzari, A., Martinelli, A., & Pons-Vignon, N. (2024). *Les inspections du travail face aux transformations du marché du travail : Une revue de la littérature (N°82686)*. HETSL. <https://www.hetsl.ch/laress/publications/detail/publication/>

les-inspections-du-travail-face-aux-transformations-du-marche-du-travail-une-revue-de-la-litterature

Pelizzari, A., Martinelli, A., & Pons-Vignon, N. (2025). L'inspection paritaire des entreprises à Genève : Leçons d'une initiative syndicale en matière de contrôle du marché du travail. *La Revue de l'IRES*, 115 (1), 3-36.

Perrenoud, M. (2021). La politique de la Suisse face à l'immigration italienne (1943-1953). Dans *Migrations, relations internationales et Seconde Guerre mondiale. Contributions à une histoire de la Suisse au 20^e siècle* (pp. 53-88). Alphil.

Pfander, M. (2014, 11 avril). Die Löhne steigen vor der Abstimmung. *Tages-Anzeiger*, 35.

Piguet, É. (2005). *L'immigration en Suisse depuis 1948. Une analyse des flux migratoires*. Seismo.

Piguet, É. (2006). *Einwanderungsland Schweiz. Fünf Jahrzehnte halb geöffnete Grenzen*. Haupt.

Piketty, T. (2013). *Le capital au 21^e siècle*. Le Seuil.

Pineiro, M. (2025, octobre 31). Jobs étudiants au rabais. *Le Courrier*.

Piore, M. J. (1987). Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. Dans W. Sengenberger (dir.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (pp. 67-97). Campus.

Piore, M. J. & Schrank, A. (2008). Toward Managed Flexibility: The Revival of Labour Inspection in the Latin World. *International Labour Review*, Vol. 147, N°1, 1-23. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00021.x>

Piore, M. J., & Schrank, A. (2018). *Root-cause Regulation: Protecting Work and Workers in the Twenty-first Century*. Harvard University Press.

Potier, J.-P. (2020). Karl Marx (et Friedrich Engels), les salaires et la question de la « paupérisation ». *Actuel Marx*, 68 (2), 138-155. <https://doi.org/10.3917/amx.068.0138>

Puder, J., Mendivil, R., Bafta, E., & Bafta, S. (2024). Überausbeutung – Ein begriffshistorischer und konzeptioneller Überblick. *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 138, 15-29.

Pulignano, V., & Domecka, M. (2025). *The Politics of Unpaid Labour: How the study of unpaid labour can help address inequality in precarious work*. Oxford University Press.

Purtschert, P., Falk, F., & Lüthi, B. (2015). Switzerland and « Colonialism without Colonies ». *Interventions*, 18, 1-17. <https://doi.org/10.1080/1369801X.2015.1042395>

Ramirez, J., Ivic, S., Weber, S., & Ferro Luzzi, G. (2025a). « *Impact du salaire minimum* » : Analyse des données de la STATENT (Mandat : analyse de l'impact du salaire minimum à Genève N°3/4). <https://www.ge.ch/document/troisieme-rapport-evaluation-introduction-du-salaire-minimum-genevois>

Ramirez, J., Ivic, S., Weber, S., & Ferro Luzzi, G. (2025b). « *Impact du salaire minimum* » : Analyse des effets sur les salaires (Mandat : Analyse de l'impact du salaire minimum à Genève N°4/4). IREGÉ.

Rau, O. (2026, janvier 22). Salaire minimum, zéro pragmatisme. AGEFI. <https://agefi.com/actualites/opinions/salaire-minimum-zero-pragmatisme>

Rechsteiner, P. (2011). *Conventions collectives de travail : protection et progrès*. https://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/news/Rechsteiner_Conventions_collectives_protection_et_progres.pdf

Reffe, J.-E., Burton-Jeangros, C., & Jackson, Y. (2023). *Sortir de la clandestinité. Les conséquences de la régularisation des travailleurs sans papiers*. Presses polytechniques et universitaires romandes.

Remund, C. (2014, 7 mars). « Ich müsste Stellen streichen ». *Coiffeure unter Druck. Gewerbezeitung*. https://www.gewerbezeitung.ch/de/news_archiv/ich-muesste-stellen-streichen/

Renault, E. (2023). *Abolir l'exploitation*. La Découverte.

Rey, S., & Kuehni, M. (2019). L'insertion des diplômé-es HES dans des métiers genrés. *Panorama : formation, orientation, marché du travail*. <https://arodes.hes-so.ch/record/4422>

Rieger, A. (2002, 16 décembre). *Lohnfrage als gesellschaftliche Frage*. Colloque du Gottlieb Duttweiler Institut.

Rieger, A. (2025). Entwicklung und Bedeutung des GAV in der Schweiz. Dans L. Cirigliano, J. C. Schwaab, & L. Schaub (dir.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (pp. 181-205). Helbing Lichtenhahn.

Rieger, A., & Gallusser, D. (2023). *25 Jahre Mindestlohn-Kampagne der Schweizer Gewerkschaften*. Unia. <https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/brochures/25-Jahre-Mindestlohn-Kampagne.pdf>

- Rieger, A., Pfister, P., & Alleva, V. (2012). *Verkannte Arbeit*. Rotpunktverlag.
- Rizza, R., Luigi, N. D., & Giullari, B. (2022). Labour Market Policies : De-regulation, Inclusion, and Dualisation. Dans *Capitalisms and Democracies*. Routledge.
- Robinson, C. (2000). *Black Marxism: The Making of the Black Radical Tradition*. University of North Carolina Press.
- Robinson, J. (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. Macmillan.
- Rytz, R. (1997). *Konkurrentin oder Kollegin? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbandes (SMUV), 1945-1980*. Travail de licence, Faculté d'histoire et de philosophie, Université de Berne.
- Sarat, A. (1990). « ... The Law Is All Over »: Power, Resistance and the Legal Consciousness of the Welfare Poor. *Yale Journal of Law and Humanities*, 2, 343-379.
- Schaufelbuehl, J. M. (dir.). (2009). *1968-1978 Ein bewegtes Jahrzehnt in der Schweiz. Une décennie mouvementée en Suisse*. Chronos.
- Scheidegger, E., & Brunetti, A. (2000, 24 mai). Einkommenszuschüsse statt Mindestlöhne. *Neue Zürcher Zeitung (NZZ)*, 23.
- Schellenbauer, P. (2013). Risiken und Nebenwirkungen von Mindestlöhnen. *AvenirSuisse online*. <https://www.avenir-suisse.ch/mindestlohne-risiken-und-nebenwirkungen/>
- Schilliger, S., Knoll, A., & Schwager, B. (2012). *Wisch und weg! Sans-Papiers-Hausarbeiterinnen zwischen Prekarität und Selbstbestimmung*. Seismo.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (dir.). (2013). *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Campus.
- Schneider-Ammann, J. (2013, 24 septembre). *Schlusswort in der Ständeratsdebatte 13.014*. Amtliches Bulletin Ständerat.
- Schröder, G. (2005, 28 janvier). *Rede vor dem World Economic Forum*. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/764468/34ef65fd4ea397b52229db984194e5f1/08-2-schroeder-data.pdf?download=1>
- Schulzen, T., & Müller, T. (2017). Living Wages – Normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn. *WSI Mitteilungen*, 70 (7), 507-514.

Schulten, T., Müller, T. & Eldring, L. (2015), Prospects and Obstacles of a European Minimum Wage Policy. Dans : G. Van Gyes & T. Schulten (dir.), *Wage Bargaining under the new European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive* (pp. 327-359). European Trade Union Institute (ETUI).

Schultheis, F., & Schulz, K. (dir.). (2015). *Société à responsabilité limitée*. Raisons d'agir.

Schüpbach, K. (2024, 2 février). *Statut de saisonnier: Quel impact sur les salaires des immigrés? Entre pouvoir du marché et droits du travail*. KOF Institut. <https://kof.ethz.ch/fr/news-et-manifestations/kof-bulletin/numeros/2024/02/Statut-de%20saisonnier-quel-impact-sur-les-salaires-des-immigres-Entre-pouvoir-du-marche-et-droits-du-travail.html>

Schüpbach, S. (2025). *Statistique des assurances sociales suisses 2025. Compte global et séries temporelles AVS, AI, PC, PP, AMal, AA, APG, AC, AFam, Ptra*. OFAS.

Schweizer Radio und Fernsehen (SRF). (1996, 12 décembre). *Émission Marktplatz*.

Schweizer Radio und Fernsehen (SRF). (2014, 9 mai). Mindestlohn-Initiative. Abstimmungs. *Émission Arena*.

Schweizer, S. (2014). Mindestlohn-Initiative beschert der Linken eine herbe Niederlage. Datenbank der eidgenössischen Volksabstimmungen. *Swissvotes*. <https://swissvotes.ch/attachments/e4b558b4a2b1e9b7265aa5b3de44b8794dc7134fda239d79a0f065cf2183d08>

SECO. (2024). *Rapport FlaM 2023*. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/berichte-des-seco-ueber-den-vollzug-der-flankierenden-massnahmen/flam-bericht_2023.html

SECO. (2025). *Conventions collectives de travail*. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html

Seiller, P., & Silvera, R. (2020). Sales boulots. *Travail, genre et sociétés*, 43 (1), 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.043.0025>

Sengenberger, W. (1987). *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Campus.

Senn, T. (1996, juin 30). Ich glaube nicht, dass die Politik fähig ist zu handeln. *SonntagsZeitung*, 21.

Seo, H. (2021). « Dual » Labour Market? Patterns of Segmentation in European Labour Markets and the Varieties of Precariousness. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27 (4), 485-503. <https://doi.org/10.1177/10242589211061070>

Service juridique et législatif (S JL). (2007). *Lettre du 30.10.2007, Initiative constitutionnelle Dolivo pour un droit à un salaire minimum*. Canton de Vaud.

Sheldon, G. (2013, 29 décembre). Die Arbeitslosigkeit fällt weiter. *Schweiz am Sonntag*, 3.

Simmel, G. (1908). *Les pauvres* (éd. 1987). PUF.

Simonet, M. (2020). Dans S. Federici, M. Kuehni, M. Simonet & M. Merteuil (dir.), *Travail gratuit et grèves féministes* (pp. 48-60). Entremonde.

Sonderegger, A. (1996, 6 novembre). *TagesAnzeiger*.

SSR-gfs.bern. (2014). *Tendance: analyse d'opinion sur la votation fédérale du 18 mai 2014*. gfs.

Stamm, M. (2025). *Von unten nach oben. Arbeiterkinder und ihre Bildungsaufstiege an das Gymnasium*. Beltz Juventa.

Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27 (3), 583-602. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00151-X](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00151-X)

Standing, G. (2017). *Le Précariat. Les dangers d'une nouvelle classe*. Les Éditions de l'Opportun.

Stark, J. (1995, 24 août). Preise und Löhne radikal senken. *Die Weltwoche*.

Stiglitz, J. E., & Weiss, A. (1981). *Credit Rationing in Markets with Imperfect Information*. <https://doi.org/10.7916/D8V12FT1>

Studer, B. (2019, 12 juin). Grève des femmes (1991). Dans *Dictionnaire historique de la Suisse*. <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/058286/2019-06-12/>

Studer, R. (2026, 27 janvier). Berne: Cette attaque contre les salaires minimums passe mal. *Blick*.

Stutz, H., & Bauer, T. (2002). *Modèles de revenu minimum garanti. Effets sociopolitiques et économiques. Recherche bibliographique sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales*. BASS (Rapport de recherche N°15/03).

Stutz, H., Stettler, P., Dubach, P., & Gerfin, M. (2019). *Berechnung und Beurteilung des Grundbedarfs in den SKOS-Richtlinien. Schlussbericht*. BASS/CSIAS.

Swissinfo. (2000, 9 décembre). Migros relève ses salaires les plus bas. *Swissinfo*. <https://www.swissinfo.ch/fre/finance/migros-rel%C3%A8ve-ses-salaires-les-plus-bas/1792432>

Syndicat industrie et bâtiment (SIB). (1998). *Congrès USS: proposition 1 sur la politique salariale*.

Tabin, J.-P. (2014). Politique sociale, assurances, filet : les mots pièges. *Reiso, Revue d'information sociale*. <https://reiso.org/articles/themes/politiques/286-politique-sociale-assurances-filet-les-mots-pieges>

Tabin, J.-P. (2021). Le côté obscur de l'État social. Dans Caritas Suisse (dir.), *Almanach social: La pauvreté exclut* (pp. 71-84). Caritas.

Tabin, J.-P. (2025). *Manuel de politique sociale suisse*. Éditions HETSL.

Tabin, J.-P., & Knüsel, R. (2023). *Lutter contre les pauvres. Les politiques de la mendicité en Suisse*. Éditions d'en Bas.

Tabin, J.-P., Frauenfelder, A., Togni, C., & Keller, V. (2010). *Temps d'assistance. Le gouvernement des pauvres en Suisse romande depuis la fin du 19^e siècle (nouvelle édition revue)*. Antipodes.

Talahite, F. (2010). Genre, marché du travail et mondialisation. Dans *Le sexe de la mondialisation* (pp. 43-56). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.falqu.2010.01.043>

Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. Penguin Books UK.

Tischhauser, P. (2013, 7 avril). Nun wollen auch Bürgerliche den Mindestlohn. *SonntagsZeitung*, 9.

Tobler, L. (2025). Niemand soll weniger als 4500 Franken verdienen. *Die Wochenzeitung*. <https://www.woz.ch/2528/20-jahre-Unia/niemand-soll-weniger-als-4500-franken-verdienen!/EFBHDGKFXKD7>

Todesco, M. (2023). Vers un salaire minimum cantonal vaudois ? *L'Événement syndical* 4. <https://www.evenement.ch/articles/vers-un-salaire-minimum-cantonal-vaudois>

Todesco, M. (2024, 3 octobre). Le salaire minimum n'a toujours pas d'impact sur le chômage. *L'Événement syndical*. <https://www.evenement.ch/articles/le-salaire-minimum-genevois-na-toujours-pas-dimpact-sur-le-chomage>

Todesco, M. (2025, 12 décembre). Les Fribourgeois rejettent le salaire minimum. *L'Événement syndical* 19, 9. <https://www.evenement.ch/articles/les-fribourgeois-rejettent-le-salaire-minimum>

Togni, C. (2015). *Le genre du chômage. Assurance chômage et division sexuée du travail en Suisse (1924-1982)*. Antipodes.

Torriero, H. (2010). Justice distributive aristotélicienne en droit fiscal selon la jurisprudence du TF. Une étude de philosophie du droit sur la notion de « Sachgerechtigkeit ». *ZSR/RDS*, 129, 131-161.

Trampusch, C. (2008). Von einem liberalen zu einem post-liberalen Wohlfahrtsstaat : Der Wandel der gewerkschaftlichen Sozialpolitik in der Schweiz. *Swiss Political Science Review*, 14, 49-84. <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2008.tb00096.x>

Uhlmann, F., Fleischmann, F., & Tschirky, N. (2023). *Gutachten zur Frage der Gültigkeit der Volksinitiative « Existenzsichernde Löhne »*. https://www.stadtluzern.ch/_docn/4991413/Beilage_Gutachten_Gueltigkeit_Volksinitiative_Existenzsichernde_Loehne_jetzt.pdf

306 Uhlmann, F., Stalder, B., & Wilhelm, W. (2021). *Gutachten zuhanden der Städte Zürich, Kloten und Winterthur betreffend Gültigkeit der Volksinitiativen « Ein Lohn zum Leben »*. https://parlament.winterthur.ch/_docn/3586643/2022.14W_-_Beilage_4_-_Gutachten_zuhanden_der_Staedte_Zuerich_Kloten_und_Winterthur_betreffend_Gueltigkeit_der_Volksinitiative_mit_dem_Titel_Ein_Lohn_zum_Leben.pdf

Un tableau intéressant. (1919, 2 août). *Le Métallurgiste. Organe officiel de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers*, 28-30, 2-3. <https://www.e-newspaperarchives.ch/?a=d&d=LLS19190802-01.2.12>

Unia. (1996, 4 avril). « Unia » – *le nouveau syndicat du tertiaire*.

Unia. (2006, septembre). *Motion du syndicat Unia au congrès USS*.

Unia. (2009). *Rapport et proposition à l'Assemblée des délégués : Initiative pour un salaire minimum légal en Suisse*.

Unia. (2014, 16 avril). *Communiqué de presse Unia*.

Unia. (2026). *Les sans-papiers ont des droits*. Unia Suisse. <https://Unia.ch/fr/guides/sans-papiers>

Union Helvetia. (2000). *Rapport 1997-1999 à l'attention de l'Assemblée des délégués*.

- Union suisse des arts et métiers (USAM). (2014). *Journal spécial pour la votation*.
- Union syndicale suisse. (1992). *Programme de travail de l'Union syndicale suisse accepté par le Congrès extraordinaire du 9 et 10 juin 1992*.
- Union syndicale suisse. (1994). *Rapports d'activité de 1990 à 1993*.
- Union syndicale suisse. (1999). *Pas de salaire au-dessous de 3000 francs* (Dossier USS N°67).
- Union syndicale suisse. (2008, 15 avril). *Die neue Mindestlohnkampagne mit drei Zielen* (contribution de P. Rechsteiner).
- Verschueren, H. (2014). Free Movement or Benefit Tourism: The Unreasonable Burden of Brey. *European Journal of Migration and Law*, 16, 147-179.
- Villiger, C. (2009). « Notre ventre, leur loi ! » *Le Mouvement de libération des femmes de Genève*. Alphil.
- Vogt, V. (2013). Gesetzliche Mindestlöhne verstossen gegen die Lohnfreiheit. *Schweizer Arbeitgeber*, 18.
- von Gunten, L., Gerber, B., Rumo, S., Gillmann, G., & Dubach, M. (2023). *Statistique de la Suisse. 13 Sécurité sociale*. OFS.
- Vontobel, W. (1998, 7 août). Mit Almosen vom Staat Hungerlöhne aufbessern. *CASH*, 10.
- Vosko, L. F., & et Closing the Enforcement Gap Research Group (dir.) (2020). *Closing the Enforcement Gap: Improving Employment Standards Protections for People in Precarious Jobs*. University of Toronto Press.
- Vuille, A. (2016). Des différences marquées entre les principales communautés étrangères. *Terra Incognita*, 22-26.
- Walters, D., Johnstone, R., Frick, K., Quinlan, M., Baril-Gingras, G., & Thébaud-Mony, A. (2011). *Regulating Workplace Risks: A Comparative Study of Inspection Regimes in Times of Change*. Edward Elgar.
- Weber, S., Ramirez, J., Ivic, S., & Ferro Luzzi, G. (2024). « Impact du salaire minimum » : *Analyse des données administratives du chômage (PLASTA)* (Mandat : Analyse de l'impact du salaire minimum à Genève N°2/4). <https://www.ge.ch/document/deuxieme-rapport-evaluation-introduction-du-salaire-minimum-genevois>

- Wegelin, J. (2001, 3 janvier). Diese Löhne sind stossend. *Handelszeitung*.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press.
- Wolfson, P., & Belman, D. (2019). 15 Years of Research on US Employment and the Minimum Wage. *LABOUR*, 33 (4), 488-506. <https://doi.org/10.1111/labr.12162>
- Wyposz, C. (2010, 26 octobre). Marché du travail : le Nobel des frictions. *Le Temps*.
- Zacheo, R. (2026, 23 janvier). Au Jura, une initiative pour réformer le salaire minimum. *L'Événement syndical*, 9.
- Zimmermann, A. (2016). *Sources provenant du temps de la grève nationale figurant dans les archives des syndicats antérieurs à Unia – rapport pour le centenaire de la grève nationale de 2018*.
- Zobrist, L. (2021). Le peu d'efficacité des salaires minimaux dans la lutte contre la pauvreté. *La vie économique*. <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2021/12/les-salaires-minimaux-instrument-peu-cible-de-lutte-contre-la-pauvrete/>

CATALOGUE

Véréna Keller

OUTIL 12 – MANUEL CRITIQUE DE TRAVAIL SOCIAL

15.5 x 23.5 cm, broché, 2026, 304 pages, CHF 30.- / 33 €,

ISBN : 978-2-88284-085-1

Le travail social est censé répondre à une multitude de besoins et de problèmes. Comment le fait-il et avec quels résultats ? Quels en sont les mandataires et les destinataires ? En fait, qu'est-ce que le travail social ? À qui et à quoi sert-il ?

Ce manuel critique répond à ces questions en proposant un large tour d'horizon du travail social en Suisse. Il est analysé, tour à tour, comme un élément de la politique sociale, comme une pratique professionnelle, comme un métier et comme une discipline.

Un ouvrage de référence non seulement pour les étudiant-es et les professionnel·les, mais pour toutes les personnes intéressées par les questions sociales et le travail social.

Cet ouvrage est une co-édition entre les Éditions HETSL et les Éditions ies de la HETS Genève.

Jean-Pierre Tabin

OUTIL 11 – MANUEL DE POLITIQUE SOCIALE SUISSE

15.5 x 23.5 cm, broché, 2025, 218 pages, CHF 25.- / 27 €,

ISBN : 978-2-88284-084-4

Plus que jamais, la politique sociale est à l'agenda. Les votations concernant la maladie, la vieillesse, l'accident, le chômage, la pauvreté, l'invalidité ou la parentalité se succèdent, et chaque année des initiatives sur ces objets sont déposées. Mais les débats autour de l'action de l'État oublient souvent les raisons principales qui ont conduit à l'adoption de politiques sociales : éviter les désordres sociaux, apaiser les conflits de travail, faire nation et conforter une certaine idée des rôles de sexe. Afin de sortir des allant-de-soi, ce livre propose une analyse sociologique de l'émergence de la politique sociale en Suisse et de son architecture actuelle. Il s'attache à établir la genèse des risques et besoins sociaux reconnus dans le but de mieux comprendre ce que le Conseil fédéral a nommé « la diversité sauvage » de l'État social helvétique.

Sous la direction de Sylvie Ray-Kaeser, Alexandre Lambelet,

António Magalhães de Almeida et Virginie Dessouages

OUTIL 10 – JOUER? PERSPECTIVES POUR L'ERGOTHÉRAPIE ET LE TRAVAIL SOCIAL

15.5 x 23.5 cm, broché, 2025, 280 pages, CHF 25.- / 27 €,

ISBN : 978-2-88284-083-7

Le jeu – ou l'activité ludique – est omniprésent dans les foyers, les maisons de quartier, les institutions et les services socio-sanitaires. Pourtant, il est rarement questionné ou reconnu comme une pratique professionnelle à part entière. Est-il un outil pédagogique ou thérapeutique, un prétexte, un support d'observation, un levier de participation ou un moyen de communication? Peut-il être un objectif d'intervention, une fin en soi, porteuse de sens, source de plaisir et d'émancipation? Le tout à la fois?

Cet ouvrage, rassemblant des contributions d'enseignant-es-chercheur-es de la HETSL ainsi que d'intervenant-es du terrain, s'adresse aux étudiant-es et professionnel-les du travail social et de l'ergothérapie ainsi que, plus largement, de la santé. Il croise des résultats de recherches, des témoignages et des réflexions critiques autour du thème du jeu dans les pratiques professionnelles. À partir d'une diversité de pratiques ludiques (jeux de société, théâtre, escape games, jeux de prévention, clowns en établissements médico-sociaux, etc.), il explore les fonctions du jeu, ses enjeux éthiques, relationnels et politiques, mais aussi les résistances qu'il suscite.

Les contributions de cet ouvrage montrent que le jeu, bien plus qu'un simple divertissement, est un véritable levier de transformation sociale, un moteur de changement bénéfique pour la santé, pour créer du lien et ouvrir d'autres formes possibles d'accompagnement.

Ce livre, sous la direction de Sylvie Ray-Kaeser, Alexandre Lambelet, António Magalhães de Almeida et Virginie Dessauges, rassemble les contributions de : Béatrice Bertho, Romain Bertrand, Robert Frund, Tiffany Guggenheim, Uwe Heinrich, Julien Jaunin, Anne Jetzer, Daniel Lambelet, Noémie Lavanchy, Mireille Le Berre, Marie Leuba, Helen Lynch, Murielle Martin, Gil Meyer, Linda Miceli, Valentine Perrelet, Basile Perret, Maud Plumettaz-Sieber, Annelise Spack, Évelyne Thommen, Aline Veyre, Thierry Wendling, Ines Wenger.

Sous la direction de Valérie Hugentobler, avec la collaboration de Maurice Avramito et Melissa Ischer. Préface de Bernard Ennuyer

CAHIER 59 – VIEILLIR ET HABITER AUTREMENT

14.0 x 21.5 cm, broché, 2024, 128 pages, CHF 30.- / 30 €, ISBN : 978-2-88284-082-0

Aujourd'hui, de nombreux modèles d'habitats alternatifs voient le jour en Suisse et en Europe qui, tous, visent à permettre aux personnes âgées de bien vieillir en restant insérées socialement. Ni logements privés traditionnels ni institutions d'hébergement, ces habitats innovants présentent une offre de prestations et services très diverse. L'originalité de ce livre est de proposer une synthèse des questions contemporaines liées à l'habitat alternatif dans la vieillesse en articulant la réflexion avec la sociabilité et le pouvoir d'agir des personnes âgées.

Éditions HETSL, chemin des Abeilles 14
CH-1010 Lausanne
Tél. 021 651 62 00
editions@hetsl.ch
www.hetsl.ch/editions

Tous ces ouvrages sont disponibles chez votre libraire

Ils sont diffusés en Suisse par :
Albert le Grand
Route de Beaumont 20, 1700 Fribourg
Tél. 026 425 85 95 – Fax 026 425 85 90

Ils sont diffusés hors de Suisse par :
CID, rue Robert-Schuman 18, 84227 Charenton-le-Pont, France

Imprimé par la Buona Stampa, à Pregassona, en mai 2026

LE PRIX DE LA DIGNITÉ

LES POLITIQUES DU SALAIRE MINIMUM EN SUISSE

La persistance de travailleuses et travailleurs pauvres (*working poor*) révèle les limites du marché du travail à garantir des conditions de vie décentes et pose la question du rôle de l'État social dans la régulation des relations professionnelles. Introduit dans de nombreux pays, le salaire minimum s'est progressivement imposé comme un instrument central pour répondre à ces enjeux.

Réunissant des chercheurs et des chercheuses ainsi que des professionnel·les du marché du travail, cet ouvrage collectif propose une analyse approfondie des politiques de salaire minimum en Suisse. Il éclaire les mécanismes qui entretiennent les bas salaires dans certains secteurs, retrace les luttes sociales et les débats politiques ayant conduit à l'adoption de salaires minimums légaux dans plusieurs cantons et analyse les fondements normatifs du « prix de la dignité », entendu comme le seuil en deçà duquel une rémunération devient socialement inacceptable.

En croisant les perspectives de la recherche, des syndicats, des mouvements féministes et des organisations de défense des droits des personnes migrantes, l'ouvrage analyse les effets de ces politiques sur le fonctionnement du marché du travail et sur le partenariat social. Il montre en particulier que le salaire minimum est un enjeu central des luttes contemporaines pour la justice sociale.