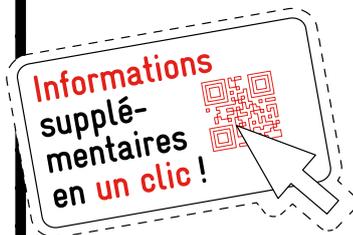


Libre circulation et mesures d'accompagnement

Pas de corset pour le marché du travail



Tobias Schlegel

«avenir – points de vue» présente des analyses, positions et suggestions pour l'avenir de la Suisse. Des faits et des arguments d'Avenir Suisse – indépendant, mais pas neutre – pour une économie de marché et une société libérale.

En bref

Les mesures d'accompagnement (MA) à la libre circulation des personnes, en particulier l'importance croissante des salaires minimaux, rendent plus difficile l'intégration sur le marché du travail des jeunes en début de carrière, des personnes peu qualifiées ou plus âgées. Elles poussent à l'automatisation et à la délocalisation. Les consommateurs paient des prix trop élevés, car des concurrents étrangers sont écartés du marché dans certaines branches en raison des MA. L'objectif premier des MA a ainsi été manqué.

En substance, les MA formulent le principe suivant lequel tous les travailleurs, y compris ceux qui sont détachés depuis l'étranger, sont tenus de respecter les salaires et conditions de travail en vigueur au niveau local. En cas de violation de ce principe, différentes mesures telles que des salaires minimaux contraignants, des conditions de travail harmonisées ou des sanctions peuvent être décidées.

Les MA ont été introduites en 2004 en tant que mesure compensatoire pour répondre aux craintes de pression salariale liées à la libre circulation des personnes. Depuis, les MA ont été renforcées à sept reprises. De nombreuses études parues entre-temps ont démontré que les répercussions négatives redoutées de la libre circulation sur le marché du travail ne se sont pas produites. L'influence des MA sur ce résultat n'est pourtant pas démontrée.

Nous présentons plusieurs options de réforme pour les MA. Ces propositions vont de la suppression de la procédure facilitée de déclaration de force obligatoire générale des CCT à une limitation des MA à certaines branches particulières. A moyen terme, une abrogation des MA et le retour à un marché du travail libéral sont souhaitables.

1. Un marché du travail libéré, mais accompagné

Evolution politique

Le marché du travail : un terrain de jeu politique



Contenu des MA

– Le principe: une concurrence équitable

Définitions de notions spécifiques aux MA



1.1_Libre circulation en échange d'un accompagnement accru

Par la signature de l'accord sur la libre circulation des personnes en 1999, le Conseil fédéral consacrait définitivement la rupture avec la politique migratoire des décennies précédentes¹. En pratique, celle-ci encourageait l'immigration d'une main-d'œuvre peu qualifiée et le maintien des structures en place. L'abrogation successive de la préférence nationale et des contingents, induite par la libre circulation des personnes, a permis dès 2004 de mieux accorder l'immigration provenant des Etats membres de l'UE/AELE aux besoins du marché du travail, ce qui constitue finalement le meilleur moyen de gérer la migration. Dans le même temps, le principe de non-discrimination² exigeait l'abandon des contrôles préalables de salaires et de conditions de travail pour les citoyens de l'UE/AELE. Afin d'instaurer la liberté de prestation de services avec l'UE, la Suisse a également dû s'accorder aux directives européennes sur le détachement de personnel. Pour une partie du monde politique, ces évolutions étaient liées à la crainte d'une pression sur les salaires des travailleurs résidents. Ainsi, la libre circulation des personnes et des services n'a pu être obtenue qu'en échange d'une plus forte régulation du marché du travail, sous forme de mesures d'accompagnement (MA). Celles-ci égratignent l'accord sur la libre circulation en certains points, comme le démontrent les critiques répétées de la Commission européenne envers la procédure helvétique (NZZ 2008; Tagesanzeiger 2011).

1.2_Les MA: un paquet de mesures en constante expansion

Les MA marquent le passage d'un système de contrôle général et préventif des salaires et des conditions de travail à un système de contrôles ponctuels, effectués a posteriori (Conseil fédéral 1999). Le but fondamental des MA est d'empêcher la sous-enchère salariale faite à des travailleurs étrangers en matière de conditions usuelles de salaire et de travail «dans une région, une profession ou une branche»³; l'objectif est la protection des travailleurs résidents et la garantie d'une concurrence équitable entre résidents et étrangers (Kaufmann 2010). Pour que cette concurrence soit effective, les MA doivent être respectées par tous les employeurs et salariés, quels que soient leur domicile ou leur origine. Le respect des MA est contrôlé par les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons. Le paquet de mesures contient actuellement les points principaux suivants:

- **Facilitation de la déclaration de force obligatoire générale des → conventions collectives de travail (CCT)**⁴: si des abus répétés envers des salaires ou des temps de travail usuels sont commis dans une branche réglementée par une CCT qui n'a pas force obligatoire, alors cette CCT peut être étendue de manière facilitée à toute la branche, sur proposition des → commissions tripartites (CT) et avec l'approbation des parties signataires de la CCT. L'extension est dite facilitée, car elle est déjà possible si les employeurs soumis à la CCT emploient plus de la moitié du total des travailleurs de la branche. En revanche, pour une déclaration de force obligatoire ordinaire, il faut en outre que la majorité des employeurs et des travailleurs de la branche soient liés par la CCT avant son extension⁵.
- **Contrats-types de travail (CTT) avec salaires minimaux**: dans les branches sans CCT, et en cas de constat de sous-enchère salariale répétée et abusive par rapport aux salaires usuels, les commissions tripartites peuvent demander à la Confédération ou aux cantons la promulgation d'un CTT pour une durée déterminée incluant des

1 Déjà en 1991, avec le «modèle des trois cercles», le Conseil fédéral avait essayé de mieux adapter l'immigration aux besoins du marché du travail (Freiburghaus et Guggisberg 1998).

2 Art. 2 de l'accord entre la Suisse et l'UE sur la libre circulation des personnes (RS 0.142.112.681).

3 Par simplification, nous nous limiterons par la suite à mentionner les conditions usuelles de salaire et de travail.

4 Les mots marqués d'une → sont décrits dans le glossaire en page 8.

5 Art. 2 al. 3 et 3^{bis} de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la CCT (RS 221.215.311).

salaires minimaux contraignants⁶. Depuis avril 2017, les CTT existants peuvent être prolongés, sous condition de violations répétées du barème des salaires minimaux du CTT ou de possibles sous-enchères en cas de disparition du CTT.

– **Détachement de personnel**: les employeurs étrangers – c.-à-d. les employeurs dont le siège est à l'étranger ou les entreprises étrangères ayant une succursale en Suisse – sont obligés de respecter les «conditions minimales de travail et de salaire»⁷ pour le détachement de leurs salariés dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière.

L'extension progressive de la libre circulation aux nouveaux Etats membres de l'UE entre 2006 et 2017 a été assortie à chaque fois d'un durcissement des mesures d'accompagnement. Par exemple, la déclaration de force obligatoire générale d'une CCT a été facilitée en 2006 par l'abandon du quorum de 30% d'employeurs exigé auparavant. La protection des intérêts minoritaires parmi les employeurs – l'objectif initial de ce quorum – a été transférée aux autorités. La présente étude analyse l'impact de la libre circulation et des MA sur l'immigration et les salaires après plus de dix ans de pratique (chapitre 2) et les problèmes qui en résultent pour les travailleurs, les employeurs et les consommateurs (chapitre 3).

2. Effets de la libre circulation sur le marché du travail

2.1_Quantité, qualité et complémentarité de l'immigration

Plusieurs études ont tenté de quantifier les répercussions de la libre circulation des personnes sur l'immigration. L'une d'entre elles évalue une augmentation de l'immigration nette totale de 10 000 à 15 000 personnes par an (Bolli, Schlöpfer et Siegenthaler 2015) résultant d'une immigration plus forte, conjuguée à une émigration constante, pour les ressortissants de l'UE/AELE et d'une immigration en baisse provenant des pays tiers. Une autre étude, en revanche, ne conclut qu'à un effet statistique insignifiant de la libre circulation sur l'immigration (Can, Ramel et Sheldon 2013).

En relation avec les MA, il est particulièrement intéressant de connaître la proportion de travailleurs étrangers qui ont des coûts d'entretien personnels potentiellement inférieurs aux travailleurs indigènes et qui pourraient de ce fait exercer une pression sur les salaires redoutée au niveau politique. Il s'agit des frontaliers, des titulaires d'une autorisation de courte durée (3 à 12 mois), et des travailleurs tenus d'annoncer leur séjour inférieur à 90 jours par an, tels que les travailleurs détachés. Le nombre de travailleurs titulaires d'une autorisation de courte durée inférieure à 90 jours a plus que doublé depuis 2004, et celui de frontaliers a également fortement augmenté (+85%). Cela étant, ces travailleurs représentent une part relativement restreinte au regard du nombre total de personnes exerçant une activité lucrative. Depuis 2004, cette part a augmenté de deux points de pourcentage, pour atteindre 7,6%⁸. Il y a toutefois des disparités régionales. Dans les cantons de Genève et du Tessin, le nombre de frontaliers a quasiment doublé depuis 2002 ; ils représentent aujourd'hui près d'un quart des personnes en activité (SECO 2016a). Un indicateur pertinent est aussi le nombre de titulaires d'un permis d'établissement (durée de 5 ans) qui viennent pour la première fois en Suisse. Leur nombre a augmenté de 5% par an depuis 2004, ils représentent aujourd'hui 7,2% des personnes en activité (OFS 2016a).

Les analyses relatives au niveau de qualification des immigrants ne permettent pas de constater des effets d'éviction à grande échelle. La part d'immigrants en provenance de l'UE/AELE avec une formation tertiaire a fortement augmenté depuis 2002, passant de 33% à 57%. En revanche, moins de personnes avec une formation secondaire inférieure

Durcissement continu
des MA



Mouvements migratoires

– Pas de changements
significatifs

Plus de frontaliers et de
séjours de courte durée
(90 jours)



– Haut niveau de quali-
fication des immigrants

6 Art. 360a al. 1 Code des obligations (RS 220).

7 Art. 2 al. 1 Loi fédérale sur les travailleurs détachés (SR 823.20).

8 Y compris les personnes venant d'Etats tiers (hors UE/AELE), car il n'y a pas de statistiques séparées.

– Effets surestimés de la libre circulation des personnes

Evolution des salaires
– Peu d'effets négatifs

– Impact peu clair des MA

sont venues en Suisse ; leur part est passée de 36 % en 2002 à 15 % actuellement (SECO 2016a). En parallèle, il n'y a pas d'effet d'éviction – c.à-d. un taux de chômage plus fort ou un taux de personnes en activité plus bas – chez les travailleurs à faible qualification nés en Suisse. Pour les personnes moyennement ou hautement qualifiées, les effets cumulés d'éviction sont très limités⁹. Il y a deux raisons à cela : les immigrants fournissent des compétences complémentaires à celles des travailleurs résidents (Siegenthaler 2015), et ils ont contribué à la création de nouvelles places de travail (Ruffner et Siegenthaler 2016). Le premier point est renforcé par le fait que les entreprises suisses recrutent souvent directement à l'étranger pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée (B,S,S. 2013).

Dans l'ensemble, on constate que les effets de la libre circulation sur l'immigration et l'emploi sont surestimés dans le discours politique, que ce soit pour légitimer le développement des mesures d'accompagnement ou pour critiquer la libre circulation. Cette distorsion narrative profite à des coalitions comprenant les organisations patronales et les syndicats d'une part, les partis conservateurs nationalistes d'autre part.

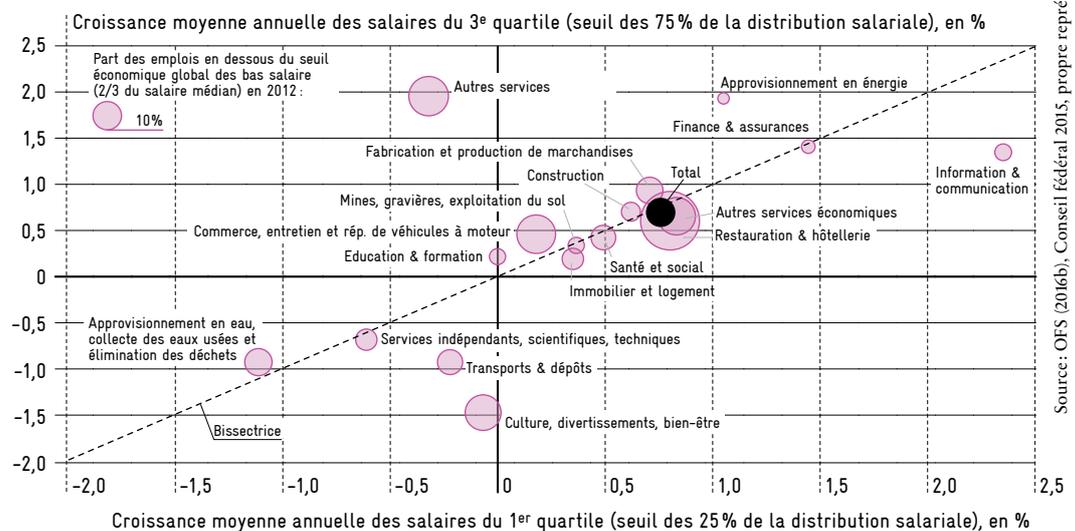
2.2_Evolution et distribution des salaires

De nombreuses études ont eu pour objet l'évolution des salaires dans le cadre de la libre circulation – et aucune n'a pu faire apparaître des éléments démontrant une influence négative sur l'évolution générale des salaires. Bien au contraire : le « dividende de la libre circulation » équivaut à une année de revenus supplémentaires tous les 17 ans (Grünenfelder 2016). Si tous n'ont pas profité de la libre circulation dans la même proportion, c'est bien en raison de la complémentarité des compétences des immigrants décrite ci-dessus. Pour les Suisses et les Suissesses peu qualifiés, la libre circulation semble avoir un effet positif sur les salaires réels (Müller, Asensio et Graf 2013). Pour les plus qualifiés, ainsi que pour les travailleurs étrangers avec peu de qualifications, il y a des indices d'une croissance salariale légèrement réduite¹⁰.

Comment les salaires des branches réglementées (donc soumises à une CCT et avec un contrôle des salaires usuels) ont-ils évolué ? Les mesures d'accompagnement ont-elles eu un impact ? Ce dernier point demeure peu clair car il n'est pas possible

Croissance moyenne annuelle des salaires réels des premier et troisième quartiles (2004–2014)

Les salaires des travailleurs qui appartiennent au quart inférieur de la distribution salariale (1^{er} quartile)¹¹ et ceux qui se rapprochent du quart le plus élevé (3^e quartile) se sont développés de manière similaire dans de nombreuses branches (points à partir de la bissectrice).



Source: OFS (2016b), Conseil fédéral 2015, propre représentation

9 Pour une discussion détaillée sur la qualification des immigrants, cf. Schellenbauer 2015.

10 Pour une vue globale des analyses actuelles, cf. Conseil fédéral 2015.

11 Le premier quartile est souvent utilisé comme indicatif du seuil de salaire le plus bas.

de trouver un modèle qui indiquerait que les branches fortement conventionnées ont connu une croissance salariale plus forte et plus équilibrée que les branches sans réglementations salariales équivalentes. La figure de la page précédente montre que la croissance moyenne annuelle des salaires réels a été positive dans la plupart des branches et qu'il n'y a pas de découplage systématique de la croissance des salaires réels au sein de la distribution salariale globale.

Ceci concerne avant tout les branches ayant le plus fort taux de bas salaires telles que la restauration, le commerce ou d'autres services (placement de personnel, travail temporaire). Beaucoup de branches à bas salaires ont un taux d'immigration supérieur à la moyenne (SECO 2016b). Cela n'a pour l'instant pas engendré d'effets négatifs sur la distribution salariale. Toutefois, un certain découplage peut être constaté pour les «autres services» (p. ex. ateliers de réparation, teintureriers, coiffeurs ou instituts de beauté).

3. Distorsion du marché du travail par les MA

Les évolutions historiques de l'immigration et des salaires décrites au chapitre 2 font douter de la nécessité des MA. De plus, celles-ci génèrent des problèmes potentiels sur le marché du travail que nous examinons ci-après. Notre attention se porte principalement sur les effets économiques globaux négatifs possibles. L'exécution des MA et la bureaucratie qui en résulte ne sont pas considérés ici¹².

3.1_Restrictions à un marché du travail libéral

L'existence d'un taux d'activité élevé et d'un taux de chômage bas en comparaison internationale est souvent expliquée par la relative flexibilité du marché du travail en Suisse. Pourtant, cette dernière est de plus en plus restreinte par l'augmentation du nombre de CCT (déclarées de force obligatoire), en particulier par les barèmes de salaires minimaux qui ont gagné en importance ces dernières années (SECO 2014). Les conséquences à moyen terme en seront une limitation de la croissance du nombre d'emplois et une mauvaise gestion du changement structurel.

Les salaires minimaux décrits dans les CCT sont souvent utilisés comme référence pour la définition des «salaires usuels» d'une branche entière. Une augmentation de 27 à 434 CCT incluant des salaires minimaux, comme cela a été le cas entre 2003 et 2014, signifie qu'il existe désormais dans les faits un salaire minimal pour bien plus de branches et bien plus de travailleurs, alors même que le nombre de salariés effectivement soumis à une CCT est resté stable (cf. figure de la page suivante, colonnes noires).

Un salaire minimal devient contraignant pour une branche entière lorsque la CCT le prévoyant fait l'objet d'une déclaration de force obligatoire générale. Cet instrument – en particulier la déclaration d'extension facilitée introduite dans le cadre des MA – a été intensivement utilisé par la Confédération et les cantons depuis 2004. Le nombre de CCT déclarées de force obligatoire est passé de 37 (en 2003) à 73 (en 2014); durant cette même période, le nombre de travailleurs concernés est passé de 376 000 à 992 000 (cf. figure de la page suivante, colonnes roses)¹³. Pas moins de 35% des personnes en activité sont désormais soumises à des règles de salaires minimaux prévues par des CCT, soit ordinaires, soit ayant fait l'objet d'une extension. Il n'est pas possible d'estimer le nombre de personnes indirectement soumises à ces salaires minimaux, car ces derniers sont aussi utilisés comme référence pour interpréter la notion de «salaires usuels».

D'autres facteurs ont joué un rôle dans l'augmentation du nombre de CCT déclarées de force obligatoire générale. Parmi ceux-ci: l'extension des activités syndicales

– Pas d'influence négative de l'immigration sur les salaires

– Analyse économique globale

Marché du travail
– Peu de flexibilité

– De nombreuses CCT déclarées de force obligatoire

– Effets négatifs des salaires minimaux

¹² Sur les questions actuelles d'exécution, cf. Merckx 2016.

¹³ Les données de l'OFST (2016b) sont utilisées. Le SECO (2014) gère aussi une statistique du nombre de CCT déclarées de force obligatoire générale. L'analyse de ces données est faite par Schlegel (2017).

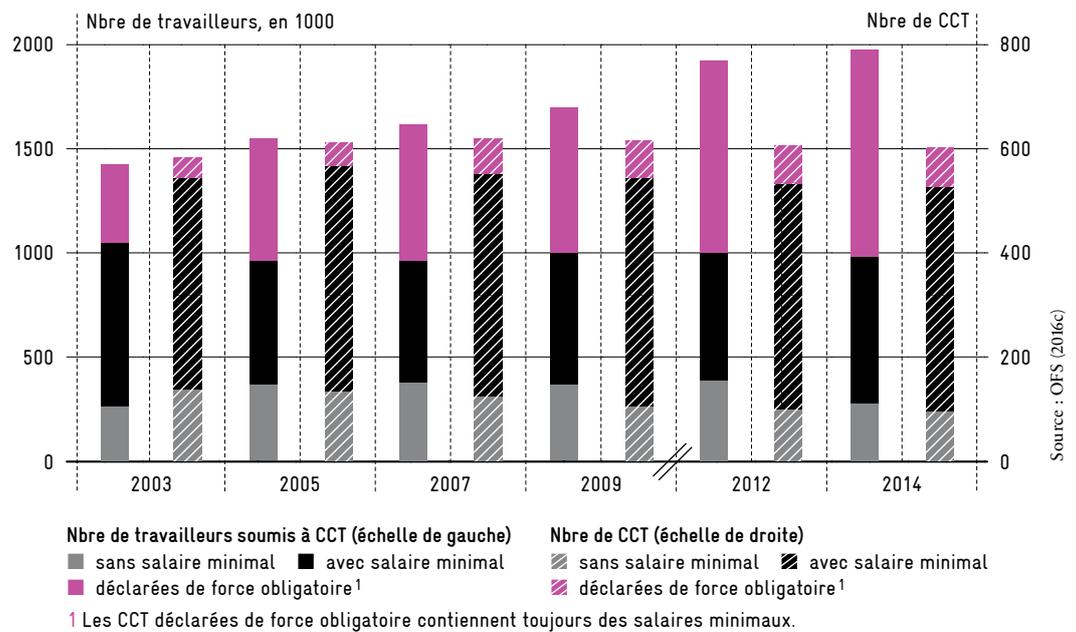
– Les échelles de salaire nuisent aux travailleurs plus âgés

dans le secteur des services ; la suppression du statut de fonctionnaire ; une interprétation «généreuse» de la marge de manœuvre laissée à la Confédération pour approuver des extensions de CCT. Mais l'impact des MA dans cette évolution – en particulier la facilitation de la déclaration de force obligatoire générale – est évident (SECO 2014). Certes, le système de salaires minimaux prescrits par CCT plutôt que par une règle nationale tient mieux compte des spécificités de lieu, de profession et de branche. Selon des résultats empiriques, les solutions sectorielles conduisent toutefois en général à des salaires minimaux plus élevés (Garnero, Kampelmann et Rycx 2013), ce qui occasionne à son tour des conséquences plus dommageables sur le marché du travail (SECO 2014).

La détermination de structures complètes de salaires minimaux et leur adaptation dynamique dans une CCT est un peu plus controversée, alors même qu'elle est une dimension centrale des distorsions de concurrence causées par les CCT (OFS 2016d). Les échelles de salaire fixent des montants liés aux niveaux de qualification et aux années d'ancienneté, de manière comparable à des barèmes de traitements pour

Forte augmentation du nombre de CCT déclarées de force obligatoire

La hausse des CCT incluant des salaires minimaux est le facteur décisif des répercussions négatives sur le marché du travail. Une grande partie de cette augmentation repose sur une déclaration d'extension facilitée, telle qu'incluse dans les MA (colonnes roses).



– Augmentation du chômage structurel

fonctionnaires. De cette manière, les salaires de travailleurs plus âgés sont parfois tellement majorés que ces personnes ne peuvent rivaliser économiquement avec des salariés moins expérimentés. Ceci entraîne un risque de chômage accru pour leur classe d'âge.

La perte d'efficacité du marché du travail se manifeste généralement à travers l'augmentation du chômage structurel, non lié à des composantes dépendant de la conjoncture. En d'autres termes, le nombre d'emplois à pourvoir et le nombre de chômeurs augmentent simultanément. Pour les personnes entrant dans la vie professionnelle ou celles changeant de secteur d'activité, qui ont généralement des salaires relativement bas (Conseil fédéral 2015), les salaires minimaux rendent plus difficile l'obtention du premier emploi ou une réorientation professionnelle. Cela entraîne une augmentation du taux de chômage des jeunes travailleurs, telle que constatée entre 2005 et 2016 (contrairement à la période 1991–2004). Le même problème se pose pour l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. De manière générale, les salaires minimaux renchérissent le coût du travail peu qualifié. Ils incitent donc à la substitution par la rationalisation

ou l'automatisation et favorisent les délocalisations à l'étranger – un effet certainement non souhaité par les promoteurs des barèmes de salaire minimum.

3.2_Cartellisation et protectionnisme par les MA

La libre circulation des personnes a entraîné dans son sillage la libéralisation de la fourniture de services transfrontaliers. De nombreuses branches tournées vers le marché domestique ont craint de ne pas pouvoir tenir la concurrence des bas salaires payés par des opérateurs étrangers. En 2004, les salaires versés en Allemagne et en Autriche correspondaient à environ 80 % d'un salaire suisse; en Italie, cette proportion n'était que de 65 % (OCDE 2017). Mais des entreprises ont découvert que les salaires minimaux découlant des MA étaient bien utiles pour protéger leurs biens et services de la concurrence étrangère meilleur marché. La procédure de déclaration facilitée pour la force obligatoire générale d'une CCT a considérablement renforcé cette problématique, dès lors qu'il n'est plus nécessaire que la moitié des employeurs soient déjà soumis à la CCT avant son extension.

Il y a souvent consensus entre les partenaires sociaux quant à l'extension d'une CCT pour lui donner force obligatoire (Oesch 2012), par exemple dans le domaine de la construction ou celui de la sécurité privée. Les employeurs semblent parfois nettement préférer la limitation de la concurrence à la préservation d'un marché du travail libéral (Bieri 2017). C'est ainsi que le Conseil fédéral (2015) explique aussi le nombre plus faible de CCT étendues dans le secteur de l'industrie d'exportation, par rapport au commerce. La promotion de la compétitivité internationale du pays par l'ouverture et la libre circulation est au cœur des accords bilatéraux avec l'UE. Celle-ci est pourtant minée – de manière tout à fait légale¹⁴ – par la protection du marché face à la concurrence internationale. Au final, ce sont les consommateurs qui en supportent la charge: en 2015, ils ont payé environ 31% de plus pour les biens de consommation et 83% de plus pour les services que dans les pays voisins (OFS 2016e).

3.3_Efficacité des MA peu évidente

L'efficacité des MA n'a pas été démontrée à ce jour. De plus, la moitié des travailleurs détachés venant de l'étranger font l'objet de contrôles, mais les employeurs suisses quasiment jamais. A cela s'ajoute que les contrôles sont proportionnellement moins fréquents dans les branches employant principalement des personnes à haute qualification, alors que c'est dans ces branches que la pression sur les salaires est la plus vraisemblable (Henneberger et Ziegler 2011). Enfin, la définition des salaires usuels inclut aussi une composante politique, comme le rappelle le SECO (2014).

Un regard sur les taux de sous-enchère salariale n'éclaire pas davantage la situation. Pour les années 2014–2015, des sous-enchères salariales ont été constatées dans 11% des entreprises contrôlées et auprès de 7% des personnes (SECO 2016c). Les contrôles sont pourtant effectués essentiellement sur la base de soupçons et dans des branches à plus fort risque de sous-enchère salariale. En somme, même dans ces branches «à haut risque», le problème ne semble pas si répandu.

Une supervision plus efficace du marché du travail devrait être axée davantage sur des critères économiques, plutôt que politiques, et être limitée à des branches pour lesquelles une observation approfondie semble nécessaire, sur la base de ces critères. Reconnaître que les MA ne peuvent jamais atteindre leur but originel constituerait un premier pas dans le sens d'une amélioration. En effet, elles ne protègent pas les travailleurs résidents, mais uniquement les «insiders», c.-à-d. ceux qui ont déjà un emploi. Par conséquent, ces mesures d'accompagnement constituent des obstacles supplémentaires pour la (ré)intégration des personnes sans activité au marché du travail.

¹⁴ Le marché du travail, contrairement aux marchés des biens et services, est implicitement hors du périmètre de la loi sur les cartels (Keller 2009).

Concurrence

Ecart important entre les salaires jusqu'à présent



– Consensus entre les partenaires sociaux

Efficacité

– Manque de preuves

– Taux de sous-enchère salariale peu clair

– Réflexions économiques plutôt que politiques

Glossaire

Convention collective de travail (CCT)

Accord contractuel entre un ou plusieurs employeurs et travailleurs. En général, les CCT contiennent des clauses sur la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail. Les CCT peuvent être conclues au niveau d'une entreprise ou d'une branche. Les CCT de branches peuvent faire l'objet d'une extension (déclaration de force obligatoire générale) facilitée.

Commissions tripartites (CT)

Elles se composent des représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que de l'Etat. Les CT sont responsables de la supervision du marché du travail dans les branches sans CCT de force obligatoire générale. Dans les branches avec CCT étendue, les commissions paritaires (employeurs et travailleurs) sont responsables des contrôles.

Bibliographie



Contact

Tobias Schlegel
Junior Fellow

+41 (0)44 445 90 05
tobias.schlegel@avenir-
suisse.ch
www.avenir-suisse.ch

Avenir Suisse
Indépendant – mais pas neutre

Rotbuchstrasse 46
CH-8037 Zurich

9, rue du Prince
CH-1204 Genève

Conclusion : des réformes sont nécessaires

L'analyse de l'impact de la libre circulation des personnes sur l'immigration et les salaires remet en question la nécessité des mesures d'accompagnement, au moins sous leur forme actuelle. En effet, la libre circulation n'a pas eu de conséquences néfastes systématiques sur le marché du travail suisse, bien au contraire. Les mesures d'accompagnement devraient donc être réformées selon les principes suivants :

- L'extension facilitée des CCT introduite dans les MA doit être retirée. Le nombre considérable de salaires minimaux qui en a résulté limite la création de nouveaux emplois, menace l'intégration dans le marché du travail de certains travailleurs et donne la priorité au repli sur le marché intérieur au détriment de la concurrence étrangère. De plus, le principe cardinal du partenariat social, qui doit en général fonctionner sans intervention de l'Etat, est affaibli.
- Les MA ne doivent être appliquées que dans les branches pour lesquelles des indicateurs économiques montrent une claire détérioration du marché du travail. Ces indicateurs peuvent être l'éviction de travailleurs déjà sur le marché, des salaires réels à la baisse ou une divergence croissante entre les salaires des nouvelles personnes engagées et ceux des actifs déjà en poste. La question de savoir pour quelles branches les MA doivent encore s'appliquer devrait être réexaminée régulièrement, après un certain nombre d'années.
- Les MA, comme les contingents, doivent être réduites par étapes et de manière cohérente. En effet, le marché du travail, tout comme le phénomène d'immigration, passe par une phase transitoire et s'adapte lentement à la nouvelle réalité ; les mécanismes du marché peuvent donc être réintroduits par étapes. La flexibilisation et la libéralisation du marché du travail – en particulier par le renoncement à des salaires minimaux – sont au final un investissement pour le futur. Elles favorisent l'intégration sur le marché du travail des jeunes entrants dans la vie professionnelle, des réfugiés et des chômeurs âgés, en prévenant ainsi le chômage de longue durée ou la dépendance à l'aide sociale. Enfin, ces mesures permettent au travail sur le marché domestique de rester un facteur de production attractif, neutralisant ainsi les tentations de délocalisation et d'automatisation.

Autres publications sur ce thème

«Die Neue Zuwanderung» (2008) : Daniel Müller-Jentsch

La libre circulation des personnes a conduit à une accélération de l'immigration de travailleurs hautement qualifiés. Cette tendance contribue à la croissance économique et comporte des opportunités et des risques qu'il convient d'analyser.

342 pages, ISBN 978-3-03823-475-3, www.nzzlibro.ch

«Bilatérales – what else?» résumé en français du livre «Bilateralismus – was sonst?» (2015) :

Patrik Schellenbauer et Gerhard Schwarz
Les Bilatérales regroupent de nombreux thèmes qui sont traités de manière détaillée dans ce livre. La libre circulation des personnes et ses conséquences sur le marché du travail suisse en font partie.
96 pages, www.avenir-suisse.ch/fr/publication/bilaterales-what-else/

«Un objectif global sans contingents» (2014) : Patrik Schellenbauer

En réaction à l'acceptation de l'initiative «contre l'immigration de masse», cette publication montre l'objectif de l'initiative pourrait être atteint, tout en maintenant la libre circulation des personnes.

8 pages, www.avenir-suisse.ch/fr/publication/un-objectif-global-sans-contingents/

«Etat et réglementation» (2016) : Tobias Schlegel

D'une part, l'Etat intervient toujours davantage sur le marché du travail et, d'autre part, son rôle d'employeur gagne en importance. Dans cette publication en ligne, ces développements sont illustrés graphiquement.
www.avenir-suisse.ch/fr/1995-2035/etat-et-reglementation/