L'expérience allemande : l'Union européenne et les risques de sous-enchère salariale

Autor(en): **Gavillet, André**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **32 (1995)**

Heft 1237

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1015715

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

L'EXPÉRIENCE ALLEMANDE

L'Union européenne et les risques de sous-enchère salariale

La libre circulation des personnes, donc des travailleurs, est un principe fondamental des traités de l'Union européenne. Cette règle constitue, on le sait, une des pierres d'achoppement des négociations, même au niveau bilatéral. Mais comment le problème est-il perçu à l'intérieur de l'Union. Leçon venue d'Allemagne.

REPÈRES

On recense en Suisse quelque 250 conventions collectives. Elles sont de portée variable: des conventions de branches, de portée supracantonale (109), comme celle de l'industrie des machines ou de l'horlogerie, qui concerne 85% des salariés. Certaines sont de portée plus limitée, passées par exemple avec une seule entreprise. Même dans les secteurs bien syndicalisés, tous les travailleurs ne sont pas concernés, par exemple 66% seulement dans la construction, 59% dans le trafic aérien.

Les branches très féminisées sont peu protégées par des conventions collectives; textile, habillement, santé, commerce de détail.

D'une façon générale, les conventions modèle comme celles de l'horlogerie et de la métallurgie créent une illusion d'optique sur l'organisation du travail en Suisse entre partenaires sociaux.

D'où l'urgence d'aller plus loin dans une perspective européenne.

(*ag*) Toute adhésion de la Suisse à la libre circulation européenne, même avec de longs délais d'adaptation et des clauses de sauvegarde, fera l'objet d'un référendum. Il faut donc s'y préparer par un renforcement des conventions collectives et du partenariat social.

L'abattement des frontières peut-il provoquer une sous-enchère salariale? C'est la question décisive. Le plus souvent en guise de réponse on s'est référé à l'exemple allemand. Les salaires y sont élevés, comme en Suisse. Mais on n'a pas observé, disait-on, de flux migratoire. Le travailleur étranger ne se déplace que s'il est au bénéfice d'un contrat de travail; d'autre part les syndicats veillent au respect des conventions salariales. Cette réponse pouvait être confirmée par l'exemple suisse: le recours obligé à une main-d'œuvre étrangère nombreuse, dans le bâtiment et certains secteurs industriels, n'a pas entraîné de déréglementation salariale. Les conventions collectives s'appliquent à tous; les syndicats y veillent. Pertinente peut-être dans sa généralité, cette négation de tout problème n'est pas entièrement satisfaisante, au vu, précisément, de l'expérience allemande.

Protection du bâtiment

Le bâtiment, y compris le second œuvre, représente en Allemagne deux millions de places de travail. Si en ancienne RDA les besoins de construction et de rénovation demeurent élevés, en Allemagne de l'Ouest en revanche le bâtiment a subi une régression de 5%. La concurrence plus acharnée a poussé à la sous-enchère salariale; on prétend que 150 000 travailleurs venus des pays européens constituent une main-d'œuvre bon marché. Le ministre du travail et des affaires sociales, Norbert Blüm, a donc fait voter par le Bundestag une loi, de durée limitée à deux ans, qui exige que les travailleurs étrangers soient au bénéfice des conditions allemandes en salaire et en temps libre. Les tarifs contractuels les plus bas sont visés par la loi. La loi allemande renvoie à une systématique bien connue (cf. *NZZ*, 1.12.95): celle des conventions collectives déclarées de force obligatoire. Le patronat allemand du bâtiment, moins souple que celui de la métallurgie, refuse les nouvelles conditions. Comment déclarer de force obligatoire une convention que refuse un des partenaires? Tel est le problème allemand.

En Suisse

L'intégration du marché européen (quelle que soit la forme) posera la même question. Il faut donc s'y préparer tout de suite sans attendre la conclusion, éventuelle, d'un traité. La Suisse a une expérience forte des conventions collectives, mais elles protègent à peine la moitié des travailleurs, et les conditions qui permettent de les rendre de force obligatoire sont en Suisse très restrictives.

Mais, plus importante encore est l'évolution du partenariat. La tendance est de faire des conventions un cadre très général, mais d'en exclure la question des salaires. Le néolibéralisme considère les accords conventionnels sur les salaires comme une cartellisation influençant les coûts alors que les prix sont libres! Le renforcement des conventions collectives va donc à contre-courant de ce libéralisme-là. Mais l'enjeu, ce n'est pas seulement la paix sociale, mais un accord européen. Le patronat ne peut pas vouloir l'un (l'Europe) et refuser l'autre (l'extension des conventions collectives).

Il n'y aura pas, il faut sans cesse le répéter, de politique européenne sans réforme intérieure. L'organisation du travail est au centre de toute réflexion et de toute action. Il est coupable de ne pas s'y atteler, dès maintenant. ■

LOI SUR LE TRAVAIL

Compensation du travail de nuit

(*ag*) On sait que la définition du travail de nuit, donc soumis à autorisation, a été revue dans un sens très favorable aux employeurs. Comme dans un été nordique, le jour durera jusqu'à 23 h. Le Conseil fédéral avait prévu que le travail de nuit (23 h. – 6 h.) devait être compensé en temps et il avait fixé à 10% des heures de nuit ce droit à un repos supplémentaire. Au nom de la déréglementation et pour sa bonne conscience au nom de la liberté de négociation entre les partenaires sociaux, le Conseil des Etats avait biffé toute obligation légale. Navette entre les deux chambres. Finalement la commission du