



Salaires initiaux et salaires minimaux. Situation dans les branches à faible rémunération

Rapport du Conseil fédéral du 12 août 2015 en
réponse au postulat Meier-Schatz 12.4058

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Répertoire des illustrations | 3 |
| Répertoire des tableaux | 4 |
| Liste des abréviations | 4 |
| 1 Résumé | 5 |
| 2 Situation initiale | 11 |
| 2.1 Texte du postulat | 11 |
| 2.2 Développement | 11 |
| 2.3 Prise de position du Conseil fédéral et adoption du postulat | 12 |
| 2.4 Enquêtes déjà réalisées sur les bas salaires | 12 |
| 2.5 Structure du rapport | 13 |
| 3 Les bas salaires en Suisse | 13 |
| 3.1 Définition d'un bas salaire | 13 |
| 3.2 Sources de données | 14 |
| 3.3 Seuils de bas salaires et taux de bas salaires | 15 |
| 3.4 Évolution de la répartition des salaires et du taux de bas salaires | 17 |
| 3.5 Caractéristiques des postes à bas salaires / personnes touchant un bas salaire | 21 |
| 3.6 Répartition des salaires et taux de bas salaires en comparaison internationale | 32 |
| 4 Bas salaires et accords entre partenaires sociaux | 33 |
| 4.1 CCT et CTT en bref | 33 |
| 4.1.1 La convention collective de travail (CCT) | 33 |
| 4.1.2 La déclaration de force obligatoire | 34 |
| 4.1.3 Le contrat-type de travail (CTT) | 35 |
| 4.2 Importance des conventions collectives de travail en Suisse | 36 |
| 4.3 CCT et branches à fort taux de bas salaires..... | 41 |
| 5 Bas salaires et immigration | 44 |
| 5.1 Répercussion de l'immigration sur les salaires | 44 |
| 5.2 Lutte contre les abus dans le cadre des mesures d'accompagnement..... | 50 |
| 6 Conclusions | 54 |
| 7 Annexe | 59 |
| 7.1 Taux de couverture estimé des CCT, par branche | 59 |
| 7.2 Liste de tous les CTT et des CCT étendues de manière facilitée (état : mai 2015)..... | 61 |

Répertoire des illustrations

| | |
|---|----|
| Graphique 1 : Taux de postes à bas salaires (temps partiel et temps plein) en fonction du seuil de bas salaires | 16 |
| Graphique 2 : Croissance annuelle des salaires pour différents quantiles de la distribution salariale, 2000 - 2012 | 18 |
| Graphique 3 : Evolution du taux de postes à bas et à très bas salaires dans l'ensemble de l'économie, 2000 - 2012 | 19 |
| Graphique 4 : Evolution du taux de postes à bas salaires dans l'ensemble de l'économie (hommes et femmes), 2000 - 2012 | 19 |
| Graphique 5 : Evolution de la part des bas salaires selon l'ESPA | 20 |
| Graphique 6 : Branches économiques présentant les taux les plus élevés de bas salaires (salaire mensuel brut < 4'343 francs) | 22 |
| Graphique 7 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon la taille de l'entreprise | 24 |
| Graphique 8 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, par grande région | 25 |
| Graphique 9 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, par taux d'occupation | 26 |
| Graphique 10 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le sexe...27 | 27 |
| Graphique 11 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4 343 francs, selon la nationalité et le statut de séjour | 28 |
| Graphique 12 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le niveau de formation achevée le plus élevé | 29 |
| Graphique 13 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le niveau d'exigences du poste | 30 |
| Graphique 14 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon la classe d'âge | 31 |
| Graphique 15 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise | 31 |
| Graphique 16 : Situation des salaires 1 ^{er} décile par rapport à la médiane, en comparaison internationale pour 2013..... | 32 |
| Graphique 17 : Taux de bas salaires en comparaison internationale, 2013, OCDE | 33 |
| Graphique 18 : Nombre de CCT étendues au niveau fédéral et cantonal | 39 |
| Graphique 19 : Croissance moyenne annuelle des salaires nominaux, par branche, entre 2002 et 2014 (en %) | 46 |
| Graphique 20 : Evolution de l'écart salarial entre le noyau dur indigène et les personnes nouvellement engagées, 2000 - 2012 | 48 |
| Graphique 21 : Taux des contrôles des entreprises détachant des travailleurs avec sous-enchère salariale observée dans des branches dépourvues de CCT étendue | 54 |

Répertoire des tableaux

| | |
|---|----|
| Tableau 1 : Nombre et pourcentage de postes de travail selon le montant du salaire mensuel brut.... | 17 |
| Tableau 2 : Branches économiques présentant le plus de postes à bas salaires (salaire mensuel brut < 4'343 francs)..... | 21 |
| Tableau 3 : Répartition salariale dans les branches à fort taux de bas salaires, 2012 | 23 |
| Tableau 4 : Salaire médian brut, seuil de bas salaires et 1 ^{er} décile de la répartition salariale, par grande région..... | 25 |
| Tableau 5 : Conventions collectives de travail en Suisse, état au 1 ^{er} mars 2012 | 36 |
| Tableau 6 : Evolution du taux de couverture estimé des CCT | 37 |
| Tableau 7 : Taux de couverture estimé des CCT, par branche | 41 |
| Tableau 8 : Croissance annuelle moyenne du salaire médian ainsi que des quantiles 25 % et 75 %, par niveau de formation, de 2002 à 2012 (ensemble de l'économie)..... | 45 |
| Tableau 9 : Ecart salarial entre le noyau dur établi et les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté (nouvellement embauchés), 2012..... | 48 |
| Tableau 10 : Branches en observation renforcée définies par les commissions tripartites cantonales | 51 |
| Tableau 11 : Taux de couverture des CCT, par branche (partie 1)..... | 59 |
| Tableau 12 : Taux de couverture des CCT, par branche (partie 2)..... | 60 |
| Tableau 13 : Liste de tous les CTT et des CCT étendues de manière facilitée | 61 |

Liste des abréviations

| Abréviation | Signification |
|--------------|---|
| ALCP | Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, SR 0.142.112.681 |
| CCT | Convention collective de travail |
| CCT étendues | Conventions collectives de travail étendues |
| CSIAS | Conférence suisse des institutions d'action sociale |
| CT | Commission tripartite |
| CTT | Contrat-type de travail |
| DEFER | Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche |
| EAS | Enquête sur les accords salariaux |
| ECA | Extension du champ d'application |
| ECS | Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse |
| ESPA | Enquête suisse sur la population active |
| ESS | Enquête suisse sur la structure des salaires |
| EXLSE | Répertoire des entreprises de placement et de location de services titulaires d'une autorisation |
| FlaM | Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes |
| NOGA | Nomenclature générale des activités économiques |
| OFS | Office fédéral de la statistique |
| SECO | Secrétariat d'Etat à l'économie |
| SILC | Enquête sur les revenus et les conditions de vie des ménages en Suisse |
| STATENT | Statistique structurelle des entreprises |

1 Résumé

Le postulat 12.4058 Meier-Schatz (« Salaires initiaux et salaires minimaux. Situation dans les branches à faible rémunération ») charge le Conseil fédéral de présenter au Parlement un rapport sur les branches à faible rémunération (ou « à bas salaires »). Ce rapport doit notamment montrer dans quels secteurs il existe des salaires initiaux et des salaires minimaux contraignants négociés par les partenaires sociaux et dans quels secteurs de tels salaires n'existent pas.

Un taux de bas salaires faible et relativement stable

Au niveau international, pour décrire et analyser les bas salaires, on a souvent recours à une valeur dite « seuil de bas salaires » qui équivaut aux deux tiers du salaire médian. Il s'agit là d'une mesure de répartition purement statistique : elle ne permet pas de répondre à la question de savoir si un bas salaire suffit à assurer la subsistance d'un individu. De la même manière, le concept d'abus, utilisé dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (FlaM), ne doit pas être confondu avec la notion de bas salaires. Selon l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2012 de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le salaire médian brut de l'ensemble de l'économie se situait à 6'514 francs par mois au moment des relevés, et le seuil de bas salaires était par conséquent de 4'343 francs. En 2012, 13,4 % des postes ciblés par l'enquête se situaient au-dessous de ce seuil. En chiffres absolus, cela représente environ 514'600 postes à plein temps et à temps partiel ou 405'300 postes équivalents plein temps. Il faut y ajouter environ 42'000 travailleurs œuvrant dans l'agriculture et l'économie domestique.

Le taux de postes à bas salaires par rapport à l'ensemble des postes de l'économie est resté relativement constant entre 2000 et 2012, ce qui indique que les bas salaires ont évolué au même rythme que les salaires moyens. En 2012, le taux de bas salaires était de 13,4 %, dépassant ainsi légèrement la valeur moyenne des dernières années de 12,6 %. Les prochaines années montreront dans quelle mesure cette augmentation est due aux modalités de l'ESS 2012. Celle-ci a été révisée afin d'adapter l'offre d'information aux besoins nationaux et internationaux, ce qui complique les comparaisons sur la durée. En comparaison internationale, la Suisse enregistre un faible taux de postes à bas salaires.

Différences selon la branche, la taille de l'entreprise, le taux d'occupation et la région

Voici les branches économiques dans lesquelles on trouve le plus de postes rémunérés en dessous du seuil de bas salaires : commerce de détail (105'000), hôtellerie-restauration (91'000), santé et domaine social (45'300), nettoyage et horticulture (33'500), commerce de gros (30'300) – comprenant le commerce et la réparation de véhicules motorisés –, économie domestique (24'200) et agriculture (17'700). C'est dans ces branches qu'on trouve plus de 60 % des postes à bas salaires. Les taux de bas salaires peuvent fortement varier selon la taille de la branche. Une proportion de bas salaires élevée ou faible s'explique en premier lieu par des différences de demande en main-d'œuvre peu qualifiée. Dans les domaines suivants, le taux de bas salaires dépasse les 50 % : économie domestique, prestations de services personnels (p. ex. les salons de coiffure et les instituts de beauté ainsi que les blanchisseries et le nettoyage à sec) et hôtellerie-restauration. Suivent l'agriculture (47 %), l'industrie textile (38 %) et le commerce de détail (34 %). Le taux de bas salaires se situe en outre au-dessus de la moyenne dans le domaine des activités de services administratifs et de soutien (28 %), notamment dans la branche du nettoyage et l'aménagement paysager. Avec un taux de 21 %, c'est également le cas de l'industrie des produits alimentaires, de l'art, du divertissement et des loisirs ainsi que de la location de services. Le présent rapport démontre que le fort taux de postes à bas salaires recensé dans certaines branches ne reflète pas forcément une inégalité salariale particulièrement marquée ; le plus souvent, ce taux est davantage dû à un niveau de salaires plus bas.

En étudiant la problématique des bas salaires d'un peu plus près, on observe que le taux de salaires situés en dessous du seuil de 4'343 francs diminue selon une courbe inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise. Les entreprises employant jusqu'à 20 travailleurs affichent la plus haute proportion de postes avec un salaire mensuel brut inférieur à 4'343 francs : 22 %. De plus, les postes rémunérés en dessous du seuil de bas salaires sont particulièrement fréquents dans les rapports de travail impliquant un taux d'occupation de moins de 50 %. Dans ce segment du marché du travail, le taux de bas salaires se monte à 21 %, contre 12 % parmi les postes à plein temps. Cela pourrait expliquer la surreprésentation des femmes dans le segment des bas salaires, puisqu'actuellement plus de la moitié des femmes actives exercent un travail à temps partiel.

En comparant les sept grandes régions statistiques de la Suisse, on observe pour le canton du Tessin un taux de postes à bas salaires élevé. Ce taux (27 %) se situe clairement au-dessus de la moyenne suisse (13,4 %). Ce taux spécialement élevé révèle moins une inégalité salariale particulièrement marquée dans le canton du Tessin qu'un niveau de salaires inférieur au reste de la Suisse. Une structure économique différente explique entre autres ce phénomène.

Taux de bas salaires selon le sexe, la nationalité, la formation et l'âge

Le niveau salarial des femmes se situe en moyenne en dessous de celui des hommes. Le salaire médian brut des femmes se situait en 2012 avec 5'931 francs 14 % en dessous du salaire médian des hommes. Au cours des dix dernières années, la différence salariale entre hommes et femmes a diminué de l'ordre de 6 points de pourcentage. Le niveau salarial plus bas des femmes se traduit dès lors dans un taux de bas salaires plus élevé étant donné que le seuil de bas salaires vaut indépendamment du sexe. Le taux de bas salaires recensé chez les femmes (19 %) est plus de deux fois supérieur au taux relevé pour les hommes (8 %). Selon l'ESS 2012, environ 66 % des personnes touchant un bas salaire étaient des femmes. La constance du taux de postes à bas salaires au fil des ans masque deux tendances opposées : alors que le taux de bas salaires a légèrement augmenté chez les hommes, il a quelque peu diminué chez les femmes.

Selon l'ESS 2012, 42 % des 514'630 postes situés dans le segment des bas salaires étaient occupés par une main-d'œuvre de nationalité étrangère. Celle-ci était donc surreprésentée dans cette tranche salariale. Alors que 11 % des Suissesses et des Suisses avaient touché un salaire inférieur à 4'343 francs en 2012, le taux de bas salaires se révélait presque deux fois plus haut (20 %) chez les étrangères et les étrangers. Les chiffres étaient particulièrement élevés (38 %) chez les travailleurs au bénéfice d'une autorisation de séjour de courte durée. Ces pourcentages plus hauts reflètent, outre la structure spécifique des branches concernées, des taux plus importants de main-d'œuvre non qualifiée au sein de toutes les catégories d'étrangers par rapport aux Suissesses et aux Suisses.

Dans l'ensemble, le taux de bas salaires varie très nettement selon le plus haut degré de formation atteint par les travailleurs. Alors que 33 % des travailleurs sans formation professionnelle touchent un salaire mensuel inférieur à 4'343 francs, la probabilité, pour les travailleurs au bénéfice d'une formation de niveau secondaire II, de toucher un salaire situé en dessous du seuil de bas salaires est de 12 % – soit une probabilité deux fois et demie moins forte. Avec 3 %, la probabilité de toucher un bas salaire devient très faible pour les personnes qui ont effectué une formation au niveau tertiaire.

39 % des jeunes âgés de moins de 25 ans ont touché en 2012 un salaire mensuel brut situé en dessous du seuil de bas salaires. Chez les personnes âgées de 25 à 34 ans, le taux de bas salaires était de 14 % ; chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans, de 10 % ; chez ceux âgés de 55 à 64 ans, de 9 %. Cette répartition des âges indique que les travailleurs touchent plus souvent un bas salaire en début de carrière professionnelle, lorsque la productivité de la main-d'œuvre est encore relativement basse. Un autre fait illustre ce phénomène : la probabilité de toucher un salaire en dessous du seuil de 4'343 francs diminue avec les années d'ancienneté totalisées auprès d'une société. En 2012, un peu plus d'un quart de toutes les personnes ayant été rémunérées en dessous du seuil de bas salaires travaillaient depuis

moins d'un an dans leur entreprise, et plus de la moitié (55 %) y étaient actives depuis deux ans au plus.

Souvent un phénomène temporaire au début de l'engagement

Le taux de bas salaires dans une branche dépend de nombreux facteurs. Un élément central est la mesure dans laquelle les entreprises font appel à de la main-d'œuvre non qualifiée pour la production de biens et de services. Le niveau de qualification ou le niveau d'exigence d'une place de travail, tout comme l'âge ou le nombre d'années d'ancienneté, comptent parmi les facteurs les plus significatifs pouvant expliquer le taux de bas salaires au sein d'une branche. Une analyse ciblée de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) explique notamment la grande fréquence de salaires comparativement bas chez les jeunes en début de carrière. Cette analyse montre que, parmi toutes les personnes ayant touché une rémunération située en dessous du seuil de bas salaires en 2012, 32 % vivaient au sein du foyer parental en compagnie de l'un des deux parents au moins.

Le taux de couverture d'une branche par des conventions collectives de travail (CCT) peut également avoir un impact sur le taux de bas salaires puisque les CCT prévoient souvent aussi des salaires minimums. Toutefois, les salaires minimums des CCT peuvent eux aussi se situer en dessous du seuil de bas salaires (4'343 francs mensuels). Voilà pourquoi des taux de bas salaires assez élevés sont également possibles dans des branches bénéficiant d'une forte proportion de couverture par des CCT (p. ex. dans l'hôtellerie-restauration). Les salaires minimums négociés collectivement tiennent compte de la situation économique et de la valeur ajoutée d'une entreprise ou d'une branche. Par ailleurs, ces salaires varient souvent en fonction de la qualification et de l'expérience professionnelle des collaborateurs, ou alors en fonction de la région d'activité. Un taux élevé de couverture par des CCT ne s'accompagne donc pas automatiquement d'un faible taux de bas salaires.

On ne peut qu'estimer grossièrement le taux de couverture par des CCT dans une branche économique donnée. La principale difficulté réside dans le fait que les champs d'application de bon nombre de CCT ne sont pas conformes à 100 % à la nomenclature générale des activités économiques utilisée par l'OFS. De plus, le champ d'application de certaines CCT ne peut être attribuable à une branche économique spécifique. Le calcul du taux de couverture repose ainsi sur une série d'hypothèses et, par conséquent, les chiffres qui en résultent doivent être interprétés avec prudence.

Augmentation du taux de couverture par des CCT depuis la fin des années 90

Selon l'enquête la plus récente de l'OFS, il existe en Suisse environ 600 CCT qui établissent de manière contraignante les conditions salariales et de travail de 1,7 million de personnes (situation à l'année 2012). Outre des CCT d'entreprise et de branche, qui ne s'appliquent qu'aux parties contractantes concernées, il existe des CCT dont le champ d'application est étendu à l'ensemble d'une branche. Sous certaines conditions, et sur demande des parties signataires, la Confédération et les cantons peuvent étendre le champ d'application d'une CCT à tous les employeurs et travailleurs de la profession ou du secteur d'activité concerné. Ce faisant, les dispositions de la CCT sont également valables pour les non-membres. De plus, dans le cadre des mesures d'accompagnement (FlaM), le législateur a introduit la possibilité d'étendre le champ d'application des CCT selon une procédure facilitée.

Si, dans les années 90, la pratique consistant à passer des accords en partenariat social dans le cadre de CCT avait perdu un peu en importance, le taux de couverture par des CCT a de nouveau légèrement augmenté ces dernières années. Avec un taux de couverture d'environ 50 %, la Suisse occupe le milieu du classement international. Toutefois, parmi les pays avec un niveau d'organisation syndicale relativement bas, la Suisse est l'un des rares pays de l'OCDE affichant un développement stable – voire même légèrement positif – du taux de couverture par des CCT.

C'est entre autres l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE/AELE, en 2002, qui fut décisive pour le renouveau des CCT.¹ Ces dernières – en particulier les CCT étendues – occupent un rôle central au sein des FlaM. Conformément à la loi sur les travailleurs détachés, les entreprises détachant des travailleurs doivent elles aussi respecter les salaires minimums établis par les CCT étendues. De ce fait, l'ouverture du marché du travail à l'UE/AELE a renforcé l'intérêt général des employeurs et des syndicats à fixer les conditions de travail de leur branche dans des CCT étendues. C'est particulièrement le cas de certaines branches de l'économie intérieure jusque-là protégées de la concurrence étrangère : avec la libéralisation partielle de la prestation de services transfrontalière, de nouveaux concurrents européens sont apparus sur le marché. Dans ce contexte précis, la possibilité d'étendre le champ d'application d'une CCT (ECA) par l'Etat a encouragé certaines branches à conclure une CCT et de solliciter son extension. Le nombre d'ECA effectuées par la Confédération et les cantons a dès lors aussi fortement augmenté depuis la fin des années 90.

Taux de couverture des CCT et taux de bas salaires : différentes configurations possibles

En comparant le taux de couverture des CCT et le nombre de postes à bas salaires au sein d'une même branche, on constate que, pour les branches regroupant la plupart des postes à bas salaires et présentant un taux élevé de bas salaires – à l'exception de l'agriculture et de l'économie domestique ainsi que des prestations de services à la personne –, le taux de couverture peut être qualifié de moyen (33-66 %) à élevé (66-100 %). L'**hôtellerie-restauration** ou le **secteur du nettoyage**, par exemple, affichent un taux de couverture élevé. La CCT pour l'hôtellerie-restauration suisse est valable pour tout le territoire national et régule les conditions salariales et de travail de la plupart des employés de cette branche économique. Pour la branche du nettoyage, on trouve des CCT avec des salaires minimums contraignants aussi bien en Suisse romande qu'en Suisse alémanique.

Dans le domaine de la location de services, une autre branche avec relativement beaucoup de bas salaires, le taux de couverture par des CCT peut également être qualifié d'élevé. Dans ce secteur d'activité, grâce à la première conclusion d'une CCT et de son ECA par le Conseil fédéral en 2012, les conditions salariales et de travail des femmes et des hommes employés par des moyennes et grandes entreprises de location de services sont réglées de manière contraignante à l'échelle suisse. Avec environ 270 000 employés assujettis, la CCT du secteur de la location de services est l'une des plus grandes en Suisse. Les CCT ont également une forte importance pour la détermination des conditions de travail dans le domaine de la **construction** – branche qui, selon l'ESS 2012, présente un taux de bas salaires inférieur à la moyenne (6 %). L'importance des CCT, et surtout des ECA, a encore augmenté dans cette branche suite à l'introduction de la libre circulation des personnes – phénomène de progression mentionné plus haut – et à la possibilité de détacher en Suisse des travailleurs issus de l'espace européen. Pour la **branche privée de la sécurité**, qui jouit également d'un taux de bas salaires inférieur à la moyenne (9 %), les conditions salariales et de travail sont elles aussi réglées par une CCT étendue, du moins dans la plupart des cas.

Le **commerce de détail** – branche dans laquelle on trouve, en chiffres absolus, le plus de postes rémunérés en dessous du seuil de bas salaires – jouit d'un taux moyen de couverture par des CCT. Les conditions salariales et de travail sont réglées par des CCT d'entreprise notamment pour les plus gros commerçants généralistes à orientation alimentaire – comme par exemple Migros et Coop. Dans le commerce de détail spécialisé, en revanche, les accords entre partenaires sociaux sont moins courants. En Suisse romande, il existe des CCT étendues pour le commerce de détail dans les cantons de Genève et de Neuchâtel. Dans le canton de Vaud, le champ d'application de certaines CCT relatives au commerce de détail a été étendu au niveau local (Lausanne et Nyon). Dans les cantons de Fribourg, de Saint-Gall et de Lucerne, c'est le champ d'application des CCT des stations-service qui a été étendu. Enfin, deux cantons (le Jura et le Tessin) ont adopté des contrats-types de travail (CTT) avec des salaires minimums contraignants dans le domaine du commerce de détail.

¹ Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, SR 0.142.112.681, entré en vigueur le 1^{er} juin 2002.

On observe également des différences régionales en termes d'accords négociés entre partenaires sociaux dans le secteur de l'**aménagement paysager**. Le champ d'application des CCT relatives à ce secteur a été étendu en Suisse romande (Genève, Vaud et Valais), au Tessin et dans les deux cantons bâlois. En Suisse alémanique, en revanche, il existe avec la « CCT pour la Branche verte » une convention qui ne s'applique qu'aux membres des parties contractantes (non étendue).

Dans l'**industrie**, les CCT sont en recul en raison du niveau de qualification plus élevé du personnel et de la baisse des effectifs de production. Toutefois, les accords salariaux collectifs jouent un rôle important dans les conditions de travail, par exemple dans le cas de l'industrie horlogère et de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM). Une des particularités de la branche de l'industrie est que de nombreuses grandes entreprises ont signé leurs propres CCT avec les associations de travailleurs. La culture des conventions d'entreprise est également marquée dans l'industrie chimique. Dans l'industrie, l'ECA joue un rôle secondaire, puisque la majeure partie de l'industrie suisse est tournée vers l'exportation, avec pour conséquence que seule une petite fraction de la concurrence provient des entreprises du pays. Il s'ensuit que les employeurs de ce secteur, contrairement à ce qu'on observe pour les branches nationales des arts et métiers, sont moins intéressés par un champ d'application généralisé des CCT. Cela se traduit par un taux de couverture moyen. Dans l'**industrie textile**, par contre, on peut qualifier le taux de couverture de faible. Cette branche fait partie des secteurs à fort taux de bas salaires (38 %) et l'emploi est en forte diminution.

Le taux de bas salaires est particulièrement haut (56 %) dans le domaine des **prestations de services à la personne** (blanchisserie, nettoyage à sec, coiffeurs, salons de cosmétique, etc.). A l'exception des secteurs de la coiffure et du nettoyage industriel en Suisse romande, les CCT sont peu communes dans cette branche économique. Pour le secteur de la coiffure, les conditions salariales et de travail sont fixées dans le cadre d'une CCT étendue concernant environ 10'000 collaborateurs. Dans les cantons de Genève et du Tessin, des CTT définissent les salaires minimums pour le secteur de la cosmétique. On trouve également très peu de CCT dans le secteur vétérinaire ainsi que dans la branche de l'art, du divertissement et des loisirs. Il s'agit là de branches plus petites avec un fort taux de bas salaires.

L'**agriculture** et l'**économie domestique** affichent traditionnellement un taux élevé de bas salaires. Dans ces deux branches, on ne dispose pas d'accords négociés entre les partenaires sociaux sous la forme de CCT (sauf dans le canton du Valais, pour l'agriculture). Une des principales raisons en est que le degré d'organisation des employeurs – mais aussi des travailleurs – est typiquement faible dans ces branches économiques, ce qui complique la conclusion de CCT. Voilà, entre autres, pourquoi les cantons ont été contraints d'édicter des CTT pour les travailleurs agricoles et domestiques. Ce type de contrats détermine avant tout la durée du travail et du repos ainsi que les conditions de travail pour les travailleuses et les jeunes. En ce qui concerne la réglementation de la rémunération, un CTT a été adopté au niveau fédéral le 1^{er} janvier 2011, conformément à l'art. 360a CO ; il couvre l'économie domestique et fixe des salaires minimums contraignants. Il est valable pour toute la Suisse, à l'exception du canton de Genève qui avait déjà introduit son propre salaire minimum pour cette branche économique.

Le présent rapport montre donc qu'il existe différentes configurations possibles en ce qui concerne la couverture des CCT ainsi que le nombre de postes à bas salaires et le taux de bas salaires. Un taux élevé de couverture ne va donc pas forcément de pair avec un faible taux de bas salaires et une couverture réduite ne s'accompagne pas automatiquement d'un taux de bas salaires élevé. Ainsi, l'intérêt pour une négociation collective des conditions de travail est par exemple moins évident dans les branches qui présentent un niveau de salaires plus élevé. Différentes raisons peuvent par ailleurs expliquer l'absence de CCT dans certaines branches. Outre le faible degré d'organisation des travailleurs et des employeurs, des intérêts divergents ou des conditions de marché différentes d'une entreprise à une autre, au sein d'une même branche, peuvent figurer parmi les raisons qui expliquent pourquoi les conditions de travail et de salaires ne sont pas fixées collectivement dans le cadre d'une CCT de branche.

Accords salariaux collectifs : liberté contractuelle

En Suisse, l'Etat se retient délibérément d'intervenir directement dans le processus de formation des salaires. Les salaires sont soit négociés par les partenaires sociaux pour des branches entières ou des entreprises, soit fixés au cas par cas – entre travailleuses et travailleurs d'une part et l'employeur d'autre part. La responsabilité de la fixation des salaires incombe en premier lieu aux partenaires sociaux. Le rôle de l'Etat se limite dans la plupart des cas à créer des conditions-cadres favorables qui permettent aux partenaires sociaux de négocier ensemble les conditions de travail. Le caractère facultatif des négociations collectives constitue un principe important. Il existe certes des procédures qui favorisent les accords entre partenaires sociaux, comme par exemple la possibilité d'étendre le champ d'application d'une CCT, mais l'Etat ne prend, en règle générale, aucune mesure qui obligerait les partenaires sociaux à négocier.

Un bas salaire ne doit pas être confondu avec de la sous-enchère salariale. La question de savoir si un bas salaire doit être considéré comme abusif est, par contre, traitée par les organes d'exécution des FlaM. Ces dernières ont été introduites en 2004 et permettent l'intervention des autorités en cas de sous-enchère abusive et répétée des conditions salariales et de travail en vigueur en Suisse. C'est l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE et la crainte de voir l'ouverture du marché du travail exercer une pression sur les salaires qui a conduit à l'introduction des FlaM. Les FlaM impliquent, d'une part, une observation détaillée du marché du travail par le biais de commissions triparties spécialement conçues dans ce but et, d'autre part, des contrôles ciblés des conditions salariales et de travail sur les sites d'activité, avec la possibilité d'émettre des sanctions. Une caractéristique importante de ce dispositif de protection, délibérément choisie par le législateur, réside dans le caractère décentralisé de l'exécution des FlaM. Chaque canton doit, compte tenu de la situation concrète de son marché du travail, décider lui-même des mesures à prendre pour assurer la protection contre la sous-enchère salariale. Ce fonctionnement se justifie par le fait que la situation du marché du travail et les exigences qui y sont liées sont différentes d'une région à l'autre. En outre, ce sont les autorités cantonales compétentes qui connaissent le mieux leur marché du travail.

Lutte ciblée contre les abus dans le cadre des mesures d'accompagnement

Depuis 2004, le nombre de contrôles dans le cadre des FlaM a augmenté de façon continue puis, ces dernières années, s'est stabilisé à un niveau relativement élevé. En 2014, plus de 40'000 entreprises et environ 159'000 personnes ont fait l'objet d'inspections visant à évaluer le respect des conditions salariales et de travail. Certaines branches sont placées en observation renforcée : pour la plupart, il s'agit de branches présentant un niveau salarial plus bas ou au sein desquelles les commissions tripartites ont décelé certains risques liés à l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). L'ancrage régional des commissions tripartites permet de repérer suffisamment tôt les évolutions indésirables dans des branches spécifiques.

Depuis leur introduction, les FlaM ont été adaptées et consolidées à plusieurs reprises. Ce dispositif a fait ses preuves en tant qu'instrument de lutte contre les répercussions indésirables de l'ALCP sur les conditions salariales et de travail en Suisse. En cas d'abus, les organes d'exécution utilisent les moyens qui sont mis à leur disposition : dans les branches dépourvues de CCT étendues, il existe par exemple une procédure dite de conciliation. Selon le rapport publié récemment sur l'application des FlaM, 877 procédures de ce type ont été effectuées en 2014. Les commissions tripartites s'emploient à amener les entreprises pratiquant la sous-enchère à relever les salaires ou à verser rétroactivement la différence salariale. Toujours selon le rapport, beaucoup de ces procédures de conciliation ont été menées avec succès, ce qui prouve que les FlaM peuvent également déployer leurs effets sans passer par la fixation de salaires minimums. Quelques cantons ont toutefois été amenés, pour certaines branches, à adopter des CTT pourvus de salaires minimums contraignants et à étendre le champ d'application d'autres CCT selon la procédure facilitée. Au niveau fédéral, des mesures collectives ont été prises : cela concerne le CTT pour les travailleurs de l'économie domestique et l'ECA facilitée pour la CCT du petit secteur du nettoyage en Suisse alémanique. A présent, il y a en Suisse environ 20 CTT

dont une majorité dans les cantons du Tessin et de Genève où la libre circulation des personnes a particulièrement marqué le développement du marché du travail.

Cependant, jusqu'à aujourd'hui, les autorités n'ont pas dû édicter massivement des CCT ou faire usage de l'extension facilitée de CCT à répétition. D'une part, cela est dû au partenariat social qui fonctionne dans l'ensemble bien et grâce auquel des solutions ont pu être trouvées pour les différentes branches dans le cadre des CCT ; c'est avant tout pour les bas et moyens salaires que le partenariat social et les CCT ont joué jusqu'ici un rôle important et permis une structure salariale stable. D'autre part, les immigrants, pour la plupart dûment qualifiés, ont bien plus complété que concurrencé la population locale active. L'évolution salariale relativement équilibrée des dernières années sur toute la fourchette salariale ne plaide pas en faveur d'une pression sur les bas salaires engendrée par l'ouverture du marché du travail. Malgré tout, il reste opportun de continuer à observer rigoureusement l'évolution du marché du travail, soit dans le cadre d'autres études scientifiques, soit en s'appuyant sur l'activité des commissions tripartites.

2 Situation initiale

2.1 Texte du postulat

Le postulat 12.4058, « Salaires initiaux et salaires minimaux. Situation dans les branches à faible rémunération », a été déposé le 5 décembre 2012 par la conseillère nationale Meier-Schatz. Il charge le Conseil fédéral de présenter au Parlement un rapport sur les branches à bas salaire. Ce rapport doit notamment montrer dans quels secteurs il existe des salaires initiaux et des salaires minimaux contraignants, négociés par les partenaires sociaux, et dans quels secteurs de tels salaires n'existent pas. Les résultats du rapport pourront aider le Conseil fédéral et le Parlement à examiner les options possibles pour le développement de salaires initiaux et de salaires minimaux contraignants dans les branches à faible rémunération.

2.2 Développement

Selon la conseillère nationale Meier-Schatz, le rapport FlaM 2011 sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ainsi que le rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (2011) montrent que la pression sur les salaires s'accroît, notamment en ce qui concerne les salaires initiaux et les salaires minimaux. C'est particulièrement dans les branches dépourvues de CCT étendues que le nombre de soupçons d'infractions serait en augmentation.

Le postulat stipule que, du fait de la libre circulation des personnes, l'offre de main-d'œuvre est élevée dans les branches à bas salaire et que les employeurs n'ont que l'embarras du choix pour trouver des travailleurs. Les critères salariaux auraient un grand poids lors du recrutement de personnel dans les entreprises qui cherchent de la main-d'œuvre peu qualifiée ou qui sont actives dans des branches à faible rémunération. Les salaires, déjà bas, seraient par conséquent soumis à des pressions accrues. Les femmes seraient majoritairement concernées, car ce sont elles qui travaillent le plus fréquemment dans les branches à bas salaire. S'agissant de l'exécution des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, il s'avère selon la conseillère nationale Meier-Schatz que la lutte contre la sous-enchère salariale est la plus efficace dans les branches qui disposent de salaires initiaux et de salaires minimaux contraignants négociés par les partenaires sociaux. C'est dans le cadre de conventions collectives de travail étendues que la sous-enchère salariale peut être constatée le plus clairement et le plus simplement et être sanctionnée.

Le rapport du Conseil fédéral doit indiquer les secteurs où les salaires initiaux et les salaires minimaux sont négociés par les partenaires sociaux ainsi que les secteurs où la procédure se fait au niveau cantonal, dans le cadre de CCT. Sur cette base, le Parlement et le Conseil fédéral pourraient examiner

plus avant s'il faut viser la mise en place de salaires initiaux et de salaires minimums contraignants dans d'autres branches à bas salaire.

2.3 Prise de position du Conseil fédéral et adoption du postulat

Le 30 janvier 2013, le Conseil fédéral a proposé d'accepter le postulat. Le 21 juin 2013, le Conseil national a adopté le postulat par 103 voix contre 86.

2.4 Enquêtes déjà réalisées sur les bas salaires

Ces dernières années, au niveau fédéral, différentes études ont été consacrées à la situation des femmes et des hommes touchant un bas salaire en Suisse. Avec la publication du rapport « Bas salaires et working poor en Suisse », l'OFS s'est attaqué en 2008 à la question de savoir dans quelle mesure la problématique des travailleurs pauvres (*working poors*) trouve son explication dans la perception d'un bas salaire.² L'étude de l'OFS s'est appuyée sur des données tirées de l'ESS 2006 et de l'ESPA de la même année. Ce travail, qui fournit une description détaillée de la population active percevant un bas salaire, conclut que seule une minorité des travailleurs classés comme *working poors* touche un bas salaire en Suisse. Par conséquent, c'est plutôt la composition du ménage (ménage à plusieurs personnes, éventuellement avec des enfants) ou le travail à temps partiel qui les amène en dessous du seuil de pauvreté. En 2012, dans le cadre de la publication des chiffres de l'ESS 2010, l'OFS s'est à nouveau penché sur la question des bas salaires. Cela lui a permis de déterminer dans quelles branches économiques et dans quelles régions on trouve des postes à bas salaire et quels travailleurs occupent ces places.³ L'analyse a entre autres démontré qu'environ la moitié de tous les postes à bas salaire se trouvaient dans les secteurs du commerce de détail, de la restauration, de l'hébergement ainsi que dans la branche économique « services relatifs aux bâtiments et de l'aménagement paysager ».

Dans le cadre de l'examen de l'initiative populaire « Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums) », le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a été chargé au printemps 2013 de réaliser un rapport détaillé sur la situation des bas salaires en Suisse.⁴ Ce texte présente la situation des personnes touchant un bas salaire, échelonnées selon la hauteur du salaire, la branche, la région, le sexe, la formation professionnelle, la nationalité, l'âge et l'expérience professionnelle. Le rapport invoque systématiquement comme valeur seuil les 4'000 francs mensuels exigés par l'initiative populaire. Par ailleurs, conformément au mandat de la commission compétente, le rapport examine si les conditions préalables relatives à l'extension du champ d'application des CCT et à l'adoption de CTT doivent être adaptées. Après avoir rigoureusement passé en revue différentes alternatives, le rapport arrive à la conclusion que celles-ci ne sont pas appropriées et qu'elles seraient en mesure d'engendrer des effets secondaires indésirables. La Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-E) a pris connaissance du rapport en août 2013.

Finalement, pour ce qui touche aux accords négociés en partenariat social, il faut mentionner le rapport du SECO du 5 mai 2014 intitulé « Rapport Bilan des CCT ».⁵ C'est la multiplication par quatre du nombre de CCT étendues adoptées dans le courant des vingt dernières années qui a fourni l'occasion de s'atteler à un état des lieux. Le texte propose une analyse complète et un bilan de la politique suisse en matière de CCT. Il souligne les forces et les faiblesses de la réglementation actuelle et pointe du doigt les domaines où une action serait éventuellement nécessaire. Le rapport aboutit à un paquet de cinq mesures. Il s'agit entre autres de mesures qui vont dans le sens d'une professionnalisation des modalités d'exécution des CCT par les commissions paritaires. Elles visent également une réalisation

² « Bas salaires et working poor en Suisse – Ampleur des phénomènes et groupes à risque d'après l'Enquête sur la structure des salaires 2006 et l'Enquête suisse sur la population active 2006 ». OFS, Neuchâtel, 2008.

³ « Enquête suisse sur la structure des salaires 2010 : les bas salaires en Suisse ». OFS, Neuchâtel, 2012.

⁴ « Bas salaires en Suisse et alternatives à l'initiative sur les salaires minimums dans le domaine des conditions aux conventions collectives de travail étendues et à l'adoption de contrats-types de travail ». SECO, Berne, 2013.

⁵ « Rapport Bilan des CCT ». SECO, Berne, 2014.

plus rapide des procédures d'extension ainsi qu'un renforcement de la surveillance qu'exerce le SECO sur la gestion des caisses de CCT étendues.

2.5 Structure du rapport

Le présent rapport se compose de trois parties principales. La première partie (section 3) s'emploie à décrire en détail la situation des personnes touchant des bas salaires en Suisse. Elle met en évidence les branches économiques où les postes à bas salaire sont particulièrement courants ainsi que le type de travailleurs qui les occupent. On y clarifie brièvement la notion de « bas salaire » utilisée dans le rapport et on y expose rapidement les différentes sources de données disponibles. Cette partie identifie ensuite le taux de bas salaires en faisant appel à l'ESS 2012 puis décrit l'évolution de ce taux au fil du temps. Enfin, la probabilité de toucher un bas salaire est traitée de manière descriptive en se basant sur différentes caractéristiques spécifiques à certains emplois et entreprises. La deuxième partie du rapport (section 4) est consacrée aux CCT et aux CTT à salaires minimums contraignants adoptés par la Confédération et les cantons. Suite à un segment introductif, qui rappelle les points fondamentaux de la politique suisse en la matière, cette deuxième partie du rapport examine le développement des CCT depuis les années 90 ainsi que leur répartition selon les branches économiques. Cette partie met notamment l'accent sur la fréquence des CCT dans les branches à taux de bas salaires élevé. La dernière partie (section 5) tente de répondre aux questions suivantes : dans quelle mesure le segment inférieur de l'échelle salariale a-t-il subi une pression accrue suite à l'avènement de la libre circulation des personnes et quel rôle les FlaM ont-elles joué dans ce contexte ?

3 Les bas salaires en Suisse

3.1 Définition d'un bas salaire

Le postulat charge le Conseil fédéral de présenter un rapport sur les branches à bas salaire. Cela présuppose une définition précise du concept de « bas salaire » (ou « faible rémunération »). Au niveau international, pour décrire et analyser les bas salaires, on fait souvent appel à la notion de « seuil de bas salaire », dont la hauteur est égale aux deux tiers du salaire médian.⁶ Le « taux de bas salaires » indique les postes de travail rémunérés en dessous de cette valeur par rapport à la totalité des postes. Cette méthode s'est avérée utile pour comparer la répartition salariale entre pays ainsi que pour l'analyse de l'évolution de la part des bas salaires au fil du temps. Un taux relativement bas de faible rémunération est un signe que la répartition des salaires est plutôt équilibrée dans le bas de l'échelle salariale. Une stabilité durable du taux de bas salaires signifie que ces derniers ont évolué environ au même rythme que les salaires moyens. Ce rapport s'appuie sur cette définition tout en sachant que le choix d'une valeur seuil est jusqu'à un certain point arbitraire.

Si l'on s'en tient à la définition de « bas salaire » utilisée dans ce rapport, il est fort probable qu'il y aura toujours un certain nombre de bas salaires dans une économie. En effet, conformément au sens retenu ici, un salaire est défini comme bas en fonction de son écart avec le salaire médian (mesure statistique) et non pas par rapport à une valeur absolue fixe dans le temps.⁷ Une forte augmentation des bas salaires n'engendrerait dès lors pas nécessairement un taux de bas salaires plus faible – si les salaires moyens augmentaient tout aussi fortement. Bien entendu, le contraire est également vrai.

⁶ Le salaire médian est la valeur permettant de répartir la totalité des travailleurs recensés en deux groupes de taille identique, par ordre croissant des salaires : 50 % des postes de travail offrent un salaire standardisé situé au-dessus de la valeur médiane, tandis que l'autre moitié des salaires se trouvent en dessous. Contrairement à la moyenne arithmétique, la médiane constitue une valeur estimative indépendante de valeurs extrêmes.

⁷ En théorie, le taux de bas salaires pourrait être équivalent à zéro, au cas où tous les salaires se situeraient par exemple entre le seuil de bas salaire et le salaire médian.

Encadré 1 : Bas salaires et pauvreté

Le concept de bas salaire utilisé ici ne permet pas de déterminer si une faible rémunération suffit à assurer la subsistance d'un individu. La situation économique des individus dépend en fin de compte des revenus disponibles d'un foyer et de la composition de celui-ci. Il ne faut pas confondre la notion de bas salaire avec celle de pauvreté (*working poor*). Dans le premier cas, l'élément central est un revenu individuel lié à une activité ; dans le deuxième cas, c'est le revenu global de tous les membres d'un ménage qui prévaut (revenus liés à une activité, transferts sociaux, transferts privés, revenus de la fortune, etc.). Même si un faible niveau de salaire peut en principe aussi engendrer un revenu au niveau du ménage en dessous du seuil de pauvreté, le lien entre la perception d'un bas salaire et la pauvreté n'est pas forcément évident. C'est ce que tend à prouver une analyse de l'OFS menée en 2008 à propos des bas salaires et des *working poors* en Suisse. Cette étude cherchait à déterminer quelle proportion de personnes touchant un bas salaire appartenait aux *working poors* et quelle proportion de ces derniers percevait un bas salaire.⁸ L'OFS arrive à la conclusion qu'en 2006, seulement environ un huitième (13 %) des travailleurs ayant touché un bas salaire étaient également des *working poors*. Sur les 87 % restants, le revenu disponible du ménage dépassait le seuil de pauvreté, notamment en raison de revenus annexes d'autres membres du ménage ou grâce à des transferts sociaux ciblés.

Même les chiffres les plus récents de l'OFS concernant la problématique de la pauvreté confirment que les personnes vivant dans des ménages à forte participation au marché du travail présentent généralement les taux de pauvreté les plus bas. Ainsi, l'activité professionnelle est la meilleure protection contre la pauvreté. En 2012, en Suisse, environ 590'000 personnes (soit 7,7 % de la population résidente permanente) ont été touchées par la pauvreté financière dans des ménages privés.⁹ Un peu moins de 130'000 d'entre elles étaient actives professionnellement. Le seuil moyen de pauvreté se situait à environ 2'200 francs par mois pour un individu, et à environ 4'050 francs pour deux adultes avec deux enfants. Avec ce montant, il s'agit de subvenir à ses besoins généraux (alimentation, habits, hygiène, transports, loisirs, etc.) et de payer ses frais de logement ainsi que les différentes assurances – mais pas de couvrir les coûts de l'assurance-maladie obligatoire. Le taux de pauvreté de la population active se situait à 3,5 %, soit nettement plus bas que le taux de pauvreté des personnes inactives professionnellement (15,7 %). Depuis 2007, le taux de pauvreté de la population totale a diminué de 1,6 point de pourcentage. Pour la même période, ce taux, chez les personnes actives, a chuté à 3,5 %, (soit un recul de 1,3 point de pourcentage).

3.2 Sources de données

La source la plus importante pour analyser la situation salariale en Suisse est l'ESS de l'OFS. Depuis 1994, cette enquête est réalisée tous les deux ans, au mois d'octobre. Elle se base sur un questionnaire envoyé à de nombreuses entreprises. Elle s'intéresse non seulement à la branche économique et à la taille des différentes sociétés, mais aussi aux caractéristiques individuelles des travailleurs et des postes de travail. En 2012, l'ESS a récolté des données auprès de 35'000 entreprises. Les informations salariales d'environ 1,7 million de travailleurs récoltées ainsi, fournissent une vue d'ensemble représentative et détaillée de la situation salariale dans les secteurs secondaire et tertiaire.

Afin d'adapter l'offre d'information aux besoins nationaux et internationaux, l'ESS 2012 a été révisée. Le questionnaire a été ajusté et certaines caractéristiques habituellement évaluées, comme par exemple le domaine d'activité ou la qualification requise pour le poste ne sont plus relevées – ou alors sous une autre forme. Pour la première fois, l'ESS cible aussi les personnes employées au sein de leur propre entreprise, les apprentis, les stagiaires, les travailleurs à domicile ainsi que le personnel rémunéré à la commission, touchant un salaire forfaitaire ou payé à la pièce. Les changements apportés

⁸ Cf. « Bas salaires et *working poor* en Suisse – Ampleur des phénomènes et groupes à risque d'après l'Enquête sur la structure des salaires 2006 et l'Enquête suisse sur la population active 2006 ». OFS, Neuchâtel, 2008.

⁹ Cf. le communiqué de presse de l'OFS du 15.07.2014 : « Une personne sur 13 touchée par la pauvreté monétaire en Suisse en 2012 ».

à la formule de l'enquête entravent par contre la comparaison des résultats dans le temps, spécialement au niveau des branches et dans le haut et le bas de la distribution salariale. Afin de tout-de-même pouvoir dire quelque chose quant à l'évolution du taux de bas salaires à un niveau agrégé, la base de données a été restreinte conformément aux prescriptions de l'OFS.¹⁰

Les analyses de l'ESS sont basées sur des salaires mensuels ou horaires standardisés, ce qui permet de tenir compte des différences entre travailleurs en termes d'heures de travail, de congés, de versements exceptionnels, etc. Les travailleurs indépendants ainsi que les travailleurs de l'agriculture et de l'économie domestique ne sont pas couverts par l'ESS. Les travailleurs indépendants sont exclus des analyses qui suivent, à l'exception de ceux qui sont également employés au sein de leur propre entreprise. Pour les données relatives aux travailleurs du secteur agricole et de l'économie domestique, ce rapport puise occasionnellement dans les chiffres de l'ESPA 2012.

Alors qu'il existe en Suisse des informations relativement détaillées à propos des salaires, cela se vérifie un peu moins pour le domaine des CCT. Depuis 1994, l'OFS mène tous les deux ans son enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS) destinée à étudier la structure et le contenu des CCT ainsi que l'évolution des secteurs régis par des CCT. Toutefois, l'ECS ne permet pas une observation détaillée par branche économique – comme l'exige le postulat –, entre autres pour des raisons liées à la protection des données. Par ailleurs, le fait que le champ d'application d'une CCT ne correspond pas toujours à une branche spécifique et distincte, complique le calcul du taux de couverture des CCT au niveau des branches. Ainsi, l'OFS ne publie aucun chiffre explicite relatif à ce taux de couverture, que ce soit au niveau national ou au niveau des branches. A ce titre, le présent rapport effectue donc une estimation en se référant à différentes sources d'information.

3.3 Seuils de bas salaires et taux de bas salaires

Selon la méthode appliquée et la source de données utilisée, le seuil de bas salaires et le taux correspondant peuvent varier.¹¹ Tel que mentionné à la section 3.1, un poste est considéré, par convention, « à bas salaires » lorsque la rémunération recalculée sur la base d'un équivalent plein temps de 40 heures hebdomadaires est inférieure aux deux tiers du salaire médian brut suisse.¹² Parmi les personnes salariées concernées par des emplois à bas salaires, on ne retrouve dès lors pas ici celles qui auraient un bas salaire uniquement du fait de travailler à temps partiel. L'attribution des personnes salariées à la catégorie des bas salaires se détermine en effet uniquement sur la base du niveau du salaire recalculé pour une durée du travail standardisée à 40 heures par semaine.

En 2012, le salaire médian brut dans l'ensemble de l'économie s'élevait à 6'514 francs et le seuil de bas salaire s'y référant à 4'343 francs. Ce dernier est supérieur au salaire minimal de 4'000 francs demandé par l'initiative populaire « Pour la protection de salaires équitables » (Initiative sur les salaires minimums). L'ampleur du phénomène des bas salaires peut être mesurée soit du point de vue des entreprises en termes de nombre de postes à bas salaires (exprimé en équivalent plein temps de 40 heures hebdomadaires), soit du point de vue de la population en termes de nombre de personnes salariées qui occupent un emploi à bas salaires. En 2012, on comptait en Suisse près de 405'300 postes de travail à bas salaires sur la base d'un équivalent plein temps, rémunérés à moins de 4'343 francs bruts par mois. Globalement, sur la base des données fournies par l'ESS, on estime à 514'630 le nombre de personnes occupées à de tels postes de travail. A ce chiffre s'ajoutent encore près de 41'900

¹⁰ Suite aux recommandations de l'OFS, ce rapport ne tient pas compte des salaires dans l'échantillon, qui se situent en dessous d'un tiers du salaire médian. Depuis que l'ESS existe, pratiquement aucun relevé n'a été effectué dans ce segment de l'échelle salariale, ce qui a amené l'OFS à considérer les valeurs observées comme des erreurs de saisie dans le cadre de l'ESS 2012. Les stagiaires et apprentis furent également écartés de l'analyse.

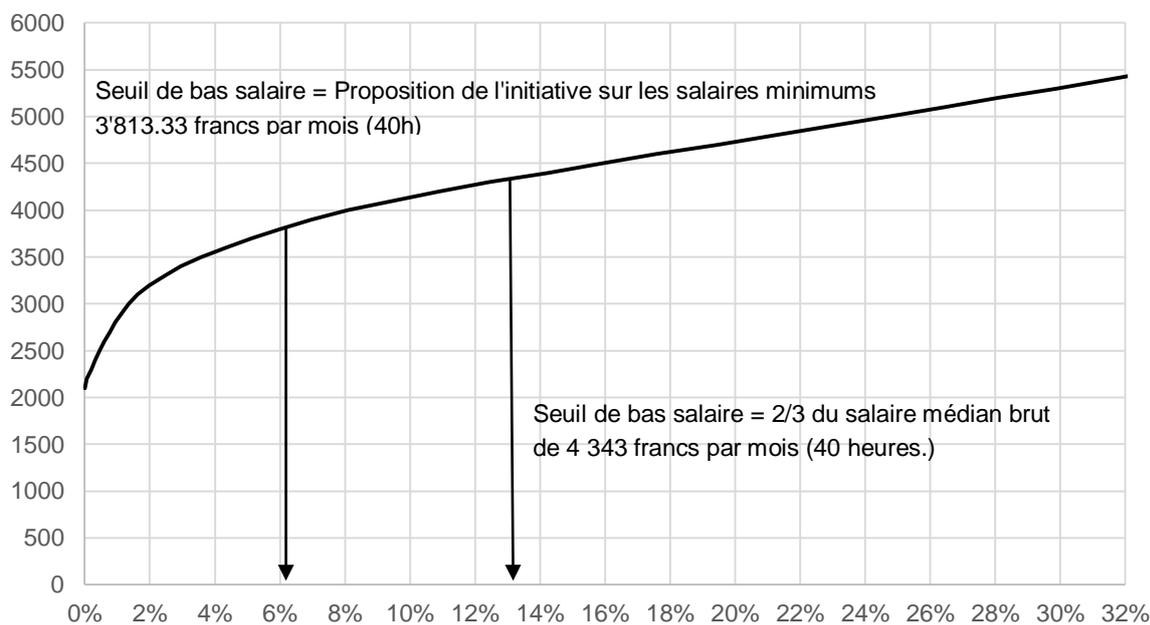
¹¹ Cf. SECO 2013, page 19.

¹² Composantes du salaire : le salaire brut du mois d'octobre (y compris les cotisations sociales à la charge du salarié pour les assurances sociales, les prestations en nature, les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions), ainsi que les allocations pour le travail en équipe et le travail du dimanche ou de nuit, 1/12 du 13^e salaire et 1/12 des paiements spéciaux annuels. N'en font pas partie les allocations familiales et les allocations pour enfants.

salariés actifs dans l'économie domestique et l'agriculture.¹³ Le taux de postes à bas salaires par rapport à la totalité des postes offerts par les entreprises (volume de travail) se monte à 12,5 %, tandis que le taux de personnes occupées à un poste à bas salaires par rapport à l'ensemble des salariés s'élevait à 13,4 %.¹⁴

Le graphique 1 représente la répartition salariale dans la fourchette inférieure des revenus pour l'année 2012. Les analyses concernent les travailleurs du secteur secondaire et tertiaire, hors agriculture et économie domestique. Le graphique 1 illustre l'influence qu'exerce le choix du seuil de bas salaires sur le taux de travailleurs directement concernés. Ainsi, pour l'année 2012, environ 6,2 % de l'ensemble des postes à temps plein et à temps partiel étaient inférieurs au salaire minimum de 22 francs par heure demandé par l'initiative sur les salaires minimums, ce qui correspond à 3'813 francs par mois sur une base de 40 heures de travail.

Graphique 1 : Taux de postes à bas salaires (temps partiel et temps plein) en fonction du seuil de bas salaires



Sources : OFS (ESS 2012), calculs internes

Le tableau 1 présente en détail la répartition des salaires jusqu'à un salaire mensuel de 4'343 francs. L'ESPA 2012 ne fournit pas d'informations aussi détaillées sur l'agriculture ni sur l'économie domestique. Selon les dernières données de l'ESS, 311'000 postes, soit 8,1 % du total des postes, étaient rémunérés à un salaire mensuel inférieur à 4'000 francs. On estime qu'environ 52'000 postes sont rémunérés à moins de 3'000 francs par mois, soit 1,3 % du total. Environ 73 % de tous les postes inférieurs au seuil de bas salaires étaient rémunérés, selon l'ESS 2012, entre 3'500 francs et le seuil de

¹³ Les données concernant les personnes touchant un bas salaire dans l'économie domestique et l'agriculture ont été fournies par l'ESPA 2012 (population résidente permanente). En l'absence de sources de données pertinentes concernant les personnes ayant une autorisation de séjour de courte durée et les frontaliers, l'analyse ci-dessus repose sur l'hypothèse d'un salaire mensuel toujours inférieur à 4'343 francs pour cette catégorie de travailleur. En appliquant cette estimation, il se peut en revanche que le taux de bas salaires dans l'économie domestique et l'agriculture soit surestimé.

¹⁴ L'OFS publie un taux de bas salaires plus faible (cf. OFS 2015, page 19), car le seuil de bas salaire est fixé à 4'293 francs et non à 4'343 francs. L'OFS établit le seuil de bas salaire sur la base des données de tout l'échantillon (y compris les observations apparemment erronées). Le salaire médian (6'439 francs) et le seuil de bas salaire correspondant (4'293 francs) sont ainsi également inférieurs aux montants susmentionnés (6'514 francs, respectivement 4'343 francs), qui se basent déjà sur l'échantillon corrigé. Par contre, dans le calcul du taux de bas salaires effectif, l'OFS exclut, comme c'est également le cas ici, les observations inférieures à un tiers du salaire médian.

bas salaire de 4'343 francs par mois ; plus de la moitié d'entre eux étaient rémunérés entre 4'000 et 4'343 francs par mois.

Tableau 1 : Nombre et pourcentage de postes de travail selon le montant du salaire mensuel brut

| | Nombre de postes en 1'000 | Part des postes en % | Nombre de postes en 1'000 (cumulé) | Part des postes en % (cumulé) |
|------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| jusqu'à 2500 CHF | 17 | 0.5 | 17 | 0.5 |
| entre 2500 et 3000 CHF | 34 | 0.9 | 52 | 1.3 |
| entre 3000 et 3500 CHF | 85 | 2.2 | 137 | 3.6 |
| entre 3500 et 4000 CHF | 174 | 4.5 | 311 | 8.1 |
| entre 4000 et 4343 CHF | 203 | 5.3 | 515 | 13.4 |
| 4343 CHF et plus | 3'331 | 86.6 | 3846 | 100.0 |
| TOT | 3'846 | 100 | | |

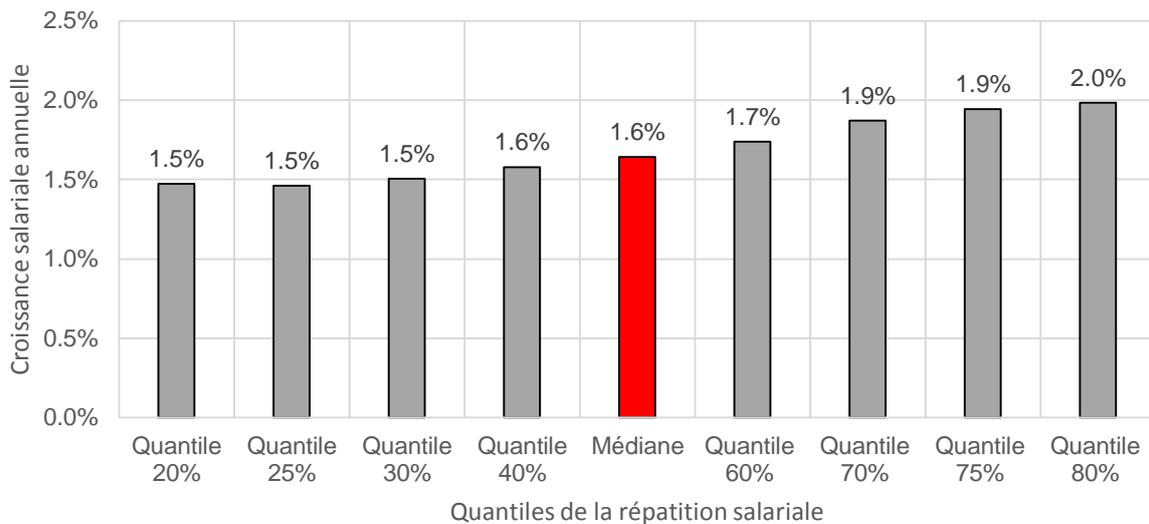
Sources : OFS (ESS 2012), calculs internes

3.4 Évolution de la répartition des salaires et du taux de bas salaires

Outre le nombre de postes de travail à bas salaire, il est également intéressant d'observer leur évolution dans le temps. Le graphique 2 illustre l'évolution annuelle des salaires entre 2000 et 2012 dans l'ensemble de l'économie à différents niveaux (quantiles) de la répartition salariale. Il apparaît que les salaires moyens (médiane) ont fait l'objet d'un taux de croissance moyen de 1,6 % par an. La croissance des salaires dans le bas de la répartition salariale a été légèrement plus faible, soit 1,5 %, de sorte que l'écart entre les bas salaires et les salaires moyens s'est quelque peu creusé au fil du temps. En conséquence, le taux de bas salaires a dû, lui aussi, légèrement progresser au cours de cette période (cf. graphique 3).

Les salaires situés dans la moitié supérieure de la répartition salariale ont progressé nettement plus fortement que le salaire médian. Avec une croissance annuelle de 2 %, les salariés les mieux rémunérés (80 % quantiles) ont affiché la plus forte progression. Ainsi, l'écart salarial entre les salaires moyens et élevés s'est creusé au cours des douze années sous revue. La croissance salariale supérieure à la moyenne dans le haut de la distribution salariale est dès lors la raison principale pour le creusement des inégalités salariales que l'on constate également en Suisse, quoique à un niveau moins marqué que dans d'autres pays (cf. graphiques 16 et 17). Comme le montre le graphique 2, la répartition salariale dans le bas de la fourchette est demeurée relativement stable. A ce jour, aucun glissement des bas salaires n'a pu être observé.

Graphique 2 : Croissance annuelle des salaires pour différents quantiles de la distribution salariale, 2000 - 2012¹⁵



Sources : OFS (ESS), calculs internes

Le graphique 3 illustre l'évolution du taux de travailleurs touchant des salaires dits bas (= 2/3 du salaire médian brut) et des salaires dits très bas (= 1/2 du salaire médian brut) pour l'ensemble de l'économie depuis 2000.¹⁶ Les seuils ont été calculés séparément pour chaque année pour le groupe analysé. Concernant le taux de bas et de très bas salaires, le graphique affiche non seulement le taux par rapport au total des postes mais également le taux par rapport au total des postes en équivalent plein temps.

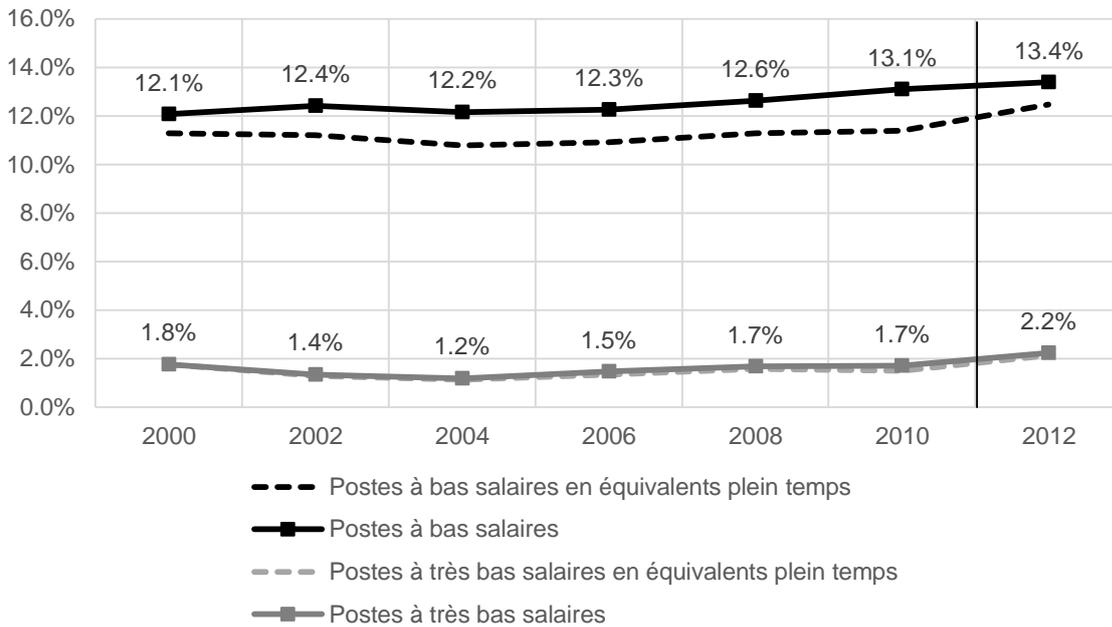
Comme on peut le constater, la part des postes à bas salaire par rapport au total des postes est restée à un niveau pratiquement constant entre 2000 et 2012. Le taux de postes à bas salaires atteint 12,6 % en moyenne : en 2010 et 2012, cette part était de 13,1 %, respectivement 13,4 %, soit légèrement au-dessus de la valeur moyenne. Le taux de bas salaire est également resté relativement constant si l'on s'en tient aux équivalents plein temps (volume de travail). Lors de la dernière année d'enquête, le taux de bas salaires en équivalent plein temps s'élevait à 12,5 %, soit une valeur légèrement supérieure à la moyenne des dernières années (11,3 %).

Dès que nous serons en possession de plusieurs enquêtes ESS (2014, 2016, etc.) appliquant la même méthodologie, nous pourrions observer dans quelle mesure la progression du taux de bas salaires en 2012 est imputable aux modifications apportées dans le cadre de l'enquête (élargissement de l'univers de l'enquête).

¹⁵ La progression des salaires sur deux ans a été convertie en progression annuelle dans l'hypothèse d'un taux de croissance constant. Alors que l'univers des données prises en compte a été élargi avec l'ESS 2012, on ne peut exclure le fait qu'une partie de l'évolution des salaires observée depuis 2010 est également imputable aux modifications survenues dans l'Enquête.

¹⁶ Sont comptabilisés dans l'ensemble de l'économie le secteur privé et le secteur public. Depuis l'enquête menée en 2000, ce dernier englobe la Confédération et le secteur public cantonal. Depuis 2006, les données des communes sont également recueillies. Pour une comparaison sur la durée, celles-ci ne devraient toutefois pas être prises en compte, afin de pouvoir comparer ce qui est comparable. Or, dans le cadre de l'ESS 2012, étant donné que les domaines du secteur public ne peuvent plus être considérés de manière distincte, les données des communes apparaissent toutefois dans les graphiques 2, 3 et 4. En conséquence, le salaire médian et le seuil de bas salaire sont légèrement supérieurs par rapport aux années qui ne tenaient pas compte de ces données communales.

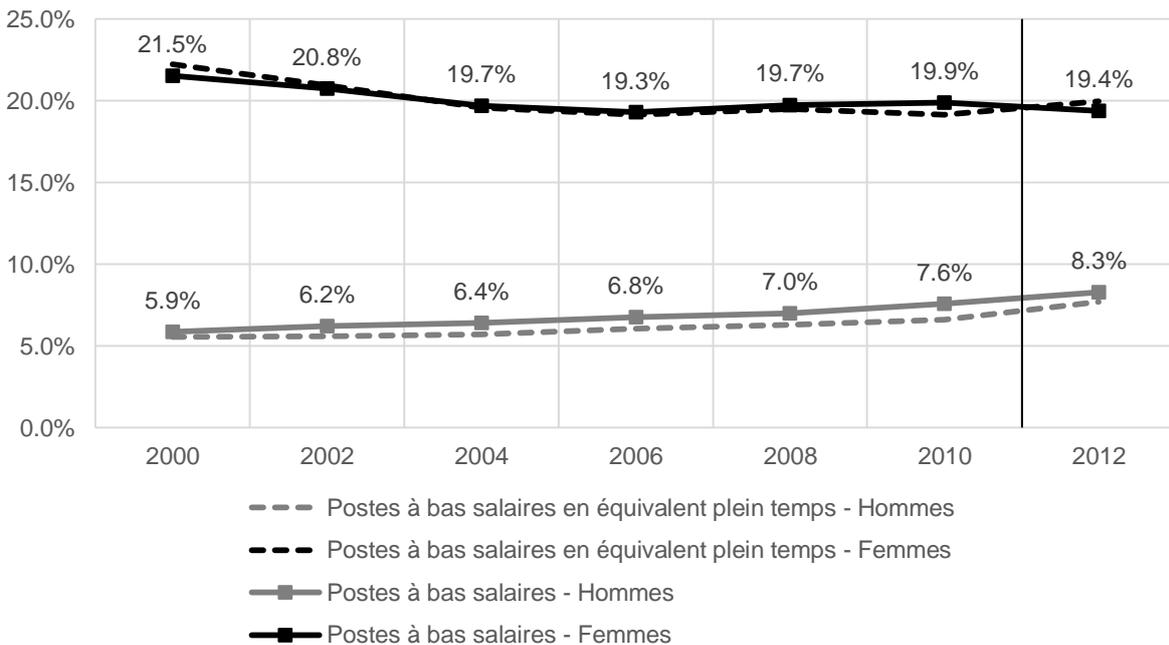
Graphique 3 : Evolution du taux de postes à bas et à très bas salaires dans l'ensemble de l'économie, 2000 - 2012



Sources : OFS (ESS), calculs internes

La part des très bas salaires (moins de 50 % du salaire médian) est également restée relativement stable au fil du temps. Entre 2000 et 2012, le taux de très bas salaire était en moyenne de 1,5 %. Avec 2.2 %, il se situait en 2012 légèrement au-dessus de la moyenne. Avec un taux de près de 2 % de l'emploi, l'importance des très bas salaires en Suisse est dans l'ensemble minime. Alors que le taux des bas salaires a continuellement augmenté chez les hommes pendant la période sous revue, évoluant de 5,9 % en 2000 à 8,3 % en 2012, le taux correspondant chez les femmes passait de 21,5 % à 19,3 % entre 2000 et 2006, pour ensuite se stabiliser.

Graphique 4 : Evolution du taux de postes à bas salaires dans l'ensemble de l'économie (hommes et femmes), 2000 - 2012

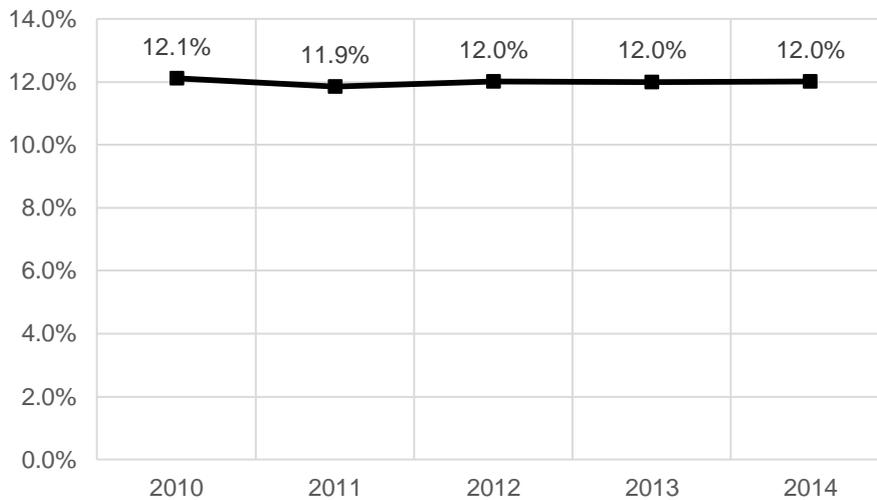


Sources : OFS (ESS), calculs internes

Encadré 2 : Taux de bas salaires dans l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Etant donné le fait que l'ESS 2012 a été menée sous une forme révisée et que des questions restent ouvertes quant à sa comparabilité avec les enquêtes antérieures, il est pertinent d'effectuer une comparaison transversale avec d'autres sources de données. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) offre ici une possibilité. Il s'agit d'une enquête menée auprès des personnes, réalisée chaque année depuis 1991. Le but principal de l'ESPA est de fournir des données sur la structure de la population active et sur les comportements en matière d'activité professionnelle. L'ESPA est réalisée par téléphone sur la base d'un échantillon de quelque 105'000 interviews et contient également des questions relatives au salaire. Le nombre d'observations est toutefois plus faible par rapport à celui de l'ESS.

Graphique 5 : Evolution de la part des bas salaires selon l'ESPA



Sources : OFS (ESPA), uniquement les salariés, sans les apprentis

En 2012, le salaire médian selon l'ESPA s'élevait à 5'984 francs, le seuil de bas salaires à 3'989 francs et le taux de bas salaires à 12 %. Comme il ressort du graphique 5, le taux de bas salaires s'est maintenu à 12 %, soit un niveau constant, entre 2010 et 2014. Les données de l'ESPA révèlent également que la répartition salariale dans la fourchette inférieure des salaires est restée relativement stable au cours de ces dernières années, aucun glissement des bas salaires n'ayant été observé.

3.5 Caractéristiques des postes à bas salaires / personnes touchant un bas salaire

Le paragraphe ci-dessous étudie plus en détail les caractéristiques des quelque 514'600 postes à bas salaires saisis dans l'ESS.¹⁷ La situation des bas salaires est présentée à l'appui de diverses caractéristiques propres à certains emplois et entreprises. Ainsi, on comprendra mieux quelles branches économiques sont particulièrement concernées par les bas salaires et quel type de salariés occupent ces postes.

A. Branches économiques

Selon l'ESS 2012, les branches économiques énumérées au tableau 2 présentent le plus grand nombre de postes dont le salaire mensuel brut est inférieur à 4'343 francs. La majorité de ces emplois (en termes absolus) concernent le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, suivis de la santé et de l'action sociale, de la branche du nettoyage et de l'horticulture, du commerce de gros (y compris le commerce et la réparation de véhicules), de l'économie domestique et de l'agriculture. Plus de 60 % de tous les postes à bas salaires sont attribuables à ces branches.

Tableau 2 : Branches économiques présentant le plus de postes à bas salaires (salaire mensuel brut < 4'343 francs)¹⁸

| | |
|--|---------|
| Commerce de détail | 105'084 |
| Restauration | 60'337 |
| Services bâtiments, aménagement paysager | 33'470 |
| Hébergement | 30'829 |
| Economie domestique | 24'172 |
| Commerce de gros | 20'665 |
| Activité pour la santé humaine | 19'178 |
| Hébergement médico-social et social | 18'620 |
| Agriculture | 17'703 |
| Enseignement | 13'280 |
| Travaux de construction spécialisés | 12'860 |
| Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques | 12'228 |
| Industries alimentaires | 12'212 |
| Autres services personnels | 11'659 |
| Autres branches | 164'209 |
| TOTAL* | 556'505 |

* en tenant compte de l'agriculture et de l'économie domestique

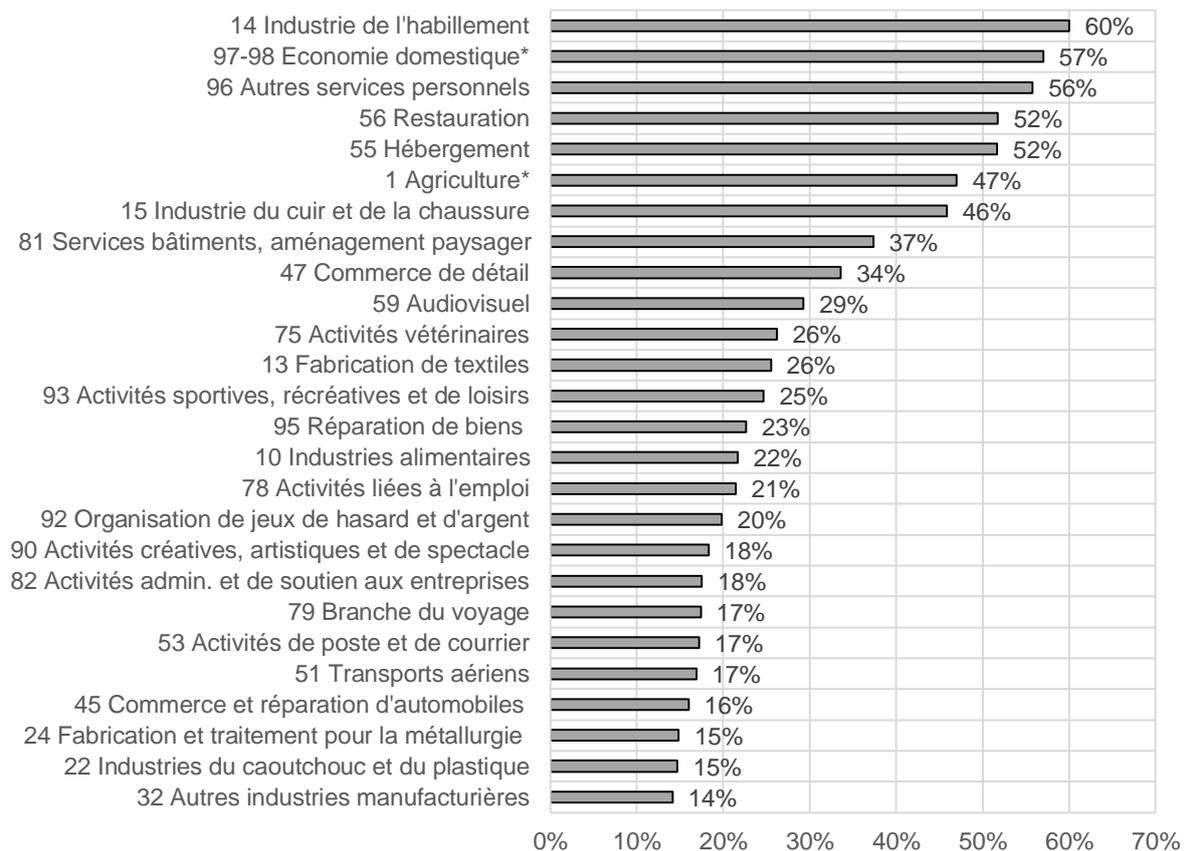
Sources : OFS (ESS 2012), calculs internes

¹⁷ Le total des postes à temps plein et des postes à temps partiel concernés est affiché au lieu de postes en équivalents plein temps.

¹⁸ Dans le cadre de l'ESS, les personnes employées par des agences de travail temporaire doivent être comptabilisé par ces agences et non par les entreprises dans lesquelles elles effectuent leurs missions. En 2012, le taux de bas salaires dans la branche économique « Placement et location de service » s'élevait à environ 21 %. En termes absolus, près de 8'550 postes étaient rémunérés à un niveau inférieur au seuil de bas salaire. Selon une enquête représentative menée par Swissstaffing, environ 29 % de tous les salariés dans la location de services (sans le placement) gagnaient moins de 24.90 francs par heure (soit environ le seuil de bas salaire de 4'343 francs par mois utilisé ici). Selon la statistique structurelle des entreprises STATENT 2012, environ 87 500 personnes étaient actifs dans la location de services (NOGA, code 782000). L'emploi fluctue néanmoins fortement au cours de l'année. Si l'on part de l'idée qu'environ 29 % d'entre elles gagnaient un salaire inférieur au seuil de bas salaire, la location de services pourrait également figurer parmi les branches présentant un nombre relativement élevé de postes à bas salaires, en termes absolus (~25'000 postes à bas salaires).

Suivant leur taille, les branches mentionnées dans le tableau ci-dessus ne présentent pas forcément des taux de postes à bas salaires supérieurs à la moyenne. Le graphique 6 met en évidence les branches qui présentent les taux les plus élevés de postes rémunérés à moins de 4'343 francs bruts par mois. Sur la moyenne de l'ensemble des branches saisies dans l'ESS, le taux des postes rémunérés à un salaire mensuel inférieur à 4'343 francs était de 13,4 % (sans l'économie domestique et l'agriculture).

Graphique 6 : Branches économiques présentant les taux les plus élevés de bas salaires (salaire mensuel brut < 4'343 francs)



Sources : OFS (ESS 2012), calculs internes

(*) Les taux de bas salaires correspondants sont fournis par l'ESPA. En l'absence de sources de données pertinentes concernant les personnes ayant une autorisation de séjour de courte durée et les frontaliers, l'analyse repose sur l'hypothèse d'un salaire mensuel inférieur à 4'343 francs. Ce faisant, le taux de bas salaires dans l'économie domestique et l'agriculture est surestimé.

Un taux de bas salaire élevé ou faible s'explique avant tout par la demande plus ou moins forte par la branche en question de main-d'œuvre peu qualifiée. Le taux de bas salaire s'élève à plus de 50 % dans l'économie domestique, les services à la personne (p. ex. salons de coiffure et instituts de beauté, blanchisseries et nettoyages à sec) ainsi que dans l'hôtellerie-restauration, suivis de l'agriculture (47 %), l'industrie des textiles (38 %) et le commerce de détail (34 %). Avec un taux de 28 %, le secteur des activités de soutien et de support administratif aux entreprises (notamment la branche du nettoyage, de l'horticulture et de l'aménagement paysager) affiche un taux de bas salaires supérieur à la moyenne de 13,4 %, de même que l'industrie de l'alimentation, le domaine des arts, des loisirs et de la location de services (21 %). Le taux de postes à bas salaires d'une branche dépend aussi de la façon dont on classe les entreprises par branche. Selon l'ESS 2012, la part des postes rémunérés à moins de 4'343 francs dans l'industrie des textiles p. ex. s'élevait à 38 %, alors que dans la sous-catégorie « industrie de l'habillement » le taux s'élevait à 60 %.

Le tableau 3 montre dans quelle mesure un taux élevé de personnes touchant un bas salaire dans une branche est lié à une inégalité salariale particulièrement marquée. Pour mesurer l'inégalité salariale, on se réfère au rapport du quantile-25% de la répartition des salaires bruts par rapport au salaire médian brut.

Tableau 3 : Répartition salariale dans les branches à fort taux de bas salaires, 2012

| Classé par ampleur de la part de bas salaires | Taux de bas salaires | Salaire médian | quantile-25% | quantile-75% | Écart du quantile - 25% par rapport au salaire médian |
|---|----------------------|----------------|--------------|--------------|---|
| 14 Industrie de l'habillement | 60% | 3'840 | 3'082 | 5'180 | -20% |
| 96 Autres services personnels | 56% | 4'000 | 3'400 | 5'158 | -15% |
| 56 Restauration | 52% | 4'324 | 3'790 | 5'078 | -12% |
| 55 Hébergement | 52% | 4'257 | 3'685 | 5'155 | -13% |
| 15 Industrie du cuir et de la chaussure | 46% | 4'484 | 3'691 | 5'966 | -18% |
| 81 Services bâtiments, aménagement paysager | 37% | 5'108 | 4'109 | 6'545 | -20% |
| 47 Commerce de détail | 34% | 4'725 | 4'180 | 5'863 | -12% |
| 59 Audiovisuel | 29% | 6'244 | 4'706 | 8'627 | -25% |
| 75 Activités vétérinaires | 26% | 5'689 | 4'115 | 8'044 | -28% |
| 13 Fabrication de textiles | 26% | 5'275 | 4'356 | 6'500 | -17% |
| 93 Activités sportives, récréatives et de loisirs | 25% | 5'869 | 4'408 | 8'107 | -25% |
| 95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques | 23% | 5'238 | 4'429 | 6'603 | -15% |
| 10 Industries alimentaires | 22% | 5'582 | 4'512 | 7'149 | -19% |
| 78 Activités liées à l'emploi (placement et location de service) | 21% | 5'501 | 4'634 | 6'631 | -16% |
| 92 Organisation de jeux de hasard et d'argent | 20% | 5'498 | 4'601 | 6'852 | -16% |
| 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | 18% | 6'333 | 4'840 | 8'367 | -24% |
| 82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | 18% | 6'346 | 5'010 | 8'798 | -21% |
| 79 Branche du voyage | 17% | 5'506 | 4'569 | 6'792 | -17% |
| 53 Activités de poste et de courrier | 17% | 6'021 | 5'322 | 6'913 | -12% |
| 51 Transports aériens | 17% | 6'921 | 4'917 | 9'125 | -29% |
| 45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles | 16% | 5'625 | 4'716 | 6'914 | -16% |
| 24 Fabrication et traitement pour la métallurgie | 15% | 5'809 | 4'792 | 7'050 | -18% |
| 22 Industries du caoutchouc et du plastique | 15% | 5'744 | 4'827 | 7'054 | -16% |
| 32 Autres industries manufacturières | 14% | 6'148 | 4'936 | 8'232 | -20% |
| TOT Suisse | 13% | 6'514 | 5'090 | 8'706 | -22% |

Sources : OFS, ESS 2012

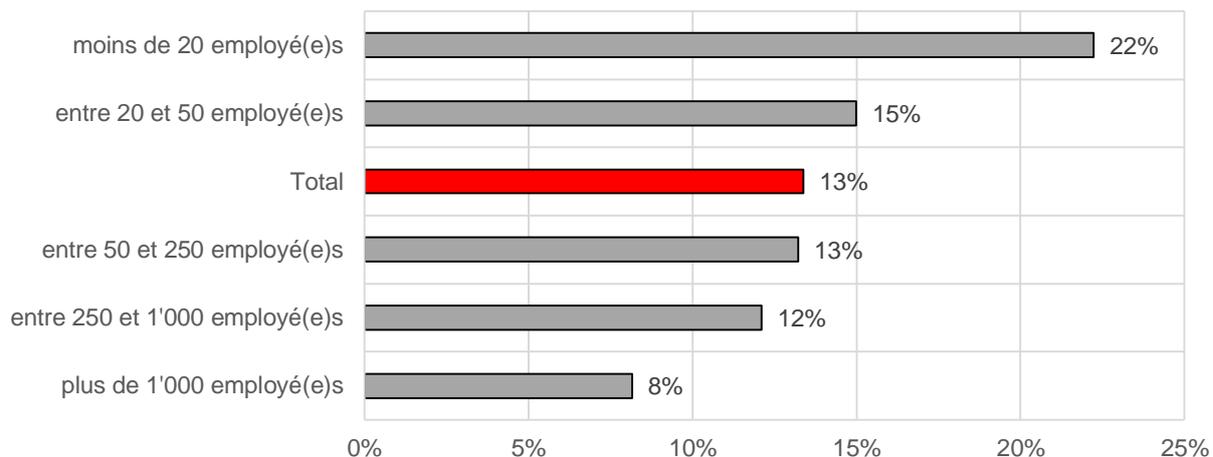
Alors qu'au niveau national, le salaire mensuel brut que dépassent 75% % des travailleurs (quantile 25 %) s'élève à 5'090 francs, soit un niveau 22 % inférieur au salaire médian brut, cette différence est la plupart du temps plus faible dans les branches à fort taux de bas salaires examinées. Ainsi, le taux élevé de bas salaires dans les branches susmentionnées n'est pas imputable à une inégalité salariale supérieure à la moyenne au sein de ladite branche. Au contraire, la répartition des salaires dans ces branches est un peu plus homogène dans le bas de la distribution salariale. La production audiovisuelle, les activités vétérinaires, le domaine des sports et des loisirs, les activités créatives, artistiques et de spectacle ainsi que les transports aériens constituent néanmoins une exception (mise en évidence dans le tableau).

Le fort taux de personnes touchant un bas salaire dans certaines branches reflète donc moins une inégalité salariale particulièrement marquée qu'un niveau de salaire généralement plus bas que dans l'ensemble de l'économie. C'est ce que montre le tableau 3 avec les salaires médians bruts. Dans les « autres services à la personne », le salaire médian était d'environ 2'500 francs inférieur au salaire médian de l'ensemble de l'économie (6'514 francs), inférieur de l'ordre de 2'200 francs dans l'hôtellerie-restauration, de 1'800 francs dans le commerce de détail et de 1'400 francs dans la branche du nettoyage.

B. Taille de l'entreprise

Les entreprises employant moins de 20 personnes affichent le taux le plus élevé de postes rémunérés à un salaire mensuel brut inférieur à 4'343 francs, soit près de 22 %. Dans les entreprises comptant 20 à 50 employés, le taux de 15 % est également légèrement plus élevé que la valeur moyenne de 13,4 % selon l'ESS. Deux tiers de tous les postes dont la rémunération est inférieure au seuil de bas salaire sont proposés par des petites et moyennes entreprises employant au maximum 250 employés. Avec la taille de l'entreprise, le taux de bas salaires baisse. Dans les entreprises employant plus de 1'000 personnes, le taux de bas salaire se situe en moyenne à 8 %.

Graphique 7 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon la taille de l'entreprise

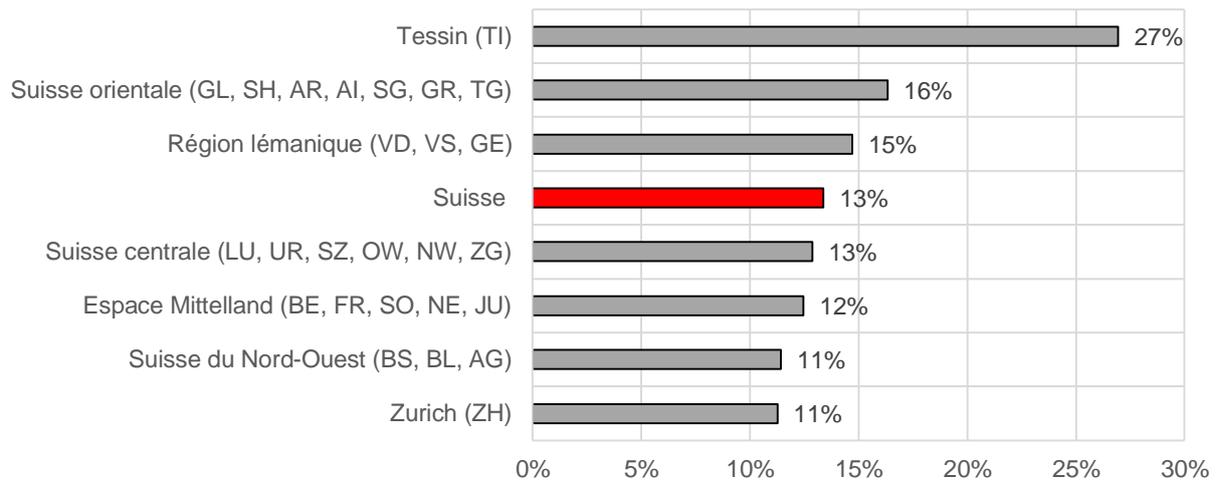


OFS (ESS 2012), calculs internes

C. Régions

La comparaison entre les sept grandes régions statistiques de la Suisse fait ressortir avant tout un taux élevé de personnes rémunérées à un bas salaire dans le canton du Tessin (27 %), soit un taux deux fois supérieur à celui de la moyenne suisse. En Suisse orientale et dans la Région lémanique, le taux de bas salaires est également légèrement supérieur à la valeur moyenne de 13,4 %. Il est par contre inférieur à la moyenne dans l'Espace Mittelland, dans la Suisse du Nord-ouest et dans la région zurichoise. Dans les trois grandes régions que sont Zurich (7'004 francs), la Suisse du Nord-ouest (6'722 francs) et la Région lémanique (6'638 francs), les salaires dépassent en général ceux du salaire médian suisse (6'514 francs). En revanche, le niveau moyen des salaires dans le Tessin est nettement plus faible, soit 5'448 francs. Ces différences de salaires régionales s'expliquent entre autre par les différences en termes de structures et activités économiques régionales (faible ou forte création de valeur ajoutée).

Graphique 8 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, par grande région



OFS (ESS 2012), calculs internes

Le tableau 4 représente trois mesures relatives à la situation salariale dans les sept grandes régions suisses (salaire médian, seuil de bas salaire régional et premier décile en pourcent du salaire médian). Les écarts de salaire médian brut illustrent les différences régionales dans le niveau de salaire moyen. La situation spéciale du canton du Tessin est mise en évidence, dont le salaire médian est inférieur de 16 % à la moyenne suisse et de 22 % au salaire médian du canton de Zurich. Si l'on calculait un seuil de bas salaires par région (2/3 du salaire médian brut tessinois par exemple), le taux de bas salaires tessinois serait alors plus bas. De tels seuils régionaux sont indiqués dans la deuxième colonne du tableau 4. Un seuil de bas salaires pour le canton du Tessin (2/3 du salaire médian brut dans le canton du Tessin) s'élèverait à 3'632 francs par mois, soit un niveau nettement plus faible que celui calculé au niveau national (4'343 francs).

Tableau 4 : Salaire médian brut, seuil de bas salaires et 1^{er} décile de la répartition salariale, par grande région

| | Salaire médian | Seuil de bas salaires régional | 1 ^{er} décile en % du salaire médian |
|---|----------------|--------------------------------|---|
| Région lémanique (VD, VS, GE) | 6'638 | 4'425 | 62% |
| Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) | 6'364 | 4'243 | 67% |
| Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG) | 6'722 | 4'481 | 64% |
| Zurich (ZH) | 7'004 | 4'669 | 62% |
| Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) | 5'998 | 3'999 | 67% |
| Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) | 6'420 | 4'280 | 65% |
| Tessin (TI) | 5'448 | 3'632 | 62% |
| TOTAL | 6'514 | 4'343 | 64% |

OFS (ESS 2012), calculs internes

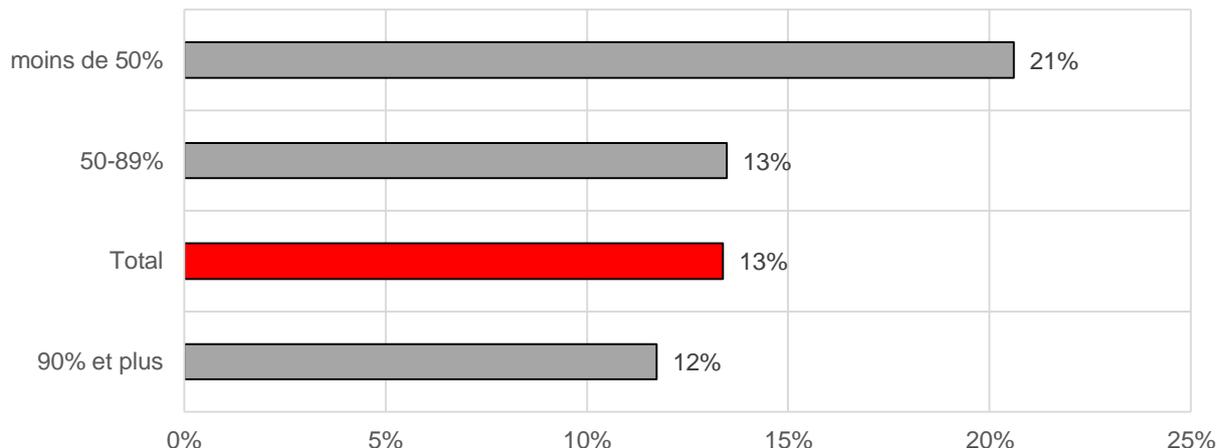
Une autre mesure de l'inégalité salariale est le rapport entre le 1^{er} décile de la répartition des salaires (10 % de tous les travailleurs de la région gagnent moins que cette valeur) et le salaire médian brut. Si le Tessin apparaît comme une région à l'inégalité salariale légèrement supérieure à la moyenne, la répartition est cependant identique ou très similaire à celle de la Région lémanique, du canton de Zurich ou de la Suisse du Nord-ouest.

Ces écarts entre grandes régions ont peu évolué entre 2000 et 2012. Si l'on se base sur le rapport entre le 1^{er} décile et le salaire médian, l'inégalité salariale a toujours été supérieure à la moyenne dans le Tessin, la Région lémanique et le canton de Zurich, alors qu'elle était inférieure à la moyenne en Suisse centrale, en Suisse orientale et dans l'Espace Mittelland. Au cours de la période en question, la Suisse du Nord-ouest a toujours été proche de la moyenne suisse.¹⁹ La répartition régionale du taux de bas salaires ne peut toutefois être que partiellement mise en évidence en distinguant les grandes régions. Comme le montre une analyse par type de communes qui repose sur l'ESS 2010, le taux de postes à bas salaires est également supérieur à la moyenne dans les communes touristiques, ce qui traduit le fort taux de bas salaires dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie. Le taux de bas salaires dans les communes agricoles et semi-agricoles est également légèrement plus élevé.²⁰

D. Taux d'occupation

Il est particulièrement fréquent de trouver des postes rémunérés à moins de 4'343 francs par mois dans des emplois avec un taux d'occupation inférieur à 50 %. Le taux est ici de 21 %, contre 12 % pour les postes à temps plein. En 2012, près de 45 % de tous les postes rémunérés à moins de 4'343 francs par mois étaient des emplois à temps partiel. C'est probablement une des raisons pour laquelle les femmes sont davantage touchées par les bas salaires que la moyenne. Actuellement, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel, contre seulement 16 % des hommes.

Graphique 9 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, par taux d'occupation



OFS (ESS 2012), calculs internes

E. Analyse selon le sexe

On observe que le niveau salarial des femmes est en moyenne plus bas que celui des hommes.²¹ Le salaire médian brut des femmes se situait en 2012, avec 5'931 francs, 14 % en dessous du salaire médian des hommes (6'894 francs). Au cours des dix dernières années, la différence salariale entre hommes et femmes a diminué de l'ordre de 6 points de pourcentage.

Le niveau salarial des femmes, en moyenne plus bas, engendre un taux de bas salaires plus élevé étant donné que le seuil de bas salaires vaut indépendamment du sexe. Le taux de bas salaires recensé chez les femmes (19 %) est dès lors plus de deux fois supérieur au taux relevé pour les hommes (8 %). Selon l'ESS 2012, environ 66 % des personnes touchant un bas salaire étaient des femmes. Comme

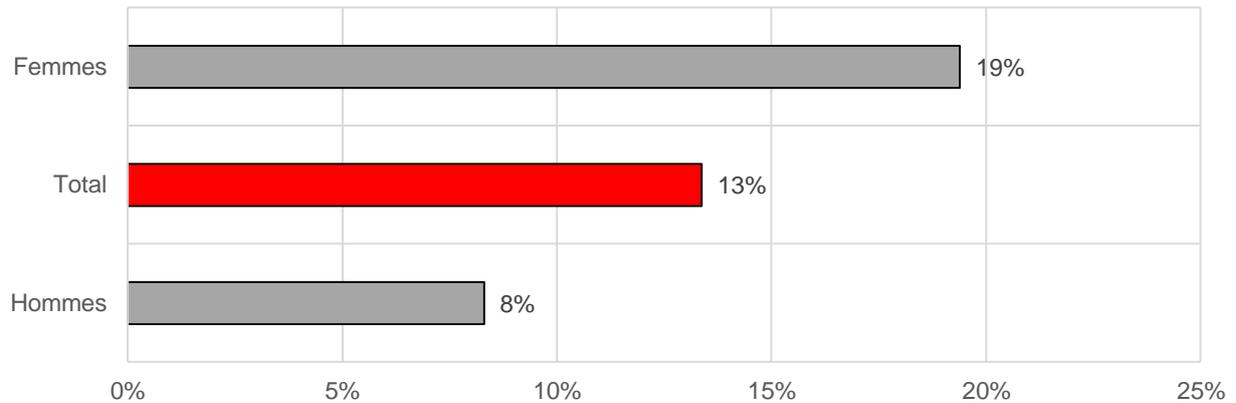
¹⁹ L'analyse repose sur l'ESS (2000-2012) pour les travailleurs du secteur privé et public.

²⁰ Cf. SECO 2013, p. 29. A cet effet, le seuil de bas salaire utilisé a été celui demandé par l'initiative sur les salaires minimums, en l'occurrence 4'000 francs par mois. Avec les données de l'ESS 2012, il n'est plus possible d'effectuer une analyse aussi poussée.

²¹ Pour plus d'informations voir par exemple OFS 2013b „Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann – Stand und Entwicklung“, Neuchâtel.

mentionné sous le point 3.4, la constance du taux de postes à bas salaires au fil des ans masque deux tendances opposées : alors que le taux de bas salaires a légèrement augmenté chez les hommes, il a quelque peu diminué chez les femmes.

Graphique 10 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le sexe



OFS (ESS 2012), calculs internes

Quatre branches économiques regroupent 63 % des femmes ayant un salaire mensuel en dessous de 4'343 francs par mois. Il s'agit là du commerce, de la restauration-hôtellerie, du secteur du nettoyage ainsi que de la santé humaine et l'action sociale. Dans le cadre de l'ESS 2012, l'OFS a pour la première fois introduit une question quant à la profession exercée.²² Parmi les femmes avec un rémunération en dessous du seuil de bas salaires et avec une indication quant à la profession exercée, deux tiers travaillent dans les professions suivantes : professions dans le domaine de prestations directes aux particuliers (21%), professions de la vente (20%), professions en lien avec des activités de nettoyage (10%), professions en lien avec des travaux de secrétariat, employées de bureau (7%), les aides auxiliaires en général (6%) ainsi que le personnel soignant (4%). L'âge moyen des femmes actives se situe selon l'ESS à 41 ans. Les femmes avec un salaire en dessous du seuil de bas salaires sont en moyenne légèrement plus jeunes (38 ans). Avec en moyenne 4.8 années d'ancienneté au sein de l'entreprise, les femmes actives dans le segment à bas salaires ont, comparé à toutes les femmes actives (7 ans), une ancienneté légèrement inférieure. En ce qui concerne le niveau de qualification, on constate que, parmi les femmes avec un bas salaire, 39.5 % n'ont pas de formation. En comparaison, 18% de toutes les femmes actives – indépendamment du niveau salarial – n'ont pas de formation. Finalement, on observe que la part des femmes avec un bas salaire travaillant à temps partiel (54.6 %) est légèrement moins élevée que pour les femmes en général (61%).

Comme suggéré dans le cadre d'analyses quant à la différence salariale entre hommes et femmes, une partie du différentiel salarial peut être expliqué par des caractéristiques propres à la personne, à la profession ou encore à l'entreprise. Certaines de ces caractéristiques peuvent également influencer la probabilité de toucher un salaire en dessous du seuil de 4'343 francs par mois. Il s'agit néanmoins de rappeler que pas toutes les explications statistiques du différentiel salarial se justifient sur un plan juridique. Afin de garantir la transparence au niveau de la méthode appliquée quand il s'agit de mesurer le différentiel salarial entre hommes et femmes, le Parlement ainsi que le Conseil fédéral ont accepté le 26 septembre 2014 le postulat 14.3388 «Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques». Ce dernier charge le Conseil fédéral d'examiner de manière critique l'analyse des discriminations salariales établie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et d'élaborer un rapport sur la question.²³

²² Etant donné qu'un nombre non négligeable d'entreprises n'a pas répondu à cette question, les résultats sont à interpréter avec prudence. Pour environ 18 % des femmes avec bas salaires la profession exercée n'est pas connu.

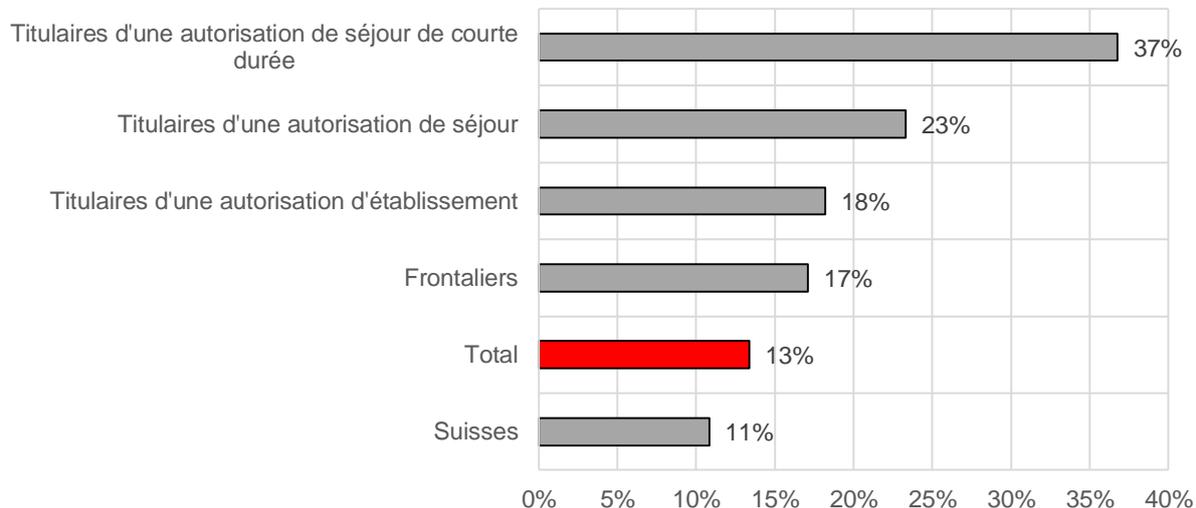
²³ La question de la discrimination salariale de certains groupes de travailleurs n'est pas l'objet de ce postulat et n'est donc pas plus approfondie dans ce cadre.

F. Nationalité et statut de séjour

En 2012, 42,1 % des quelque 514'630 postes à bas salaires étaient occupés par de la main-d'œuvre étrangère. Sur la totalité de tous les travailleurs (tout niveau salarial confondu) la part de la main-d'œuvre étrangère s'élevait à 30 %. Avec 42,1 % la main-d'œuvre étrangère était donc surreprésentée dans le segment des bas salaires. Alors que 11 % des Suisses étaient rémunérés à moins de 4'343 francs par mois, la probabilité de toucher un bas salaire était de 20 % pour des personnes de nationalité étrangère, soit près du double. A cet effet, il faut mentionner que c'est moins le pays de provenance de ces travailleurs que les branches dans lesquelles ils sont occupés et le niveau de qualification, qui impacte la probabilité de toucher un bas salaire. Selon l'ESS 2012, la main-d'œuvre étrangère était par exemple davantage présente dans les branches économiques à niveau salarial plus faible (calculé par rapport au salaire médian brut), que dans les branches à haut niveau de salaires. De même, la part des étrangers dans les branches économiques avec un niveau salarial inférieure à la moyenne, était plus grande que la part des étrangers dans les branches offrant une rémunération supérieure à la moyenne.²⁴

Le taux de bas salaire est par ailleurs particulièrement élevé chez les détenteurs d'une autorisation de séjour de courte durée (37 %). En général, l'hôtellerie-restauration, la construction ainsi que la location de services représentent d'importants canaux de recrutement pour les personnes au bénéfice d'un statut de séjour de courte durée. Selon l'ESS 2012, près de 60 % de tous les résidents de courte durée étaient actifs dans l'une de ces trois branches. Il s'agit de secteurs d'activités pour lesquels il existe des salaires minimaux contraignants, fixés dans le cadre de CCT étendues. S'agissant du taux de bas salaires des résidents de courte durée, c'est notamment l'hôtellerie-restauration qui pèse dans la balance. Ainsi, plus de la moitié des résidents de courte durée (53 %) touchant un salaire inférieur à 4'343 francs par mois, étaient occupés dans cette branche. Le taux des détenteurs d'une autorisation de séjour B était lui aussi avec 23 % relativement élevé. Ce taux élevé s'explique surtout par une surreprésentation dans les branches de la restauration, du nettoyage et de l'aménagement paysager.

Graphique 11 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4 343 francs, selon la nationalité et le statut de séjour



OFS (ESS 2012), calculs internes

²⁴ Cet état de fait ne vient pas contredire la constatation selon laquelle, depuis 2002, dans le cadre de la libre circulation des personnes, c'est surtout une main-d'œuvre particulièrement bien qualifiée en provenance de l'UE/AELE qui est venue exercer une activité professionnelle en Suisse. L'ESS ne fait aucune distinction quant à la période d'immigration et à la nationalité. Elle distingue en revanche selon le statut de séjour. Les personnes établies en Suisse (titulaires de permis C) ou les frontaliers notamment peuvent exercer depuis longtemps déjà une activité en Suisse et ne peuvent en l'occurrence pas être comptés parmi les personnes fraîchement immigrées en Suisse dans le cadre de l'ALCP.

Comme nous l'avons déjà évoqué, le seuil de bas salaire utilisé dans le cadre de ce rapport (4'343 francs par mois) se réfère à une mesure de répartition purement statistique. Ainsi, dans le cadre de négociations, les partenaires sociaux peuvent convenir de salaires également plus bas, en fonction de la branche, de l'ancienneté dans l'entreprise ou de l'activité professionnelle. A l'heure actuelle, selon la convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse par exemple, les salariés sans apprentissage gagnent 3'515 francs par mois (y compris le 13^e salaire ; 40 heures hebdomadaires). Dans la branche du nettoyage, dont les conventions collectives de travail correspondantes ont été étendues en Suisse alémanique et en Suisse romande, les salaires minimums convenus sont en partie sensiblement inférieurs au seuil de bas salaire appliqué ici. En Suisse alémanique, le salaire minimum d'un salarié de la catégorie « agents d'entretien I » s'élève aujourd'hui à 20 francs de l'heure, ou 3'474 francs par mois (y compris le 13^e salaire ; 40 heures hebdomadaires). Etant donné que les salaires minimums fixés dans les CCT sont parfois inférieurs à 4'343 francs, il est tout-à-fait possible d'observer un taux de bas salaire élevé dans des branches couvertes par des CCT (cf. à cet égard la section 4).

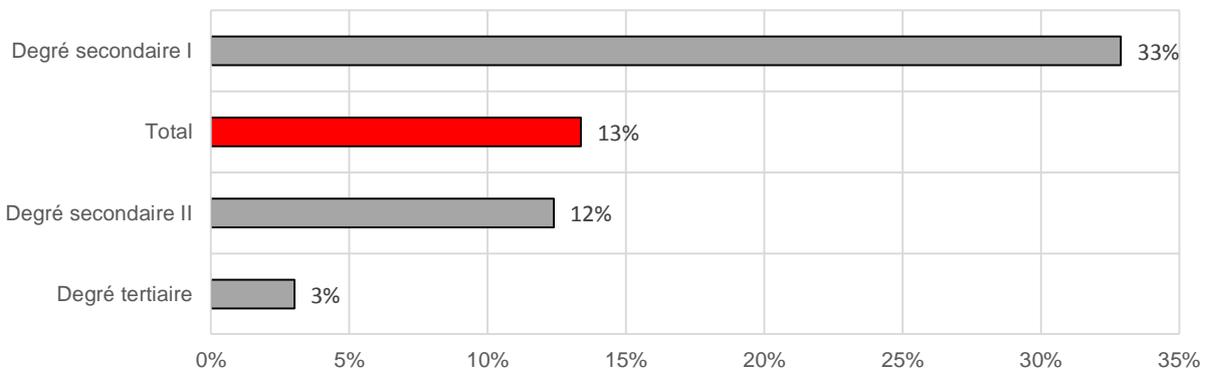
S'agissant des frontaliers, il convient de tenir compte non seulement de la branche mais également du lieu d'activité. Ainsi en 2012, un peu moins de la moitié de tous les frontaliers (48 %) touchant un salaire inférieur à 4'343 francs par mois, étaient actifs dans le canton du Tessin, caractérisé par un niveau salarial nettement plus faible. Avec 5'448 francs par mois, le salaire médian tessinois était inférieur au salaire médian suisse de près de 1'000 francs. Ainsi, le taux de bas salaires élevé des frontaliers (17%) s'explique en partie par l'importance de l'emploi frontalier dans le canton du Tessin.

Le taux de bas salaires plus élevé de la main-d'œuvre étrangère est d'un part lié à la structure économique des branches dans lesquelles elle est active. D'autre part on observe que parmi toutes les catégories de la main d'œuvre étrangère, la part des travailleurs non qualifiés est plus élevée que chez les Suisses. De même, si on regarde le niveau de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle, en moyenne, la main-d'œuvre étrangère occupe plutôt des postes nécessitant un niveau d'exigences plus faible que les résidents.

G. Niveau de formation et niveau d'exigences du poste

Le taux de bas salaires varie clairement avec le niveau de formation achevée le plus élevé. Alors que 33 % des travailleurs sans formation professionnelle obtiennent un salaire mensuel inférieur à 4'343 francs, ce taux est deux fois et demie plus faible (soit de 12 %) pour les travailleurs ayant une formation de niveau secondaire. La part des personnes qui ont achevé une formation de niveau tertiaire est quant à elle très faible (3 %).

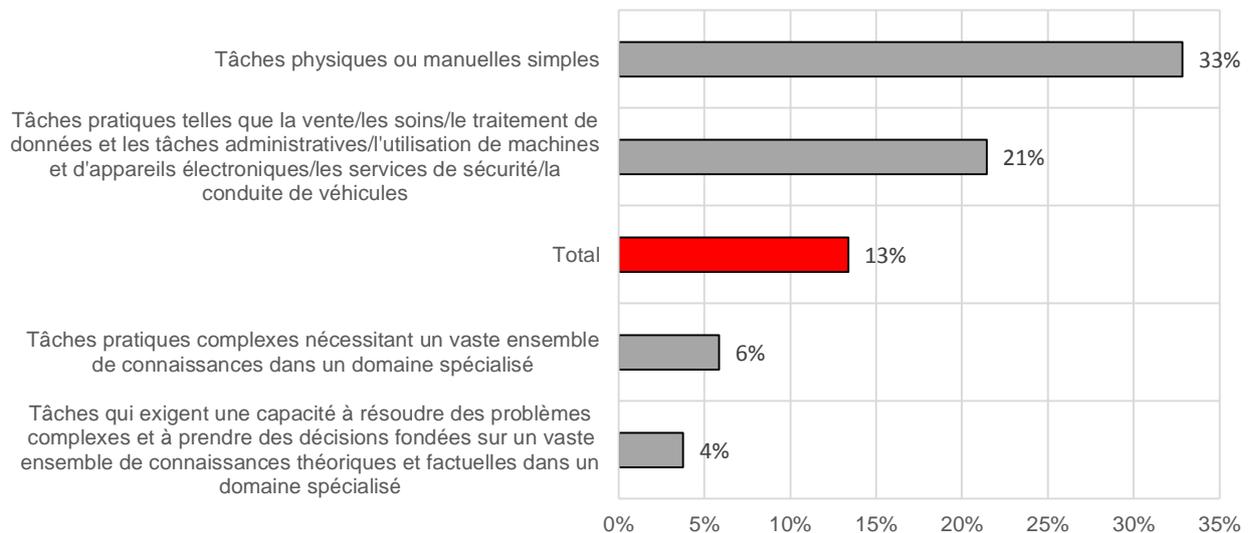
Graphique 12 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le niveau de formation achevée le plus élevé



OFS (ESS 2012), calculs internes

On retrouve à peu près le même schéma, si l'on différencie les postes de travail suivant le degré d'exigences du poste.²⁵ Pour les tâches physiques ou manuelles simples, le taux de postes inférieurs au seuil de bas salaire fixé est de 33 %, alors qu'il est inférieur à la moyenne (6 %) pour les tâches pratiques complexes nécessitant un vaste ensemble de connaissances dans un domaine spécialisé. Ce taux est encore plus faible, soit de 4 %, pour les postes impliquant des responsabilités en termes de décision et de gestion.

Graphique 13 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le niveau d'exigences du poste



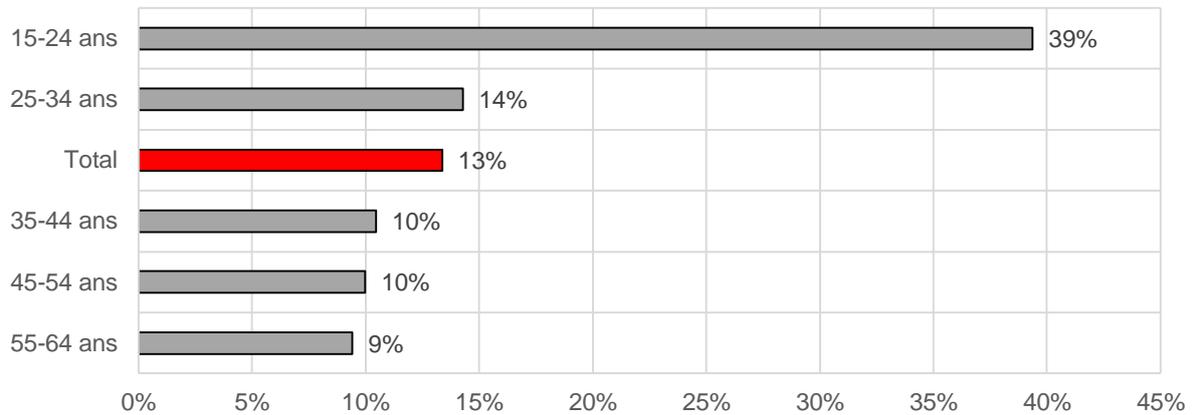
OFS (ESS 2012), calculs internes

H. Age

C'est chez les jeunes de moins de 25 ans que la part de travailleurs rémunérés à un salaire inférieur à 4'343 francs est nettement la plus élevée (39 %). Chez les personnes âgées entre 25 et 34 ans, ce taux est de 14 %, soit un niveau légèrement supérieur à la moyenne, tandis qu'il chute à 10 % et à 9 % chez les personnes âgées entre 45 et 54 ans, respectivement celles âgées de plus de 54 ans. Ce profil d'âge très typé laisse à penser que les bas salaires sont obtenus plus souvent au début de la carrière professionnelle. 22 % des postes rémunérés à un salaire mensuel inférieur à 4'343 francs sont occupés par des personnes de moins de 25 ans. Une analyse supplémentaire de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) confirme la grande fréquence de salaires comparativement bas chez les jeunes en début de carrière. Cette analyse montre que, parmi toutes les personnes ayant touché une rémunération située en dessous du seuil de bas salaire en 2012, 32 % vivaient au sein du foyer parental en compagnie de l'un des deux parents au moins.

²⁵ Pour près d'un quart des observations, il manque des données concernant le niveau d'exigences du poste, ce qui limite la fiabilité des taux de bas salaires représentés au graphique 13.

Graphique 14 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon la classe d'âge

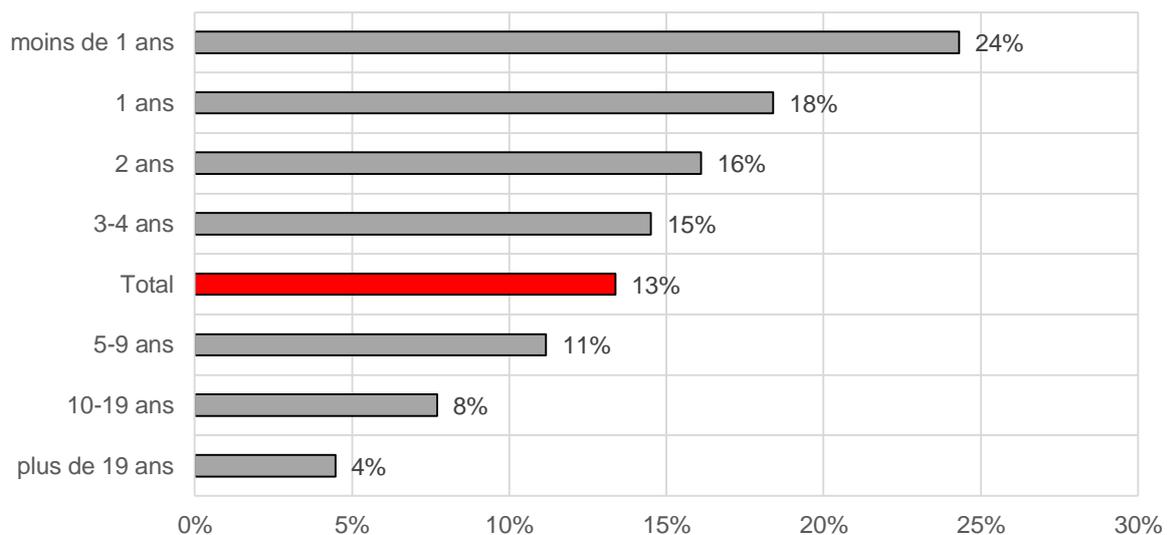


OFS (ESS 2012), calculs internes

I. Ancienneté au sein de l'entreprise

Le constat que les bas salaires sont souvent un phénomène temporaire qui survient au début de l'activité professionnelle, s'observe également lorsqu'on s'intéresse à l'ancienneté. En effet, plus l'ancienneté au sein de l'entreprise est grande, plus le taux de bas salaires est bas.²⁶ Alors que 24 % des nouveaux arrivants dans une entreprise touchaient en 2012 un salaire inférieur au seuil de bas salaire, ce taux chute à 18 % à partir d'un an d'ancienneté, à 16 % dès deux ans d'ancienneté et à 15 % après trois à quatre ans d'ancienneté. Le taux de bas salaires était inférieur à la moyenne de 13.4 % pour les personnes travaillant depuis plus de cinq ans au sein de la même entreprise. Un peu plus d'un quart (27 %) de tous les travailleurs rémunérés à moins de 4 343 francs par mois en 2012 travaillaient depuis moins d'un an dans l'entreprise concernée, et plus de la moitié (53 %) y étaient depuis deux ans au maximum.

Graphique 15 : Taux de postes rémunérés à un salaire mensuel brut < 4'343 francs, selon le nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise



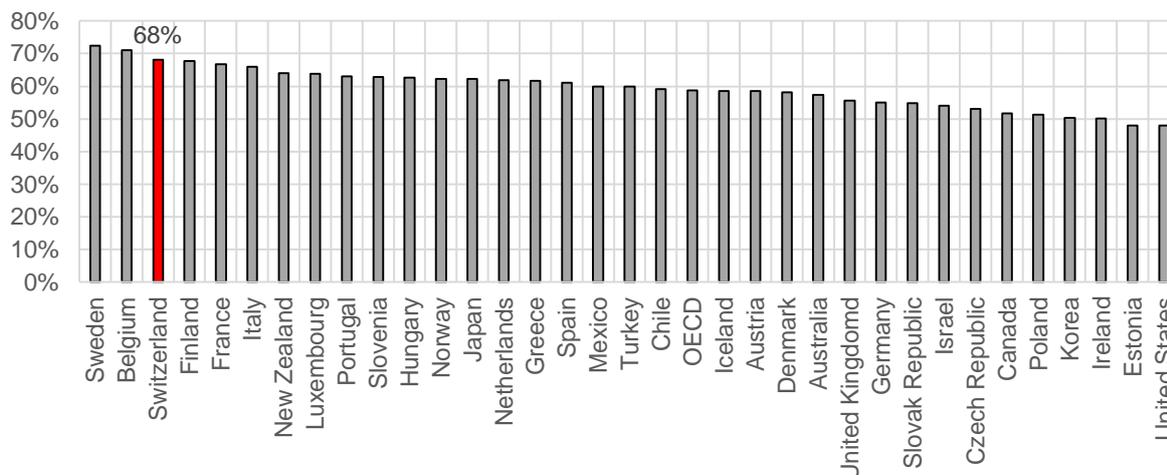
Sources : OFS (ESS 2012), calculs internes

²⁶ Mais il convient aussi de noter que les postes à bas salaires présentent probablement une plus grande fluctuation ou une moindre stabilité. Ainsi, les taux de bas salaires qui diminuent avec l'ancienneté reflètent non seulement une évolution salariale due à l'expérience professionnelle, mais également en partie un effet de sélection.

3.6 Répartition des salaires et taux de bas salaires en comparaison internationale

En comparaison internationale, la Suisse présente une structure salariale très équilibrée, notamment dans la partie inférieure de la répartition des salaires.²⁷ Le salaire non atteint par 10 % des travailleurs en Suisse (1^{er} décile de la répartition des salaires) s'élevait à 68 % du salaire médian brut en 2010 (selon le mode de calcul de l'OCDE), soit un niveau supérieur à la moyenne de l'OCDE qui est d'environ 60 %. Il n'y a qu'en Belgique et en Suède que ce chiffre dépassait le seuil des 70 %. Dans les pays anglo-saxons, mais aussi par exemple dans les pays limitrophes de la Suisse (Allemagne ou Autriche), les 10 % de travailleurs touchant les plus bas salaires ne gagnaient que 60 % du salaire médian, voire parfois encore nettement moins.

Graphique 16 : Situation des salaires 1^{er} décile par rapport à la médiane, en comparaison internationale pour 2013²⁸



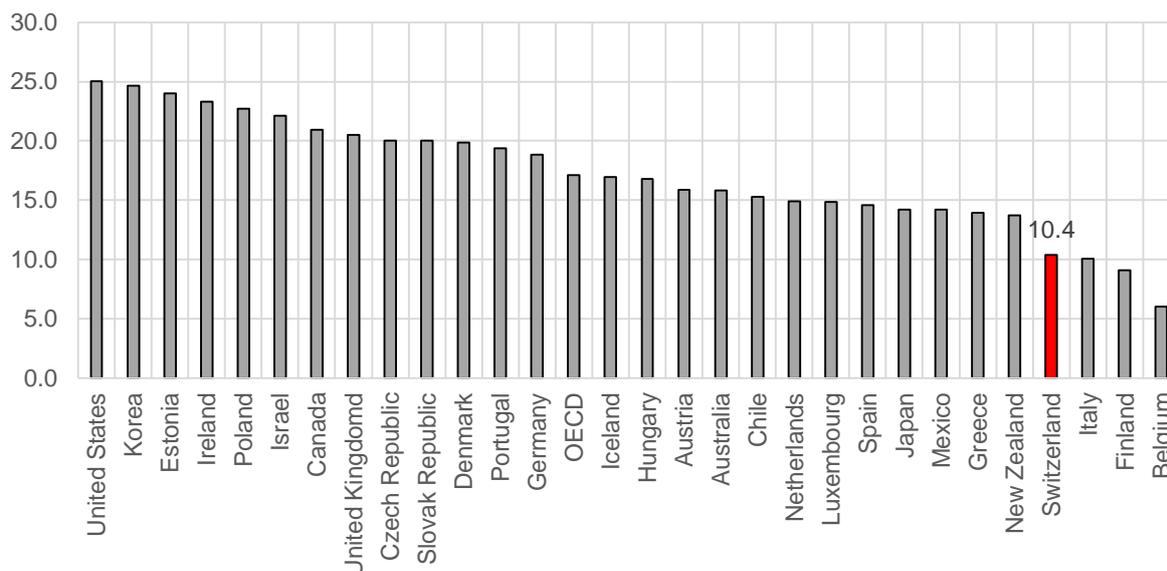
Sources : OCDE

La répartition équilibrée dans la moitié inférieure de la distribution salariale se traduit par un taux de postes à bas salaires faible en comparaison internationale. Selon l'OCDE, en 2013, seuls la Belgique, la Finlande et l'Italie comptaient un taux de bas salaires encore plus faible que la Suisse (10,4 %). Par contre, ce taux est nettement plus élevé dans les pays anglo-saxons, avec 20,5 % en Grande-Bretagne ou 25 % aux Etats-Unis, mais aussi en Allemagne (18,8 %) ou en Autriche (15,9 %). A noter que les calculs de l'OCDE n'intègrent que des travailleurs à temps complet. Plus le taux d'occupation est élevé, plus la probabilité d'atteindre un salaire plus faible baisse (cf. graphique 9). En conséquence, le taux de bas salaires calculé par l'OCDE est plus bas que si l'ensemble de la population active avait été prise en compte.

²⁷ Ce constat est rappelé dans le chapitre 4 des Perspectives de l'emploi 2015 de l'OCDE. Ce chapitre s'intéresse entre autre à la mobilité en termes de revenu et à la probabilité de sortie du secteur à bas salaires. D'après les estimations des auteurs, la Suisse figure parmi les pays avec une probabilité de sortie du secteur à bas salaires en dessus de la moyenne. Voir: OECD 2015. Employment Outlook 2015. The quality of working lives: earnings mobility, labour market risk and long-term inequality. Paris.

²⁸ Les données relatives à la Suisse concernent l'année 2010 et proviennent de l'enquête sur la structure des salaires. Selon nos propres calculs, cette valeur devrait s'élever à environ 64 % en 2012, si l'on utilise la même approche que celle de l'OCDE (D1/D50 rapport des salaires bruts des salariés à temps plein). L'OCDE n'a toutefois pas encore publié de données actualisées pour la Suisse. Il convient également de relever que les branches comportant typiquement un taux plus important de bas salaires, comme l'économie domestique ou l'agriculture, ne sont pas incluses. Le pourcentage réel pourrait ainsi être un peu plus élevé.

Graphique 17 : Taux de bas salaires en comparaison internationale, 2013, OCDE²⁹



Sources : OCDE/OFS

4 Bas salaires et accords entre partenaires sociaux

Le postulat soulève la question des accords entre partenaires sociaux ou des contrats-types de travail (CTT) dans les branches présentant un taux élevé de bas salaires. Après une brève introduction qui rappelle les principales caractéristiques des CCT et des CTT, la première partie décrit l'évolution des CCT en Suisse, et présente ensuite les branches pour lesquelles il existe des accords entre partenaires sociaux ou des CTT.

4.1 CCT et CTT en bref

4.1.1 La convention collective de travail (CCT)

En Suisse, les salaires sont soit conclus individuellement entre un employeur et un salarié, soit négociés collectivement par les partenaires sociaux pour l'ensemble d'une branche ou certaines entreprises. Afin de fixer les conditions de travail et de salaire d'un commun accord par le biais d'un contrat, les partenaires sociaux utilisent le plus souvent l'instrument de la CCT. Une CCT est un contrat écrit (de droit privé) conclu entre des employeurs et des associations de travailleurs. Ce contrat a généralement une validité limitée dans le temps. Arrivé à échéance, il est le plus souvent renégocié et adapté.

En principe, le contenu d'une CCT est libre. La seule restriction est qu'elle ne peut s'écarter du droit en vigueur - comme p. ex. le Code des obligations (CO) ou la loi sur le travail (LTr) - qu'à la condition que les dérogations soient à l'avantage du travailleur. Le paysage suisse des CCT est dès lors très varié. On y trouve généralement des dispositions concernant les salaires minimaux, le temps de travail, les vacances, l'évolution salariale, les délais de résiliation ou encore la formation continue. Certaines CCT règlent également des prestations très spécifiques, comme la retraite anticipée. La plupart des CCT comprennent, en outre, des prescriptions indiquant comment les parties contractantes doivent procéder en cas de conflit. Durant toute la durée de validité d'une CCT, les deux parties ont l'obligation de respecter la paix du travail.

L'Etat ne s'imisce en principe pas dans la politique de CCT des partenaires sociaux. En Suisse, le partenariat social peut ainsi être qualifié de bipartite. Il incombe aux partenaires sociaux d'organiser

²⁹ Dans les publications officielles de l'OCDE, la Suisse affiche une valeur de 9,2 % pour l'année 2010. Renseignements pris auprès de l'OFS, celle-ci devrait s'élever à 10,4 % en 2012.

leurs contacts réciproques et leurs contrats. Ainsi, les associations d'employeurs négocient avec les syndicats la conclusion et le contenu des CCT. Les CCT ne sont soumises à aucune autorisation de l'Etat, tant pour la forme que pour le fond : elles sont directement valables et applicables. Les partenaires sociaux constituent eux-mêmes des commissions paritaires chargées d'appliquer les CCT et habilitées à prononcer des sanctions. Si des problèmes surviennent, les partenaires sociaux les résolvent eux-mêmes, s'adressent à leur propre tribunal arbitral paritaire ou aux tribunaux civils ordinaires.

4.1.2 La déclaration de force obligatoire

Les autorités n'entrent en jeu qu'avec la déclaration de force obligatoire du champ d'application d'une CCT. Pour autant que les différentes conditions préalables, fixées par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application d'une convention collective de travail (LECCT), sont respectées, les autorités fédérales ou cantonales peuvent, à la demande des parties signataires d'une CCT de branche, étendre le champ d'application d'une CCT à l'ensemble d'une branche. Par le biais de cette décision étatique le champ d'application de la CCT en question est élargi au-delà du cercle des employeurs et travailleurs signataire de la CCT, à tous les employeurs et salariés du secteur professionnel ou économique concerné, soit également aux non-membres (dissidents). Ces derniers doivent, dès lors, non seulement respecter les dispositions minimales de la CCT en ce qui concerne le salaire et les conditions de travail, mais également, au cas où ce serait prévu, contribuer aux frais d'exécution ou participer aux coûts de formation initiale et continue.

L'extension du champ d'application d'une CCT obéit à deux objectifs : il s'agit, d'une part, de protéger les accords des partenaires sociaux d'une concurrence à bas salaires et, d'autre part, de ne pas désavantager économiquement les dissidents. La déclaration de force obligatoire du champ d'application d'une CCT et des salaires minimums y relatifs, signifie toujours aussi une dérogation au principe de la libre fixation des salaires, étant donné que les dissidents se voient imposer des conditions salariales et de travail. Etant donné que ce n'est pas l'objectif de l'extension du champ d'application d'une CCT que d'éliminer les concurrents indésirables et d'ériger des obstacles à l'accès au marché, le législateur a clairement défini, dans le cadre de la LECCT, les conditions préalables selon lesquelles une CCT peut être déclarée de force obligatoire.³⁰ Les quorums, qui doivent dans une certaine mesure garantir la légitimité démocratique d'une CCT, jouent ici un rôle déterminant. C'est pourquoi, avant l'extension, plus de la moitié des employeurs d'une branche doivent être soumis à la CCT (quorum des employeurs) et plus de la moitié des travailleurs doivent y être soumis (quorum des travailleurs employés) ; enfin, les employeurs impliqués doivent employer plus de la moitié de tous les travailleurs de la branche (quorum mixte). Ces quorums garantissent ainsi que la majorité d'une branche n'est pas soumise à la volonté d'une minorité. En revanche, une règle est considérée comme acceptable lorsqu'elle est déjà valable pour une majorité d'acteurs de la branche et est déclarée également, par le biais de l'extension, applicable à la minorité.

Dans ce contexte, il convient également de mentionner l'extension facilitée du champ d'application d'une CCT introduite dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Celle-ci prévoit, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, que les dispositions d'une CCT existante sur les salaires minimaux, la durée du travail et l'exécution paritaire puissent faire l'objet d'une extension facilitée. Dans ce cas bien précis, où il est avant tout question de lutte contre les abus, le respect du quorum mixte suffit. En Suisse alémanique, la CCT pour la branche du nettoyage a été étendue de cette façon en 2011, de même que la CCT pour le commerce de détail et l'horticulture dans le canton de Genève, ces deux branches affichant un taux de bas salaires plus élevé.

³⁰ Pour qu'une CCT puisse être étendue, les conditions suivantes doivent être remplies : a) demande écrite de toutes les parties à la CCT ; b) nécessité ou besoin urgent d'une extension ; c) respect de l'intérêt général et prise en compte des intérêts légitimes ; d) respect des trois quorums ; e) garantie de l'égalité devant la loi et conformité au droit en vigueur ; f) garantie de la liberté d'association ; g) respect du principe de la porte ouverte. Cf. art. 2 LECCT.

4.1.3 Le contrat-type de travail (CTT)

Contrairement à la CCT et à ce que son nom pourrait laisser entendre, le contrat-type de travail (CTT) n'est pas un contrat qui est conclu, mais qui est promulgué par une autorité. Il faut distinguer les CTT ordinaires des CTT imposant des salaires minimaux obligatoires, qui sont édictés dans le cadre des mesures d'accompagnement en cas de sous-enchère abusive répétée par rapport aux salaires usuels dans la région, la profession ou la branche.

Les CTT ordinaires réglementent divers domaines des rapports de travail. Il est toutefois permis, dans un contrat de travail individuel, de déroger au détriment de l'employé aux conditions salariales et de travail prévues dans le CTT. Selon les CTT, il est exigé que les dispositions du contrat de travail qui s'écartent du CTT soient arrêtées en la forme écrite. La nécessité de cet institut est justifiée, d'une part, par le fait que dans certaines branches, les travailleurs ne sont pas ou peu organisés en syndicats, de sorte qu'une CCT n'est pas envisageable et que le travailleur livré à lui-même court le risque de subir un préjudice excessif. D'autre part, il existe des branches qui ne sont pas couvertes par la loi sur le travail et où la protection de droit public des travailleurs fait donc défaut.³¹ C'est pourquoi, les cantons sont tenus d'édicter pour les travailleurs agricoles et domestiques, par exemple, des CTT qui déterminent avant tout la durée du travail et du repos, ainsi que les conditions de travail pour les travailleuses et les jeunes.

Les CTT imposant des salaires minimaux obligatoires (art. 360a, CO) contiennent exclusivement des prescriptions de salaire minimum. Contrairement aux CTT ordinaires, ils sont toutefois contraignants. Il est donc impossible de les modifier au détriment de l'employé, que ce soit par une CCT ou par un contrat individuel de travail. L'objectif d'un CTT imposant des salaires minimaux consiste à éviter, dans le cadre des mesures d'accompagnement, une sous-enchère salariale abusive et répétée au sein d'une branche ou d'une profession. L'édiction d'un CTT par l'état ou déjà la possibilité d'édiction d'un CTT par l'état est de nature à inciter les partenaires sociaux d'une branche ou d'une profession donnée de reprendre les choses en mains, de se mettre d'accord et de régler les conditions de travail et de salaire pour leur branche sans l'ingérence de l'état. Pour cette raison, il n'est possible d'édicter un CTT que pour une durée limitée, même s'il est envisageable de le prolonger une fois la durée de validité échu.

Au niveau cantonal, il existe au total 17 CTT imposant des salaires minimaux à Genève (secteur de l'esthétique, économie domestique, transport de marchandises et construction de stands de foire), au Tessin (instituts de beauté, monteurs de pneus, centres d'appel, centres de fitness, commerce de détail, location de services (2), employés de commerce dans le domaine du conseil aux entreprises, fabrication d'ordinateurs et de produits électroniques, fabrication d'appareils électriques et informatiques, employés de commerce dans le domaine fiduciaire), en Valais (entretien et nettoyage industriel) et dans le Jura (commerce de détail) (état : mai 2015). Au niveau fédéral, il existe un CTT imposant des salaires minimaux dans l'économie domestique, qui a été prolongé de trois ans le 1^{er} janvier 2014. On constate que les CTT ont également été édictés dans des branches où les taux de bas salaires sont plus élevés, comme par ex. dans le domaine des services à la personne ou dans le commerce de détail.³²

³¹ Voir: U. Streiff / A. v. Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6^e édition, 2006, page 1078.

³² Les salaires minimaux déterminés dans le cadre de ces CTT se situent à un niveau inférieur au seuil de bas salaire de 4343 francs par mois, ce qui montre une nouvelle fois que le concept de bas salaire utilisé ici, correspond à une pure mesure de répartition statistique.

4.2 Importance des conventions collectives de travail en Suisse

Tous les deux ans, l'OFS analyse la structure et le contenu des CCT en Suisse. Selon la dernière enquête de l'OFS, les conditions de travail et de salaire de 1'742'100 salariés sont réglementées dans près de 592 CCT (cf. tableau 5).³³ 491 CCT, soit la grande majorité, ont un domaine d'application restreint de moins de 1 500 assujettis et ne sont généralement appliquées qu'au personnel d'une seule société. A l'autre extrême, les 29 plus grandes CCT (chacune avec plus de 10 000 assujettis) réunissent 77 % de tous les assujettis. Même s'il existe en Suisse nettement plus de CCT d'entreprises que d'associations, ces dernières concernent beaucoup plus de salariés (81 % de tous les assujettis). Seules les CCT d'associations peuvent être étendues : près de 43 % de tous les assujettis à une CCT (près de 755 000 salariés) sont liés à une CCT étendue. Parmi les assujettis aux CCT qui peuvent être clairement affectés à une branche, 26 % tombent dans le secteur secondaire et 73 % dans le secteur tertiaire. Dans le secteur primaire, exception faite de quelques CCT dans l'horticulture et de la CCT de l'agriculture du canton du Valais, les CTT ont un rôle plus important que les CCT. Enfin, 85 % de toutes les CCT sont assorties de salaires minimaux contraignants.

Tableau 5 : Conventions collectives de travail en Suisse, état au 1^{er} mars 2012

| | CCT avec dispositions normatives | |
|--|----------------------------------|---------------------------|
| | Nombre de CCT | Salarié(e)s assujetti(e)s |
| TOTAL | 592 | 1'742'100 |
| Type de CCT | | |
| CCT d'association | x | 1'418'300 |
| CCT d'entreprises | x | 323'800 |
| Champ d'application | | |
| Champ d'application étendu | 63 | 754'700 |
| Champ d'application non étendu | 529 | 987'500 |
| CCT et salaires minimaux | | |
| avec salaires minimaux | 504 | 1'537'000 |
| sans salaires minimaux | 88 | 205'200 |
| Taille (nombre d'assujetti(e)s) | | |
| < 1500 | 491 | 135'100 |
| 1500-5000 | 54 | 161'200 |
| 5000-9999 | 14 | 99'000 |
| 10000-99999 | 26 | 706'800 |
| 100000 und mehr | 3 | 640'000 |
| sans indication | 4 | * |
| Secteur économique | | |
| secteur primaire | 4 | 4'500 |
| secteur secondaire | 224 | 404'900 |
| secteur tertiaire | 359 | 1'139'300 |
| inclassables | 5 | 193'400 |

X non indiqué pour des raisons liées à la protection des données; * non pertinent

Sources : OFS (ECS)

³³ Il s'agit exclusivement de CCT prévoyant des dispositions normatives, autrement dit celles qui règlent la conclusion, le contenu, la fin des rapports de travail (durée du temps d'essai, salaires minimaux, durée du travail, vacances, suppléments, délais de résiliation, etc.).

L'enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS) révèle que depuis les années nonante le nombre de CCT a plutôt tendance à diminuer quelque peu, tandis que le nombre de personnes assujetties à une CCT, quant à lui, augmente légèrement (voir tableau 6). Le taux de couverture par des CCT, qui désigne la part de travailleurs assujettis à une CCT sur le total des travailleurs, augmente à nouveau légèrement depuis la fin des années 90.³⁴ Le tableau 6 indique que, jusqu'au milieu des années 90, le nombre d'assujettis à une CCT a diminué plus ou moins en parallèle avec l'emploi. En 1996, un plancher a été atteint, avec 1'217'000 assujettis à une CCT. Par la suite, le nombre d'assujettis a à nouveau augmenté pour atteindre 1'926'000 personnes en 2012. Le taux de couverture d'une CCT est ainsi passé de 48 % en 1991 à 45 % en 1996. La suppression du statut de fonctionnaire en 2001 a fortement augmenté les emplois susceptibles d'être assujettis ; le taux de couverture des CCT a chuté à 42 % malgré une augmentation des personnes assujettis à une CCT. Depuis cette date, le nombre des assujettis a néanmoins augmenté plus vite que les emplois susceptibles d'être assujettis : le taux de couverture net de 1991 a de nouveau été atteint en 2005 (48 %), dépassant même la barre des 50 % en 2012 (ou 48 % si seules les CCT prévoyant des dispositions normatives sont prises en compte).

Tableau 6 : Evolution du taux de couverture estimé des CCT

| | 1991 | 1992 | 1994 | 1996 | 1999 | 2001 | 2003 | 2005 | 2007 | 2009 | 2012 | Croissance annuelle 2003-2012 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|
| Nombre de CCT ¹ | | | 662 | 646 | 609 | 579 | 582 | 613 | 620 | 614 | 606 | |
| Nombre de salariés assujettis à une CCT | 1'400 | 1'402 | 1'302 | 1'217 | 1'266 | 1'349 | 1'427 | 1'549 | 1'618 | 1699 | 1926 | |
| Nombre de salariés soumis à une CCT avec des dispositions normatives² | | | | | | | 1'398 | 1'392 | 1'466 | 1'533 | 1'742 | 2.5% |
| Total des emplois³ | 3'730 | 3'630 | 3'521 | 3'454 | 3'518 | 3'660 | 3'659 | 3'685 | 3'867 | 3'972 | 4'105 | 1.3% |
| non susceptibles d'être assujettis à une CCT: partie du secteur publique ⁴ | 631 | 629 | 637 | 642 | 681 | 250 | 266 | 275 | 287 | 288 | 316 | |
| non susceptibles d'être assujettis à une CCT: propriétaires d'entreprise, cadres, membres de la famille collaborateurs [4.9%] ⁵ | 150 | 146 | 140 | 136 | 138 | 167 | 166 | 167 | 175 | 181 | 186 | |
| Total des emplois susceptibles d'être assujettis à une CCT | 2'949 | 2'856 | 2'744 | 2'676 | 2'700 | 3'243 | 3'227 | 3'243 | 3'405 | 3'503 | 3'603 | 1.2% |
| Taux de couverture (toutes les CCT) | 48% | 49% | 47% | 45% | 47% | 42% | 44% | 48% | 48% | 49% | 53% | |
| Taux de couverture part des CCT aux dispositions normatives | | | | | | | 43% | 43% | 43% | 44% | 48% | |

Sources : OFS, ECS, calculs internes

³⁴ Cf. également SECO 2014, pages 46-47.

¹ Nombre de CCT selon l'Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse menée par l'OFS.

² Depuis 2003, l'OFS distingue les CCT prévoyant des dispositions normatives de celles qui n'en prévoient pas. Les dispositions normatives sont celles qui règlent par ex. la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail. Les dispositions non normatives, comme par ex. les dispositions semi-normatives, règlent le rapport entre chaque employeur et employé par rapport à la communauté de la CCT. Il s'agit par ex. de clauses telles que les contributions à une caisse de compensation ou à un fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels. Etant donné le fait qu'un ouvrier peut être soumis en même temps à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (clause normative) et à la CCT pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (non normative), le nombre d'assujettis à une CCT peut être quelque peu surestimé en raison d'une double comptabilisation (en 2012 : 1'926'000).

³ Source : Statistiques de l'emploi de l'OFS, valeurs corrigées des variations saisonnières, 2^e trimestre. Population : employés (selon le concept intérieur, emplois d'au moins six heures par semaine) dans les établissements des secteurs secondaire et tertiaire où l'on travaille au moins 20 heures par semaine. Ne sont pas inclus dans la statistique de l'emploi les employés du secteur primaire ainsi que les employés hors entreprise, tels que les employés des ménages privés. Données de 1991 à 1999 provenant de Oesch 2007. Depuis 2001, données actuelles de la Statistique de l'emploi.

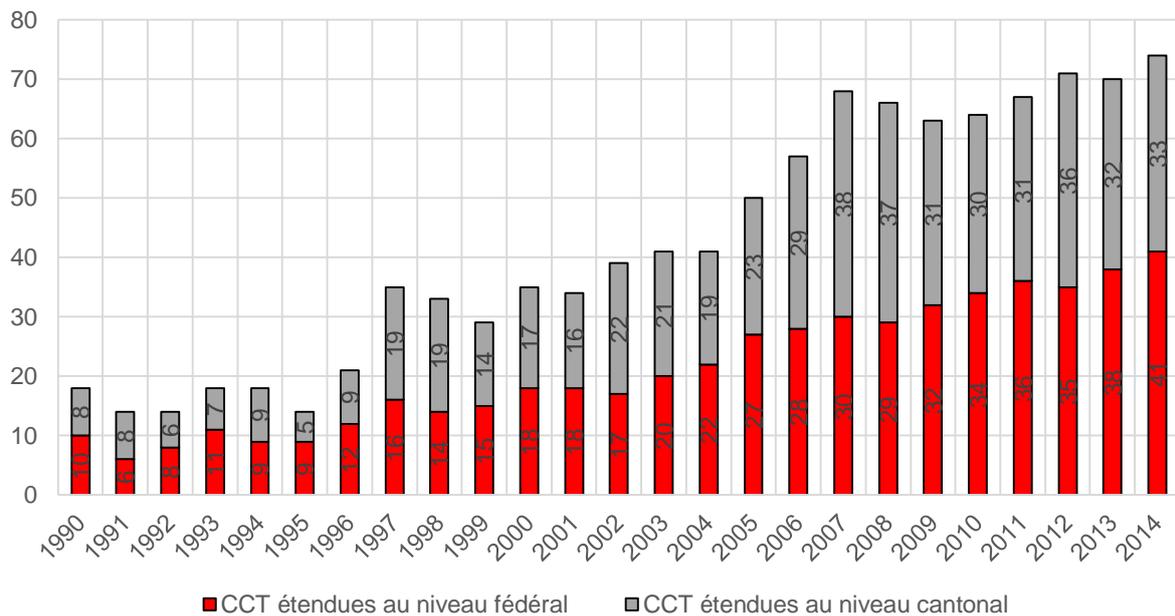
⁴ Les salariés ayant le statut de fonctionnaire sont recensés comme n'étant pas susceptibles d'être assujettis. Le tableau 7 reproduit les données provenant de Oesch 2007 pour la période de 1991 à 1999. Se référant à la nomenclature NOGA 2002, les secteurs économiques suivants ont été exclus de l'analyse : (1) l'administration publique, la défense nationale, les assurances sociales ; (2) l'enseignement ; (3) le secteur des communications ; (4) la moitié des salariés du secteur social et sanitaire ; (5) la moitié des salariés des transports terrestres (trafic ferroviaire). En 2001, le statut des fonctionnaires a été remplacé au niveau fédéral par la loi sur le personnel de la Confédération, générant également un développement des CCT dans le secteur public. Le statut de fonctionnaire a également été supprimé dans la plupart des cantons. En conséquence, à partir de 2001, seuls les salariés travaillant dans (1) l'administration publique, la défense nationale, les assurances sociales, ainsi que (2) la moitié des salariés de l'enseignement sont encore recensés comme n'étant pas susceptibles d'être assujettis. A partir de 2001, ce sont à nouveau les données les plus récentes de l'OFS, corrigées des variations saisonnières, qui ont été prises en compte (NOGA 2008). Le tournant enregistré dans le taux de couverture en 2001 s'explique par la suppression du statut de fonctionnaire. Elle a entraîné une hausse soudaine du nombre des salariés susceptibles d'être assujettis sans que parallèlement le nombre des nouvelles CCT négociées n'ait augmenté.

⁵ Les propriétaires employés dans leur propre entreprise et les membres de la famille collaborateurs sont généralement exclus du champ d'application d'une CCT, tout comme les cadres et les auxiliaires. Le taux des actifs de ce fait non susceptibles d'être assujettis [sur l'ensemble de la population active employée susceptible d'être assujettie et ne relevant pas du droit de la fonction publique] a été estimé à 4,9 %, en extrapolant le résultat de la plus grande CCT de Suisse, à savoir celle de l'hôtellerie-restauration [emplois de ce secteur en 2005 : 216'000 ; nombre d'assujettis à la CCT hôtellerie-restauration : 206'000 ; taux de salariés non assujettis dans l'hôtellerie-restauration : 4,9 %].

Le calcul du taux de couverture repose sur une série d'hypothèses et d'estimations, et doit donc être interprété avec prudence.³⁵ Le nombre de personnes assujetties à une CCT est périodiquement recensé par l'OFS et ne posent dès lors aucun problème majeur même si ce chiffre se base en partie sur les estimations des employeurs et des associations de travailleurs.³⁶ La population active susceptible d'être assujettie doit en revanche être entièrement recensée, ce qui conduit inévitablement à certaines inexactitudes. Les salariés ayant le statut de fonctionnaire, les propriétaires employés dans leur propre entreprise et les membres de la famille collaborateurs, tout comme les cadres, sont recensés comme n'étant pas assujettis. Il semble par contre plausible qu'environ la moitié des employés salariés ne relevant pas du droit de la fonction publique soit assujettie en Suisse à une CCT.

Trois éléments essentiels ont contribué à la renaissance des CCT depuis le milieu des années 90.³⁷ Les syndicats ont d'abord dépassé leur sphère traditionnelle d'influence (industrie, construction) et ont ainsi réagi à la transformation structurelle du tissu économique suisse vers une société orientée vers les services. Le syndicat Unia a, en particulier, pu conclure de nouvelles CCT dans le secteur tertiaire. Ainsi, le recul du nombre de travailleurs soumis à une CCT – provoqué notamment par les pertes d'emplois de nature structurelle et conjoncturelle subies par l'industrie et la construction dans les années nonante – a été partiellement compensé.³⁸ La suppression du statut de fonctionnaire au sein de la Confédération et dans la plupart des cantons constitue un deuxième élément de réponse à l'accroissement du taux de couverture par des CCT. Les conditions de travail dans le secteur (semi-) public ont, dès lors, été de plus en plus souvent réglées par le biais de CCT signées avec les syndicats. Sur le plan national, ce fut le cas d'entreprises de service public, telles que La Poste, les CFF ou Swisscom. Sur le plan cantonal, des CCT ont été signées pour la première fois dans les secteurs de la santé et du social (hôpitaux, établissements médico-sociaux).

Graphique 18 : Nombre de CCT étendues au niveau fédéral et cantonal



Source : SECO

³⁵ Un taux de couverture peut être évalué de diverses façons et, selon la source de données, des différences importantes peuvent être constatées. Dans le cadre du présent rapport, nous avons appliqué la même méthode que celle de Oesch 2007. De cette façon, la série chronologique a pu être actualisée, permettant ainsi de fournir une évolution approximative depuis le début des années 90.

³⁶ Cf. USS 2011, page 30.

³⁷ Cf. SECO 2014. Contribution de Daniel Oesch : dans Rapport Bilan des CCT, page 40.

³⁸ Cf. Oesch 2012. Die Bedeutung von Gesamtarbeitsverträge für die Arbeitsmarktregulierung in der Schweiz. Droit du travail. Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, 2012, page 123.

L'introduction en 2002 de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) a néanmoins été déterminante pour le renouveau des CCT. Celles-ci – en particulier les CCT déclarées de force obligatoire ou étendues – ont joué un rôle central dans le cadre des mesures d'accompagnement. Selon la loi sur les travailleurs détachés, les salaires minimaux inscrits dans les CCT étendues doivent être également respectés par les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs. L'ouverture du marché du travail à l'UE/AELE a donc renforcé l'intérêt commun des employeurs et des syndicats à fixer les conditions de travail de leur branche dans le cadre de CCT étendues. Cela vaut en particulier pour certains secteurs du marché intérieur, jusqu'alors protégés en quelque sorte de la concurrence étrangère. Suite à la libéralisation partielle des prestations de services transfrontalières, de nouveaux concurrents européens sont entrés sur le marché. Dans ce contexte, la possibilité d'étendre le champ d'application d'une CCT à toutes les entreprises actives dans un secteur (étrangères et suisses), a constitué une forte motivation pour les partenaires sociaux de conclure une CCT et de requérir son extension. Comme l'illustre le graphique 18, le nombre de CCT étendues (Confédération et cantons) a donc sensiblement augmenté depuis la fin des années 90.

Si l'on observe le taux de couverture dans d'autres pays de l'OCDE, on s'aperçoit que la Suisse se positionne, avec un taux de couverture par des CCT de 50 %, en milieu de peloton. Les comparaisons internationales doivent toutefois être interprétées avec une certaine prudence : le simple taux de couverture par des CCT ne permet pas de conclure quant au contenu des CCT, le caractère plus ou moins contraignant des dispositions arrêtées dans les CCT ou encore à l'actualité des CCT recensées. Le cadre institutionnel, spécifique à chaque pays, peut en outre grandement influencer le niveau du taux de couverture. Dans les pays où le nombre de travailleurs syndiqués est élevé, comme en Suède, en Finlande, au Danemark ou en Belgique, le taux de couverture des CCT tend à être supérieur à la moyenne. Il existe toutefois toute une série de pays où le taux de couverture des CCT est élevé sans que les syndicats ne puissent s'appuyer sur un grand nombre de membres.³⁹ L'Autriche, la France, l'Espagne ou les Pays-Bas appartiennent à cette catégorie-là. Dans ce contexte, les conditions-cadres institutionnelles propres à chaque pays jouent un rôle décisif. Dans certains pays par exemple, la loi oblige les entreprises à négocier une CCT. Dans d'autres, les employeurs sont tenus de s'affilier à une chambre de commerce (obligation de former une coalition), ce qui peut à nouveau inciter à conclure une CCT. Enfin, les conditions selon lesquelles une CCT est étendue par les autorités peuvent clairement influencer l'ampleur du taux de couverture des CCT.

Si l'on considère l'évolution du taux de couverture des CCT et du taux de syndicalisation sur une plus longue période en comparaison internationale, on constate que depuis le début des années 90, le taux de syndicalisation, comme dans la plupart des pays, a également diminué en Suisse. Avec environ 20 % de travailleurs syndiqués, le taux de syndicalisation est plus faible que le taux de couverture des CCT, qui lui s'élève à 50 %.⁴⁰ Toutefois, comme l'importance des CCT s'est accrue depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, la Suisse se profile comme l'un des rares pays de l'OCDE qui combine un faible taux de syndicalisation et un taux de couverture relativement stable. Le taux de couverture de 1991 a été à nouveau atteint en 2012, voire même dépassé. L'augmentation du nombre d'extension y a sans doute contribué. Dans la majorité des pays de l'OCDE, non seulement le taux de syndicalisation a diminué, mais également le taux de couverture par des CCT.⁴¹

³⁹ Cf. également USS 2013, page 8.

⁴⁰ Selon les données de l'OFS, 746'126 personnes étaient membres d'une organisation de travailleurs en 2013. Selon l'USS, le taux de syndicalisation s'élève à 20,2 %, définissant ainsi le nombre de membres par rapport au total des salariés avec un taux d'occupation supérieur à 50 %. Cf. à cet égard USS 2014. p. 10.

⁴¹ Cf. OCDE. Perspectives de l'emploi 2012. « Labour losing to capital: What explains the declining labour share? », page 137.

4.3 CCT et branches à fort taux de bas salaires

L'OFS a publié pour la dernière fois en 2009 une liste détaillée de toutes les CCT, les attribuant aux branches économiques correspondantes.⁴² Cette liste, qui se rapporte à l'année 2007, est utilisée essentiellement comme base d'évaluation du taux de couverture selon les branches.⁴³ Les données publiées depuis lors ne sont pas aussi détaillées, si bien qu'il est nettement plus difficile d'évaluer le taux de couverture actuel au niveau des branches.

L'Enquête sur les accords salariaux (EAS) de l'OFS, qui s'intéresse à l'évolution des salaires des personnes dont les conditions de rémunération et de travail sont réglementées par une convention collective de travail, offre ici une option éventuelle. En revanche, l'EAS contient exclusivement des informations sur les accords salariaux des CCT comptant plus de 1'500 personnes assujetties, lesquelles comportent des dispositions normatives. Aussi se peut-il que le taux de couverture présenté au tableau 7 soit sous-estimé, étant donné que des CCT de plus petite taille n'ont pas été prises en compte dans l'enquête de base.

Tableau 7 : Taux de couverture estimé des CCT, par branche⁴⁴

| NOGA Code Branches | Salarié(e)s assujetti(e)s à une CCT | Salarié(e)s susceptibles d'être assujetti(e)s à une CCT | Taux de couverture par des CCT |
|---|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| <i>Classé par nombre de postes à bas salaires</i> | | | |
| 47 Commerce de détail | 138'700 | 342'330 | moyen |
| 55-56 Hôtellerie-restauration | 220'000 | 225'433 | haut |
| 46 Commerce de gros | X | 216'252 | X |
| 81 Services bâtiments, aménagement paysager | 78'800 | 98'543 | haut |
| 24-25-27-28 Machines et métallurgie | 114'200 | 213'280 | moyen |
| 87 Hébergement médico-social et social | 5'500 | 163'759 | bas |
| 86 Activité pour la santé humaine | 55'800 | 330'816 | bas |
| 10-11 Industrie alimentaire et des boissons | 29'700 | 83'978 | moyen |
| 26 Fabrication de produits électroniques ; horlogerie | 42'000 | 107'481 | moyen |
| 43 Second-œuvre | 76'800 | 218'869 | moyne |
| <i>Classé par taux de bas salaires</i> | | | |
| 96 Services à la personne | 9'400 | 59'617 | bas |
| 55-56 Hôtellerie-restauration | 220'000 | 225'433 | haut |
| 13-15 Textil- und Bekleidungsindustrie | 1'400 | 15'750 | bas |
| 47 Commerce de détail | 138'700 | 342'330 | moyen |
| 81 Services bâtiments, aménagement paysager | 78'800 | 98'543 | haut |
| 75 Activités vétérinaires | - | 4'673 | - |
| 93 Activités sportives, récréatives et de loisirs | - | 34'140 | - |
| 95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques | - | 4'798 | - |
| 92 Organisation de jeux de hasard et d'argent | - | 3'154 | - |
| 10-11 Industrie alimentaire et des boissons | 29'700 | 83'978 | moyen |

Source : OFS (STATENT, EAS), calculs internes. *Remarque : bas = (0 % - 33 %), moyen = (33 % - 66 %), haut = (66 % - 100 %). X y échappe pour des raisons de protection des données. Dans le cadre de l'EAS, seules les CCT avec plus de 1'500 assujettis sont prises en compte.*

⁴² Cf. OFS 2009. Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2007. Neuchâtel.

⁴³ Cf. p. ex. USS 2011, page 14 ou SECO 2014, page 44.

⁴⁴ L'EAS 2012 a été utilisée pour comptabiliser les assujettis à une CCT par branche. L'emploi susceptible d'être soumis à une CCT provient de la STATENT 2012. Dans la branche de l'éducation et de l'enseignement, seul l'emploi du secteur privé a été pris en compte, tandis que, pour la location de services, le nombre de personnes actives dans ce domaine provient de l'EXLSE du SECO. Pour les calculs du tableau 6, l'emploi total selon la STATENT a également été réduit de 4,9 % afin de tenir compte du fait que les propriétaires employés dans leur propre entreprise et les membres de la famille collaborateurs, ainsi que les cadres et les auxiliaires sont, en règle générale, exclus du champ d'application d'une CCT.

La principale difficulté que pose une évaluation du taux de couverture des CCT selon les branches provient du fait que le champ d'application de nombreuses CCT ne correspond pas à 100% à la nomenclature des branches économiques utilisée par l'OFS (NOGA 2008). Par exemple, la CCT dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Convention MEM) est attribuée à la fabrication de machines, bien que ce contrat-cadre déploie également ses effets dans d'autres branches de la NOGA.⁴⁵ Certaines CCT sont difficilement attribuables, à un secteur économique en particulier, à l'instar par exemple de la CCT «Für kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal » dans la région zurichoise. Ainsi, dans le cadre de l'EAS, près de 192'500 travailleurs assujettis à une CCT ne peuvent être attribués à une branche spécifique, ce qui a évidemment, à son tour, une incidence sur le calcul du taux de couverture par des CCT au niveau des branches. Pour ne prétendre à aucune exactitude, le taux de couverture présenté au tableau 8 est caractérisé par trois degrés : bas (0 - 33 %), moyen (33 % - 66 %) et élevé (66 % - 100 %).

Dans la première partie du tableau 7, on observe que les branches comportant relativement beaucoup de postes à bas salaires (en chiffres absolus) - à l'exception de la santé humaine et de l'action sociale - présentent un taux de couverture par des CCT moyen, voire élevé. Il faut néanmoins mentionner qu'une partie du personnel actif dans le secteur de la santé humaine et de l'action social, travaille dans le secteur public.

Dans le commerce de détail, branche présentant le nombre le plus élevé de postes à bas salaires, près de la moitié des employés sont assujettis à une CCT.⁴⁶ Comme l'a montré une analyse menée par le SECO dans le cadre de l'Initiative sur les salaires minimums⁴⁷, il existe dans cette branche des écarts relativement importants en ce qui concerne l'ampleur du taux de bas salaires. En règle générale, celui-ci est légèrement plus élevé dans le commerce de détail, c'est-à-dire dans le commerce spécialisé (p. ex. habillement, boulangerie-pâtisserie, chaussures et maroquinerie, fleurs, fournitures de bureau, stations-service, boucherie) que parmi les grands commerçants généralistes à orientation alimentaire tels que Migros, Coop, Lidl ou Globus, qui connaissent des CCT d'entreprise.⁴⁸

Dans le domaine du commerce spécialisé, la situation à l'égard des CCT est à nouveau très variable. Ainsi, par exemple, l'Association suisse des fleuristes émet des recommandations salariales pour les fleuristes. En Suisse alémanique, il existe une CCT pour les libraires. En outre, des CCT externes à la branche du commerce de détail, comme par ex. les CCT des boulangers, pâtisseries et confiseurs suisses ou de la boucherie suisse, comportent des dispositions sur les salaires minimums pour les employés de la vente. Dans le canton de Genève et de Neuchâtel, des CCT pour le commerce de détail ont été étendues au niveau cantonal. Dans le canton de Vaud, il existe des CCT étendues dans les villes de Lausanne et de Nyon pour le commerce de détail. Pour les stations-service, il existe une CCT étendue dans les cantons de Fribourg, de Saint-Gall et de Lucerne. Par contre, il existe relativement peu d'accords de partenariat social dans le commerce de détail de l'habillement et des chaussures.⁴⁹ A l'heure actuelle, deux cantons, le Tessin et le Jura, ont édicté des salaires minimaux contraignants pour cette branche dans le cadre d'un CTT.

L'hôtellerie-restauration constitue une autre branche présentant un nombre relativement élevé de postes de travail en dessous du seuil de bas salaire. Dans ce secteur d'activité, les conditions de salaire et de travail sont fixées depuis 1974 dans le cadre de la CCT pour les hôtels, restaurants et cafés. Celle-ci règle les conditions de travail de plus de 200'000 employés, ce qui fait d'elle l'une des plus grandes CCT de Suisse. Suite à la déclaration de force obligatoire par le Conseil fédéral, cette CCT s'applique

⁴⁵ Cf. USS 2011, page 30.

⁴⁶ Cf. également Unia 2012, page 45.

⁴⁷ Cf. SECO 2013, page 57.

⁴⁸ Sous l'adresse www.gav-service.ch, le Syndicat UNIA propose un accès gratuit à une base de données comprenant de nombreuses conventions collectives de travail (CCT).

⁴⁹ La Commission tripartite fédérale a procédé à une analyse détaillée de la structure des salaires publiée pour cette branche par l'Office fédéral de la statistique. Sur cette base, elle a fixé le 24 janvier 2014 des salaires usuels différents en fonction du lieu pour les grands distributeurs. Par ailleurs, la CT a également fixé pour chaque région un salaire de référence usuel à partir duquel tout montant inférieur est considéré comme un abus. Trois procédures de conciliation ont été engagées et conclues avec succès.

à tous les employés de la branche, à quelques rares exceptions. Ainsi, le salaire minimum est fixé entre 3'407 francs pour un travailleur sans formation professionnelle et 4'810 francs pour un employé ayant réussi un examen professionnel.⁵⁰

Le taux de bas salaires dans le secteur du nettoyage est traditionnellement élevé, au même titre que dans la branche de l'aménagement paysager, comme le met en évidence le tableau 7. Dans le secteur du nettoyage, le taux de couverture par des CCT peut être qualifié d'élevé. Il existe en Suisse romande et en Suisse alémanique une CCT de force obligatoire qui fixe les conditions minimales de salaire et de travail. S'agissant de l'aménagement paysager, on trouve des CCT étendues en Suisse romande (Genève, Vaud et Valais) ainsi que dans le Tessin. En 2012, le Conseil fédéral a étendu la CCT pour l'aménagement paysager dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne. A l'exception de ces deux cantons, il n'existe pas en Suisse alémanique de CCT étendue dans cette branche. Il convient toutefois de mentionner la CCT de la Branche Verte, qui a été conclue entre l'Association professionnelle « Grüne Berufe Schweiz » et « Jardin Suisse », l'association suisse des entreprises horticoles. Cette CCT s'applique aux membres de ces associations.

Dans l'industrie, la signification des CCT tend à diminuer quelque peu du fait de l'accroissement du niveau de qualification du personnel dans ce secteur et de la baisse des effectifs en général dans la production. Les accords salariaux collectifs jouent néanmoins un rôle important pour les conditions de travail, par exemple dans l'industrie de l'horlogerie ou l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM). Une des particularités de cette branche est que de nombreuses grandes entreprises ont signé parallèlement leurs propres CCT d'entreprises avec des associations de travailleurs. Cette culture des conventions d'entreprises est également marquée dans le secteur chimique. Dans l'industrie, l'extension du champ d'application joue un rôle secondaire. En effet, comme la majorité de l'industrie suisse est tournée vers l'exportation, cela a pour conséquence que seule une petite partie de la concurrence provient d'entreprises suisses. Il s'ensuit que les employeurs, à la différence des branches nationales des arts et métiers, sont moins intéressés par un champ d'application généralisé de leur CCT, ce qui se traduit à nouveau par un taux de couverture moyen. Par contre, dans l'industrie des textiles, une des branches avec un taux élevé de bas salaires (38 %) et un emploi en fort recul, le taux de couverture des CCT doit être qualifié de faible.

Dans la construction, branche qui, selon l'ESS, présente un taux de bas salaires inférieur à la moyenne, les CCT sont particulièrement importantes pour l'établissement des conditions de travail. L'importance des CCT et surtout des extensions de CCT a encore augmenté avec l'introduction de la libre circulation des personnes et la possibilité de détacher des travailleurs en provenance de la zone UE.

Dans la deuxième partie du tableau 7, les branches sont classées selon l'ampleur de leur taux de bas salaires. Il en ressort que le taux de couverture des CCT, notamment dans les branches de plus petite taille comme l'industrie des textiles ou dans le domaine des services personnels (nettoyage, nettoyage à sec, coiffeurs, instituts de beauté, etc.), est respectivement plus faible. Les accords de partenariat social sont également peu répandus dans la branche des loisirs (exploitation de jeux de hasard, d'installations sportives, de centres de gymnastique et de fitness, etc.). S'agissant des services à la personne, il existe au niveau fédéral une CCT pour les coiffeurs, que le Conseil fédéral a à nouveau déclarée de force obligatoire en 2014. Les salaires minimaux convenus varient entre 3'400 francs et 3'800 francs par mois (sans supplément). Dans la branche des instituts de beauté (secteur de l'esthétique), les cantons de Genève et du Tessin ont déjà édicté des salaires minimaux dans le cadre de CTT.

L'agriculture et l'économie domestique présentent traditionnellement un taux élevé de bas salaires. Dans ces deux branches, il n'existe pas d'accord de partenariat social sous forme de CCT (à l'exception du canton du Valais pour l'agriculture). Cela s'explique notamment par le fait que les travailleurs et les employeurs, sont, pour des raisons inhérentes à la branche, moins organisés, ce qui rend difficile la conclusion d'une CCT. C'est notamment pour cette raison que les cantons ont été tenus d'édicter pour

⁵⁰ Sans le 13^e salaire et 42 heures par semaine.

les travailleurs agricoles et domestiques des CTT qui déterminent avant tout la durée du travail et du repos, ainsi que les conditions de travail pour les travailleuses et les jeunes. En ce qui concerne les rémunérations, un CTT imposant des salaires minimaux dans l'économie domestique, conformément à l'article 360a CO, a été édicté au niveau fédéral le 1^{er} janvier 2011. Le CTT pour l'économie domestique s'applique à l'ensemble de la Suisse, à l'exception du canton de Genève qui avait déjà introduit son propre salaire minimum pour cette branche.

L'ampleur de la couverture d'une branche par des CCT peut également avoir un impact sur le taux de bas salaires puisque les CCT prévoient souvent des salaires minimums. Toutefois, les salaires minimums des CCT sont aussi inférieurs au seuil de bas salaire de 4'343 francs, raison pour laquelle on trouve également des taux relativement élevés de bas salaires dans des branches présentant un taux de travailleurs couverts par une CCT élevé. Un salaire minimum négocié collectivement tient compte de la situation économique et de la création de valeur ajoutée d'une branche. Les salaires minimaux sont souvent différenciés en fonction de la qualification, de l'expérience professionnelle de l'employé ou de la région. Ainsi, un taux élevé de couverture des CCT ne signifie pas automatiquement un faible taux de bas salaires.

A contrario de l'énoncé ci-dessus, une faible couverture des CCT n'implique pas automatiquement un taux élevé de bas salaires. Par exemple, les accords salariaux collectifs fixant des salaires minimums suscitent moins d'intérêt dans les branches caractérisées par un niveau de salaires élevé. Par ailleurs, il peut exister beaucoup d'autres raisons expliquant l'absence de CCT dans certaines branches. Outre un faible degré d'organisation des employés et des employeurs, il est également possible que les entreprises d'une branche aient des intérêts et des conditions de marché trop divergents (par exemple entre petites et grandes entreprises ou entre régions) pour pouvoir se mettre d'accord.

5 Bas salaires et immigration

5.1 Répercussion de l'immigration sur les salaires

Dans le développement du postulat, il est stipulé que l'immigration en provenance des Etats de l'UE/AELE, dans le cadre de la libre circulation des personnes, a induit davantage de pression sur les conditions de salaire et de travail dans les branches à bas niveaux salarial, si bien que davantage de CCT étendues ou, le cas échéant, de CTT devraient être édictés. La crainte selon laquelle l'ouverture du marché du travail pourrait provoquer une pression indésirable sur les conditions de salaire et de travail en Suisse ou une éviction des travailleurs indigènes était déjà au cœur des discussions politiques avant la signature de l'accord. En 2004, les mesures d'accompagnement à la libre circulation ont été introduites pour notamment éviter une telle pression sur les bas salaires. Celles-ci ont pour objectif de protéger les salariés contre une sous-enchère salariale abusive et répétée des conditions de salaire et de travail usuelles suisses.

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, sa répercussion sur le marché du travail suisse est observée de près. Au niveau fédéral, le rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, publié chaque année depuis 2005, constitue un instrument de contrôle essentiel. Ce rapport présente chaque année toutes les données qui ont pu être recueillies sur les répercussions de la libre circulation des personnes sur le marché du travail. L'évolution des salaires est également examinée régulièrement et a fait l'objet de diverses études scientifiques.⁵¹ En complément, des commissions triparties ont été chargées aux niveaux fédéral et cantonal d'observer l'évolution du marché du travail. Grâce à leur ancrage régional, elles sont en mesure d'identifier à temps toute évolution non souhaitée dans une branche quelconque et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires correspondantes.

⁵¹ Les résultats de ces études sont chaque fois présentés et discutés dans le cadre du rapport de l'Observatoire. Merckx et Wegmüller (2013) présentent un résumé des études qui traitent de l'évolution des salaires dans le sillage de l'introduction de la libre circulation des personnes.

On retiendra de ce rapport que la composition des flux migratoires vers la Suisse s'est fondamentalement modifiée avec l'introduction de la libre circulation des personnes. D'une part, l'immigration en provenance de l'UE/AELE a gagné en importance. En effet, si l'immigration nette en provenance des Etats de l'UE/AELE était pratiquement nulle dans les années 90, elle a drainé en moyenne près de 42'100 personnes par année entre 2002 et 2014.⁵² D'autre part, la structure de qualification des immigrés a continué ces dernières années à évoluer vers une main-d'œuvre hautement spécialisée. Ainsi, la part des immigrés hautement qualifiés a fortement progressé au cours de ces dernières années, tandis que la main-d'œuvre faiblement qualifiée reculait dans les mêmes proportions.⁵³ Un effet de frein sur les salaires lié à l'immigration est dès lors plus probable chez la main-d'œuvre bien qualifiée que dans le segment du marché du travail caractérisé par des qualifications plus faibles.

Le tableau 8 reflète l'évolution annuelle moyenne des salaires nominaux de l'ensemble de l'économie entre 2002 et 2012 pour divers niveaux de formation. Avec des croissances salariales annuelles moyennes de 0,7 à 1,3 %, l'évolution des salaires a été relativement équilibrée dans toutes les catégories. Au cours des dix années examinées, le salaire médian des salariés sans formation professionnelle complète a le plus fortement progressé, avec 1,3 % par an. La croissance salariale a été un peu plus faible chez les actifs titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée que dans les autres groupes. C'est surtout au niveau du degré tertiaire que l'immigration des dernières années a pu avoir un certain effet de frein sur l'évolution des salaires. En effet, la forte demande en qualifications élevées que l'on observe dans l'économie suisse, aurait laissé attendre une évolution salariale plus prononcée dans ce segment de qualification. Au sein des catégories de formation, l'évolution salariale a été assez équilibrée sur toute la fourchette salariale, avec même des taux de croissance légèrement supérieurs dans la tranche inférieure de la répartition salariale (pour les activités les plus simples). Alors que le salaire médian a augmenté de 1,6 % par année, les salaires dans le bas de la distribution salariale (quantile 25 %) ont connu avec 1.5 % une croissance que faiblement inférieure. Les hauts salaires ont pour leur part enregistré une croissance de 1,9 % par année (quantile 75 %). L'analyse de l'évolution des salaires à la lumière des données de l'ESS montre que la répartition salariale est dès lors restée relativement stable en Suisse dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'ALCP. Ce constat se vérifie également pour les niveaux de qualification moyens et inférieurs, pour lesquels on craignait une pression sur les salaires.⁵⁴ Les CCT et les mesures d'accompagnement ont contribué à ce résultat positif.

Tableau 8 : Croissance annuelle moyenne du salaire médian ainsi que des quantiles 25 % et 75 %, par niveau de formation, de 2002 à 2012 (ensemble de l'économie)

| | Quantile 25% | Médiane | Quantile 75% |
|--|--------------|-------------|--------------|
| Haute école universitaire (UNI, EPF) | 1.0% | 0.9% | 0.8% |
| Haute école spécialisée (HES), HEP | 0.6% | 0.7% | 0.7% |
| Formation professionnelle supérieure, école supérieure | 1.3% | 1.2% | 1.2% |
| Formation professionnelle complète | 1.1% | 1.1% | 1.1% |
| Formaton professionnelle en entreprise | 1.3% | 1.1% | 1.2% |
| Sans formation professionnelle complète | 1.3% | 1.3% | 1.4% |
| TOT | 1.5% | 1.6% | 1.9% |

Sources : OFS (ESS), calculs internes

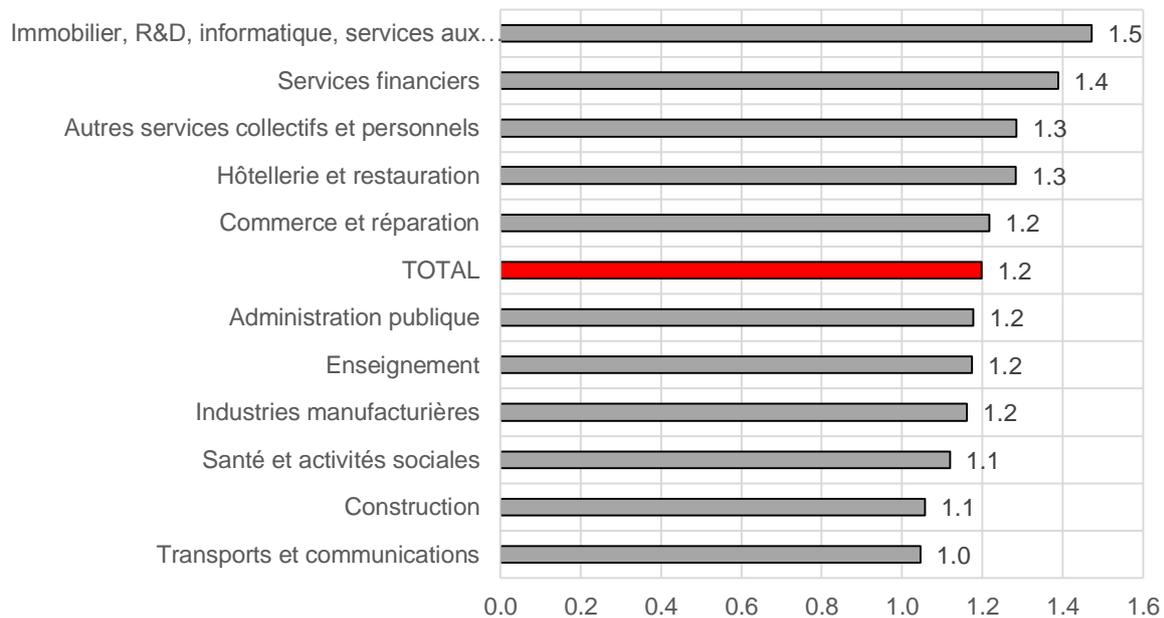
⁵² Cf. SECO 2015b, p. 16

⁵³ Cf. SECO 2015b, p. 40

⁵⁴ Les modifications méthodiques dans le cadre de l'Enquête 2012 sur la structure des salaires rendent difficile l'interprétation des variations dans le temps, notamment dans les extrémités de la répartition salariale. Il convient donc de faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats.

Les données disponibles ne permettent pas de refléter l'ampleur de l'évolution illustrée au tableau 8 dans chaque branche économique. Le graphique 19 illustre la croissance moyenne annuelle des salaires nominaux par branche entre 2002 et 2014. Avec une croissance annuelle de 1,5 % respectivement de 1,4 %, les services aux entreprises et les services financiers ont enregistré la hausse salariale la plus importante. Avec 1,3 %, les autres services collectifs et personnels ainsi que l'hôtellerie-restauration ont connu une progression salariale annuelle légèrement en dessus de la moyenne. Avec 1,2 % la croissance salariale fut équivalente à la moyenne dans le commerce, l'administration publique, l'enseignement ainsi que dans les activités manufacturières et dans l'industrie. Une croissance inférieure à la moyenne suisse peut par contre être observée dans le secteur de la construction, ainsi que dans les transports et la communication avec des taux de 1,1 %, respectivement 1,0 % par année.

Graphique 19 : Croissance moyenne annuelle des salaires nominaux, par branche, entre 2002 et 2014 (en %) ⁵⁵



Sources : OFS, indice des salaires

Compte tenu du fait que l'immigration en provenance de l'UE s'est répartie ces dernières années de manière assez uniforme entre les différentes branches et que les écarts en matière d'évolution salariale étaient, dans l'ensemble, relativement faibles, il est dès lors difficile de conclure à d'éventuels effets de la libre circulation des personnes en se basant sur l'évolution des branches.⁵⁶ En considérant l'évolution des salaires nominaux par branche sous un angle purement descriptif, il n'apparaît toutefois pas que la libre circulation pourrait avoir freiné la croissance des salaires dans les branches présentant traditionnellement un taux élevé de bas salaires (comme par ex. l'hôtellerie-restauration, le commerce ou les services personnels) : le taux de croissance annuel des salaires nominaux dans ces trois secteurs était supérieur à la moyenne de toutes les branches.

Il n'est cependant pas complètement exclu que l'immigration ait freiné quelque peu l'évolution des salaires dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière, dont la croissance salariale était inférieure à la moyenne. Ces deux secteurs connaissent une concurrence accrue liée non seulement à l'immigration mais aussi aux prestataires de services transfrontaliers (détachement de personnel en Suisse) ou encore de l'emploi frontalier, en partie aussi pour des activités exigeant un niveau de qualification plus bas. Il convient toutefois de relativiser l'importance des prestations

⁵⁵ L'évolution 2010-2014 selon la NOGA 2008 a été approximativement convertie selon la NOGA 2002. L'évolution dans les branches 70 à 74 a été estimée sur la base des sections économiques JC, M et N, et celle des branches 60 à 64 sur la base des sections H, JA et JB.

⁵⁶ Cf. SECO 2015b, page 64.

transfrontalières de services. Les résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce ont fourni ensemble un volume de travail correspondant à 23'700 travailleurs à l'année en 2014. Comparé à la population résidente active occupée en Suisse, cela représente une part de l'emploi de 0,6 %. D'autres facteurs, tels que la concurrence internationale accrue sur les marchés d'écoulement dans le secteur de l'industrie, la récession marquée de 2009 dans l'industrie d'exportation ou la forte appréciation du franc suisse dans le sillage de la crise de l'euro, sont autant des causes possibles à la croissance salariale plus faible dans ces secteurs.

Evolution des salaires d'embauche

Etant donné le fait que les salaires sont relativement rigides et ne peuvent être adaptés à souhait vers le bas, une éventuelle pression sur les salaires pourrait être, si déjà, plus tôt au niveau des personnes nouvellement embauchées. Les salaires de ce groupe de personnes sont plus flexibles et réagissent davantage aux modifications survenant sur le marché du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'une adaptation vers le bas. Le tableau 9 compare le salaire médian brut en 2012 de la main-d'œuvre résidente travaillant depuis deux ans ou plus au sein de la même entreprise avec le salaire médian de salariés nouvellement engagés (moins de deux ans d'ancienneté). A cet égard, on distinguera trois catégories de personnes nouvellement embauchées : a) les frontaliers nouvellement embauchés, b) les résidents de courte durée et les titulaires d'une autorisation de séjour nouvellement embauchés, et c) les Suisses ainsi que les personnes titulaires d'une autorisation d'établissement nouvellement embauchés.⁵⁷ La catégorie de salariés considérée comme le noyau dur se compose de Suisses ainsi que de personnes établies, qui jouissent de deux années ou plus d'ancienneté.

L'écart salarial entre le noyau dur et les personnes nouvellement engagées a varié entre 17 % et 23 % en 2012. Si les personnes établies en Suisse (Suisses et Suissesses et personnes titulaire d'un permis C) nouvellement engagés, gagnaient environ 17 % de moins que le noyau dur établi, cette différence salariale était de 21 % chez les résidents de courte durée et les titulaires d'une autorisation de séjour, respectivement de 23 % chez les frontaliers. Ces écarts salariaux s'expliquent dans une large mesure par le fait que les personnes nouvellement engagées se distinguent des personnes établies, autrement dit du noyau dur, notamment par leur âge, le niveau de leurs qualifications ou le secteur d'activité. Après correction de tels facteurs, l'écart salarial se réduit en 2012 à 5 % pour les Suisses et Suissesses ainsi que les titulaires d'un permis C, nouvellement engagées, à 7 % pour les résidents de courte durée et les titulaires d'une autorisation de séjour nouvellement engagés et à 12 % pour les frontaliers nouvellement engagés.⁵⁸ L'écart salarial résiduel peut être imputable, d'une part, à des facteurs qui n'ont pu être identifiés dans l'Enquête et qui n'ont pas pu être contrôlés, comme par exemple le manque de connaissances linguistiques, un niveau de qualité inférieur ou la reconnaissance en tant que telles des diplômes de formation étrangers. Une partie de l'écart salarial peut d'autre part également s'expliquer par un comportement discriminatoire de l'employeur.

⁵⁷ Etant donné le fait que, dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires, ni la nationalité (citoyen de l'UE) ni l'année d'immigration ne sont saisies, les personnes établies et les Suisses sont considérés, pour des raisons de simplification, comme population « résidente » depuis plus longtemps, tandis que les frontaliers, les résidents de courte durée et les titulaires d'une autorisation de séjour sont répertoriés comme étant des personnes ayant « récemment » immigré dans le cadre de l'ALCP.

⁵⁸ Les estimations reposent sur les régressions par la méthode des moindres carrés des équations de Mincer pour chacune des années d'enquête sur la structure des salaires 2000 - 2012. Le salaire mensuel standardisé logarithmé représente la variable dépendante. Sont pris en compte dans les variables de contrôle indépendantes : l'âge, l'âge², les variables muettes pour 5 échelles de position professionnelle, le sexe, 45 branches économiques, 9 diplômes de formation et 7 grandes régions. Les salaires des personnes nouvellement engagées (une année d'ancienneté au maximum) et de celles ayant deux ans ou plus d'ancienneté ont été évalués séparément à l'aide de variables muettes, pour les Suisses et les étrangers établis, les résidents de courte durée et des titulaires d'une autorisation à l'année, les frontaliers ainsi que les autres étrangers. Les Suisses et les étrangers établis ayant deux ans ou plus d'ancienneté (soi-disant noyau dur) ont servi de groupe de référence. Les salaires inférieurs d'un tiers au salaire médian n'ont pas été pris en compte dans les évaluations ici présentées.

Tableau 9 : Ecart salarial entre le noyau dur établi et les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté (nouvellement embauchés), 2012

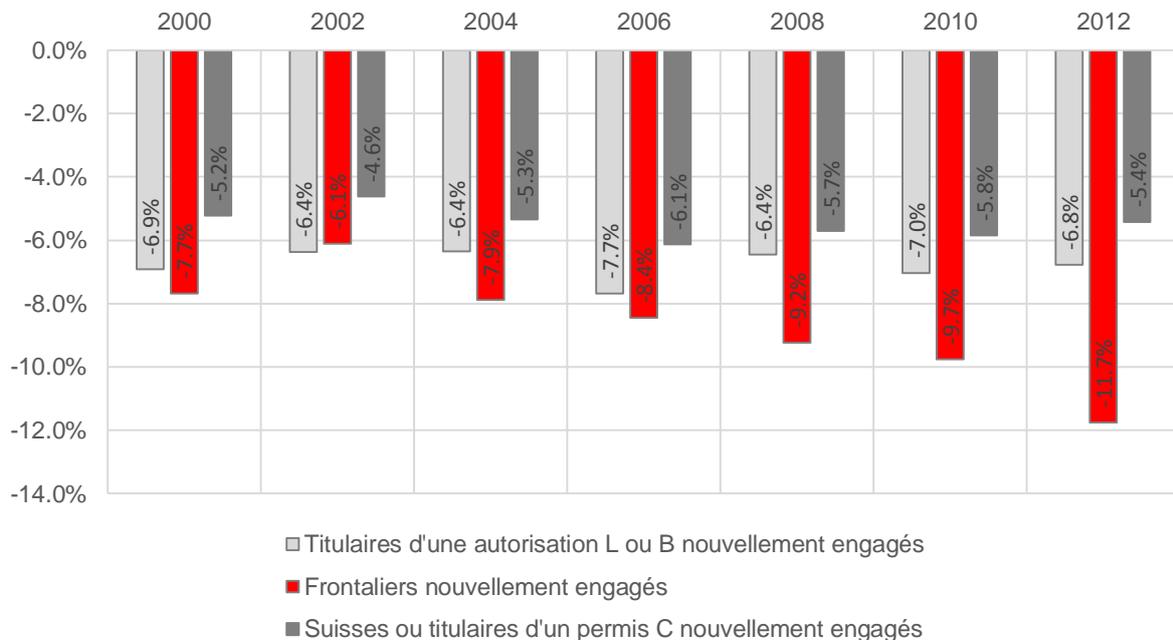
| | Suisses ou titulaires d'un permis d'établissement C avec au minimum 2 ans d'ancienneté (noyau dur) | Suisses ou titulaires d'un permis d'établissement C avec moins de 2 ans d'ancienneté | Titulaires d'une autorisation de courte durée L ou d'une autorisation de résidence B avec moins de 2 ans d'ancienneté | Frontaliers avec moins de 2 ans d'ancienneté |
|--|--|--|---|--|
| Salaires médians brut 2012 | 6'899 | 5'750 | 5'428 | 5'331 |
| Écart en % par rapport au personnel en place avec plus d'ancienneté, sans correction | | | -17% | -23% |
| avec correction | | -5% | -7% | -12% |

Sources : OFS (ESS), calculs internes

Les résultats du tableau 9 indiquent que l'écart salarial résiduel entre résidents de courte durée / titulaires d'une autorisation de séjour, nouvellement engagés et les personnes avec plus d'ancienneté (noyau dur) est avec -7 % plus ou moins identique à celui des indigènes nouvellement engagés (- 5 %) par rapport au noyau dur, ce qui parle en défaveur d'une forte pression salariale lors de nouveaux engagements. L'écart salarial est toutefois plus élevé (-12 %) chez les frontaliers, dont l'évolution sur la durée mérite d'être observée.

Si l'écart salarial résiduel (après correction) entre le personnel en place depuis au moins deux ans (noyau dur) et les nouveaux salariés engagés augmente de manière constante, cela pourrait laisser penser à une certaine pression salariale chez le personnel nouvellement engagé. Comme l'illustre le graphique 20, l'écart salarial des salariés nouvellement engagés (Suisses et titulaires d'un permis C) par rapport au noyau dur varie entre - 4,6 % au minimum (2002) et - 6,1 % au maximum (2006). S'agissant des résidents de courte durée et des titulaires d'une autorisation de séjour nouvellement engagés, cet écart varie entre 6,4 % (2002) et 7,7 % (2006). Dans les deux cas, aucune tendance réelle ne se dessine. L'écart salarial résiduel est resté relativement stable pour ces deux catégories entre 2000 et 2012.

Graphique 20 : Evolution de l'écart salarial entre le noyau dur indigène et les personnes nouvellement engagées, 2000 - 2012



Sources : OFS (ESS), calculs internes

La situation diffère quelque peu pour les frontaliers. Depuis 2006, l'écart salarial entre le noyau dur indigène et les frontaliers nouvellement engagés ne cesse de progresser. Alors que les frontaliers ayant moins de deux ans d'ancienneté gagnaient près de 8,4 % de moins en 2006 que les salariés établis avec les mêmes caractéristiques, cette différence était de 11,7 % en 2012. Cette évolution doit être observée de près et souligne l'importance des mesures d'accompagnement notamment dans les régions présentant un taux de frontaliers élevé, comme le Tessin et la Région lémanique.

Encadré 3 : Mesures d'accompagnement dans le canton du Tessin

En raison de la situation spéciale du Tessin, les mesures d'accompagnement y occupent une place primordiale. Le nombre de contrôles, effectués par le canton et co-financés par la Confédération, a été récemment renforcé afin de tenir compte de la situation spéciale du marché du travail tessinois. En substance, sept inspecteurs du marché du travail ont effectué 1'050 contrôles dans ce canton en 2014. Sur demande de ce dernier, le nombre de contrôles a plus que doublé en 2015 (2'250 contrôles) et le nombre des postes d'inspecteur augmentaient en conséquence. Avec 3'732 contrôles, les objectifs ont ainsi été largement dépassés en 2014. En outre, l'intensité des contrôles est sensiblement supérieure dans ce canton par rapport aux autres régions de Suisse. En 2014 toujours, les commissions paritaires et la commission tripartite ont contrôlé près de 13 % de tous les employeurs suisses dans cette région et près d'une entreprise sur trois détachant des travailleurs. Dans le cadre des mesures d'accompagnement, des salaires minimaux contraignants peuvent être édictés sous forme de CTT en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Le canton du Tessin y a eu recours plusieurs fois déjà. A l'heure actuelle, 14 CTT imposent des salaires minimaux contraignants dans le canton du Tessin – neuf ayant été édicté après 2012. Avec près de 24 CCT étendues au niveau national et 10 au niveau cantonal, lesquelles déploient leurs effets dans la région tessinoise, le canton du Tessin compte la plus large couverture en termes de salaires minimums contraignants.⁵⁹

L'application des mesures d'accompagnement au Tessin a été contrôlée dans le cadre d'un audit mené par le SECO fin 2013 qui est parvenu à la conclusion que, dans l'ensemble, ces dernières sont appliquées dans leur majorité de manière efficiente par la commission tripartite cantonale. Effectuée de manière systématique, l'observation du marché du travail permet de mettre à jour les pratiques de sous-enchères salariales. Par rapport aux autres commissions tripartites cantonales auditées, la commission tessinoise dispose d'un système de contrôle sophistiqué. Le SECO a soumis au canton diverses recommandations portant sur des mesures d'amélioration, que celui-ci mettra en œuvre. La Confédération, et notamment le SECO, ont pris dans le passé diverses mesures visant à optimiser les mesures d'accompagnement, lesquelles ont été saluées par le canton du Tessin, voire introduite à son instigation. Le dernier exemple en date concerne l'introduction de l'obligation de s'annoncer, respectivement d'obtenir une autorisation dès le premier jour de mission pour les prestataires de services étrangers actifs dans la branche de l'aménagement paysager.

Le 11^e Rapport de l'Observatoire met, lui aussi, en évidence la situation spéciale des régions frontalières.⁶⁰ Les écarts salariaux entre les salariés nouvellement immigrés en provenance des États de l'UE/AELE et les personnes établies aux caractéristiques identiques sont analysés sur la base des données salariales provenant de l'ESPA.⁶¹ Les résultats ne concluent pas à une différence salariale pertinente pour la population résidente permanente. En revanche, sur la base du Rapport de l'Observatoire, il existe un certain écart salarial au détriment des étrangers, notamment des résidents de courte durée et des frontaliers. S'agissant des frontaliers, on a pu constater une progression constante de l'écart salarial, ainsi que l'illustre le graphique 20. En termes d'évolution salariale dans les régions frontalières, le canton du Tessin se singularise, en ce sens que l'écart salarial des frontaliers

⁵⁹ Selon le Conseil d'Etat du canton du Tessin, 34 des 48 branches économiques jouissent, entièrement ou en partie, de directives à cet égard. Les branches restantes du secteur secondaire et huit branches du secteur tertiaire occupent 8'441, respectivement 31'071 salariés.

⁶⁰ Cf. SECO 2015b, p. 74

⁶¹ Les salaires d'insertion ne sont pas examinés.

par rapport à la population active résidente, déjà négatif selon des estimations, s'est encore fortement creusé ces dernières années.

Sur la base des résultats susmentionnés, qui reposent essentiellement sur une analyse descriptive de la situation du marché du travail, on ne saurait tirer des déductions directes sur les conséquences de l'immigration. En effet, celle-ci ne représente que l'un des nombreux facteurs ayant influencé l'évolution du marché du travail au cours de ces dernières années. Parallèlement, nous ignorons la façon dont le marché aurait évolué en l'absence de l'ALCP. Au final, la question de savoir quels effets sont imputables à l'ALCP doit faire l'objet d'une analyse empirique.

La dernière étude de ce type réalisée par l'« Observatoire Universitaire de l'Emploi » (OUE) de l'Université de Genève parvient à la conclusion que les salaires des travailleurs indigènes et étrangers établis titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire, tout comme ceux des travailleurs étrangers établis sans formation post-obligatoire, ont subi certains effets négatifs de l'immigration.⁶² Les travailleurs dont les salaires ont été le plus fortement mis sous pression par l'immigration sont les jeunes (Suisse ou étrangers) titulaires d'un diplôme de degré tertiaire avec dix à quinze ans d'expérience professionnelle. Des simulations montrent que si la proportion d'étrangers était restée constante entre 2004 et 2010, les salaires réels de ces jeunes auraient été supérieurs en 2010 d'environ 1,6 %. On constate également un recul de salaire (- 1,4 %) chez la main-d'œuvre étrangère plus âgée ne disposant d'aucune formation post-obligatoire et au bénéfice d'une expérience professionnelle supérieure à 35 ans. Finalement, s'agissant des travailleurs étrangers résidents jouissant d'une expérience professionnelle de 15 à 35 ans, des effets négatifs modérés sur les salaires pouvant aller jusqu'à - 0,6 % ont été identifiés. En revanche, l'immigration apparaît avantageuse pour la main-d'œuvre indigène peu qualifiée. Selon les estimations des auteurs, les salaires réels de cette catégorie de la population étaient environ 1,1 % supérieurs au niveau qu'ils auraient atteint si la proportion d'étrangers était restée stable.

La thèse selon laquelle les bas salaires ont été mis sous pression de manière généralisée avec l'ouverture du marché du travail ne saurait être étayée sur la base des recherches empiriques menées à ce jour. En effet, la majorité d'entre elles n'ont identifié aucune pression salariale généralisée liée à l'immigration dans le cadre de l'ALCP. Jusqu'à présent, l'immigration de main-d'œuvre bénéficiant de qualifications essentiellement élevées semble avoir bien plus complété que concurrencé la population active indigène. Toutefois, on ne saurait exclure le fait que certains segments du marché présentent des signes de pression salariale. Un certain effet de frein sur les salaires a été relevé par exemple par Gerfin et Kaiser (2010), Favre (2011) ainsi que par Müller et al. (2013), essentiellement auprès de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Certains auteurs ont également identifié les signes d'une évolution salariale inférieure à la moyenne dans le segment des étrangers établis peu qualifiés (Cueni et Sheldon 2011, Henneberger et Ziegler 2011). Compte tenu du fait que les mouvements migratoires se sont également modifiés, il demeure utile de continuer à observer de près l'évolution du marché du travail, notamment dans les régions frontalières.⁶³ Dans ce contexte, l'analyse scientifique des nouvelles sources de données provenant de l'Enquête sur la structure des salaires revêt également de l'intérêt.

5.2 Lutte contre les abus dans le cadre des mesures d'accompagnement

La majorité des études scientifiques ont été menées à ce jour à un niveau agrégé. Les enseignements que l'on peut en tirer, ne sont dès lors pas nécessairement applicables à chaque branche. On ne saurait donc exclure totalement le fait que, dans certaines branches spécifiques, une certaine pression salariale s'est exercée dans la fourchette inférieure de la répartition salariale. Grâce aux mesures d'accompagnement, cette pression salariale devrait néanmoins être restée très limitée. Les mesures d'accompagnement portent, d'une part, sur l'observation globale du marché du travail menée par les commissions tripartites formées à cet effet. D'autre part, les mesures d'accompagnement imposent des

⁶² Müller, Tobias, Noé Asensio, Roman Graf (2013). « Les effets de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse », Etude mandatée par le SECO, 12.02.2013, Berne.

⁶³ A titre d'exemple, on constate depuis 2008 un déplacement des régions d'origine des immigrés vers les Etats du Sud de l'Europe.

contrôles ciblés des conditions de travail et de salaire sur place ainsi que des mesures individuelles et collectives que les organes de contrôle peuvent solliciter en cas de constatation d'abus.⁶⁴

Depuis 2004, l'ampleur des contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement a été renforcée pour se stabiliser ces dernières années à un niveau élevé. En 2014, le respect des conditions de salaire et de travail a été contrôlé auprès de plus de 40'000 entreprises, soit 159'000 personnes.⁶⁵ Les branches sur lesquelles les mesures d'accompagnement ont mis la priorité ont porté essentiellement sur celles présentant un niveau de salaires plus bas ou pour lesquelles les commissions tripartites avaient identifié certains risques en lien avec l'ALCP. En 2013, une analyse des activités de contrôle a révélé que l'intensité des contrôles était la plus élevée dans le secteur de la construction, du génie civil et du second œuvre, dans l'hôtellerie-restauration, dans le commerce de détail, dans le nettoyage, dans les services de protection et de sécurité ainsi que dans l'horticulture.⁶⁶ Le tableau 10 présente les branches et les professions qui ont été désignées comme branches à surveiller par les commissions cantonales tripartites en 2014 en plus des branches en observation renforcées fixées par la Commission tripartite fédérale.⁶⁷ Ces branches font notamment l'objet de contrôles plus nombreux et, dans certaines circonstances, des enquêtes statistiques sont menées. Le tableau 10 illustre également le fait que parmi les branches en observation renforcée, figure également des branches avec un taux de bas salaires élevé.

Tableau 10 : Branches en observation renforcée définies par les commissions tripartites cantonales

| | |
|----|--|
| AG | Hauswirtschaft, Abfall- und Recycling, Detailhandel (mit Büchern, Schreibwaren/Bürobedarf, Möbeln/Hausrat, Elektronik), Autowaschanlagen (ohne |
| BE | Gartenbau, Detailhandel, Hauswirtschaft, Baunebengewerbe, Transport |
| BL | Altersheime, Spitex, Fitnesscenter, Transportunternehmen |
| BS | Messe (Standbau, Schausteller, Verkauf), Taxigewerbe, Nagelstudios |
| FR | Jardiniers-paysagistes |
| GE | Commerce de détail, Mécatronique, Transports de choses pour le compte de tiers, Esthétique, Boulangeries, Call Centers, Praktikumsstellen |
| GR | Landwirtschaft, Detailhandel, Erbringung von Dienstleistungen für private Haushalte |
| JU | Horlogerie, Industrie des machines et équipements, Agences privées de location de |
| LU | Landwirtschaft, Gartenbau |
| TG | Apotheken, Transportgewerbe, Fitnesscenter |
| TI | Altre industrie manifatturiere, impiegati di commercio nella consuelnza aziendale, design grafico e comunicazione visiva, informatici |
| NE | Chauffeur de taxi, Shop station service |
| SG | Detailhandel mit Blumen und Pflanzen |
| SO | Detailhandel mit Möbeln / Denner Satelliten |
| VD | Industrie, Commerce |
| VS | Les branches de l'artisanat du bâtiment, Secteur principal de la construction, maintenance et nettoyage industriels, nettoyage des bâtiments, agriculture, services de |
| ZG | Personalverleih |
| ZH | Branchen des Baunebengewerbes, Detailhandel, Gartenbau, private Anbieter von Sozial- und Pflegeleistungen, Gastgewerbe, Überwachungs- und Sicherheitsgewerbe |

Sources : SECO, rapport FlaM

⁶⁴ En règle générale, les mesures collectives regroupent l'édition d'un CTT imposant des salaires minimaux ou l'extension facilitée du champ d'application d'une CCT.

⁶⁵ Cf. SECO 2015a, page 9.

⁶⁶ L'intensité des contrôles concerne ici exclusivement les employeurs suisses. A cet égard, le nombre de contrôles des commissions tripartites et des commissions paritaires dans une branche est mis en relation avec le nombre d'entreprises total dans la branche.

⁶⁷ Pour l'année en cours, les branches suivantes sont définies comme branche en observation renforcée au niveau fédéral : la branche du second-œuvre, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage, la surveillance et la sécurité, la location de services et le commerce de détail avec chaussures et vêtement.

Les mesures d'accompagnement en tant que dispositif de protection déploient leurs effets essentiellement au niveau de la fourchette inférieure de la répartition salariale. Elles ont fait leurs preuves comme instruments de lutte contre les répercussions indésirables de l'accord sur la libre circulation des personnes sur les conditions de salaire et de travail en Suisse. Si des abus sont constatés, les organes de contrôle recourent aux moyens d'action dont ils disposent. En font partie les procédures de conciliation dans les branches dépourvues de conventions collectives de travail étendues. Selon le dernier rapport FlaM publié, 877 procédures de ce type ont été menées en 2014. Elles ont pour objectif d'amener les entreprises fautives à verser a posteriori le salaire dû ou à relever le salaire à l'avenir. Les données de *reporting* du SECO montrent que l'essentiel de ces procédures de conciliation ont été clôturées avec succès, ce qui prouve que les mesures d'accompagnement peuvent déployer leurs effets sans passer forcément par l'édiction d'un salaire minimum.⁶⁸

Encadré 4 : Adaptations continues des mesures d'accompagnement depuis 2004

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont toujours cherché à combler les éventuelles lacunes dans le cadre des mesures d'accompagnement. Depuis leur introduction, celles-ci ont fait l'objet de diverses révisions et optimisations. Avec l'extension de l'ALCP aux dix Etats membres qui ont rejoint l'UE en 2004, l'efficacité et l'exécution des mesures d'accompagnement ont été renforcées pour la première fois le 1^{er} avril 2006. Le 1^{er} janvier 2010, l'exécution des mesures d'accompagnement a encore été optimisée suite à l'extension de l'ALCP à la Roumanie et à la Bulgarie. Le renforcement et l'optimisation des mesures d'accompagnement contenaient notamment : l'obligation pour les cantons de disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs du marché du travail, des sanctions renforcées, l'obligation pour les prestataires de services indépendants de prouver leur statut, l'application de dispositions des CCT étendues aux prestataires de services étrangers (en particulier l'obligation de déposer une caution et de payer les contributions aux frais d'exécution) et un nombre annuel fixe et minimal de contrôles à réaliser (27'000) au niveau de l'ordonnance.

Le 1^{er} janvier 2013, des lacunes dans la législation relative aux mesures d'accompagnement ont été comblées et leur exécution rendue plus efficace. Des mesures pour lutter contre l'indépendance fictive de prestataires de services étrangers ont été introduites avec l'obligation de fournir des documents et de nouvelles possibilités de sanctions ont été introduites. De nouvelles sanctions ont également été prévues dans la loi pour sanctionner les employeurs qui engagent des travailleurs en Suisse et qui ne respectent pas les salaires minimaux des CTT. L'introduction d'éventuelles sanctions en cas d'infractions aux CCT étendues selon la procédure facilitée, ainsi que l'obligation des employeurs étrangers d'annoncer le salaire des travailleurs détachés, font également partie des mesures d'accompagnement qui ont été renforcées le 1^{er} janvier 2013. Le 15 juillet 2013, la responsabilité solidaire renforcée pour les secteurs de la construction, du génie civil et du second-œuvre est également entrée en vigueur.

Outre les adaptations légales mentionnées, l'exécution des mesures d'accompagnement fait l'objet de continuelles améliorations. En 2013, des recommandations quant à la façon de procéder pour observer le marché du travail ont été élaborées pour les CT cantonales. En collaboration avec des représentants des CP, des associations de contrôle et des cantons, le SECO a lancé un projet d'optimisation des méthodes de travail des CP et de la collaboration avec les cantons. Cela devrait permettre aux CP d'améliorer leurs processus internes, de les rendre plus efficaces et d'uniformiser leur exécution à l'échelle suisse. Depuis 2013, le SECO effectue également des audits auprès des organes d'exécution appliquant les mesures d'accompagnement.

⁶⁸ Cf. SECO 2015a, page 8.

En 2014, 2'849 sanctions au total ont été prononcées, notamment en raison d'infractions aux salaires minimaux, et 1'272 interdictions pour les contrevenants d'offrir leurs services ont été infligées. Certains cantons ont pris des mesures collectives dans certaines branches. Ainsi par exemple, le canton de Genève a étendu de manière facilitée le champ d'application d'une CCT correspondante dans le secteur de l'horticulture et du commerce de détail. Le Conseil fédéral a rendu une décision identique au niveau fédéral en 2011 en ce qui concerne les « petites entreprises de nettoyage » en Suisse allemande. Quatre cantons ont édicté des salaires minimaux contraignants dans le cadre de CTT, essentiellement dans des branches caractérisées par un niveau salarial bas, comme, par exemple, dans le secteur des services à la personne ou le commerce de détail.⁶⁹ En 2011, un CTT d'une durée limitée a été édicté au niveau fédéral dans le domaine de l'économie domestique et a été prolongé pour trois ans supplémentaires en 2013. Ces mesures donnent à penser qu'une certaine pression sur les conditions de salaire et de travail est également possible dans les branches caractérisées par un bas niveau de salaires. Toutefois, les organes d'exécution des mesures d'accompagnement ont la possibilité de faire front à cette pression.

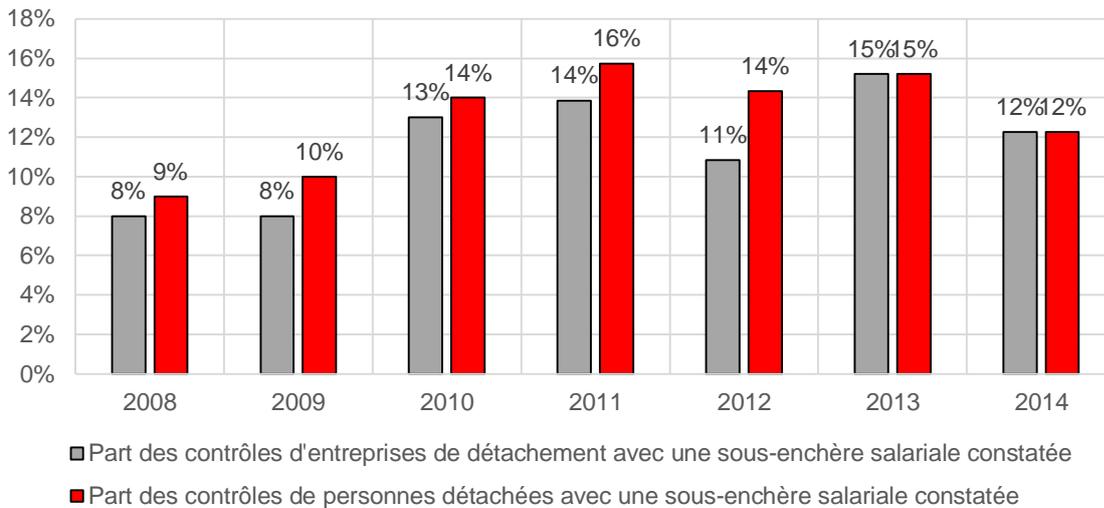
Selon le rapport FlaM du 5 mai 2015, les commissions tripartites ont constaté, dans les branches dépourvues de salaire minimum obligatoire, des cas de sous-enchère aux salaires usuels auprès de 10 % des entreprises suisses contrôlées. Ce sont les branches de la coiffure et de la cosmétique, ainsi que celles de l'hôtellerie-restauration, des activités manufacturières, du commerce et de l'économie domestique qui ont présenté des taux de sous-enchère supérieurs à la moyenne.⁷⁰ L'hôtellerie-restauration, le commerce et l'économie domestique figurent parmi les branches en observation renforcée et font donc l'objet d'une surveillance particulière. De même, l'industrie manufacturière, branche très hétérogène, qui englobe de nombreux domaines d'activités différents et qui est en partie soumise à des CCT étendues, est contrôlée de manière intensive depuis plusieurs années. Le taux de sous-enchère dans le secteur des travailleurs détachés sans CCT étendue s'élevait à 12 % (cf. graphique 21).

Il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation de l'évolution du taux de sous-enchère. A cet égard, on ne saurait interpréter d'office, une augmentation du taux de sous-enchère - comme cela est mentionné dans le développement du postulat - comme une pression accrue sur les salaires. D'une part, l'ampleur des contrôles se distingue notamment selon la branche et la région d'une année à l'autre, d'autre part les contrôles sont effectués en fonction de divers facteurs de risque. Si, durant une année, les contrôles sont davantage effectués sur suspicion et moins de manière aléatoire, il y a de fortes chances que le taux de sous-enchère soit plus élevé. Le rapport FlaM constate également qu'une certaine prudence est de mise si l'on compare sur plusieurs années les taux d'infractions et de sous-enchères observés. Le graphique 21 illustre l'ampleur de la proportion des cas de sous-enchère observés ces dernières années au sein des entreprises détachant des travailleurs dans les branches dépourvues de CCT étendue.

⁶⁹ On trouvera à l'annexe une liste exhaustive de tous les CTT.

⁷⁰ Certaines CCT étendues ne couvrent pas l'ensemble d'une branche, raison pour laquelle les commissions tripartites effectuent également des contrôles dans les branches avec des CCT étendues.

Graphique 21 : Taux des contrôles des entreprises détachant des travailleurs avec sous-enchère salariale observée dans des branches dépourvues de CCT étendue



Sources : SECO, Rapport FlaM 2015

6 Conclusions

Le présent rapport met en évidence les branches économiques dans lesquelles les postes à bas salaires sont particulièrement répandus ainsi que le profil des salariés qui les occupent. Par ailleurs, sur la base de diverses sources de données, il examine dans quelle mesure les conditions de salaire et de travail de ces branches ont été fixées collectivement dans le cadre de CCT.

A cet égard, le rapport montre que diverses constellations sont envisageables. Le taux de couverture par des CCT est ainsi élevé, par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Avec près de 90'000 postes en dessous du seuil de bas salaires fixé à 4'343 francs par mois, l'hôtellerie-restauration est, après le commerce de détail, la branche avec le plus de poste à bas salaires. Dans le secteur du nettoyage, une autre branche qui se démarque par de nombreux postes à bas salaires, les conditions de salaire et de travail sont également souvent négociées collectivement dans le cadre de CCT. Si des bas salaires existent également dans des branches pourvues de CCT, cela s'explique par le fait que les salaires minimaux négociés peuvent aussi être inférieurs au seuil de bas salaires de 4'434 francs par mois utilisé dans le cadre de cette analyse. Un salaire minimum négocié collectivement entre partenaires sociaux tient généralement compte de la situation et de la capacité économique de la branche en question. Les salaires minimums sont de plus souvent différenciés en fonction de la qualification, de l'expérience professionnelle de l'employé ou de la région.

Le commerce de détail et certains segments de l'industrie (machine et industrie métallurgique, industrie de l'alimentation ou industrie horlogère) présentent un taux de couverture par des CCT moyen. Dans ces branches, ce sont surtout les CCT d'entreprise qui prédominent. L'extension du champ d'application joue, par contre, un rôle quelque peu secondaire, ce qui se reflète dans le taux de couverture. Les accords de partenariat social sont par, contre moins, répandus dans le commerce de gros ainsi que dans la santé humaine et l'action sociale : dans cette dernière branche, une partie du personnel doit néanmoins être attribuée au secteur public. Le secteur économique de la santé humaine et de l'action sociale compte un nombre relativement élevé de bas salaires. Par contre, compte tenu de la taille de cette branche, le taux de bas salaires demeure inférieur à la moyenne. Il n'existe guère d'accords salariaux collectifs sous forme de CCT dans l'agriculture et l'économie domestique, dans le domaine des services à la personne, dans l'industrie des textiles et de l'habillement ainsi que dans l'art, les loisirs et les divertissements.

Divers facteurs peuvent expliquer pourquoi les conditions de salaire et de travail sont négociées de manière individuelle entre l'employeur et l'employé ou convenues collectivement dans le cadre d'une CCT. Le degré d'organisation des employés et également des employeurs joue certainement un rôle. Pour conclure une CCT de branche, les intérêts et les conditions de marché des entreprises (p. ex. entre petites et grandes entreprises) ne doivent pas trop diverger, faute de quoi il peut se révéler difficile de trouver un dénominateur commun.

Dans le cadre de son Message relatif à l'initiative populaire « 1:12 - Pour des salaires équitables » et du Message relatif à l'initiative « Pour la protection de salaires équitables (initiative sur les salaires minimums) », le Conseil fédéral s'est penché en détail sur les principes de la politique suisse en matière de fixation des salaires. En principe, l'Etat ne s'immisce pas dans le mécanisme de formation des salaires dans l'économie privée. Les salaires sont soit négociés par les partenaires sociaux pour toute la branche ou pour chaque entreprise, soit de manière individuelle entre les employés et l'entreprise. Néanmoins, les abus en matière de conditions de salaire et de travail sont combattus de manière ciblée dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. En appliquant cette politique, la Suisse y trouve son compte. Le marché suisse du travail détient la palme non seulement en termes d'intégration du marché du travail (taux d'activité élevé, taux d'actifs sans emploi faible), mais également avec une répartition salariale relativement équilibrée en comparaison internationale.

La responsabilité du processus de fixation des salaires est avant tout du ressort des partenaires sociaux. A cet effet, l'un des principes fondateurs concerne le caractère volontaire des négociations collectives. L'Etat se limite, en règle générale, à créer des conditions-cadres favorables, qui permettent aux partenaires sociaux de négocier ensemble les conditions de travail. Il existe des procédures qui facilitent les négociations comme par exemple l'extension du champ d'application ou encore la mise à disposition d'offices de conciliation au niveau fédéral et cantonal en cas de litige. En règle générale, l'Etat ne prend pas de mesures directes qui forceraient les partenaires sociaux à négocier.

Des abus en matière de conditions de salaire et de travail sont toutefois combattus de manière ciblée dans le cadre des mesures d'accompagnement. Celles-ci, en tant que dispositifs de protection, ont été à plusieurs reprises adaptées depuis 2004, tant au niveau de la loi que de l'ordonnance, tandis que l'ampleur des contrôles continuait d'être renforcée. Le nombre de sanctions prononcées, d'interdictions pour les contrevenants d'offrir leurs services, de procédures de conciliation menées à bien ainsi que la vingtaine de CTT actuellement en vigueur, montrent que le dispositif de mesures dont disposent les organes d'exécution est appliqué si nécessaire. Dans les branches non couvertes par une CCT déclarée de force obligatoire, il est du ressort des commissions tripartites cantonales d'organiser leurs activités de contrôle et, le cas échéant, de solliciter les mesures idoines. Grâce à leur ancrage régional, les commissions tripartites sont en mesure d'identifier à temps toute évolution défavorable et d'engager, si nécessaire, les mesures qui s'imposent. Le législateur a volontairement choisi une organisation décentralisée pour l'exécution de la loi sur les travailleurs détachés. Chaque canton doit pouvoir décider librement, en fonction de sa situation en termes de marché du travail, quelles sont les mesures qu'il considère adéquates pour protéger les salaires suisses.

A ce jour, les autorités n'ont dû prendre des mesures collectives que dans des cas exceptionnels (édiction d'un CTT ou élargissement facilité du champ d'application d'une CCT). Cela est dû au fait, d'une part, que le partenariat social fonctionne bien et que des solutions ont pu être trouvées au niveau des entreprises et des branches dans le cadre de CCT. Le taux de couverture des CCT a ainsi progressé depuis la fin des années 90. D'autre part, la main-d'œuvre immigrée, dans sa grande majorité, fut bien qualifiée et est plutôt venue compléter la population active indigène que la concurrencer. L'évolution salariale de ces dernières années, qui fut relativement équilibrée dans le bas de la distribution salariale, ne plaide en tout cas pas en faveur d'une pression sur les bas salaires engendrée par l'ouverture du marché du travail. Il demeure néanmoins important de continuer à observer de près l'évolution du marché du travail, que ce soit par le biais de nouvelles études scientifiques ou de l'activité des commissions tripartites.

Les mesures d'accompagnement ont ainsi donné aux partenaires sociaux plus de poids dans la gestion et la régulation du marché du travail. Avec l'ALCP, de nouvelles tâches et responsabilités leur ont été attribuées, comme par exemple le contrôle du respect par les entreprises étrangères des conditions minimales de salaire et de travail applicables en Suisse. Les partenaires sociaux ont ainsi repris une part des tâches exercées avant l'ALCP par les autorités étatiques. Reste à voir dans quelle mesure les mesures d'accompagnement s'intégreront dans le nouveau système d'admission suite à l'acceptation de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse ». Dès que la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. sera connue, il s'agira également de voir si une adaptation des mesures d'accompagnement s'avère nécessaire. De l'avis du Conseil fédéral, le résultat global d'un système de contrôle futur devrait garantir une protection équivalente au système actuel.

Bibliographie

Aeppli R. et al. 2008. Conséquences de l'accord bilatéral sur l'économie suisse, in : Etudes KOF. Zurich.

Aeppli Roland 2010. «Arbeitsmarkteffekte des Abkommens mit der EU zur Personenfreizügigkeit - eine Neubeurteilung», in : Analyses spéciales EPF-KOF. Décembre 2010, pp. 29-42.

OFS 2008. « Bas salaires et working poor en Suisse. Ampleur des phénomènes et groupes à risque d'après l'Enquête sur la structure des salaires 2006 et l'Enquête suisse sur la population active 2006. » Neuchâtel.

OFS 2009. Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2007. Neuchâtel.

OFS 2012. Enquête suisse sur la structure des salaires 2010. Bas salaires en Suisse. Neuchâtel.

OFS 2013a. Armutsmessung in der Schweiz. Neuchâtel.

OFS 2013b. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann – Stand und Entwicklung. Neuchâtel.

OFS 2014. La pauvreté en Suisse. Résultats des années 2007 à 2012. Neuchâtel.

OFS 2015. Enquête suisse sur la structure des salaires 2012. Neuchâtel.

Cueni, D. & Sheldon G. 2011. « Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und -Bürgern in der Schweiz ». Etude mandatée par l'Office fédéral des migrations. Mai 2011.

Favre, S. 2011. The Impact of Immigration on the Wage Distribution in Switzerland. NRN: The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State. Working Paper 1108. August 2011.

Gerfin M. & Kaiser B. 2010. The Effects of Immigration on Wages: An Application of the Structural Skill-Cell Approach in: Revue suisse d'économie politique et de statistique, Vol. 146, n° 4, pp. 709-739.

Henneberger, F. & Ziegler A. 2011. Evaluation der Wirksamkeit der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit - Teil 2: Überprüfung von Lohndruck aufgrund der Personenfreizügigkeit. FAA Diskussionspapier 125, Universität de St.-Gall.

Merckx, V. & Wegmüller, C. 2013. Effets de l'immigration sur les salaires : dix ans d'expérience en matière de libre circulation des personnes, in La Vie économique, Revue de politique économique 1/2-2013.

Müller, Tobias, Noé Asensio, Roman Graf 2013. Les effets de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse. Etude mandatée par le Secrétariat d'Etat à l'économie, 12.02.2013, Berne.

OCDE 2012. Employment Outlook 2012. Labour losing to capital: What explains the declining labour share? Paris.

OECD 2015. Employment Outlook 2015. The quality of working lives: earnings mobility, labour market risk and long-term inequality. Paris.

Oesch 2007. Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990: in Swiss Political Science Review, 13(3): 337-368.

Oesch 2012. Die Bedeutung von Gesamtarbeitsverträge für die Arbeitsmarktregulierung in der Schweiz. Droit du travail. Revue de droit du travail et d'assurance-chômage.

SECO 2013. Bas salaires en Suisse et alternatives à l'initiative sur les salaires minimums dans le domaine des conditions aux conventions collectives de travail étendues et à l'adoption de contrats-types de travail. Berne.

SECO 2014. Rapport Bilan des CCT. Berne.

SECO 2015a. Dixième Rapport FlaM du 5 mai 2015. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse - UE. Berne.

SECO 2015b. Onzième Rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE. Rapport rédigé conjointement par le SECO, le SEM, l'OFS et l'OFAS. Berne 2015.

USS 2011. Salaires minimums : situation et mesures requises. Rapport d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums. Berne.

USS 2013. Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Dossier 95. Berne.

USS 2014. Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Dossier 105. Berne.

Stalder 2008. Libre circulation des personnes : répercussions sur le marché de l'emploi et la croissance, in : La Vie économique, 11/2008, pp. 7-11.

Stalder 2010. Free Migration between the EU and Switzerland: Impacts on the Swiss Economy and Implications for Monetary Policy, in : Revue suisse d'économie politique et de statistique, Vol. 146 (4), pp. 821-874.

Streiff & Kaenel 2006. Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR. 6^e édition.

Swisstaxi 2015. Le travail temporaire en Suisse. Etude d'actualisation 2014.

UNIA 2012. Branche du commerce de détail. Analyse, objectifs et revendications d'Unia. Berne.

7 Annexe

7.1 Taux de couverture estimé des CCT, par branche

Tableau 11 : Taux de couverture des CCT, par branche (partie 1)

| NOGA Code | Activité économique | Nombre de postes à bas salaires | Taux de bas salaires | Salarié(e)s assujetti(e)s à une CCT | Salariées susceptible d'être assujetties à une CCT | Taux de couverture par des CCT |
|-----------|---|---------------------------------|----------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------|
| 08 | Autres industries extractives | 155 | 4% | - | 4'522 | - |
| 09 | Services de soutien aux industries extractives | 4 | 6% | - | 89 | - |
| 10-11 | Industries alimentaires / fabrication de boissons | 11'897 | 20% | 29'700 | 83'978 | moyen |
| 13-15 | Industrie du textile et de l'habillement | 4'803 | 39% | 1'400 | 15'750 | bas |
| 16 | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et | 2'915 | 11% | 31'400 | 39'098 | haut |
| 17 | Industrie du papier et du carton | 1'027 | 12% | 2'300 | 8'946 | bas |
| 18 | Imprimerie et reproduction d'enregistrements | 1'830 | 10% | 15'000 | 24'440 | moyen |
| 19 | Cokéfaction et raffinage | 18 | 2% | - | 898 | - |
| 20 | Industrie chimique | 1'233 | 4% | 5'600 | 30'356 | bas |
| 21 | Industrie pharmaceutique | 1'417 | 4% | - | 38'038 | - |
| 22 | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique | 3'052 | 15% | - | 21'899 | - |
| 23 | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques | 1'021 | 6% | 1'500 | 18'877 | bas |
| 26 | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques | 11'864 | 11% | 42'000 | 107'481 | moyen |
| 24-25 | Industrie des machines et de la métallurgie | 17'028 | 9% | 114'200 | 213'280 | moyen |
| 27-28 | | | | | | |
| 29 | Industrie automobile | 366 | 11% | X | 4'900 | X |
| 30 | Fabrication d'autres matériels de transport | 528 | 4% | X | 11'264 | X |
| 31 | Fabrication de meubles | 619 | 6% | - | 10'548 | - |
| 32 | Autres industries manufacturières | 2'758 | 14% | - | 23'908 | - |
| 33 | Réparation et installation de machines et d'équipements | 1'079 | 8% | X | 15'874 | X |
| 35 | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air c | 389 | 2% | - | 28'492 | - |
| 36 | Captage, traitement et distribution d'eau | 4 | 0% | - | 1'632 | - |
| 37 | Collecte et traitement des eaux usées | 337 | 10% | - | 3'219 | - |
| 38 | Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération | 1'026 | 12% | - | 9'724 | - |
| 39 | Dépollution et autres services de gestion des déchets | 14 | 8% | - | 131 | - |
| 41-42 | Secteur principal de la construction | 2'941 | 3% | 72'100 | 103'899 | haut |
| 43 | Second-d'oeuvre de la construction | 11'426 | 7% | 76'800 | 218'869 | moyen |

Tableau 12 : Taux de couverture des CCT, par branche (partie 2)

| NOGA Code Activité économique | Nombre de postes à bas salaires | Taux de bas salaires | Salarié(e)s assujetti(e)s à une CCT | Salariées susceptible d'être assujetties à une CCT | Taux de couverture par des CCT |
|--|---------------------------------|----------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------|
| 45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles | 8'977 | 15% | 14'000 | 81'642 | bas |
| 46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 18'698 | 11% | X | 216'252 | X |
| 47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles | 81'452 | 33% | 138'700 | 342'330 | moyen |
| 49 Transports terrestres et transport par conduites | 9'135 | 10% | 41'800 | 118'187 | moyen |
| 50 Transports par eau | 128 | 9% | - | 3'220 | - |
| 51 Transports aériens | 1'480 | 18% | 2'200 | 11'075 | bas |
| 52 Entreposage et services auxiliaires des transports | 3'670 | 9% | - | 38'503 | - |
| 53 Activités de poste et de courrier | 3'687 | 8% | 47'400 | 51'947 | haut |
| 55-56 Hébergement-restauration | 75'040 | 53% | 220'000 | 225'433 | haut |
| 58 Édition | 620 | 6% | 1'600 | 18'782 | bas |
| 59 programmes de télévision; enregistrement sonore et édition | 699 | 20% | - | 9'619 | - |
| 60 Programmation et diffusion | 155 | 2% | 5'100 | 9'679 | moyen |
| 61 Télécommunications | 300 | 1% | X | 23'667 | X |
| 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | 2'812 | 5% | - | 77'688 | - |
| 63 Services d'information | 280 | 6% | - | 7'362 | - |
| 64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de | 2'548 | 2% | 69'500 | 131'805 | moyen |
| 65 Assurance | 1'209 | 3% | - | 56'394 | - |
| 66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance | 1'866 | 6% | - | 51'458 | - |
| 68 Activités immobilières | 1'596 | 7% | - | 58'338 | - |
| 69 Activités juridiques et comptables | 3'619 | 9% | - | 77'590 | - |
| 70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion | 2'218 | 5% | - | 76'041 | - |
| 71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 4'577 | 6% | - | 110'222 | - |
| 72 Recherche-développement scientifique | 978 | 5% | - | 19'885 | - |
| 73 Publicité et études de marché | 1'528 | 10% | - | 26'157 | - |
| 74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | 797 | 10% | - | 27'605 | - |
| 75 Activités vétérinaires | 635 | 29% | - | 4'673 | - |
| 77 Activités de location et location-bail | 357 | 8% | - | 7'034 | - |
| 78 Activités liées à l'emploi (location de service, placement) réservation et activités connexes | 5'644 | 18% | 270'000 | 297'222 | haut |
| 79 Enquêtes et sécurité | 2'689 | 19% | - | 18'072 | - |
| 80 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager | 983 | 7% | 16'000 | 17'966 | haut |
| 81 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | 18'102 | 31% | 78'800 | 98'543 | haut |
| 82 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire | 2'084 | 14% | - | 20'369 | - |
| 84 Enseignement | 6'056 | 3% | 10'400 | 392'462 | bas |
| 85 Activités pour la santé humaine | 8'254 | 4% | 6'200 | 94'600 | bas |
| 86 Hébergement médico-social et social | 14'696 | 7% | 55'800 | 330'816 | bas |
| 87 Action sociale sans hébergement | 14'731 | 13% | 5'500 | 163'759 | bas |
| 88 Activités créatives, artistiques et de spectacle | 4'382 | 11% | - | 79'886 | - |
| 90 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles | 862 | 18% | - | 25'995 | - |
| 91 Organisation de jeux de hasard et d'argent | 504 | 9% | - | 5'433 | - |
| 92 Activités sportives, récréatives et de loisirs | 550 | 20% | - | 3'154 | - |
| 93 Activités des organisations associatives | 3'608 | 24% | - | 34'140 | - |
| 94 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques | 2'522 | 7% | - | 87'417 | - |
| 95 Autres services personnels | 394 | 23% | - | 4'798 | - |
| 96 non attribuable | 10'328 | 59% | 9'400 | 59'617 | bas |
| | | | 192'500 | | |

7.2 Liste de tous les CTT et des CCT étendues de manière facilitée (état : mai 2015)

Tableau 13 : Liste de tous les CTT et des CCT étendues de manière facilitée

| CTT selon l'art. 360a CO | En vigueur en 2014 ou prolongé : | Entré nouvellement en vigueur en 2014 : | Pour 2015 : |
|--|---|--|---|
| Suisse | - CTT pour les travailleurs de l'économie domestique | | |
| Genève | - CTT de l'économie domestique - CTT des esthéticiennes - CTT du commerce de détail | - CTT pour le transport de choses pour compte de tiers - CTT des monteurs de stands | |
| Jura | | - CTT pour le personnel au service de la vente dans le commerce de détail | |
| Tessin | - CNL per gli impiegati dei Call Center - CNL per i saloni di bellezza - CNL per le aziende di riparazione e/o sostituzione gomme - CNL per i centri fitness - CNL per il personale di vendita al dettaglio (negozi meno di 10 dipendenti) - CNL per il settore del prestito di personale (<CHF 1'200'000.-) | - CNL per il settore della fabbricazione di computer et prodotti di elettronica e ottica (orologi esclusi) - CNL per il settore della fabbricazione di apparecchiature elettriche - CNL per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale - CNL per il settore del prestito di personale (settori esclusi dal CCL) - CNL per il settore dell'informatica | - CNL per gli impiegati di commercio nelle fiduciarie - CNL per gli impiegati di commercio negli studi legali - Contratto normale di lavoro per il settore orlogiero (aziende non firmatarie della Convenzione) |
| Valais | - CTT du secteur de la maintenance et du nettoyage industriels | | |
| Extension facilitée du champ d'application selon l'art. 1a, LECCT | En vigueur en 2014 : | Entré en vigueur en 2014 : | Pour 2015 : |
| Suisse | - CCT pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique | | |
| Genève | | - CCT cadre dans le commerce de détail dans le Canton de Genève | - CCT du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture dans le Canton de Genève |