

Secrétariat d'Etat à l'économie

Rapport Bilan des CCT

Berne, mai 2014

Préambule de Johann N. Schneider-Ammann, conseiller fédéral, chef du DEFR

La CCT au service du partenariat social et de la concurrence

Dans notre économie de marché libérale et sociale, les conventions collectives de travail (CCT) jouent un rôle important. Elles sont le signe que le partenariat social fonctionne bien. Employeurs et travailleurs des différentes branches se retrouvent autour d'une table ronde pour trouver ensemble des solutions. L'Etat joue un rôle de soutien, au lieu d'affaiblir la place économique suisse par des règlements envahissants et excessifs.

Le succès économique de notre pays et le niveau exceptionnellement bas de notre taux de chômage le montrent : le système fonctionne. Il laisse aux entreprises suffisamment de latitude pour pouvoir s'adapter au rythme du marché. C'est ainsi qu'elles embauchent de nouveaux travailleurs lorsque les affaires le permettent. Elles y sont encouragées parce qu'elles peuvent réduire leurs capacités si l'entreprise vient à être menacée par la baisse des carnets de commande. Le marché flexible du travail nous aide à avoir toujours un temps d'avance sur la concurrence étrangère. D'autre part, le solide partenariat social encourage la paix sociale dans notre pays : nous avons peu de grèves, contrairement à de nombreux autres pays.

Les bases légales datent de plusieurs décennies, mais elles ont été adaptées et la pratique a fortement évolué au cours des années passées. Surtout, le nombre des CCT étendues a fortement augmenté.

Cette croissance est attribuable, d'une part, aux conséquences de la libre circulation des personnes. Alors qu'il fallait auparavant un permis de travail de l'Etat, dont l'octroi était généralement lié au respect des salaires usuels dans la branche et la région, aujourd'hui, les mesures d'accompagnement et avec elles les CCT étendues revêtent une grande importance. D'autre part, de nombreuses branches sont exposées à des changements structurels : on voit apparaître de nouveaux champs d'activités et une concurrence innovante harcèle les entreprises traditionnelles.

Les conventions collectives de travail sont donc contraintes à s'adapter à diverses exigences : elles doivent garantir des conditions de travail et de salaire convenables, lesquelles sont négociées par les partenaires sociaux. Parallèlement, elles ne doivent pas bloquer l'innovation ni juguler la concurrence, mais au contraire promouvoir une concurrence loyale. C'est ce qui crée des emplois et garantit à long terme la force de la place économique suisse. Cette configuration tendue a généré quelques conflits entre les branches concernées au cours des dernières années.

En présentant ce rapport, le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) fait un bilan complet sur les conventions collectives de travail et leur extension. Il souligne les forces et les faiblesses de la réglementation actuelle et pointe du doigt les domaines où il y a éventuellement besoin d'agir.

En tant que ministre de l'économie, mon objectif prioritaire est de proposer si possible à chaque individu en Suisse une perspective sous la forme d'un emploi. Les conventions collectives de travail doivent être, demain encore, un instrument primordial au service du partenariat social, de la concurrence et de l'emploi.

Johann N. Schneider-Ammann

Conseiller fédéral, chef du DEFR

Sommaire

La CCT au service du partenariat social et de la concurrence.....	2
Management Summary	8
1 Introduction, situation initiale	12
2 Définitions.....	14
2.1 Convention collective de travail.....	14
2.1.1 Définition (art. 356 CO).....	14
2.1.2 Parties à la CCT (art. 356 al. 1 et 4 CO)	14
2.1.3 Champ d'application personnel de la CCT	14
2.1.4 Champ d'application matériel de la CCT.....	15
2.1.5 Champ d'application géographique de la CCT.....	15
2.1.6 Champ d'application quant à la durée.....	15
2.1.7 Contenu de la CCT.....	15
2.1.8 Rapports de la CCT avec les dispositions légales	17
2.1.9 Respect de la CCT.....	17
2.1.10 Délimitation avec le contrat-type de travail	17
2.2 L'extension du champ d'application des CCT	18
2.2.1 Définition et objectif de l'extension du champ d'application des CCT.....	18
2.2.2 Clauses accessibles à l'extension	18
2.2.3 Clauses non accessibles à l'extension	18
2.2.4 Conditions requises pour l'extension.....	19
2.2.5 Effet de l'extension	21
2.2.6 Autorités compétentes pour l'extension	21
2.2.7 Internet	21
2.2.8 Extension facilitée	22
2.3 Règlement des litiges, conciliation	22
3 Contexte international.....	24
3.1 OIT (au niveau international).....	24

3.1.1	La négociation collective : un droit consacré au plan international	24
3.1.2	Partenariat social, ses développements dans le monde.....	25
3.1.3	Recommandations internationales pour la Suisse.....	30
3.2	Union européenne/Suisse.....	30
3.2.1	Instruments européens.....	30
3.2.2	Libre circulation des personnes	31
3.2.3	Décisions européennes	34
4	Evolution et situation actuelle des conventions collectives de travail en Suisse	35
4.1	Evolution des conventions collectives de travail en Suisse jusqu'en 1990.....	35
4.2	Evolution des conventions collectives de travail depuis le début des années 90	37
4.3	Les raisons de l'augmentation du nombre d'assujettis aux CCT au cours des dix dernières années	38
4.4.	Situation actuelle de la couverture des CCT en Suisse	40
4.5	Calcul du taux de couverture des CCT en Suisse.....	45
5	Extension du champ d'application des conventions collectives de travail.....	48
5.1	Bases constitutionnelles et création de la loi	48
5.1.1	Disposition constitutionnelle: article 110 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.)	48
5.1.2	Historique de l'extension du champ d'application des CCT.....	48
5.2	L'arrière-plan constitutionnel et légal	50
5.2.1	L'extension des CCT en tant qu'élément du droit du travail	50
5.2.2	Importance accrue en raison de la libre circulation des personnes	53
5.2.3	Comparaison internationale	54
5.2.4	Résumé.....	55
5.3	Importance, fonction et évolution de l'extension	56
5.3.1	Validité des conventions collectives de travail, assujettissement des dissidents	56
5.3.2	Fonction de l'extension selon le message du Conseil fédéral sur l'extension du champ d'application des CCT.....	56
5.3.3	Evolution de l'extension des CCT	57

5.4	Procédure d'extension d'une convention collective de travail	57
5.4.1	Procédure d'extension au niveau fédéral	57
5.4.2	Procédure d'extension au niveau cantonal	60
5.4.3	Interventions parlementaires actuelles sur la durée de la procédure d'extension.....	62
5.4.4	Position des associations d'employeurs et des syndicats.....	62
5.4.5	Conclusion.....	63
5.5	Contenu des clauses de CCT étendues	64
5.6	Exécution des CCT étendues.....	65
5.6.1	Généralités.....	65
5.6.2	Exécution de la Loi sur les travailleurs détachés.....	65
5.6.3	Les commissions paritaires	66
5.6.4	Problème dans le domaine du détachement de travailleurs.....	70
5.6.5	Contributions aux frais d'exécution.....	71
5.6.6	Remboursement des contributions aux frais d'exécution.....	72
5.6.7	Financement des charges des CP pour les entreprises détachant du personnel en Suisse	72
5.6.8	Différences dans la pratique des organes d'exécution des CCT	73
5.6.9	Organe de contrôle spécial	73
5.6.10	Conclusion.....	74
5.7	Champ d'application des CCT étendues	74
5.7.1	Problèmes de délimitation entre les branches.....	74
5.7.2	Entreprises mixtes.....	75
6	Problématiques / nouveaux développements.....	77
6.1	La location de services	77
6.1.1	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services.....	77
6.1.2	CCT de la branche du travail temporaire	77
6.2	Réglementations concernant les cautions.....	79
6.3	Question de légitimité d'entreprises et d'associations dont le siège est à l'étranger en cas d'oppositions	80

6.4	Fédéralisme.....	81
6.5	Quorums requis pour l'extension du champ d'application	82
6.5.1	Le quorum des employeurs	82
6.5.2	Le quorum des travailleurs	83
6.5.3	Interventions parlementaires actuelles à propos des quorums	84
6.5.4	Discussions actuelles sur le quorum des employeurs et sur les propositions concernant la modification de l'extension	86
6.6	Interactions entre les CCT et la loi sur le marché intérieur	87
6.7	Interaction entre les CCT et les marchés publics	88
6.8	Contributions aux frais d'exécution - transparence des flux financiers	90
6.9	Questions de procédures.....	91
6.10	Prise en compte de la compétitivité et autorisation de modifications structurelles	92
7	Répercussions des CCT sur l'économie et le marché du travail.....	92
7.1	Questions	92
7.2	Approches théoriques.....	94
7.2.1	Evolution des salaires.....	94
7.2.2	Dispositions relatives aux salaires minimaux.....	94
7.2.3	Dispositions relatives à la protection contre les licenciements.....	98
7.2.4	Contributions aux frais d'exécution et à la formation continue et cotisations pour une retraite anticipée	98
7.2.5	Modèle insider/outsider	99
7.3	Résultats empiriques.....	101
7.3.1	Mécanismes de fixation des salaires et résultats du marché du travail	101
7.3.2	Impact des salaires minimaux sur l'emploi et le chômage	102
7.3.3	Salaires minimaux fixés par l'Etat / salaires minimaux des CCT	104
7.4	Résumé.....	105
8	Impact de la libre circulation des personnes	106
8.1	Répercussions de la libre circulation des personnes sur les CCT étendues.....	106
8.2	Evolution des salaires en rapport avec la libre circulation des personnes	108

9	Résumé.....	108
10	Conclusions	110
	Annexe 1 : Accords-cadres internationaux (Etat décembre 2007)	112
	Annexe 2 : tableau A.1 : assujettis aux CCT et taux brut de couverture des conventions collectives de travail (CCT) 2007 dans les branches	114
	Annexe 3 : évolution des chiffres des extensions.....	117
	Annexe 4 : Propos du Conseil fédéral sur la règle d'exception au quorum des travailleurs vis-à-vis du parlement	119
	Annexe 5 : taux de couverture des CCT en comparaison internationale en pourcentage	121
	Annexe 6 : bibliographie/source	122

Management Summery

1. Situation initiale

Le présent rapport a pour but de faire un bilan complet et d'identifier les éventuels besoins d'action au niveau des lois ou à d'autres niveaux (p. ex. du point de vue organisationnel ou au niveau de l'exécution).

Dans certaines conditions, les conventions collectives de travail (CCT) peuvent être étendues et sont alors considérées comme applicables à tous les employeurs et travailleurs d'une branche déterminée. C'est le Conseil fédéral qui est compétent pour étendre le champ d'application d'une convention (extension) si ce champ d'application s'étend sur le territoire de plusieurs cantons. Si l'extension n'est applicable qu'à un seul canton, elle est arrêtée par le conseil d'Etat du canton en question ; l'extension cantonale nécessite l'approbation du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). L'exécution des procédures d'extension de CCT revient au Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO)

Les conditions légales d'extension des CCT comprennent, entre autres, les trois quorums suivants : plus de la moitié de tous les employeurs de la branche doit être liés par la CCT (quorum d'employeurs), les employeurs liés par la CCT doivent employer plus de la moitié des travailleurs de la branche (quorum mixte) et plus de la moitié des travailleurs de la branche doit être liés par la CCT (quorum de travailleurs). Les deux premiers quorums sont obligatoires, alors qu'il est possible de déroger au quorum des travailleurs lorsque des circonstances particulières le justifient. De nombreuses branches disposant de CCT étendues emploient un grand nombre d'étrangers, on y signe fréquemment des contrats à durée déterminée et la rotation y est élevée. Ces circonstances font que les travailleurs peuvent difficilement être organisés, raison pour laquelle le niveau d'organisation est faible dans ce type de branches. L'exception du quorum des travailleurs est donc devenue pratiquement la règle aujourd'hui.

L'extension d'une CCT est toujours liée également à une restriction de la liberté économique (légitimée par la Constitution suisse). Il est donc important que les autorités responsables de l'extension contrôlent minutieusement si les conditions légales requises pour l'extension sont respectées. Si les conditions sont remplies, il est également garanti que les entreprises conservent leur compétitivité et qu'il reste possible de procéder aux modifications structurelles nécessaires à certaines branches et entreprises pour pouvoir subsister sur le marché concurrentiel.

Avec l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE), le rôle de l'Etat dans la fixation et la surveillance des conditions de travail (en particulier des salaires) des travailleurs étrangers a perdu de son importance. Auparavant, il fallait une autorisation de travail, et elle n'était généralement accordée que si notamment les salaires usuels dans la branche et la région étaient respectés. Avec les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, l'importance accordée aux CCT étendues a été renforcée, de même que le rôle des partenaires sociaux dans son ensemble. Les partenaires sociaux ont repris une part des tâches exercées auparavant par des autorités de l'Etat et, de ce fait, ont gagné en poids dans l'organisation et la régulation du marché du travail. La libre circulation des personnes a donc généré un changement de

paradigme au point de vue du contrôle des conditions de travail des travailleurs étrangers, qui est passé en effet d'un contrôle strict en amont avec obligation d'autorisation, à un contrôle des effets en aval.

Les CCT étendues ont une grande importance pour la location de services. Aux termes de la loi sur le service de l'emploi et la location de services, les agences de location de services sont tenues d'appliquer certaines dispositions des CCT étendues (e.a. celles concernant le salaire minimum et le temps de travail). En décembre 2011, le Conseil fédéral a prononcé l'extension d'une CCT concernant la location de services pour les entreprises à partir d'une certaine taille.

Au cours des dernières années, des clauses sur la caution ont été introduites et étendues dans différentes CCT du secteur du second œuvre. Ces cautions doivent être fournies par toutes les entreprises qui réalisent des travaux dans le champ d'application géographique de la CCT étendue concernée (donc notamment par les entreprises qui ont leur siège à l'étranger et qui détachent des travailleurs en Suisse). Elles ont pour but de garantir les créances des organes d'exécution de CCT (commissions paritaires, CP) résultant des CCT étendues (p. ex. une peine conventionnelle infligée à une entreprise pour cause d'infractions à la CCT).

2. Répercussions et nouvelles évolutions

Du fait que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE avait supprimé le contrôle préalable des salaires par les autorités lors de l'embauche de travailleurs en provenance de l'UE, il fallait un réseau plus dense de CCT étendues pour éviter toute pression sur les salaires. C'est la raison pour laquelle les CCT étendues ont nettement augmenté en nombre ces dernières années.

Le contrôle

Cette augmentation ainsi que les mesures d'accompagnement qui prévoient, entre autres, que certaines clauses de CCT étendues soient appliquées aux entreprises dont le siège est à l'étranger lorsqu'elles détachent des travailleurs en Suisse, ont eu diverses répercussions. C'est ainsi que le contrôle du respect des CCT étendues par les organes d'exécution des conventions collectives de travail (commissions paritaires, CP) et la fonction de surveillance et de coordination du SECO ont fortement gagné en importance. Pour tous les organes impliqués (commissions paritaires, cantons, Confédération), ce phénomène a engendré parfois un surcroît de travail considérable. Les mesures d'accompagnement ont eu un impact sensible sur le travail et l'ampleur du contrôle des CP, et les exigences qualitatives ont nettement augmenté. L'exécution des CCT étendues par les CP est certes devenue un peu plus professionnelle ces dernières années, mais il y a des manques à combler dans ce domaine, surtout dans le cas des CP régionales.

Collaboration et coordination

De même, la collaboration et la coordination entre les divers organes d'exécution sont devenues plus importantes depuis les mesures d'accompagnement. La charge de travail du SECO pour la coordination, la collaboration et la surveillance s'est donc elle aussi alourdie et il est prévisible qu'elle va continuer à le faire.

Durée des procédures

Les cantons et tout particulièrement les partenaires sociaux ont intérêt à ce que les procédures d'extension de CCT soient menées rapidement afin que les conditions de travail et de salaire négociées par les parties à la CCT s'appliquent également, et avec le moins de retard possible, aux dissidents en Suisse et à l'étranger. Des voix critiques s'élèvent parfois pour dire que les procédures durent trop longtemps. Certaines choses ont déjà été entreprises récemment pour accélérer les procédures d'extension (e. a. renfort des ressources en personnel) et d'autres mesures sont prévues à cet effet (comme p. ex. l'introduction de délais d'ordre pour les autorités et les requérants).

Principe du lieu de prestation et du lieu de provenance

Les entreprises dont le siège est à l'étranger et qui détachent des travailleurs en Suisse sont tenues de respecter les conditions de travail et de salaire en vigueur sur les lieux de la prestation de travail (principe du lieu de prestation). Ce principe du lieu de prestation se heurte à la loi sur le marché intérieur, selon laquelle ce sont en principe les conditions de salaire et de travail du siège de l'entreprise qui s'appliquent (principe du lieu de provenance). La question du principe du lieu de provenance ou du lieu de prestation se pose également dans le cadre des marchés publics, puisque l'adjudication de mandats est liée au respect des conditions de travail. Pour les marchés publics fédéraux, ce sont les dispositions du lieu de la prestation qui s'appliquent, alors que pour les marchés publics des cantons et des communes ce sont souvent les conditions de salaire et de travail du lieu de provenance qui sont déterminantes.

Répercussions des CCT sur l'économie et le marché du travail

Les clauses telles qu'elles sont fixées dans les CCT peuvent être divisées approximativement en trois groupes différents : les salaires minimaux, les clauses limitant la flexibilité des employeurs et les charges sociales sur les salaires. Pour savoir comment ces clauses se répercutent sur le marché du travail (emploi, chômage et salaires), il faut faire la distinction entre CCT avec ou sans extension. Alors que dans le cas des CCT sans extension, seules les parties contractantes sont tenues de respecter les clauses, avec des CCT étendues, même les entreprises de la CCT étendue qui n'ont pas participé aux négociations y sont assujetties. Il faut donc veiller à l'éventualité de retombées négatives sur le plan macroéconomique, surtout dans le cas de CCT étendues. C'est pourquoi, lors de l'arrêté d'extension du champ d'application d'une CCT, il faut d'une part veiller aux intérêts des entreprises non assujetties et d'autre part, à d'éventuels effets annexes (p. ex. sur les débutants dans une profession, les chômeurs, les consommateurs).

En ce qui concerne l'effet des mécanismes de fixation des salaires sur le marché du travail, les résultats fournis dans les ouvrages empiriques sont hétérogènes. Les négociations salariales fortement centralisées et coordonnées tout comme les mécanismes de fixation des salaires très décentralisés ont tendance à s'accompagner d'un chômage plus faible, alors que les modèles intermédiaires font dans l'ensemble moins bonne figure. Alors que dans les modèles décentralisés, la concurrence entre les entreprises génère un effet modérateur sur les salaires, dans le cas de la fixation centralisée des salaires, on peut éventuellement s'attendre davantage à des effets rétroactifs négatifs au niveau macroéconomique. Les résultats empiriques, peu solides dans l'ensemble, semblent

néanmoins indiquer que de bons résultats macroéconomiques peuvent être obtenus sur le marché du travail en utilisant divers mécanismes de fixation des salaires.

On a relativement souvent étudié l'impact des salaires minimaux sur les résultats du marché du travail, même si ce fut rarement le cas dans le contexte de négociations salariales collectives. En théorie, les salaires minimaux qui excèdent la productivité des personnes actives débouchent sur une réduction de l'emploi et une augmentation du chômage. Pourtant, jusqu'à maintenant, cette corrélation ne peut pas être prouvée empiriquement avec certitude. Tandis que différentes études trouvent effectivement une corrélation négative entre les salaires minimaux et l'emploi, un certain nombre d'autres conclut à des effets insignifiants et isolés, voire même positifs sur l'emploi.¹ Le consensus économique tend toutefois à produire des effets principalement négatifs sur l'emploi. Les tous derniers aperçus bibliographiques et méta-analyses permettent de conclure que l'impact des salaires minimaux varie selon les pays et qu'il se différencie en fonction des divers contextes institutionnels. Ce sont particulièrement souvent les travailleurs plus jeunes et moins qualifiés qui ont à supporter les éventuels effets négatifs des salaires minimaux sur l'emploi.

Modification prévue de la loi

Le 26 mars 2014, le Conseil fédéral a chargé le DEFR de présenter un projet de consultation au sujet d'une révision de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT). Cette révision prévoit notamment des modifications au niveau de l'extension facilitée introduite conjointement aux mesures d'accompagnement, dans le but de renforcer l'efficacité de la lutte contre les abus en matière de salaires et de conditions de travail.

3. Conclusions / Mesures

- Dans le cadre de leurs contacts, le SECO, les partenaires sociaux et les CP œuvrent à professionnaliser la pratique d'exécution des CP, avec pour objectif de garantir une exécution des CCT de haut niveau qualitatif.
- Pour améliorer les procédures d'extension tant sur le plan qualitatif que quantitatif, il convient de mettre en œuvre le concept de surveillance et de contrôle récemment instauré.
- Traitement plus rapide des procédures d'extension grâce à
 - l'utilisation optimale des technologies informatiques,
 - l'instauration de délais d'ordre pour les autorités et les requérants.
- Réalisation d'une analyse complète de la gestion des caisses de CCT étendues et de la surveillance du SECO la concernant.
- Modification de la LECCT pour renforcer la lutte contre les abus en matière de salaires et de conditions de travail

¹ Cf. Boockmann, Bernhard, 2010, The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation : a Meta-Analysis, dans : Applied Economics Quarterly, Vol. 61 (supplément), Berlin : Duncker & Humblot, p. 167-188.

1 Introduction, situation initiale

Au cours des dernières années, des modifications ou des innovations ont été instaurées à différents points de vue dans les conventions collectives de travail (CCT), notamment dans les CCT étendues. L'importance des CCT étendues s'est beaucoup renforcée au cours des 10 à 15 dernières années, ce qui se traduit notamment par le fait que leur nombre a été multiplié par quatre pendant cette période.

La raison de cette augmentation prononcée des CCT étendues tient pour une grande part à l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE). Les analyses du scrutin de 1992 sur l'Espace économique européen indiquaient que le scepticisme largement répandu à l'égard de la libre circulation des personnes avait joué un rôle dans le « non » de la population. La libre circulation des personnes ayant supprimé la priorité des travailleurs indigènes et le contrôle des salaires effectué en amont par les autorités lors de l'embauche de travailleurs en provenance de l'UE, il était tout à fait indiqué d'avoir un réseau plus dense de CCT étendues pour éviter toute pression sur les salaires. L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE exige que les conditions de travail soient réglementées de manière contraignante pour toutes les personnes concernées, afin qu'elles soient respectées aussi par les travailleurs originaires de l'espace UE. A cet effet, les CCT étendues s'imposaient, puisque les alternatives (salaire minimum légal, harmonisation des conditions de travail) semblaient moins attractives pour la Suisse. En conséquence, le milieu politique a de mieux en mieux accepté l'idée de mesures en vue d'éviter la pression sur les salaires et ce fut la création des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. De plus, les partenaires sociaux ont plus tendance à demander l'extension de leurs CCT.

Une autre raison de la progression des CCT devrait venir du fait que, dans certaines branches du domaine des prestations de services (p. ex. dans le secteur du nettoyage et dans le secteur des services de sécurité), les activités répétitives ont augmenté. Du côté des syndicats, des efforts ont été faits ces dernières années pour obtenir des conditions de travail collectives dans ces branches. Enfin, l'abolition du statut de fonctionnaire au sein de la Confédération et dans les cantons a débouché pour la première fois sur une réglementation collective des conditions de travail dans une CCT, p. ex. dans les hôpitaux publics, les établissements médico-sociaux et les transports publics.

Quasi simultanément à cette évolution quantitative, de nouveaux éléments matériels sont également apparus, qui sont intégrés aux mesures d'accompagnement :

- la loi sur les travailleurs détachés, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004 dans le cadre des mesures d'accompagnement² a obligé les entreprises ayant leur siège à l'étranger à respecter certaines clauses des CCT étendues, dans la mesure où elles détachent des travailleurs en Suisse. Les CCT étendues ont été considérées comme un instrument adéquat pour agir contre le dumping salarial susceptible de se produire lorsque des entreprises étrangères payant des salaires nettement plus bas que ceux usuels en Suisse entrent en concurrence avec des entreprises suisses ;

² Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés ; RS 823.20.

- la loi sur le service de l'emploi entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1991³ oblige les agences de location de services à respecter certaines dispositions des CCT étendues lorsque l'entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue. Après avoir été tout d'abord contraintes à respecter uniquement les clauses concernant les salaires et le temps de travail, depuis le 1^{er} avril 2006, les agences de location de services doivent respecter d'autres réglementations des CCT étendues (e. a. celles concernant les contributions aux frais d'exécution et de formation continue, ainsi que celles concernant la retraite anticipée). Ce durcissement a été instauré en corrélation avec le renforcement des mesures d'accompagnement⁴ ;
- depuis le 1^{er} avril 2006, les entreprises étrangères de détachement doivent également respecter les clauses des CCT sur le dépôt d'une caution si une CCT étendue le prévoit. Cette réglementation a été introduite parce qu'il s'est avéré que les organes paritaires des CCT étendues ne pouvaient pratiquement pas faire valoir leurs créances face aux entreprises ayant leur siège à l'étranger.

Sans rapport avec les mesures d'accompagnement, il existe depuis 2003 des CCT étendues qui permettent aux travailleurs exécutant un travail physique pénible de prendre une retraite anticipée:

- en adoptant dans sa branche la CCT pour la retraite anticipée, dont le champ d'application a été déclaré étendu le 1^{er} juillet 2003, le secteur principal de la construction a fait figure de pionnier. D'autres branches ont suivi ce modèle, notamment la CCT romande du second œuvre⁵, l'industrie suisse du marbre et du granit⁶, les monteurs d'échafaudages⁷ et la branche des toitures et façades⁸.

L'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement a fortement accru l'importance du contrôle du respect des CCT étendues par les organes paritaires et celle de la fonction de surveillance et de coordination du SECO. Ceci et l'augmentation prononcée des procédures d'extension ont engendré pour tous les acteurs concernés (organes paritaires, canton, Confédération) un surcroît de travail non négligeable, qui n'a été parfois qu'insuffisamment pris en considération.

En ce qui concerne les conditions légales requises pour l'extension d'une CCT, l'exception du quorum des travailleurs⁹ est devenue encore plus la règle que par le passé depuis l'augmentation du nombre de CCT étendues.

C'est en raison de ces évolutions et compte tenu du fait que la loi fédérale sur l'extension des CCT date de plus de 50 ans et qu'elle n'a matériellement jamais été modifiée (en dehors

³ Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, RS 823.11.

⁴ Les mesures d'accompagnement II ont été édictées compte tenu de l'extension de la libre circulation des personnes aux Etats ayant adhéré à l'UE en 2004 (Estonie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Hongrie et Chypre) et sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2006.

⁵ Extension de la CCT pour la retraite anticipée dans le second œuvre de Suisse romande, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

⁶ Extension de la convention collective pour la retraite anticipée dans l'industrie du marbre et du granit, entrée en vigueur le 1^{er} août 2008.

⁷ Extension de la CCT pour la retraite anticipée des monteurs d'échafaudages, entrée en vigueur le 1^{er} août 2009.

⁸ Extension de la CCT Modèle de préretraite dans la branche des toitures et façades, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2010.

⁹ cf. ch. 6.5.2.

du cadre des mesures d'accompagnement) que le présent rapport a été rédigé. Les objectifs de ce rapport sont les suivants :

1. Présentation d'une analyse complète et d'un état des lieux.
2. Débat sur les actions requises.
3. Mise en évidence d'un éventuel besoin d'agir au niveau légal.
4. Mise en évidence d'une éventuelle autre nécessité d'agir (p. ex. sur le plan organisationnel ou en rapport avec des questions d'exécution).

2 Définitions

2.1 Convention collective de travail

2.1.1 Définition (art. 356 CO)

La convention collective de travail (CCT) est un accord écrit entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention. La CCT est régie par les articles 356 à 358 du Code des obligations. La CCT occupe une place particulière entre le contrat individuel de travail et la législation de droit privé et public. Il s'agit d'une source de droit privé avec effet normatif.

2.1.2 Parties à la CCT (art. 356 al. 1 et 4 CO)

Les parties à la CCT sont les personnes qui l'ont signée, à l'origine ou ultérieurement.

Du côté patronal, peuvent signer une CCT :

- Un ou plusieurs employeurs
- Une ou plusieurs associations d'employeurs.

Du côté des travailleurs, peuvent signer une CCT :

- Une ou plusieurs associations de travailleurs.

En général, il s'agit de syndicats constitués en association, au sens des art. 60 ss CC. Cependant, les partenaires sociaux parties à la CCT peuvent être constitués en une autre forme sociale que l'association, pour autant qu'elles disposent de la personnalité juridique (ex. société coopérative).

Les travailleurs seuls ne peuvent donc pas, contrairement aux employeurs, être partie à la CCT. Cette restriction s'explique par le fait que, lors de négociations, le poids des différentes parties doit s'équilibrer le mieux possible, ce qui est impossible si, du côté des travailleurs, il n'y a pas présence d'un ensemble organisé de personnes.

2.1.3 Champ d'application personnel de la CCT

La CCT s'applique aux parties et aux personnes liées.

Sont directement liés :

- L'employeur partie à la CCT
- L'employeur membre d'une association patronale partie à la CCT
- Le travailleur membre d'une association syndicale partie à la CCT
- Le travailleur et l'employeur qui se soumettent individuellement à la CCT avec le consentement des parties (art. 356b al. 1 CO)
- L'employeur ou le travailleur dissident touché par une décision d'extension.

Sont indirectement liés :

- L'employeur et le travailleur qui se sont référés à la CCT
- Les travailleurs qui ne sont pas membres d'une association syndicale partie à la CCT lorsque cette dernière contient une clause qui prévoit que l'employeur est obligé d'appliquer la CCT à tous ses travailleurs, indépendamment de savoir s'ils sont syndiqués ou non.

2.1.4 Champ d'application matériel de la CCT

Chaque convention collective définit son champ d'application. On distingue les conventions de métiers, qui régissent les rapports de travail des personnes qui exercent une profession déterminée, les conventions de branche, qui s'étendent à l'ensemble d'une branche économique, et les conventions d'entreprise, qui s'appliquent à une ou plusieurs entreprises déterminées. Le champ d'application est le plus souvent déterminé en fonction de l'activité principale de l'entreprise.

2.1.5 Champ d'application géographique de la CCT

Les conventions collectives de métier ou de branche s'appliquent dans un espace géographique défini, qui peut être une localité, un canton, plusieurs cantons, ou tout le pays. Une convention collective nationale peut être complétée, sur certains aspects, par une convention collective cantonale ou locale (par ex. salaires minimaux différents selon les cantons).

2.1.6 Champ d'application quant à la durée

La CCT étant un contrat, elle ne produit un effet direct et impératif sur les relations individuelles de travail que pendant sa durée de validité. En principe, la date d'entrée en vigueur et de fin de validité sont expressément prévues dans la CCT.

Lorsque la CCT expire, elle conserve en principe un effet indirect, car on peut supposer, en général, que les parties au contrat individuel de travail reprennent expressément ou par actes conclusants le contenu de la CCT dans leur contrat de travail. Cet effet ultérieur (Nachwirkung) n'est jamais impératif et prend fin dès lors avec la modification du contrat de travail.

2.1.7 Contenu de la CCT

La CCT peut contenir trois sortes de clauses :

- Les clauses normatives (art. 356 al. 1 CO)
- Les clauses semi-normatives (art. 356 al. 2 CO)
- Les clauses obligationnelles (art. 356 al. 3 CO).

2.1.7.1 Les clauses obligationnelles

Ce sont les clauses qui règlent les droits et obligations réciproques des parties à la CCT. Il s'agit par exemple de dispositions sur la paix du travail, sur le règlement des conflits, sur la mise en place d'organismes paritaires communs, sur le renouvellement et la résiliation de la CCT.

Par leur nature, ces dispositions ne concernent que les parties à la CCT, à l'exclusion de leurs membres. Seules les parties à la CCT peuvent par conséquent agir en justice en cas de violation d'une disposition obligationnelle. Le règlement de ces différends est souvent attribués à des tribunaux arbitraux mis en place par les parties à la CCT.

2.1.7.2 Les clauses normatives

Ce sont les clauses qui règlent la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs liés par la CCT, c'est-à-dire toutes les clauses qui pourraient figurer dans un contrat individuel de travail. Il s'agit donc de toutes les clauses inhérentes à la nature du contrat de travail comme par exemple les salaires minimaux, le 13e mois de salaire, le versement du salaire en cas de maladie ou pendant le service militaire, les prescriptions relatives à la durée du travail, les vacances ou encore les délais de congé.

Sauf disposition contraire de la CCT, les clauses normatives ont, pour la durée de la CCT, un effet direct et impératif envers les employeurs et les travailleurs qu'elles lient (art. 357 al. 1 CO).

- L'effet est direct en ce sens que : si la convention ne prévoit pas expressément le contraire, ces clauses s'appliquent automatiquement aux rapports de travail entre employeurs et travailleurs liés sans qu'il soit nécessaire de les intégrer au contrat individuel de travail.
- Toutes les clauses normatives de la CCT doivent être considérées comme impératives (contraignantes), si la CCT ne prévoit pas expressément le contraire. Le caractère impératif de ces clauses implique la nullité des accords individuels dérogatoires qui sont alors remplacés par ces clauses. Les accords individuels entre employeurs et travailleurs liés sont nuls s'ils dérogent à des clauses impératives de la CCT en défaveur du travailleur. En revanche, les dérogations à la CCT en faveur du travailleur sont valables (art. 357 al. 2 CO; effet relativement impératif des clauses normatives). Par exemple, un accord individuel entre un employeur et un travailleur prévoyant 6 semaines de vacances par année alors que la CCT n'en prévoit que 5 est valable parce qu'il est plus favorable au travailleur.

Pour que les dispositions normatives d'une CCT s'appliquent directement et de manière impérative à une relation de travail déterminée, les conditions suivantes doivent être simultanément réalisées :

- la relation de travail doit entrer dans le champ d'application matériel, personnel et géographique de la CCT ;
- la CCT doit être en vigueur ;
- le travailleur et l'employeur doivent tous deux être liés par la CCT.

2.1.7.3 Les clauses semi-normatives

Les clauses semi-normatives ne sont pas inhérentes à la nature du contrat de travail. Ces clauses règlent le rapport entre chaque employeur ou travailleur pris individuellement et la communauté conventionnelle. Il s'agit par exemple de dispositions sur les contributions aux organismes paritaires (caisses de compensation ou fonds pour la formation) ou sur le contrôle et l'exécution des clauses normatives.

Les clauses semi-normatives imposent des obligations à l'une des parties au contrat individuel de travail (en général à l'employeur) sans conférer de droit direct à l'autre partie au contrat de travail. Une partie au contrat de travail ne peut dès lors réclamer l'application de ces clauses qu'indirectement par l'intermédiaire des associations signataires de la convention : celles-ci doivent intervenir auprès de leurs membres pour assurer l'observation de ces dispositions (art. 357a al. 1 CO). Si cela est prévu par la convention collective, les associations signataires peuvent agir en commun à l'encontre des employeurs et des travailleurs qui ne respectent pas ces clauses (art. 357b CO).

2.1.8 Rapports de la CCT avec les dispositions légales

La CCT peut s'écarter des règles légales dispositives, en faveur ou en défaveur des travailleurs.

En revanche, la CCT ne peut déroger aux dispositions impératives de la loi qu'en faveur des travailleurs. Les dérogations aux dispositions absolument impératives de la loi, qui sont énumérées à l'art. 361 CO, ne sont toutefois pas possibles, même en faveur des travailleurs (art. 358 CO).

2.1.9 Respect de la CCT

Les commissions paritaires (CP) veillent à ce que les conventions collectives de travail soient respectées. Elles se composent d'un même nombre de représentants des syndicats et du patronat.

Les commissions paritaires sont autorisées à procéder à des contrôles du respect de la CCT auprès des employeurs. En cas d'infractions, elles peuvent, lorsque la CCT le prévoit, prendre différentes mesures comme par exemple imputer les frais de contrôle et/ou de procédure aux entreprises ou travailleurs fautifs ou leur infliger une amende conventionnelle.

2.1.10 Délimitation avec le contrat-type de travail

Le contrat-type de travail (CCT) est réglé aux articles 359 à 360f CO. Il s'agit d'une norme légale par laquelle l'Etat (fédéral ou cantonal) peut réglementer la conclusion, l'objet et la fin de diverses sortes de contrat de travail dans une profession. Les normes d'un CCT sont de nature dispositive. Les parties peuvent dès lors y déroger par des accords différents, écrits ou oraux. Sauf accord contraire, le CCT s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit. Les cantons sont tenus d'édicter des CCT pour les travailleurs agricoles et le service

de maison. L'adoption d'un CCT est notamment possible dans les branches ou professions qui ne possèdent pas de convention collective de travail. S'agissant du CCT en tant que mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes, prière de se référer au chapitre 3.2.2.3.

2.2 L'extension du champ d'application des CCT

2.2.1 Définition et objectif de l'extension du champ d'application des CCT

L'extension du champ d'application d'une CCT est une décision des autorités compétentes prise à la requête des associations contractantes. Elle étend le champ d'application d'une CCT, au-delà du cercle des affiliés (membres, personnes qui se sont soumises individuellement à la CCT), à tous les employeurs et travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession concernée. Seules les CCT corporatives bilatérales ont accès à l'extension, donc celles qui sont conclues entre des associations.

L'extension n'entend pas seulement garantir un standard minimum de conditions de travail aux travailleurs non liés par la CCT et des conditions loyales de concurrence aux employeurs liés par la CCT, elle a également pour objectif d'assurer la paix sociale. L'assujettissement le plus exhaustif possible des employeurs et des travailleurs d'une branche sert donc non seulement des intérêts particuliers, mais aussi l'intérêt public.

2.2.2 Clauses accessibles à l'extension

La décision d'extension ne peut porter que sur des clauses normatives et des clauses semi-normatives.

Les clauses normatives réglementent les rapports entre les employeurs et les travailleurs et s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs liés par la CCT (cf. ch. 2.1.7.2).

Pour que les clauses semi-normatives (cf. ch. 2.1.7.3) puissent être étendues, il est nécessaire que les parties contractantes conviennent qu'elles auront le droit, en commun, d'en exiger l'observation de la part des employeurs et travailleurs liés par la CCT (art. 1, al. 2 LECCT et art. 357b, al. 1 CO). Ceci est nécessaire parce que les clauses semi-normatives réglementent le rapport entre les différents employeurs et travailleurs vis-à-vis de la communauté des parties à la CCT.

2.2.3 Clauses non accessibles à l'extension

Les clauses suivantes ne peuvent pas être étendues :

- les clauses obligationnelles directes,
- la répétition de dispositions légales impératives et
- les clauses qui soumettent le règlement de litiges à des tribunaux arbitraux.

L'extension de clauses obligationnelles directes (p. ex. celles concernant la durée et la résiliation de la CCT) est exclue de par nature car elles réglementent uniquement les

relations juridiques entre les associations contractantes et n'affectent pas les employeurs ni les travailleurs liés par la CCT.

De par la nature de l'extension, les clauses de CCT qui ne font que répéter mot à mot ou en substance une disposition légale relativement ou absolument impérative, ne font pas l'objet d'une décision d'extension dans la pratique. Les lois sont de par nature de force obligatoire générale, si bien qu'il n'est pas possible d'étendre leur champ d'application. L'extension de clauses légales dispositives est par contre autorisée, car leur reprise dans une CCT en fait des dispositions relativement impératives, avec pour conséquence qu'un contrat de travail individuel ne peut (plus) y déroger en défaveur du travailleur.

La loi exclut expressément que les clauses qui soumettent le règlement de litiges à des tribunaux arbitraux soient l'objet d'une extension (art. 1, al. 3, LECCT). L'extension de clauses d'arbitrage contredirait le principe du juge naturel (art. 30, al. 1, Constitution fédérale, CF) et avec lui, le droit impératif fédéral.

2.2.4 Conditions requises pour l'extension

Pour qu'une CCT puisse être étendue, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a. demande écrite adressée par toutes les parties contractantes de la CCT (art. 8 LECCT) ;
 - b. nécessité resp. besoin de l'extension (art. 2, ch. 1, LECCT) ;
 - c. non-violation de l'intérêt général et prise en considération des intérêts légitimes des minorités (art. 2, ch. 2, LECCT) ;
 - d. respect des trois quorums (art. 2, ch. 3, LECCT) ;
 - e. garantie de l'égalité devant la loi et conformité au droit impératif (art. 2, ch. 4, LECCT) ;
 - f. garantie de la liberté d'association (art. 2, ch. 5, LECCT) ;
 - g. non-violation du principe de la porte ouverte (art. 2, ch. 6 et 7 LECCT) ;
- a. Conformément à la conception de droit privé de l'institution, l'extension ne peut être prononcée que sur demande. La demande doit être adressée par écrit, donc porter les signatures des requérants. Seules les associations contractantes sont habilitées à faire une demande, mais elles peuvent donner pouvoir à une personne qui présentera la demande d'extension en leur nom. Une procuration écrite, signée par toutes les parties à la CCT, sera nécessaire à cet effet.
- b. Dans le cas du besoin comme condition principale de l'extension, il ne s'agit pas d'un besoin subjectif, mais d'un besoin objectif. Ce besoin d'extension est réputé établi lorsqu'il y a un danger concret empêchant une exécution appropriée de la CCT. Il y a un danger de ce genre par exemple lorsque les salaires payés par les employeurs dissidents sont nettement inférieurs à celui de la CCT. Dans ce cas, les employeurs liés par la CCT seraient contraints à y faire infraction pour pouvoir résister à la pression concurrentielle des dissidents ou alors ils seraient concurrencés par ces dissidents de manière intolérable. Dans de tels cas, il est également probable que certains employeurs liés par

la convention décident de quitter l'association des employeurs pour ne plus avoir à respecter la CCT. Plus il y a de départs, plus il est probable que la CCT ne pourra plus être maintenue, parce qu'il y aura de moins en moins d'employeurs liés par la CCT et qu'ils feront face à un nombre de plus en plus grand d'employeurs dissidents qui pourront finalement proposer moins cher leurs prestations.

La nécessité ou le besoin de l'extension doivent être prouvés par les requérants lors de la demande d'extension. Il est dans la nature des choses qu'ils ne peuvent ici apporter une preuve stricte. C'est pourquoi il leur suffit de pouvoir exposer crédiblement que cette condition est remplie.

Comme la nécessité est une notion juridique imprécise qui laisse à l'autorité une latitude relativement importante dans son interprétation, il est difficile de formuler des considérations de portée générale à ce sujet. Il faut néanmoins considérer que le maintien de la CCT n'est pas en péril lorsqu'elle vise un ordre que la branche économique ou la profession concernée peut instaurer sans aide de l'autorité et lorsque les employeurs dissidents sont inexistantes ou peu nombreux et ont peu d'impact économique. Par contre, l'extension peut se révéler nécessaire même lorsqu'un degré d'organisation inhabituellement élevé a été atteint du côté des travailleurs, mais qu'une partie d'entre eux sont salariés par des employeurs dissidents et ne sont donc pas liés par la CCT (Roncoroni, chapitre Q, N 80). La libre circulation des personnes a fait apparaître de nouveaux employeurs dissidents, notamment des entreprises domiciliées à l'étranger qui détachent des travailleurs en Suisse. Dans les branches où il y a de nombreux travailleurs détachés (c.-à-d. surtout dans le secteur principal de la construction et dans le secteur du second oeuvre), la nécessité de l'extension peut venir de la concurrence étrangère, puisque généralement, les salaires payés à l'étranger sont inférieurs à ceux de la Suisse.

- c. L'extension n'a pas besoin de répondre à l'intérêt général, mais elle ne doit pas lui être contraire. Selon la doctrine et la jurisprudence, les clauses d'une CCT dont l'extension troublerait la formation des salaires et des prix sont contraires à l'intérêt général. A l'inverse, des clauses salariales qui se situent dans les limites usuelles de la branche économique concernée ne s'opposent pas à l'intérêt général. Les clauses qui dépassent les limites de la pratique observée en matière de CCT et qui anticipent trop sur l'évolution sont contraires à l'intérêt général : il serait inconciliable avec l'intérêt général que l'on puisse recourir à l'extension pour imposer aux employeurs de toute une branche des clauses heureuses sur le plan social, mais qui anticipent à l'excès sur le progrès. (Roncoroni, chapitre Q, N85).

Outre la sauvegarde de l'intérêt général, l'extension doit tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches économiques ou professions visées par elle, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

- d. Pour que les trois quorums soient respectés (celui des employeurs, celui des travailleurs et le quorum mixte), les employeurs et travailleurs liés par la CCT doivent former la majorité des employeurs et des travailleurs auxquels la CCT s'appliquera après son extension. D'autre part, les employeurs liés par la convention doivent occuper la majorité de tous les travailleurs qui seront assujettis à la CCT après son extension. Lorsque des circonstances particulières justifient le faible niveau d'organisation des travailleurs, il peut

être exceptionnellement dérogé à la règle du quorum des travailleurs. D'autres informations sont fournies au chapitre 6.5.

- e. La CCT devant faire l'objet d'une décision d'extension ne doit pas violer l'égalité devant la loi. Il ne s'agit en l'occurrence que d'une égalité relative qui exige un droit uniforme pour la branche. En principe, il s'agit d'obtenir que, dans des conditions identiques, les mêmes clauses s'appliquent obligatoirement à toutes les personnes couvertes par l'extension de la CCT. De plus, les clauses devant faire l'objet d'une extension de leur champ d'application doivent être en accord avec le droit impératif de la Confédération et des cantons.
- f. Une CCT devant faire l'objet d'une décision d'extension ne doit pas porter atteinte à la liberté d'association. La liberté d'association couvre non seulement la liberté individuelle de s'affilier à une association ou de ne pas le faire, mais aussi la liberté des associations de déployer l'activité qui leur convient, ainsi que la liberté individuelle de fonder une association (Roncoroni, chapitre Q, N137).
- g. Selon le principe de la porte ouverte, les associations d'employeurs et de travailleurs qui ne sont initialement pas liées par la CCT doivent pouvoir s'affilier ultérieurement à la CCT avec les mêmes droits et devoirs lorsqu'elles justifient d'un intérêt légitime et offrent des garanties suffisantes pour son observation. D'autre part, les employeurs et travailleurs doivent pouvoir s'affilier à l'association contractante ou se soumettre à la CCT.

2.2.5 Effet de l'extension

L'extension a pour effet d'étendre le champ d'application personnel des clauses de la CCT à tous les employeurs et travailleurs de la branche économique ou profession concernées qui ne sont pas déjà assujettis à la CCT. L'extension ne modifie cependant pas la nature de droit privé de ces clauses, raison pour laquelle il n'en découle aucune tâche d'exécution pour la Confédération.

Les clauses déclarées étendues ne deviennent pas partie du contenu de chaque contrat de travail individuel, mais elles agissent, pendant leur durée de validité, comme du droit relativement impératif dans le champ d'application qui a été fixé. L'exercice des droits découlant de clauses étendues doit être revendiqué comme celui des droits découlant de CCT non étendues auprès du tribunal civil compétent.

2.2.6 Autorités compétentes pour l'extension

L'extension est prononcée par le Conseil fédéral lorsqu'elle vise le territoire de plusieurs cantons. Le canton (le Conseil d'Etat) est en revanche compétent lorsque le champ d'application de l'extension ne s'étend pas au-delà de son territoire.

La procédure de demande d'extension de CCT est décrite au point 5.4.

2.2.7 Internet

Une liste des CCT étendues, mise à jour tous les mois, figure sur le site Internet du SECO.

www.seco.admin.ch

→ Travail → Droit du travail → Conventions collectives de travail - Confédération / Conventions collectives de travail - Cantons

2.2.8 Extension facilitée

Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont pour but de permettre d'intervenir dans des situations susceptibles de générer une sous-enchère salariale (dumping). Le système instauré prévoit des contrôles aléatoires resp. ponctuels et peut déboucher sur la prise de mesures en cas d'abus. Ces mesures englobent notamment une procédure d'extension facilitée des CCT (cf. chapitre 3.2.2).

2.3 Règlement des litiges, conciliation

En Suisse, le système étatique de règlement des conflits collectifs du travail diffère selon le territoire sur lequel s'étend le conflit. D'une part, il y a dans tous les cantons des offices de conciliation pour les conflits limités au territoire du canton. D'autre part, pour les conflits collectifs qui s'étendent au-delà du territoire d'un canton, c'est l'office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail qui est compétent. Dans les conflits débordant les limites d'un canton, mais n'ayant qu'une importance régionale, le DEFR pourra confier la médiation à un office cantonal de conciliation, après avoir consulté les cantons intéressés.

L'office fédéral de conciliation donne par principe la primauté à la conciliation privée. L'office fédéral de conciliation n'intervient, en effet, que sur demande expresse des intéressés et seulement si toutes les tentatives de concilier les parties par des pourparlers directs ont échoué. De même, l'intervention de l'office fédéral de conciliation est exclue si les parties contractantes ont désigné dans leur convention collective de travail un organe de conciliation contractuel ou un tribunal arbitral.

L'Office fédéral de conciliation dans sa forme actuelle a été créé par la Loi fédérale du 12 février 1949 concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail (RS 821.42) et par le Règlement d'exécution inhérent du 2 septembre 1949 (RS 821.421). Les membres de l'office de conciliation sont nommés tous les quatre ans par le Conseil fédéral. L'office de conciliation est composé de 17 membres, dont :

- 5 présidents (souvent juges ou avocats),
- 6 représentants des employeurs (souvent permanents des organisations d'employeurs),
- 6 représentants des travailleurs (souvent permanents des syndicats).

L'office fédéral de conciliation n'est pas en fonction de manière permanente. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) le réunit seulement lorsqu'un cas se présente, et ce dans une composition limitée, à savoir une personne comme président, une comme représentant des employeurs et une comme représentant des travailleurs. Le secrétariat de l'office de conciliation est géré par le SECO. L'Office fédéral de conciliation peut fonctionner comme organe de conciliation ou comme tribunal arbitral.

La procédure de conciliation est engagée par une demande déposée

- soit par un ou plusieurs syndicats, soit
- par des employeurs ou leurs associations, soit
- en commun par des syndicats et des employeurs ou organisations d'employeurs

Si la demande n'est déposée que par une seule partie, l'autre partie obtient la possibilité de prendre position à ce sujet par écrit. Le SECO vérifie ensuite si les conditions légales requises pour le recours à l'office de conciliation sont remplies comme suit :

1. Il doit y avoir un conflit collectif du travail, autrement dit, généralement un conflit entre syndicats et organisations d'employeurs. La plupart du temps, il s'agit de questions en corrélation avec une CCT (p. ex. en cas de désaccord des parties sur des ajustements de salaires).
2. Le conflit doit déborder les limites d'un canton. C'est le cas lorsque les entreprises concernées par le conflit se situent dans plus d'un canton.
3. Toutes les tentatives de conciliation des parties intéressées par des pourparlers directs doivent avoir échoué. S'il y a encore des chances que les parties puissent se mettre d'accord, il ne sera pas fait appel à l'office de conciliation.
4. Il ne doit pas y avoir d'office contractuel de conciliation ou d'arbitrage.

Si ces conditions sont remplies, le DEFR fait appel à l'office de conciliation par décision écrite formelle. L'office de conciliation s'efforcera d'abord d'obtenir que les parties s'entendent directement. S'il n'y parvient pas, il leur proposera un arrangement. Les parties obtiennent ensuite l'occasion de se prononcer par une acceptation ou un refus dans un délai à court terme. Si la proposition n'est pas acceptée sans réserve par tous les intéressés, la médiation est considérée comme ayant échoué. Au terme de la procédure, l'office de conciliation informe le DEFR sur le résultat de la procédure de conciliation.

La procédure d'arbitrage se déroule de manière analogue à la procédure de conciliation, mais en diffère sur deux points importants :

- les deux parties doivent être d'accord pour que l'office de conciliation soit désigné comme office arbitral ;
- l'office arbitral peut prononcer un jugement contraignant pour toutes les parties ; ce jugement sera définitif et ne pourra pas être contesté.

Il est rare que l'on fasse appel à l'Office de conciliation fédéral et qu'il intervienne. Entre 1978 et 2013, il est intervenu 23 fois seulement (4 fois en tant qu'office arbitral et 19 fois en tant qu'instance de médiation). Trois procédures d'arbitrage concernaient les négociations échouées entre les parties contractantes de l'hôtellerie et de la restauration sur l'adaptation des salaires minimaux dans la convention collective nationale de travail (CCNT) de l'hôtellerie-restauration¹⁰; dans ces trois procédures, l'office de conciliation a décrété

¹⁰ De 1999 à 2009, la CCNT de l'hôtellerie-restauration contenait une clause stipulant que chaque partie contractante pouvait faire appel à l'Office de conciliation fédéral en tant qu'office arbitral si les parties de la CCNT ne pouvaient pas s'entendre sur l'adaptation des salaires minimaux.

l'ajustement (augmentation) des salaires minimaux. Une entente a pu être obtenue dans cinq cas sur les 19 procédures de médiation.

Les offices de conciliation cantonaux sont eux réglés par les lois cantonales. Contrairement à l'office fédéral de conciliation, qui ne se réunit que lorsqu'un cas se présente, les organes cantonaux sont permanents et peuvent intervenir d'office ou à l'instigation d'une autorité. A noter que les compétences des offices cantonaux sont souvent élargies de par les lois cantonales par rapport à celles de l'office fédéral.

3 Contexte international

3.1 OIT (au niveau international)¹¹

3.1.1 La négociation collective : un droit consacré au plan international

Le droit international pose des conditions cadre pour que la négociation collective soit garantie et qu'elle se déroule librement: la négociation collective suppose l'existence d'associations libres et indépendantes de travailleurs et d'employeurs, responsables pour conclure des conventions collectives de travail.

Ainsi, le droit de liberté syndicale pour constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs est la condition préalable à la négociation collective libre et volontaire. La liberté syndicale permet aux travailleurs et employeurs de se regrouper pour négocier de façon efficace les conditions de travail. Associées à une liberté syndicale forte, de bonnes pratiques de négociation collective garantissent que travailleurs et employeurs ont un poids égal dans les négociations et que les décisions prises seront justes et équitables. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une relation de travail équitable et empêche les conflits du travail coûteux.

Les droits de négociation collective et de liberté syndicale figurent comme principes constitutionnels et comme droits fondamentaux du tripartisme en vigueur à l'OIT, dont la Suisse est membre depuis sa création en 1919¹². Ces droits sont consacrés dans deux normes fondamentales de l'OIT (Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949), appliquées avec le concours du Comité sur la liberté syndicale et des autres organes de contrôle de l'OIT.

¹¹ Le chapitre 3.1. reprend en grande partie les informations fournies dans les sources suivantes : OIT, *Négociation collective : Négocier pour obtenir la justice sociale*, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Genève 2009 ; OIT, *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique*, Rapport global, Genève 2008.

¹² Le principe de la liberté syndicale est au cœur des valeurs de l'OIT : ce principe est consacré par la Constitution de l'Organisation (1919), la Déclaration de Philadelphie (1944), la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (1998) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Le droit de liberté syndicale est également proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), dans le Pacte I de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dans la Convention européenne des droits de l'homme et dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

Comme membre de l'OIT, la Suisse est tenue de respecter les principes constitutionnels de l'OIT¹³. De plus, la Suisse a ratifié les conventions n° 87 et 98 de l'OIT. Une plainte déposée en 2003 par l'USS/SGB contre la Suisse pour violation des droits syndicaux (convention n° 98) est actuellement en traitement devant le Comité pour la liberté syndicale.

Une étude de la Banque mondiale¹⁴ sur la négociation collective indique clairement que la négociation coordonnée réduit les risques de conflit du travail. Un système de négociation coordonnée peut être un facteur de paix sociale, soit en contribuant à institutionnaliser une norme distributive, soit en améliorant la circulation de l'information et en réduisant ainsi le risque qu'une grève soit due au fait que les travailleurs ont une idée fautive de la rentabilité de l'entreprise. En apportant un équilibre au pouvoir décisionnel, la négociation collective est un outil fondamental pour forger un authentique « partenariat social » entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les syndicats. Les partenaires peuvent également recourir au processus de la négociation collective pour faire face aux mutations économiques et sociales comme la crise économique actuelle, et y remédier en répondant à la fois aux intérêts des travailleurs et à ceux des employeurs.

3.1.2 Partenariat social, ses développements dans le monde

Les conventions collectives sont un moyen essentiel d'améliorer et de réglementer les conditions de travail et de faire progresser la justice sociale dans de nombreux pays. Dans une économie mondialisée, la liberté d'association et le droit de négociation collective apportent un mécanisme de liaison entre les buts sociaux et la demande du marché. Ils jouent un rôle important dans l'équilibre du développement économique : meilleur partage des bénéfices de la croissance, productivité renforcée, paix sociale.

D'une manière générale, l'évolution du respect de ces droits fondamentaux au travail va en s'améliorant¹⁵. Pourtant, des atteintes au droit d'association des employeurs et des travailleurs se poursuivent sous des formes diverses, dont les plus graves sont l'assassinat, la violence, la détention et le déni des droits légaux qu'ont les organisations d'exister et de fonctionner.

La ratification des conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT est quasi universelle, mais presque la moitié des travailleurs mondiaux en demeurent exclus¹⁶. Pour diverses raisons, des pays tels que le Brésil, la Chine, l'Inde et les USA n'ont pas ratifié les conventions fondamentales sur la liberté d'association¹⁷.

3.1.2.1 Europe : Centralisation vs décentralisation

¹³ Comme membre de l'ONU, la Suisse est également tenue de respecter les droits consacrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Suisse a ratifié le Pacte I de l'ONU sur les droits économiques sociaux et culturels. Enfin, la Suisse a ratifié la Convention européenne des droits de l'homme.

¹⁴ Banque mondiale, « *Syndicats et négociations collectives: effets économiques dans un environnement mondial* », Washington 2003. Ce rapport a examiné plus d'un millier d'études sur les effets des syndicats et des négociations collectives et conclut que la coordination des négociations collectives entre organisations syndicales et patronales sur les salaires et d'autres aspects de l'emploi est un élément déterminant des résultats du marché de l'emploi et de la performance macro-économique.

¹⁵ OIT, *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique*, Rapport global, Genève 2008.

¹⁶ Même si la majorité des pays ont ratifié ces conventions, le fait que de grands pays ne l'aient pas fait explique cette différence sur la couverture concrète des travailleurs.

¹⁷ Pour voir l'ensemble des ratifications :

<http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/ratificationstatus/lang--en/index.htm>

Dans la plupart des pays d'Europe, la négociation collective se déroule essentiellement au niveau sectoriel (de la branche)¹⁸. Dans d'autres, elle se fait au niveau centralisé ou intersectoriel¹⁹, même si les négociations sectorielles ultérieures jouent un rôle significatif pour appliquer ou étendre les accords intersectoriels nationaux²⁰. Il existe aussi un groupe de pays dans lequel l'essentiel des négociations collectives se déroulent au niveau de l'entreprise²¹. Dans ce groupe de pays apparaît une certaine décentralisation.²²

Dans la région Europe, la plupart des Etats disposent de systèmes de relations de travail caractérisés par des institutions de négociations avec de multiples employeurs et l'extension des conventions collectives. Dans beaucoup de cas, les accords collectifs menés au niveau sectoriel sont étendus aux personnes qui n'y prennent pas part et se conjuguent fréquemment à des négociations avec plusieurs employeurs (Belgique, Espagne, France et Portugal, par exemple). Dans d'autres pays (Allemagne et Suisse), où l'extension des accords collectifs n'est pas systématique, les employeurs non affiliés tendent dans la pratique à observer les normes établies à l'issue de négociations multi-employeurs²³.

Niveaux de la négociation collective²⁴

Les négociations collectives peuvent avoir lieu à différents niveaux selon le pays et le secteur. Dans certains cas, on trouve des systèmes de négociation à plusieurs niveaux (niveau intersectoriel, niveau sectoriel, entreprise) qui sont coordonnés les uns avec les autres. La coordination des différents niveaux de négociation est considérée comme capitale pour obtenir de bons résultats macro et microéconomiques. La détermination du niveau de négociation, de même que beaucoup d'autres aspects des relations professionnelles, continuera à dépendre des spécificités nationales, sectorielles ou locales.

Niveau de l'entreprise

Depuis la fin des années 70, on constate dans la plupart des régions une tendance de plus en plus marquée à la décentralisation de la négociation collective. La négociation collective au niveau de l'entreprise se développe et, lorsqu'elle domine, elle est davantage diversifiée. En Allemagne par exemple, pays qui a une longue tradition de négociation sectorielle, le nombre d'entreprises qui ont conclu des accords à l'échelle de l'entreprise a sensiblement augmenté.

¹⁸ Allemagne, Autriche, Bulgarie, Danemark, Finlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Suède.

¹⁹ C'est au niveau national intersectoriel que les salaires sont le plus souvent négociés en Belgique et en Irlande. En Allemagne, en Autriche, en Espagne, en Grèce, en Italie, aux Pays Bas, au Portugal et en Suède, les négociations se déroulent essentiellement au niveau sectoriel, tandis qu'au Danemark et Luxembourg il n'y a pas de niveau prédominant de négociation.

En revanche, au Japon et aux Etats-Unis, le niveau de négociation prédominant, pour les salaires et pour toutes les autres questions, est l'entreprise.

²⁰ Belgique, Espagne, Grèce, Irlande et Roumanie.

²¹ Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne et Royaume-Uni.

²² C'est au niveau national intersectoriel que les salaires sont le plus souvent négociés en Belgique, en Finlande et en Irlande. En Allemagne, en Autriche, en Espagne, en Grèce, en Italie, aux Pays Bas, au Portugal et en Suède, les négociations se déroulent essentiellement au niveau sectoriel, tandis qu'au Danemark et Luxembourg il n'y a pas de niveau prédominant de négociation. Ce n'est qu'en France et au Royaume-Uni que l'entreprise constitue le principal niveau de négociation. D'autres questions que les rémunérations sont souvent négociées au niveau de l'entreprise mais aussi, dans certains cas, à un niveau supérieur.

En revanche, au Japon et aux Etats-Unis, le niveau de négociation prédominant, pour les salaires et pour toutes les autres questions, est l'entreprise.

²³ Toutefois en Suisse, les syndicats relèvent que le système légal d'extension de l'application des CCT à toute une branche, même assoupli, reste plus restrictif que dans la majorité des pays de l'UE.

²⁴ L'objectif de ce chapitre est de montrer les tendances générales, sans entrer dans une analyse comparée des systèmes nationaux. Dans un deuxième temps, si le groupe de travail le juge nécessaire, une analyse comparée peut être effectuée avec des pays choisis (ex. système nordique, R-U, Allemagne / Suisse).

Dans la plupart des pays, les négociations à ce niveau ont pour but de renforcer la capacité des entreprises de s'adapter aux impératifs des marchés des produits et du travail. Dans le cas des entreprises qui produisent essentiellement pour l'exportation, par exemple, les négociations à ce niveau peuvent les aider à s'adapter aux contraintes commerciales.

La négociation au niveau de l'entreprise peut contribuer à l'amélioration de la productivité ou à la mise en place de nouvelles technologies, mais elle ne vise pas seulement les effectifs permanents, la productivité ou les questions de salaires. Les négociations ne se limitent pas nécessairement au syndicat en place dans l'entreprise; une entreprise peut entamer des négociations collectives avec des syndicats qui représentent un groupe plus ample de travailleurs. La négociation au niveau de l'entreprise peut avoir des résultats pragmatiques lorsque les travailleurs et leurs représentants, confrontés à l'évolution de la réalité économique, échangent leurs droits acquis contre de nouveaux mécanismes de protection.

La négociation à l'échelle de l'entreprise exige un bon système d'information des parties intéressées.

Niveau sectoriel (de la branche)

La négociation collective au niveau sectoriel domine encore dans plusieurs pays de l'Union européenne. La diversité croissante des entreprises dans un secteur donné explique pourtant un certain déclin de ces accords. Un niveau intermédiaire pour la diffusion et l'organisation de l'information, voire sa coordination, est nécessaire entre ce qui est décidé à l'échelle de l'entreprise et ce qui se passe au niveau national. Quand la négociation sectorielle ne le permet pas, d'autres moyens sont mis en œuvre, comme la fixation d'un salaire minimum ou l'élaboration de lignes directrices sur les salaires.

Lorsque des décisions pour tout un secteur peuvent être prises par un seul employeur, la négociation sectorielle peut être particulièrement efficace, par exemple pour protéger les droits des travailleurs contre les effets des mutations économiques et juridiques et pour faciliter le transfert d'activités du secteur public au privé.

Niveau régional

En Allemagne, la grande unité de négociation pour les conventions collectives de branche, ce sont les régions. En Italie, le système est proche du système français, avec des conventions de branche qui s'appliquent nationalement, sauf dans l'agriculture et le commerce où comptent les niveaux régionaux et « provinciaux » et dans l'artisanat, où la régulation locale est très avancée. Seule la Grande-Bretagne reste hors de toute régulation territoriale.²⁵ La Suisse est probablement un des exemples de négociation régionale et cantonale le plus abouti. La structure fédérale y est pour beaucoup.

Niveau national

Les négociations nationales fixent les mêmes conditions pour tous les travailleurs. Elles peuvent également viser à établir un cadre socio-économique pour la négociation à des niveaux inférieurs et à permettre aux partenaires sociaux d'élaborer un dispositif de protection contre les chocs économiques. Les discussions et négociations menées à ce niveau contribuent à améliorer la gestion des problèmes macroéconomiques, et peuvent

²⁵ Jobert Annette, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares Editions, Toulouse 2000.

être très utiles pour surmonter les crises économiques dans tous les pays, y compris les plus développés.

A ces niveaux plus élevés, les partenaires sociaux peuvent négocier des accords qui bénéficient aussi aux travailleurs qui ne sont pas directement visés par la négociation.

Les accords interprofessionnels nationaux, dans les pays qui connaissent ces situations, prévoient souvent des systèmes de formation en cours d'emploi et de formation tout au long de la vie qui favorisent la mobilité d'un emploi à l'autre et le renouvellement professionnel. C'est au niveau national que ces questions sont le mieux négociées.

Le succès des négociations au niveau national dépend beaucoup des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs qui les négocient et de l'Etat. Les négociateurs doivent être capables de convaincre leurs membres de la nécessité d'un accord puis de le faire respecter. Cela exige de la liberté d'organisation, certaines capacités et un dialogue constant aux différents niveaux de l'économie.

A ce niveau de négociation collective et de dialogue social, il est particulièrement important que les informations socio-économiques nécessaires soient disponibles et complétées par une formation à l'analyse et à l'utilisation de ces informations.

Niveau supranational

Avec l'élargissement de l'Union européenne, la dimension transnationale de la négociation collective prend de l'importance. Il s'est produit deux évolutions intéressantes dans ce domaine. La première est que les entreprises multinationales comparent de plus en plus les coûts de la main d'œuvre, la flexibilité et les performances au-delà des frontières, et que les syndicats échangent des informations et coordonnent leurs agendas de négociation de façon transfrontalière. La deuxième évolution porte sur les négociations transnationales entre les fédérations européennes d'industrie, parfois à l'initiative des comités d'entreprise européens et d'une multinationale, pour aboutir à un accord-cadre européen. Ces accords-cadres ne portent pas sur des questions de salaires ni de durée du travail – qui sont considérés comme des questions essentielles pour les négociations collectives – mais plutôt sur des sujets comme la responsabilité sociale des entreprises; l'élaboration des principes essentiels qui sous-tendent les politiques d'emploi de l'entreprise; les restructurations; et des aspects spécifiques des politiques de l'entreprise comme la sécurité et la santé.

Malgré la mondialisation, il est encore rare que les négociations dépassent le cadre national. Il existe toutefois des accords conclus entre des entreprises multinationales et des organisations syndicales internationales²⁶, puis sur d'autres formes de négociation et de dialogue social à l'échelle supranationale. Ces accords-cadres internationaux ne sont pas des conventions collectives, mais ils établissent plutôt un cadre de principes, souvent accompagné de l'engagement de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail y compris la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ils s'inspirent souvent de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

²⁶ Ces accords remontent aux discussions entamées en 1985, lorsque le groupe Danone et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) ont établi pour la première fois des relations professionnelles supranationales.

Les accords-cadres permettent de s'adapter aux filières de production mondiale et à l'accroissement des échanges internationaux²⁷.

Ces accords ne se substituent en principe pas aux négociations collectives à l'échelle nationale ou locale. A la différence des accords locaux ou nationaux, qui portent généralement sur les conditions d'emploi, les accords-cadres visent à garantir le respect de principes fondamentaux, comme la liberté d'association et le droit de négociation collective, dans l'ensemble des activités des multinationales. La plupart des accords conclus à ce jour couvrent les filiales et certains s'étendent aux coentreprises, aux fournisseurs et aux sous-traitants.

Dans les pays où les travailleurs se heurtent à des obstacles en matière de liberté d'association, l'existence d'un accord-cadre, conjugué parfois avec l'intervention d'un organe central, peut contribuer à régler ces problèmes et à accroître le taux de syndicalisation. Du fait que beaucoup de ces accords comportent des procédures et des mécanismes de suivi pour traiter les différends qui ne peuvent pas être réglés au niveau local, ils peuvent aussi contribuer à améliorer le dialogue entre la direction et les travailleurs dans l'ensemble de l'entreprise.

Le développement des accords-cadres internationaux dépendra dans une grande mesure de la concertation des employeurs à ce sujet et de la capacité des fédérations syndicales mondiales d'établir des liens étroits de collaboration avec les syndicats affiliés. Les entreprises et les syndicats de premier plan dans le monde peuvent instaurer ensemble de nouveaux modes de négociation au potentiel considérable. En même temps, les accords-cadres constituent un phénomène relativement nouveau, et certains cercles d'employeurs les considèrent avec circonspection. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) attire l'attention des entreprises sur les effets que peuvent avoir les accords mondiaux sur le plan du risque juridique, de l'efficacité des opérations et de l'image de l'entreprise.

L'intégration régionale

L'exemple d'intégration régionale le plus connu et le plus achevé est celui de l'Union européenne. Sa particularité est de prévoir à la fois un dialogue social intégré à l'élaboration des normes communautaires (consultation obligatoire des partenaires sociaux européens lorsque la Commission envisage une action communautaire en matière de politique sociale) et un dialogue social autonome²⁸. Au fil de l'évolution, les partenaires sociaux ont ainsi progressivement été insérés dans le processus de décision communautaire au travers de la mise en place d'un dialogue social européen comme instrument juridique communautaire.

Au niveau communautaire, il convient de relever les articles 138 et 139 du Traité sur la Communauté européenne (TCE) qui prévoit que la Commission promeut la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et notamment les consulte dans le domaine de la politique sociale. Au fil de l'évolution, les partenaires sociaux ont ainsi progressivement été insérés dans le processus de décision communautaire au travers de la mise en place d'un dialogue social européen comme instrument juridique communautaire.

Des accords ont déjà été conclus sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée. Ces trois accords, signés par les partenaires sociaux interprofessionnels après consultation, ont chacun été repris par une directive

²⁷ Voir tableau annexé avec différents accords cadre.

²⁸ Art. 138 et 139 du Traité sur la Communauté européenne (TCE).

communautaire, de sorte qu'ils sont obligatoires pour les États membres. Ils font donc partie de « l'acquis communautaire » devant être respecté par les nouveaux pays de l'Union européenne.

Depuis le début des années 2000, la tendance est à la conclusion d'« accords-cadres autonomes », conclus au niveau interprofessionnel : l'accord-cadre de juillet 2002 sur le télétravail, l'accord-cadre d'octobre 2004 sur le stress au travail et l'accord-cadre d'avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail²⁹. Ils sont mis en œuvre directement par les partenaires sociaux dans les États membres (les organisations affiliées aux partenaires sociaux européens signataires). En principe, les États membres n'ont aucune obligation, mais certains sont intervenus pour garantir l'application erga omnes de l'accord national de transposition (accord télétravail, extension en France) ou pour adopter une loi lorsque les partenaires sociaux ne sont pas encore suffisamment organisés pour mettre en œuvre l'accord (accord télétravail, Hongrie).³⁰

3.1.3 Recommandations internationales pour la Suisse

Les motifs de ratification de la C98 figurent dans le message du Conseil fédéral du 21 septembre 1998³¹. Ce message comprend une description du droit suisse en relation avec les obligations découlant de la C98 et conclut que notre système satisfait aux exigences de la convention. Il existe toutefois des commentaires des organes de contrôle de l'OIT qui soulignent que la Suisse ne prendrait pas des mesures suffisantes pour promouvoir la négociation collective, pour empêcher les actes d'ingérence des employeurs ("création de syndicats" par les employeurs), pour favoriser un taux de couverture plus étendu des CCT.

3.2 Union européenne/Suisse

3.2.1 Instruments européens

Différentes directives ont été adoptées concernant le droit du travail et le droit social au niveau de l'Union européenne. En ce qui concerne plus précisément le partenariat social et ses aboutissements, de même que les conditions minimales de travail à respecter dans les États membres, on peut relever les deux instruments suivants :

3.2.1.1 Le dialogue social

Inscrit dans le TCE, le dialogue social européen est un élément fondamental du modèle social européen. Il englobe les discussions, les négociations et les actions communes entamées par les partenaires sociaux européens, à savoir que les travailleurs sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES) et les employeurs par trois organisations différentes (CEEP, BUSINESSEUROPE, UEAPME). Ce dialogue a abouti à l'adoption de nombreux textes (résolutions, déclarations, avis communs et notamment accords-cadres relatifs à certains aspects du droit du travail et du droit social) et

²⁹ Les partenaires sociaux européens négocient des accords sur les questions non salariales, qui peuvent être mis en œuvre par des directives du Conseil ou par leurs propres soins par l'intermédiaire de leurs affiliés nationaux, dans lesquels ils s'engagent ou effectuent des recommandations applicables au niveau national.

³⁰ Commission européenne, *Relations industrielles en Europe*, Luxembourg 2008.
cf. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>

³¹ FF 1999 I 475

permet aux partenaires sociaux de contribuer de manière significative à la définition des normes sociales européennes.

3.2.1.2 La directive européenne sur les travailleurs détachés 96/71

La directive que le Parlement européen et le conseil ont adoptée le 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, prévoit que les Etats membres veillent à garantir aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi fixées dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. Il s'agit de conditions qui sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale. Cette Directive prévoit également que les autorités nationales compétentes doivent coopérer avec l'instauration de bureaux de liaison et l'échange d'informations.

Concernant les salaires minimaux, vingt des vingt-sept Etats membres de l'UE possèdent un salaire minimum national prévu par une législation nationale³². Le salaire minimum correspondant à un montant brut, les déductions y relatives varient cependant d'un pays à l'autre. Le Parlement européen a adopté une résolution le 23 mai 2007 sur le thème "Promouvoir un travail décent pour tous" qui, entre autres, «encourage les Etats membres à envisager l'introduction d'un salaire minimum en tant que filet de sécurité pour empêcher toute exploitation des travailleurs et prévenir la pauvreté dans l'emploi».

Eu égard aux difficultés engendrées par le détachement de travailleurs à l'intérieur de l'Union, la Commission européenne a publié de nombreuses communications relatives à la mise en œuvre de la Directive³³ et plus récemment un Rapport relatif à l'amélioration de la coopération administrative dans ce contexte³⁴. La Commission recommande notamment aux Etats membres de développer les moyens techniques afin d'améliorer la mise à disposition d'information et l'échange, de faciliter l'accès aux tribunaux, aux procédures d'arbitrage et de médiation et présente également des orientations suite à la jurisprudence de la Cour de justice.

3.2.2 Libre circulation des personnes

Avec l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes et la facilitation des conditions de séjour et de travail pour les ressortissants de l'UE, des risques de sous-enchère sociale et salariale ont été redoutés. Afin de mieux protéger les travailleurs contre ce risque, les mesures d'accompagnement ont été introduites le 1^{er} juin 2004 et renforcées le 1^{er} avril 2006. Elles sont constituées de la loi fédérale sur les travailleurs détachés³⁵, de l'extension

³²http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TPS00155:

Belgique, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie et Slovénie. Il est intéressant de noter que c'est au sein des nouveaux pays membres de l'UE que la proportion est plus élevée (11 sur 12). Dans l'UE des 15, 7 pays ont un système de salaire minimum légal, d'introduction récente pour 2 d'entre eux, à savoir l'Irlande et le Royaume-Uni. Des pays tels que l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède, qui ont une longue tradition de négociation collective, ont opté pour la fixation du salaire minimum par voie de convention collective sectorielle, tout comme la Suisse.

³³http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10508_fr.htm

³⁴Recommandation de la Commission du 31 mars 2008 relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services [2008/C 85/01 – Journal officiel C 85 du 4.4.2008].

³⁵Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement (Loi sur les travailleurs détachés), RS 823.20.

facilitée des conventions collectives de travail³⁶ et de l'adoption de contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires³⁷. Ces mesures sont essentielles au bon fonctionnement de l'ALCP et à la lutte contre le dumping social. Elles permettent d'effectuer des contrôles du respect des conditions minimales ou usuelles de travail et de salaire, et d'en sanctionner le non-respect.

3.2.2.1 Loi sur les travailleurs détachés

La loi sur les travailleurs détachés veille à ce que les conditions minimales de travail applicables en Suisse soient respectées en cas de prestations transfrontalières, à savoir que les employeurs étrangers doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire qui sont prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et les contrats-types de travail imposant des salaires minimaux impératifs. A défaut, l'employeur étranger peut être sanctionné conformément aux sanctions prévues par la loi. Il peut par ailleurs lui être infligé une amende conventionnelle en vertu d'une convention collective étendue qui serait applicable et qui prévoirait une telle peine.

La loi fédérale sur les travailleurs détachés reprend dans son ensemble le contenu de la Directive européenne mentionnée ci-dessus. Il convient de relever à cet effet que dans l'ALCP, il est fait expressément référence à cette Directive dans l'article 22 de l'Annexe 1. En effet, cette disposition rappelle que l'interdiction d'imposer des restrictions à une prestation de services transfrontalières ne dépassant pas 90 jours ne préjugent pas de l'applicabilité des dispositions prévoyant l'application de conditions de travail et d'emploi aux travailleurs détachés.

Quant aux effets des problématiques dans la relation de l'UE avec la Suisse, la possibilité de les discuter, et par la même occasion d'échanger des informations et des expériences, se fait par l'intermédiaire du Comité mixte à l'ALCP ou dans le cadre de contacts bilatéraux/multilatéraux avec les pays voisins (un groupe de travail trinational composé de la Suisse, de l'Allemagne et de l'Autriche a notamment été mis en place).

3.2.2.2 Extension facilitée des conventions collectives de travail

En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, le champ d'application des dispositions d'une convention collective de travail qui concernent les salaires minimaux, le temps de travail et l'exécution paritaire peut être étendu plus facilement. La commissions tripartite peut demander, lorsque les conditions sont constatées et avec l'accord des parties signataires, qu'une telle mesure applicable à toutes les entreprises tombant dans le champ d'application de la convention soit prononcée. Il s'agit d'une extension dite facilitée du fait que seul le quorum exigeant que les employeurs liés par la convention doivent occuper au moins 50% de tous les travailleurs est requis, au lieu des trois quorums normalement exigés pour une extension traditionnelle.

³⁶ Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), RS 221.215.311, notamment les art. 1a et 2 al. 3bis LECCT.

³⁷ Art. 360a à 360f CO de la Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), RS 220.

3.2.2.3 Adoption de contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires

Dans les branches sans convention collective de travail ou sans convention collective de travail susceptible d'être étendue, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, il est possible d'adopter des contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires. Cette mesure s'applique aussi à toutes les entreprises tombant dans le champ d'application de la branche, c'est-à-dire aussi aux travailleurs qui ne sont actifs que pour une période limitée dans le champ d'application territorial du contrat-type.

3.2.2.4 Multiples adaptations des mesures d'accompagnement

Depuis leur introduction, les mesures d'accompagnement ont été maintes fois renforcées au niveau de la loi et des ordonnances.

Avec l'extension de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) aux dix Etats entrés dans l'UE en 2004, l'efficacité et la mise en œuvre des mesures d'accompagnement ont été renforcées le 1^{er} avril 2006. Le 1^{er} janvier 2010, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement a été de nouveau optimisée par suite de l'extension de l'ALCP à la Roumanie et à la Bulgarie. Le renforcement et l'optimisation des mesures d'accompagnement englobaient notamment l'obligation pour les cantons de recourir à un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et à des sanctions plus rigoureuses, l'obligation pour les prestataires de services indépendants de prouver leur statut d'indépendant, l'applicabilité de clauses supplémentaires dans les CCT étendues aux prestataires de services étrangers (notamment l'obligation de déposer une caution et de payer des contributions aux frais d'exécution), ainsi que la fixation d'un nombre contraignant de contrôles annuels à effectuer (27'000).

Le 1^{er} janvier 2013, les mesures d'accompagnement ont été de nouveau renforcées par l'entrée en vigueur de meilleures mesures de lutte contre la pseudo-indépendance des prestataires de services étrangers. Ce renforcement se traduit par une obligation de documentation (depuis le 1.1.2013, en cas de contrôle, les prestataires de services indépendants doivent présenter des documents pour prouver leur statut d'indépendant) ainsi que de nouvelles possibilités de sanctions dans ce domaine. D'autre part, la loi permet désormais de sanctionner les employeurs suisses qui ne respectent pas les salaires minimaux obligatoires fixés dans les contrats-types de travail. Les possibilités de sanctions introduites pour les cas d'infractions à une CCT ayant fait l'objet d'une extension facilitée font également partie des mesures d'accompagnement renforcées au 1.1.2013. Une autre modification supplémentaire de ces mesures est entrée en vigueur depuis le 1.5.2013 : désormais, les employeurs étrangers détachant des travailleurs en Suisse sont tenus, dans le cadre de la procédure d'annonce, d'indiquer le salaire horaire brut payé en Suisse à chacun de ces travailleurs. Ce renseignement doit permettre aux organes de contrôle compétents de faire des contrôles plus ciblés en matière de marché du travail et de pouvoir enquêter sur les cas présumés de sous-enchères salariales.

Pour répondre aux problèmes posés par le transfert de mandats à des sous-traitants, le Parlement s'est prononcé en faveur d'un nouveau durcissement des mesures d'accompagnement le 14.12.2012 et celui-ci est entré en vigueur le 15.7.2013. Il prévoit une responsabilité solidaire dans le secteur principal de la construction et le secteur du second oeuvre, à savoir pour l'entrepreneur contractant en cas d'infractions aux conditions minimales de salaire et de travail perpétrées par ses sous-traitants.

3.2.2.5 Mesures d'amélioration de l'exécution des mesures d'accompagnement

Le SECO a lancé un projet prévoyant des mesures de soutien aux commissions paritaires (CP) et aux cantons dans leur mission de contrôle. Les méthodes de travail des CP et la collaboration entre les CP et les cantons vont être optimisées en collaboration avec les partenaires sociaux et les organes d'exécution. C'est ainsi qu'entre autres, des formations seront organisées pour les collaborateurs des CP.

Depuis 2013, le SECO organise des audits auprès des organes d'exécution des mesures d'accompagnement. L'audit est un des instruments de surveillance du SECO pour l'exécution de la Ldét. Il poursuit trois objectifs principaux : il doit tout d'abord mieux renseigner le SECO sur l'application adéquate de la Ldét pour soutenir la surveillance et le pilotage. D'autre part, il permet de contrôler le respect des dispositions de la Ldét par les organes d'exécution. Enfin, l'audit permet aussi de soutenir les organes d'exécution dans leurs activités.

A ce propos, il convient également de citer le groupe de travail sur les mesures d'accompagnement, institué pendant l'été 2013 sous la direction de la secrétaire d'Etat Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch, directrice du SECO. Ce groupe de travail, qui réunit des représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux, avait pour objectif de faire un état des lieux du fonctionnement des mesures d'accompagnement et de vérifier s'il y a éventuellement besoin d'agir (cf point 6.5.4).

3.2.3 Décisions européennes

La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a rendu des arrêts sur les exigences de certains Etats membres en matière de détachement de travailleurs et les conditions minimales de travail à respecter. Il découle de la jurisprudence que la libre prestation de services ne peut être limitée que par des réglementations justifiées, pour des raisons impérieuses d'intérêt général et dans le respect des principes de non-discrimination et de proportionnalité. On peut relever que l'obligation pour les entreprises étrangères de faire une déclaration préalable aux autorités du pays dans lequel le travail est exécuté, comme le prévoit sur le principe la loi sur les travailleurs détachés, est admissible afin que l'Etat membre d'accueil puisse vérifier le respect des conditions d'emploi³⁸.

Des différents arrêts rendus, il convient de souligner deux arrêts ayant des implications pour le mouvement syndical européen. L'arrêt LAVAL³⁹ tout d'abord, dans lequel la Cour se prononce sur la conformité au droit communautaire d'une action collective – en l'occurrence un blocus de chantier - par laquelle une organisation syndicale tente de contraindre un prestataire de services étranger à entamer des négociations sur les salaires et à adhérer à une convention collective. En l'occurrence, la Cour juge qu'une telle action est susceptible de rendre moins attrayant, voire plus difficile, pour ces entreprises l'exécution de travaux de construction sur le territoire de l'Etat membre d'accueil et constitue donc une restriction à la libre prestation des services. Dans l'arrêt Viking ensuite⁴⁰ - lequel traite d'une action collective visant à amener une entreprise privée dont le siège est situé dans un Etat membre à conclure une convention collective de travail avec un syndicat établi dans cet Etat et à appliquer les clauses prévues par cette convention aux salariés d'une filiale de ladite

³⁸ CJCE, Arrêt Commission contre Luxembourg, affaire C-445/03.

³⁹ CJCE, Arrêt Laval contre Svenska Byggnadsarbetareförbundet (syndicat suédois) , affaire C-341/05.

⁴⁰ CJCE, Arrêt Viking contre ITWF contre Viking, affaire C-438/05.

entreprise établie dans un autre Etat membre - la Cour estime que des telles actions collectives visant à conclure une convention de travail avec un syndicat dont le contenu sont de nature à la dissuader de faire usage de la liberté d'établissement restreignent celle-ci. L'action syndicale est ainsi assujettie au respect de la liberté d'établissement sauf motif impérieux d'intérêt général (telle que la protection des travailleurs).

Dans l'arrêt Ruffert/Niedersachsen⁴¹, lequel consistait à examiner une législation nationale prévoyant que les marchés publics ne peuvent être attribués qu'à des entreprises qui s'engagent par écrit de respecter les salaires prévus par une convention collective mais qui n'est pas d'application générale, la Cour a établi que l'Etat membre d'accueil ne peut subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire à l'observation de conditions de travail et d'emploi allant au-delà des règles impératives de protection minimale, tel que le prévoit l'article 3 de la Directive 96/71.

Dans l'arrêt Luxembourg⁴² enfin – imposition par le Luxembourg aux prestataires de services établis dans un autre Etat membre, qui souhaitent détacher sur son territoire des travailleurs ressortissants d'un Etat tiers, d'exigences quant à l'obtention d'autorisations nécessaires octroyées à certaines conditions et imposition pour ces prestataires de fournir une garantie bancaire – la Cour a estimé que les exigences posées par le Gouvernement luxembourgeois sont inappropriées pour poursuivre l'objectif de prévenir une déstabilisation du marché local de l'emploi et que le Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 49 Traité CE.

En ce qui concerne les effets des arrêts rendus par la CJCE pour la Suisse, l'article 16 alinéa 2 ALCP prévoit que dans la mesure où l'application de l'accord implique des notions de droit communautaire, il sera tenu compte de la jurisprudence pertinente de la CJCE antérieure à la date de sa signature. La jurisprudence postérieure à la date de signature du présent accord sera communiquée à la Suisse. La Suisse n'est ainsi pas liée par les arrêts postérieurs à la signature de l'accord.

4 Evolution et situation actuelle des conventions collectives de travail en Suisse⁴³

4.1 Evolution des conventions collectives de travail en Suisse jusqu'en 1990

Ce n'est qu'au XX^e siècle, et donc des décennies après l'industrialisation, que les CCT ont trouvé place dans le système juridique suisse. La croissance continue du travail à l'usine dans la deuxième moitié du XIX^e siècle s'était certes accompagnée d'une augmentation constante du nombre de syndicats et avait mis la « question ouvrière » à l'ordre du jour. Pourtant, plusieurs décennies se sont écoulées en Suisse avant que les premières CCT soient signées. Dans une première étape, les conditions de travail ont été réglementées par l'Etat : d'abord au niveau cantonal (première loi sur les fabriques : celle du canton de Glaris

⁴¹ CJCE, Arrêt Ruffert contre Niedersachsen, affaire C-346/06.

⁴² CJCE, Arrêt Commission des communautés européennes contre Luxembourg, affaire C- 319/06.

⁴³ Basé sur : Oesch Daniel, université de Genève, étude non publiée réalisée sur mandat du SECO.

en 1846), puis au niveau fédéral (Loi fédérale sur les fabriques en 1877). Jusqu'à la Première Guerre mondiale, les conventions collectives de travail au sens qu'on leur donne aujourd'hui n'apparaissent qu'au niveau local et régional, dans quelques professions artisanales éparses. En 1911, la révision du Code des obligations (CO) attribue aux CCT une base juridique au niveau fédéral (Aubert 1989 : 373)

La première CCT nationale n'est signée en Suisse qu'après la Première Guerre mondiale. En 1919 - un an après la grève générale - les typographes et les lithographes signent avec les employeurs une convention de travail, appelée « Statut de la profession » - avec des réglementations concernant les salaires et les conditions de travail. La mobilisation soutenue dans le camp des travailleurs débouche aussi sur la première signature d'une CCT dans le secteur des employés. Par suite d'une grève des employés de la banque de Zurich, un « Règlement de service et une échelle des traitements uniformisés » sont signés, un accord entre l'organisation syndicale des employés de banque et les grandes banques. Ces CCT sont signées par les employeurs sous la pression d'un mouvement ouvrier qui se radicalise de plus en plus, mais à peine la situation s'est-elle apaisée qu'elles sont aussitôt résiliées. Jusqu'au milieu des années 1930, le système des CCT ne se développe plus qu'au niveau local et dans le domaine industriel. Pourtant, après la fin de la grande dépression, à partir de 1935, on assiste de nouveau à de grands mouvements de grève qui débouchent sur la signature de trois grands accords nationaux : la Convention nationale du secteur principal de la construction, la Convention collective des industries horlogères et la Convention de paix du travail pour l'industrie des machines. Selon les estimations de Robert Fluder, ces trois accords, ajoutés à l'augmentation des CCT déjà existantes dans l'industrie et les arts et métiers, ont conduit à ce qu'au début de la Deuxième Guerre mondiale, un quart des rapports de travail en Suisse étaient réglementés par des conventions collectives.

En 1941, le Conseil fédéral obtient la possibilité d'étendre les CCT existantes par arrêté fédéral urgent – une possibilité qu'il utilisera ensuite pour plusieurs branches. Parallèlement, la fin de la guerre est suivie en Suisse de la plus grande vague de grèves connue depuis 1918. Contrairement à une idée largement répandue, l'époque de la paix du travail et du partenariat social ne commence pas en 1937 avec l'Accord de la paix du travail dans l'industrie des machines, mais seulement après le fléchissement de la vague de grèves de 1945 à 1949. Ces années lourdes en conflits du travail génèrent une forte expansion des CCT, par exemple dans de larges secteurs des arts et métiers, dans la chimie bâloise, dans l'industrie alimentaire et textile. En moins de 20 ans, le nombre des CCT augmente de 417 (en 1938) à 1 500 (en 1955) (Aubert 1989 : 376). C'est ainsi que la Suisse voit naître dans l'industrie et les arts et métiers ce patchwork de CCT qui ne changera pratiquement plus jusqu'à nos jours.

Après 1950, la moitié des travailleurs environ est assujettie à une CCT. Pour l'autre moitié, ce sont toujours les réglementations des contrats individuels qui s'appliquent. Même si l'influence des clauses de CCT dépassent souvent le champ d'application juridique des conventions parce qu'elles servent aussi de référence dans des entreprises non assujetties, le taux de couverture (50 %) reste tout de même modeste à l'époque par rapport à celui de l'Europe de l'Ouest.

Le paysage suisse des CCT reste pratiquement inchangé jusqu'à la fin des années 1980. Le recul lent, mais régulier de l'emploi dans l'industrie – et la diminution inhérente du nombre d'assujettis à une CCT – sont compensés par la signature de quelques nouvelles CCT dans

le secteur privé de la prestation de service (Migros, journalistes, employés de la radio et télévision publiques). Dans les décennies de l'après-guerre, les CCT fonctionnent aussi bien en période de vaches grasses que de vaches maigres. Pendant la période d'embellie économique de 1950 à 1973, la participation des travailleurs aux progrès de la productivité s'inscrit dans les CCT ; elle se manifeste, entre autres, sous forme de vacances plus longues et d'un plus grand nombre de jours de congé, de temps de travail hebdomadaire plus court et de salaires minimaux plus élevés pour différentes qualifications et fonctions. Des clauses concernant la formation professionnelle continue sont également inscrites dans les CCT. Pendant la longue crise des années 1970, les CCT contribuent à stabiliser les conditions de travail et à réduire les conflits du travail.

4.2 Evolution des conventions collectives de travail depuis le début des années 90

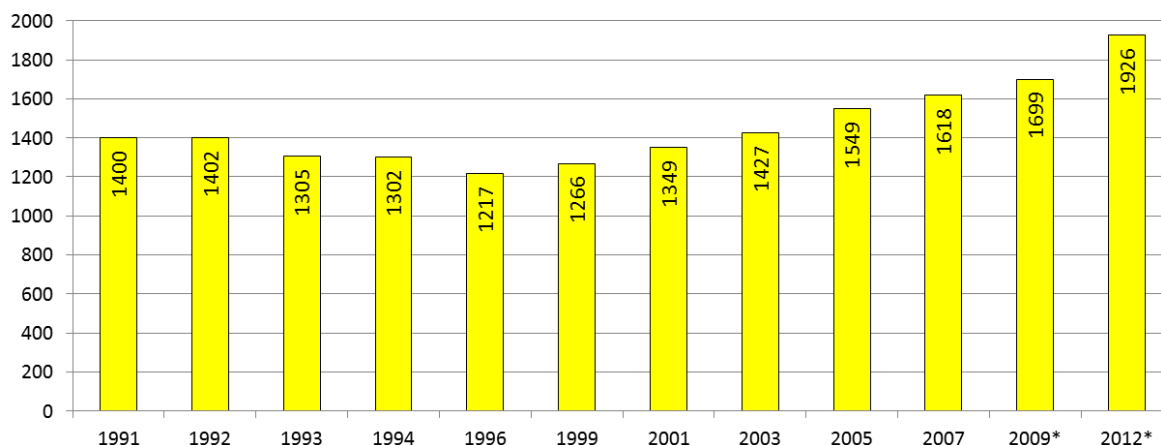
La récession des années 1990 met un terme abrupt à une longue période de l'histoire économique suisse pendant laquelle les conditions de travail se sont constamment améliorées. Alors que les années 1980 avaient été marquées par des réductions du temps de travail et des augmentations significatives des salaires, certains employeurs commencent, pendant la récession, à remettre en question les avantages du partenariat social (Mach 2006, 276). Dans certaines branches, les CCT sont supprimées (hôtellerie-restauration, industrie de la céramique), dans d'autres, on voit des grandes entreprises quitter l'association des employeurs et donc, la CCT (industrie des machines et industrie graphique).

Dans diverses branches, les employeurs obtiennent une plus grande autonomie pour fixer les salaires, les négociations salariales annuelles prévues dans la plupart des CCT ayant été transférées du niveau des associations au niveau des entreprises. Un transfert qui se fait malgré l'opposition des associations de travailleurs dans les CCT de l'industrie chimique de Bâle (1996), du secteur bancaire (1997) et de l'industrie graphique (1999). L'influence de la fixation collective des salaires diminue de nouveau dans les années 90, lorsque les clauses de renchérissement sont supprimées dans une grande partie des CCT. En 1992, un tiers des travailleurs assujettis à une CCT bénéficiaient d'une clause qui obligeait les parties contractantes à négocier tous les ans sur le renchérissement. Un autre cinquième des assujettis à une CCT bénéficiaient d'une clause sur les salaires flexibles, donc en fait une compensation automatique du renchérissement (Wiesendanger Martinovits 1993). Lorsque l'activité économique s'effondre au début des années 90, avec des taux d'inflation élevés (1990 : 6.1%; 1991: 5.1 %), ces clauses sur les négociations et surtout celles concernant les salaires flexibles font l'objet de fortes critiques. Au cours des années suivantes, ces clauses sont supprimées dans de nombreuses grandes CCT sectorielles (bâtiment, chimie, industrie graphique) et CCT d'entreprises (Coop, Migros, Swissair).

Non seulement la teneur normative des CCT est alors sujette à des modifications importantes, mais le nombre des assujettis aux CCT diminue lui aussi suite aux pertes d'emploi induites par la crise. Alors qu'en 1991, le nombre de travailleurs assujettis à une CCT s'élevait à 1,4 million, ils ne sont plus que 1,217 million à la fin de la récession (voir fig. 1). La crise des années 90 touche particulièrement durement les branches industrielles de l'exportation (en raison de la revalorisation du franc) et le secteur de la construction (après l'éclatement de la bulle immobilière). C'est ainsi que l'industrie des machines et la construction perdent un quart de leurs emplois entre 1991 et 1997 – une perte qui se reflète

encore plus cruellement dans la diminution du nombre d'assujettis aux CCT : le nombre des assujettis à la CCT des machines chute de 180 000 en 1991 à 132 000 en 1999, celui des assujettis à la CCT de la construction de 128 000 en 1991 à 74 000 en 1999 (Mach 2006 : 273). Face à cet important recul dans les domaines principaux du système de CCT suisse, les conventions collectives semblent ne plus devoir couvrir qu'une partie de plus en plus réduite du marché du travail. Pourtant, contrairement aux attentes d'importants acteurs de l'économie, cette tendance fait volte-face à la fin des années 1990. (Mach 2006 : 277) : depuis 1996, les CCT gagnent constamment du terrain. C'est ainsi que le nombre des assujettis aux CCT en 2012 est de 37 % supérieur à celui de 1991. Il est intéressant de noter que le nombre des assujettis aux CCT augmente, bien que le nombre des CCT soit dans l'ensemble en régression : en 1994, l'Office fédéral de la statistique dénombrait 662 CCT, en 2012, elles ne sont plus que 606. Cette année-là, 624 000 travailleurs de plus qu'en 1994 sont assujettis à ce plus petit nombre de CCT.

Fig. 1 : nombre de travailleurs assujettis à une CCT de 1991 à 2012 (en milliers)



Source : Office fédéral de la statistique, recensement des conventions collectives de travail en Suisse, plusieurs années.

Remarque concernant la figure 1 : une personne assujettie à plusieurs CCT est comptée plusieurs fois. * L'OFS distingue dès 2009 entre les CCT avec et les CCT sans dispositions normatives. En 2009, l'OFS compte 166'200 salarié(e)s assujetti(e)s à une CCT sans dispositions normatives, en 2012 183'900.

4.3 Les raisons de l'augmentation du nombre d'assujettis aux CCT au cours des dix dernières années

Trois raisons jouent un rôle dans l'explication de ce changement de tendance dans le nombre des assujettis aux CCT : (a) les réponses de la politique intérieure à la libre circulation des personnes ; (b) le nouveau développement syndical dans le secteur privé des prestations de services ; (c) l'assujettissement à des CCT de rapports de travail relevant du droit de la fonction publique. Nous en débattons dans cet ordre.

(a) La première raison est liée à la politique européenne et, en particulier, à la libre circulation des personnes. Les analyses du scrutin de 1992 sur l'Espace économique européen indiquaient que le scepticisme largement répandu à l'égard de la liberté de circulation des personnes avait joué un rôle dans le « non » de la population. En conséquence, le milieu politique a de mieux en mieux accepté l'idée de mesures en vue d'éviter toute pression sur les salaires – le Parlement avait encore refusé les mesures d'accompagnement demandées par les syndicats avant le vote EEE (Fischer 2003 : 44). Il n'était néanmoins pas certain que les accords bilatéraux I (qui devaient régler la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE) réunissent une majorité populaire sans une plus grande protection des salaires. En conséquence, l'administration fédérale s'est attelée, au milieu des années 90, à l'élaboration de mesures d'accompagnement visant la stabilisation du système des CCT. La libre circulation des personnes devant supprimer la priorité donnée aux travailleurs indigènes et le contrôle des salaires effectué en amont par les autorités (condition requise pour l'octroi de l'autorisation de travail) lors de l'embauche de travailleurs en provenance de l'UE, il fallait désormais un réseau plus dense de salaires minimaux inscrits dans des CCT pour éviter la pression sur les salaires (Veuve 2001). Par suite de l'augmentation des demandes d'extension de CCT, le nombre des CCT étendues a été multiplié par quatre entre 1995 et 2012.⁴⁴

La libre circulation des personnes ne renforçait pas seulement l'intérêt porté aux CCT par la Confédération et les cantons, mais aussi celui des partenaires sociaux. On craignait que l'élargissement de l'offre de travail ne génère une grande pression sur les salaires - cette pression devait être amortie par des salaires minimaux stipulés dans des conventions collectives. Dans les branches jusque-là protégées de la concurrence internationale, cette mesure allait aussi dans le sens des employeurs. Les entreprises du secteur principal de la construction et le secteur du second oeuvre en particulier, mais aussi le secteur du nettoyage industriel ou celui du service traiteur ont vu grandir, avec l'arrivée de la liberté transfrontalière dans les prestations de service (et la possibilité inhérente de détacher des travailleurs) une nouvelle concurrence émanant d'entreprises européennes. En conséquence, l'ouverture du marché du travail vis-à-vis de l'Europe a renforcé l'intérêt commun des organisations d'employeurs de l'économie intérieure et des syndicats à réglementer les rapports de leurs branches dans des CCT étendues s'appliquant aussi aux entreprises de l'UE. L'extension par l'Etat constitue une incitation à conclure une CCT, notamment au sein de l'économie intérieure : les employeurs ont tout intérêt à signer une CCT si tous les concurrents – y compris, depuis 2004, les entreprises détachant du personnel en Suisse – sont obligés de la respecter. La libre circulation des personnes et la gestion connexe plus active des extensions ont sans doute joué un rôle dans la première signature des CCT du secteur privé des services de sécurité et du secteur du nettoyage en Suisse alémanique.

(b) Une deuxième raison de l'augmentation du nombre d'assujettis aux CCT devrait résider dans le fait que les syndicats ont commencé, voici environ dix ans, à investir nettement plus de moyens dans l'organisation collective des prestations de services privées. La tradition voulait que jusque-là, l'activité d'organisation de l'Union syndicale suisse (USS) et de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC, Travail.Suisse depuis 2003) se concentre sur l'industrie, les arts et métiers, l'administration publique et les gestionnaires

⁴⁴ En 1995, le nombre de CCT étendues était de 9 au niveau fédéral et de 5 au niveau de tous les cantons. En 2013, les chiffres étaient de 38 (Confédération) et 32 (cantons).

d'infrastructures. Dans les prestations de services privés, par contre, les syndicats n'étaient que peu représentés. Les associations professionnelles en place représentaient en général des travailleurs hautement qualifiés et n'étaient donc que peu intéressées par des règles collectives (salaires minimaux) et des CCT. Cette situation change avec le nouveau syndicat unia, fondé en 1996 par le SIB et la FTMH, qui, en moins de dix ans, revendique 20 000 nouveaux membres dans les services privés – surtout dans la vente et l'hôtellerie-restauration (en 2004 unia devient Unia lors de la fusion). L'une des requêtes principales de la nouvelle organisation fondée est celle de salaires minimaux basés sur des conventions collectives et d'une couverture plus importante des CCT. Suite à cela, une série de nouvelles CCT est signée dans le secteur tertiaire privé. On trouve des exemples de telles CCT dans la vente au niveau cantonal et communal, dans les magasins de stations d'essence, les laveries ou chez les assistants en pharmacie.

(c) La troisième raison du développement des CCT réside dans la suppression du statut de fonctionnaire au niveau de la Confédération et dans la plupart des cantons depuis 2000. En conséquence, les CCT sont venues remplacer les réglementations relevant du droit de la fonction publique. Celles-ci seront désormais négociées dans des domaines en croissance du secteur (semi) public. Au niveau national, les conditions d'embauche et les augmentations de salaires des grandes entreprises publiques d'infrastructure comme la Poste, les CFF et Swisscom sont réglées depuis 2001 dans des CCT détaillées, conclues entre la direction de l'entreprise et les syndicats. Depuis quelques années, les CCT sont conclues pour la première fois aussi dans les transports en commun ainsi que dans le domaine social et sanitaire des cantons. Au niveau cantonal, les conditions de travail sont fixées par exemple dans les hôpitaux d'Argovie, de Berne et de Zoug, dans les établissements médico-sociaux de Genève et du Jura ou dans les transports en commun des cantons de Berne, de St-Gall, de Soleure ou de Vaud.

Les CCT réglementent les conditions de travail de plus en plus de travailleurs. Mais qu'en est-il du contenu des CCT ? Le transfert des négociations salariales du niveau associations au niveau entreprises dans les années 1990 (dans l'industrie chimique de Bâle, dans l'industrie graphique et dans les banques) a été maintenu. Les clauses concernant le renchérissement n'ont pas non plus été réintégrées dans les CCT. Mais alors que les négociations salariales collectives ont perdu de leur importance dans différentes branches, les salaires minimaux contractuels en ont gagné au cours des dix dernières années. Suite à la campagne menée par les syndicats contre les bas salaires, les salaires minimaux du secteur privé des services ont été soit nettement augmentés (hôtellerie-restauration, commerce de détail), soit pour la première fois intégrés à des CCT nouvellement négociées (nettoyage, sécurité privé, magasins de stations d'essence, assistants en pharmacie, laveries).

4.4. Situation actuelle de la couverture des CCT en Suisse

L'office fédéral de la statistique publie tous les deux ans un recensement des conventions collectives de travail. Il renseigne sur la couverture des CCT en Suisse et indique par exemple que les conditions de travail de 1 742 100 travailleurs sont réglementées dans 592 CCT différentes. (Situation en 2012).⁴⁵ La grande majorité des CCT (545) n'ont qu'un champ

⁴⁵ Comparé aux données de la fig. 1, il ne s'agit ici que du nombre d'employés qui sont soumis à une CCT comportant des clauses normatives. On entend par clauses normatives des clauses concernant la conclusion,

d'application restreint de moins de 5000 assujettis et ne sont, en règle générale, applicables qu'au personnel d'une seule entreprise. Face à cela, les 29 plus grandes CCT (chacune comptant plus de 10 000 assujettis) réunissent ensemble 77 % de tous les assujettis. Bien que la Suisse compte plus de CCT d'entreprises que de CCT d'associations, ces dernières comptent bien plus de travailleurs assujettis (81 % de tous les assujettis). Seules les CCT d'associations peuvent être étendues. Environ 43 % de tous les assujettis à des CCT (presque 755 000 travailleurs) sont liés par une CCT étendue. Parmi les assujettis à une CCT qui peuvent être clairement classés dans une branche, 26 % sont issus du secteur secondaire et 73 % du secteur tertiaire. Dans le secteur primaire – mis à part quelques CCT dans l'horticulture et la CCT de l'agriculture dans le canton du Valais – les contrats-types de travail revêtent une importance nettement plus grande que les CCT. Enfin, quelques CCT ne stipulent pas de salaires minimaux ; c'est le cas, entre autres, de la CCT de l'industrie chimique bâloise et de celle du transport routier (CCT entre ASTAG et les Routiers Suisses).

Le tableau A.1 en annexe 2 montre la couverture des CCT en détail par branche. Il permet d'identifier les branches où les CCT jouent un rôle important ou un rôle subalterne. Nous commencerons par les branches où les CCT revêtent une grande importance pour la fixation des conditions de travail. C'est le cas dans le secteur principal de la construction et dans le secteur du second œuvre. Ici, la majorité écrasante des artisans est assujettie à une CCT qui fixe les salaires minimaux pour différentes qualifications, fonctions et différents niveaux d'expérience. Egalement d'une grande importance pour les conditions de travail de la branche : la CCT étendue dans le secteur de l'hôtellerie-restauration – c'est la convention qui compte le plus grand nombre d'assujettis en Suisse. Dans le domaine des transports terrestres, les CCT ont acquis une position centrale au cours des dernières années dans le domaine des (ex-) entreprises publiques d'infrastructures des chemins de fer et des transports en commun. Dans l'industrie, l'importance des CCT est certes en régression en raison à la fois de la plus grande qualification des effectifs et de la réduction du personnel de production, mais elles jouent tout de même un rôle important pour les conditions de travail dans l'industrie horlogère et dans le secteur de l'imprimerie ainsi que, dans une moindre mesure, dans l'industrie des machines.

Dans les branches de prestations de services dont le niveau de qualification est supérieur à la moyenne et qui n'ont pas de tradition syndicale, les CCT jouent un rôle secondaire. C'est le cas dans la recherche et le développement, dans l'informatique, dans le conseil d'entreprises ou dans les assurances. De même, les conditions de travail sont rarement réglementées par des CCT (sauf exception) dans l'industrie des loisirs, le commerce en gros, l'agriculture, l'industrie technique médicale ou les services personnels. En principe, les travailleurs employés dans la production, la maintenance et le façonnage sont mieux couverts par des CCT que les employés de la distribution et de la vente qui, à leur tour, sont mieux pourvus que les employés travaillant dans la planification, la recherche et l'administration.

Les tableaux de 1 à 4 nous font un tour d'horizon des plus grandes CCT dans les différents domaines économiques. Nous commencerons par une discussion sur l'industrie (tableau 1). La plus grande CCT de l'industrie est de loin celle appliquée dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM). Récemment encore, cette CCT

l'objet et la fin du contrat individuel de travail, telles que durée du temps d'essai, salaires minimaux, durée de travail, congés, primes, délais de résiliation/licenciement, etc.

(désignée par les partenaires sociaux sous le nom de « convention ») se caractérisait en cela qu'elle ne stipulait pas de salaires minimaux. La CCT actuelle de l'industrie MEM, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et qui s'appliquera jusqu'au 30 juin 2018, prévoit pour la première fois des salaires minimaux dans cette branche. Une des particularités des branches de l'industrie est que de nombreuses grandes entreprises ont signé parallèlement leurs propres CCT d'entreprises avec les associations de travailleurs et ne sont pas assujetties à la CCT d'association. Dans l'industrie des machines, c'est le cas pour une douzaine d'entreprises (entre autres Alcan, Jura, Stadler). Cette culture des conventions d'entreprises est encore plus marquée dans l'industrie chimique, où il y a, d'une part, la CCT d'association de la chimie bâloise et d'autre part, une douzaine de CCT d'entreprises (entre autres Ciba, Firmenich, Givaudan, Lonza) auxquelles sont assujettis pratiquement deux fois plus de travailleurs que dans la CCT de l'association. Dans l'industrie, l'extension du champ d'application joue un rôle secondaire. La majorité de l'industrie suisse est tournée vers l'exportation avec pour conséquence que seule une petite partie de la concurrence provient des 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 des CCT.

C'est le contraire pour les nombreuses sous-branches de la construction. L'importance des CCT et surtout celle des extensions de CCT y ont encore augmenté avec l'introduction de la libre circulation des personnes et la possibilité de détacher des travailleurs en provenance de l'espace UE. Résultat : ici aussi, toutes les plus grandes CCT ont été étendues (tableau 2). Dans aucun autre secteur du marché du travail les conditions de travail ne sont aussi marquées par les CCT que dans le secteur principal de la construction et le secteur du second oeuvre. Les conventions de base (p. ex. la Convention nationale du secteur principal de la construction) sont souvent complétées par des conventions complémentaires, régionales et/ou spécifiques de certaines professions. Quelques accords ont également été conclus sur la retraite anticipée au cours des dernières années. Les deux plus grands concernent le secteur principal de la construction (CCT RA) et le secteur du second oeuvre en Suisse romande.

Tableau 1 : Conventions collectives de travail – Industrie

	Nombre d'assujettis	Extension	Salaire minimum
Industrie des métaux et des machines	108'000	non	oui
Industrie horlogère	37'000	non	oui
Industrie graphique	24'000	non	oui
Serrurerie et construction métallique suisse	13'500	oui	oui
Boulangerie	6500	non	oui
Chimie Nord-ouest de la Suisse	5000	non	non
<i>Total dans l'industrie</i>	<i>env. 300'000</i>		

Tableau 2 : Les plus grandes conventions collectives de travail - Construction

	Nombre d'assujettis	Extension	Salaire minimum
Secteur principal de la construction	80'000	oui	oui
Menuiserie, Suisse alémanique et TI	15'000	oui	oui
Branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication	14'000	oui	oui
CCT romande du second œuvre	14'000	oui	oui
Techniques du bâtiment	13'000	oui	oui
Industrie de la plâtrerie et de la peinture, Suisse alémanique et Tessin	11'000	oui	oui
<i>Total Arts et métiers</i>	<i>env. 300'000</i>		

Tableau 3 : Les plus grandes conventions collectives – Secteur privé des services

	Nombre d'assujettis	Extension	Salaire minimum
Branche du travail temporaire	270'000	oui	oui
Hôtellerie et restauration	216'000	oui	oui
Entreprises commerciales zurichoises	150'000	Non	oui
Banques	80'000	non	oui
Migros	55'000	non	oui
Coop	40'000	non	oui
Secteur des services, région de Bâle	40'000	non	oui
Nettoyage, Suisse alémanique	38'000	oui	oui
Transports routiers, ASTAG-Routiers suisses	36'000	non	non
Commerce de détail, canton de Genève	18'000	oui	oui
Boucherie- charcuterie	15'000	oui	oui

Sécurité privée	11'000	oui	oui
<i>Total du tertiaire privé</i>	<i>env. 800'000</i>		

Tableau 4 : Les plus grandes conventions collectives de travail – secteur public / ancien secteur des services publics

	Nombre d'assujettis	Extension	Salaire minimum
Poste	41'000	non	oui
CFF	22'000	non	oui
Swisscom	15'000	non	oui
Personnel des hôpitaux bernois	8000	non	oui
Swiss div. CCT	6000	non	oui
Secteur de la santé du canton de Neuchâtel	5000	non	oui
SSF	5000	non	oui
<i>Total (ex-) secteur public</i>	<i>env. 250'000</i>		

Dans le secteur des services privés, on trouve des CCT très diverses (tableau 3). Premièrement, il existe dans ce secteur toute une série de CCT dans le domaine commercial et administratif qui ont certes une plus longue tradition, mais qui ne disposent que d'une faible densité normative. En règle générale, elles ne mentionnent qu'un seul salaire minimum. C'est le cas de la CCT des entreprises commerciales zurichoises, de la CCT du secteur des services de Bâle ou de la CCT des employés de banque. Deuxièmement, on trouve aussi des conventions d'entreprises de grandes sociétés dans le secteur tertiaire, comme par exemple chez Coop et Migros. Ces CCT comparativement détaillées revêtent une grande importance au-delà de leur champ d'application juridique, puisqu'elles influencent indirectement les conditions d'emploi de toute la branche. En plus de ces deux grandes CCT d'entreprises, on a vu apparaître au cours des dernières années tout un patchwork de CCT cantonales (Neuchâtel, Genève) et municipales (Delémont, Lausanne, Nyon) qui ont été en partie étendues. Troisièmement, dans le secteur tertiaire privé, on observe une forte augmentation de CCT dans des domaines de services aux entreprises peu qualifiés. Parmi celles-ci, on trouve les CCT étendues pour les entreprises occupant un nombre minimum de travailleurs dans le secteur du nettoyage de la Suisse alémanique et dans la branche de la sécurité privée.

Dans le dernier secteur, celui des entreprises publiques, semi-publiques ou ex-publiques, les CCT n'ont été instaurées qu'au cours des dix dernières années (tableau 4). Ainsi, depuis la suppression du statut de fonctionnaire, les conditions de travail autrefois réglementées selon le droit de la fonction publique sont fixées dans des CCT très denses du point de vue normatif pour les (anciennes) entreprises publiques fédérales. Après la signature de CCT à

la Poste, aux CFF et à Swisscom, les associations de travailleurs ont conclu des conditions de travail similaires avec un nombre croissant d'entreprises concurrentes. Citons pour exemple les CCT signées pour la première fois avec des entreprises régionales du trafic ferroviaire (e. a. BLS, Turbo, Chemins de fer rhétiques, Zentralbahn) ou avec des sociétés privées du marché postal (DPD, DHL). Actuellement, c'est pourtant dans le secteur de la santé (hôpitaux, Spitex) et dans le domaine social (crèches, établissements médico-sociaux) que les CCT connaissent leur plus forte croissance. Le développement des CCT enregistré par l'Office fédéral de la statistique reflète bien ce phénomène : en 2003, ce secteur comptait 10 CCT d'associations et 38 CCT d'entreprises. En 2007, on comptait déjà 18 CCT d'associations et 45 CCT d'entreprises.

4.5 Calcul du taux de couverture des CCT en Suisse

Dans un dernier sous-chapitre nous déterminerons le taux de couverture des CCT pour la Suisse. Le concept est aussi clair en théorie qu'il est difficile à appliquer empiriquement. Le taux de couverture des CCT désigne la part des salariés qui sont assujettis à une convention collective de travail (= emploi assujetti / emploi susceptible d'être assujetti). C'est donc le taux de couverture net (salariés assujettis / salariés susceptibles d'être assujettis) qui est intéressant et non le taux de couverture brut nettement plus facile à déterminer (assujettis / total des emplois). La différence émane du fait que certaines parties des salariés ne peuvent pas être assujetties à une CCT. Les propriétaires employés dans leur propre entreprise ne sont pas considérés comme susceptibles d'être assujettis, ni d'ailleurs les travailleurs indépendants, les membres de la famille collaborant dans l'entreprise ou les fonctionnaires.

Les emplois assujettis sont périodiquement recensés par l'Office fédéral de la statistique et ne posent aucun problème majeur. Par contre, pour les emplois susceptibles d'être assujettis, il n'existe que des approximations ; le dernier calcul officiel du taux de couverture net par la Confédération date de 1991 (Bauer et Baumann 1992). Pour 1991, le taux de couverture net calculé était de 51 %. Comme emplois susceptibles d'être assujettis, les auteurs ont utilisés le total des emplois dans le secteur secondaire et tertiaire, après déduction des emplois du secteur public. Une autre méthode a été choisie pour les taux de couverture nets enregistrés dans ce dernier cas, et ceci pour deux raisons : (a) les chiffres sur les emplois publics ne sont recensés qu'à des intervalles irréguliers ; (b) depuis 2001, des CCT sont également apparues dans une grande partie du secteur public (hormis certaines exceptions dans l'administration, la défense nationale et une partie de l'enseignement). En conséquence, il semble plus judicieux de calculer les emplois susceptibles d'être assujettis avec des données sectorielles dans la catégorie du taux de couverture débutant à partir de 1991. C'est ce que fait le tableau 5.

Il ressort de ce tableau que le nombre des assujettis à une CCT a évolué quasi parallèlement aux emplois jusqu'à la fin des années 90. Le niveau le plus bas a été atteint en 1996, avec 1 214 000 assujettis ; par la suite, le nombre des assujettis a continuellement augmenté, atteignant 1 683 000 en 2007. Le taux de couverture net a chuté, passant 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 41 % malgré une augmentation des 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 été de nouveau atteint en 2005 (48 %) et dépassé en 2007 (50 %).

Tableau 5 : Assujettis à une CCT et salariés (en milliers), taux de couverture des CCT de 1991 à 2007 (selon Oesch)

	1991	1992	1994	1996	1999	2001	2003	2005	2007
Nombre de salariés assujettis à une CCT	1400	1402	1304	1214	1269	1337	1414	1520	1683
Total des emplois ¹	3730	3630	3521	3454	3518	3657	3624	3635	3828
- non susceptibles d'être assujettis : partie du secteur public ²	631	629	637	642	681	255	273	278	297
- non susceptibles d'être assujettis : propriétaires d'entreprise, cadres, membres de la famille collaborateurs	150	146	140	136	138	165	163	163	171
= total des emplois susceptibles d'être assujettis	2949	2856	2744	2676	2700	3238	3189	3194	3360
Taux de couverture (= assujettis / salariés susceptibles d'être assujettis)	48%	49%	48%	45%	47%	41%	44%	48%	50%

⁰ Source : recensement des conventions collectives de travail, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

¹ Source : Statistique de l'emploi de l'Office fédéral de la statistique, valeurs désaisonnalisées, 2^e trimestre. Total de base : salariés (selon le concept intérieur, à partir de 6 heures par semaine) dans les entreprises du secteur secondaire et tertiaire où le temps de travail est d'au moins 20 heures par semaine. Sans les salariés du secteur primaire, ni les emplois « exercés hors entreprises ».

² Les salariés ayant le statut de fonctionnaire sont recensés comme n'étant pas susceptibles d'être assujettis. Pour la période de 1991 à 1999, ceci concerne les secteurs économiques suivants : (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 (StF) a été remplacé au niveau fédéral par la loi sur le personnel de la Confédération (Lpers), 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. 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 CCT négociées n'ait augmenté. Source : Statistique de l'emploi de l'Office fédéral de la statistique, valeurs désaisonnalisées, 2^e trimestre.

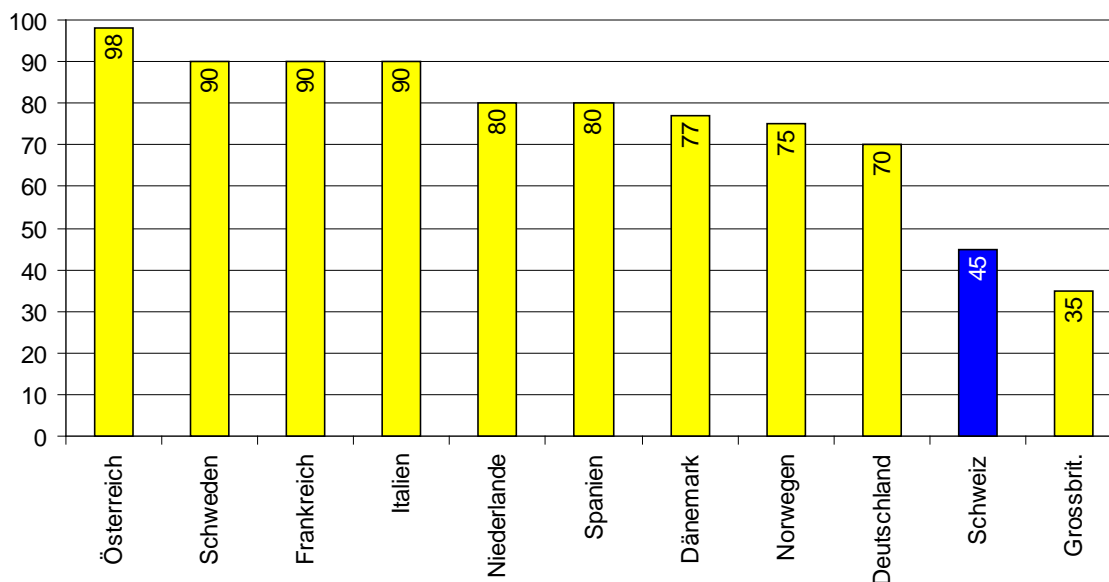
³ Les propriétaires employés dans leur propre entreprise et les membres de la famille collaborateurs sont généralement exclus du champ d'application d'une CCT, tout comme les cadres et les auxiliaires. Nous avons estimé à 4.9 % le taux des actifs de ce fait non susceptibles d'être assujettis [sur l'ensemble de la population active employée susceptible d'être assujettie et ne relevant pas du droit de la fonction publique] 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 %].

Ces calculs reposent sur une série d'hypothèses et d'estimations, leur précision ne doit donc pas être surestimée. Il semble par contre plausible que la moitié environ des employés ne relevant pas du droit de la fonction publique soit assujettie en Suisse à une CCT. Si l'on regarde le taux de couverture dans d'autres pays européens, on s'aperçoit que la Suisse est positionnée au centre dans la comparaison de l'OCDE, avec un taux de couverture des CCT d'à peine 50 %. En Europe occidentale, seuls les pays anglo-saxons Grande-Bretagne et Irlande affichent un taux inférieur de couverture des CCT. Dans les pays scandinaves, les pays du sud de l'Europe et le Benelux, le taux de couverture est nettement plus élevé. En Allemagne et en Autriche aussi, les CCT jouent un plus grand rôle qu'en Suisse pour les conditions de travail. Les comparaisons internationales doivent toutefois être interprétées avec prudence, étant donné que le taux de couverture des CCT ne permet aucune déduction sur le contenu ni sur la qualité des conventions collectives salariales.

Entre 1990 et 2009, la plupart des Etats de l'OCDE ont enregistré un relatif recul du taux de couverture des CCT. Dans la moyenne de l'OCDE, cette réduction a atteint plus de 8 points de pourcentage. En Suisse, par contre, ce taux de couverture est resté relativement stable tout au long des dernières décennies (cf. annexe 5).⁴⁶

Fig. 2 : le taux de couverture des CCT en comparaison internationale (chiffres pour 2000-2003)



(de gauche à droite)

Autriche, Suède, France, Italie, Pays-Bas, Espagne, Danemark, Norvège, Allemagne, Suisse, Gde Bretagne

Source : Visser (2007)

⁴⁶ Le taux de couverture standardisé des CCT selon l'OCDE est basé sur des analyses de l'ICTWSS-database (www.uva-aias.net/208).

5 Extension du champ d'application des conventions collectives de travail

5.1 Bases constitutionnelles et création de la loi

5.1.1 Disposition constitutionnelle: article 110 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.)

L'art. 110 al. 1, let. d Cst. donne la compétence à la Confédération de légiférer sur l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail (CCT). Cette disposition reprend l'art. 34ter al. 1, let. c de l'ancienne Constitution fédérale.

Cette disposition est complétée par l'art. 110 al. 2 Cst qui apporte quelques précisions matérielles quant au contenu de la législation. Elle fixe certaines conditions et limites de l'extension du champ d'application des CCT. Sa teneur est la suivante :

Le champ d'application d'une convention collective de travail ne peut être étendu que si cette convention tient compte équitablement des intérêts légitimes des minorités et des particularités régionales et qu'elle respecte le principe de l'égalité devant la loi et la liberté syndicale.

Le législateur fédéral a fait usage de la compétence qui lui a été conférée en adoptant la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956. Cette loi fixe les conditions auxquelles une convention collective peut être étendue, par décision de l'autorité, à tous les employeurs et travailleurs d'une branche.

5.1.2 Historique de l'extension du champ d'application des CCT

5.1.2.1 Raison de l'extension du champ d'application des CCT

Les buts de la CCT ne peuvent pas toujours être atteints de façon satisfaisante, car elle ne s'applique qu'aux employeurs et travailleurs affiliés aux associations contractantes, les autres employeurs et travailleurs, communément appelés les dissidents, de la même branche n'étant pas compris dans son champ d'application. Dès lors, les employeurs dissidents peuvent offrir à leur personnel des conditions de travail moins avantageuses et, partant, produire meilleur marché. De ce fait, ils ont la possibilité de faire de la sous-enchère pour concurrencer les employeurs liés par la CCT. Il se peut également que des travailleurs liés par la CCT doivent abandonner leur place de travail à des travailleurs dissidents, lorsque ces derniers acceptent un emploi pour un salaire inférieur. Aussi, dès l'origine, les parties à la convention collective ont cherché à en étendre le champ d'application à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche. L'un des moyens envisageables à cet égard est celui de la déclaration de force obligatoire, c'est-à-dire un acte impératif de l'Etat, qui décide de l'extension du champ d'application de la convention.

5.1.2.2 Aperçu historique de la décision d'extension

En 1905 déjà, lors des travaux de révision du code des obligations, l'idée d'étendre le champ d'application de la CCT de par la loi même fut discutée.

En 1909, le Conseil fédéral proposa au parlement une disposition prévoyant qu'une CCT rendue publique serait applicable à tous les membres d'une profession ou dans une certaine

région, sauf clause contraire du contrat individuel de travail (effet dispositif de la convention collective). Au cours des délibérations du Conseil national, certains députés allèrent plus loin encore en demandant de supprimer la réserve en faveur du contrat individuel de travail (effet obligatoire de la convention collective). Mais, finalement, le parlement rejeta la proposition du Conseil fédéral et celle qui allait plus loin. Ainsi, la convention collective continua de s'appliquer uniquement à l'égard des parties au contrat et des membres des associations contractantes.

Après la fin de la première guerre mondiale, il y eut plusieurs tentatives de réglementation générale mais toutes échouèrent. C'est dès lors dans la législation spéciale que la déclaration de force obligatoire trouva d'abord sa consécration légale : elle apparaît en effet, pour la première fois, dans l'arrêté fédéral du 13 octobre 1922 concernant une aide de la Confédération à l'industrie suisse de la broderie. Mais les efforts en faveur d'une réglementation générale reprurent bientôt.

Dans les années 30 et suivantes, quelques cantons romands, à savoir Genève, Fribourg et Neuchâtel tentèrent d'introduire la déclaration de force obligatoire sur le plan cantonal. Toutefois, le Tribunal fédéral déclara que les cantons ne sont pas compétents pour légiférer en la matière, car celle-ci fait partie du droit civil, lequel relève uniquement de la Confédération.

Le principe de l'applicabilité générale fut ensuite repris, dans un cadre plus large, par le premier projet de révision des articles d'ordre économique de la Constitution. Etabli en 1939, ce projet devait permettre de conférer la force obligatoire générale aux conventions collectives de travail.

La déclaration de force obligatoire a été réglementée par la Confédération sur le plan général par l'arrêté fédéral du 1er octobre 1941, déclaré urgent à cause de la situation du moment qui commandait d'éviter dans toute la mesure du possible les conflits du travail. Ceci dit, il n'en constituait pas moins l'aboutissement de dizaines d'années d'efforts. L'arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941, d'une validité limitée à trois ans, fut remplacé par un arrêté fédéral du 23 juin 1943, assujéti au référendum qui s'appuyait principalement sur l'article 34 ter de la Constitution fédérale du 29 mai 1874. Cet arrêté, également de durée limitée, fut prorogé par trois arrêtés fédéraux datés du 30 août 1946, du 8 octobre 1948 et du 15 juin 1951, et cessa de porter effet le 31 décembre 1956.

Lors de la dernière prorogation de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, le parlement a chargé le Conseil fédéral de préparer un nouveau projet sur l'extension de la CCT pour en faire un objet de la législation ordinaire. D'une part, les années écoulées ont permis d'expérimenter la nouvelle institution, de juger de la forme juridique à donner et d'en étudier à fond les effets économiques. D'autre part, en vertu des nouveaux articles d'ordre économique de la Constitution, acceptés par le peuple en 1947, la Confédération avait reçu expressément la compétence de légiférer sur la force obligatoire générale des contrats collectifs de travail ou d'autres accords entre associations d'employeurs et d'employés ou ouvriers en vue de favoriser la paix du travail (art. 34ter, al. 1, let. c). Les travaux de préparation d'une loi fédérale sur l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail débutèrent en 1949 avec la nomination d'une commission d'experts par l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, aujourd'hui devenu le SECO. En 1950, le résultat des délibérations de la commission fut consigné dans un rapport contenant un projet de loi qui portait à la fois sur la convention collective et sur l'extension de son champ d'application.

Le rapport fut assujéti aux gouvernements cantonaux, aux groupements économiques et aux autres milieux intéressés. Le projet recueillit, à quelques restrictions près, l'approbation de la majorité des cantons et des organisations consultées. Le projet de 1950 subit ainsi quelques retouches, mais, pour l'essentiel, sa première teneur fut maintenue. Le 29 janvier 1954, le Conseil fédéral adressa au parlement un message à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective et l'extension de son champ d'application. La loi fut votée le 28 septembre 1956 et entra en vigueur le 1^{er} janvier 1957.

5.2 L'arrière-plan constitutionnel et légal

5.2.1 L'extension des CCT en tant qu'élément du droit du travail

La CCT et son extension font partie intégrante de l'ensemble du droit du travail suisse. Le droit du travail englobe toutes les normes destinées à réglementer le travail salarié. Les différents éléments du droit du travail sont caractérisés par leurs objectifs communs : protéger les travailleurs sur le plan juridique de la santé, de la personnalité et du patrimoine, ainsi qu'atténuer la dépendance créée par le travail. Cette réglementation complète de droit social est justifiée par le fait que la prestation de travail sous forme dépendante constitue la base de l'existence de la majorité des travailleurs.⁴⁷

Le droit du travail réglementé dans l'article 110 de la CF relève de la Constitution sociale de la Suisse ou des domaines de réglementation de la Constitution fédérale à vocation politique et sociale. Ceux-ci visent à protéger et à soutenir spécialement les « plus faibles » de multiples manières. Le droit du travail vise avant tout à mettre à la disposition de la partie contractante structurellement plus faible, donc du travailleur, la plus grande égalité des chances possible pour renforcer son *bargaining power* (pouvoir de négociation).⁴⁸

Cet arrière-plan politico-social dans le droit du travail est au cœur d'une certaine tension avec la liberté économique dont découle notamment aussi la liberté contractuelle. Le droit contractuel suisse est basé sur une conception libérale. Son pilier de base est concrétisé dans le principe de la liberté contractuelle qui englobe la liberté de contracter ou de ne pas contracter, la liberté de contenu, la liberté de choix du cocontractant, la liberté de forme, la liberté de modification et la liberté de résiliation.

La liberté contractuelle n'existe pas seulement sur le plan individuel, mais aussi sur le plan collectif. Autrement dit, les entreprises et les organisations d'employeurs peuvent conclure des contrats collectifs – conventions collectives de travail – avec les associations de travailleurs. Les libertés évoquées (liberté de contracter ou non, liberté de contenu, etc.) sont également applicables dans ce cas. Cependant, la liberté est restreinte dans le contrat individuel de travail comme dans la convention collective de travail lorsque, pour des raisons de politique sociale, il ne peut y avoir aucune dérogation aux conditions de travail obligatoires fixées par le législateur (en règle générale au détriment des travailleurs).

La liberté syndicale est étroitement liée à la liberté contractuelle. Elle signifie que les employeurs et les travailleurs ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts

⁴⁷ Vischer Frank, Schweizerisches Privatrecht (Le droit privé suisse) VII/4, 3^e édition, Bâle 2005, p. 31

⁴⁸ Murer Erwin, Commentaire sur la CF, p. 967 sqq.

(associations ou fédérations) et sont protégés des interventions de l'Etat. L'existence des syndicats et leur liberté d'agir dans le cadre légal sont garanties par la CF (art. 28). Auparavant, elle se déduisait fréquemment de la liberté d'association. Au-delà de la CF, la liberté syndicale est également garantie par les prescriptions du droit public international, p. ex. par l'article 11, ch. 1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (CEDH).

La liberté de créer des syndicats est autant un droit des travailleurs qu'un droit des employeurs, mais elle est surtout d'une importance essentielle pour les premiers cités : la liberté syndicale donne aux travailleurs la possibilité de compenser leur infériorité économique naturelle vis-à-vis des employeurs et de les rencontrer, eux ou leurs associations, sur un pied d'égalité pour négocier des conditions de travail.⁴⁹

Les syndicats ne doivent pas poursuivre des objectifs illégaux, ni employer des moyens illégaux, autrement dit, leur activité est soumise aux règles juridiques générales. Chaque individu a le droit de créer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat (liberté syndicale positive), mais aussi celui de ne pas y adhérer ou d'en sortir (liberté syndicale négative).⁵⁰

La raison principale qui a conduit à introduire la possibilité d'étendre le champ d'application des CCT était le besoin de créer, au sein d'une branche, les mêmes conditions de travail pour tous les acteurs concurrentiels et, par-là, de faire obstacle à un éventuel dumping salarial, autrement dit à une concurrence déloyale de la part de certains dissidents, ou à d'autres disparités illégitimes dans l'aménagement des conditions de travail (p. ex. temps de travail ou octroi de congés). L'extension répond donc, d'une part, aux intérêts des parties à la CCT, mais d'autre part aussi aux intérêts des salariés d'entreprises dissidentes travaillant dans des conditions moins avantageuses. L'application des mêmes standards minimums pour tous les travailleurs d'une branche contribue aussi à assurer la paix sociale et relève donc de l'intérêt public. D'autre part, la possibilité d'étendre une CCT encourage, à elle seule, la volonté de conclure une CCT.⁵¹

Les extensions de CCT sont censées englober les dissidents, mais on est bien conscient aussi des risques que présente cette mesure. Les arrêtés d'extensions peuvent être, juridiquement parlant, qualifiés de forme particulière d'activité législative. Il y a pourtant une différence essentielle entre le fait que les citoyens soient soumis à une certaine réglementation au moyen d'une loi édictée par la voie de la législation ordinaire ou qu'ils le soient par le biais de l'extension d'une réglementation de CCT qui a été établie par des associations privées.⁵² Dans une telle procédure, premièrement, il n'est pas possible de bien contrôler tout de suite l'équité d'une réglementation et deuxièmement, la CCT est appliquée par les parties contractantes elles-mêmes, ce qui offre moins de garantie en matière d'égalité de traitement des employeurs et travailleurs assujettis. Selon sa conception, une CCT pourrait également restreindre la concurrence au niveau des produits

⁴⁹ Arthur Andermatt, Droit collectif du travail, Bâle 2009, chapitre A / ch. marg. 10 ss.

⁵⁰ Cf. art. 2, ch. 5, LECCT.

⁵¹ Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet d'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail, du 21 mai 1941, FF 1941 327 ss. Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application, du 29 janvier 1954, FF 1954 I 126 ss. Message relatif à l'approbation des accords sectoriels entre la Suisse et l'UE, du 23 juin 1999, FF 1999 5699

⁵² Message LECCT.

ou des services, ce qui pourrait causer du tort aux différents dissidents – en particulier à ceux de l'étranger. Une telle évolution devrait, si possible, être évitée.

C'est pourquoi la loi définit des conditions précises pour qu'une extension soit possible. Et parce qu'il n'y a aucune procédure de consultation formelle⁵³, le Conseil fédéral s'en tient strictement aux prescriptions légales.

L'extension de clauses relatives aux salaires minimaux signifie aussi une dérogation au principe de la libre fixation des salaires, en imposant les salaires aux dissidents. L'unification des conditions de travail ainsi visée provoque en même temps une égalisation des conditions de concurrence sur le marché du travail. Le message dit à ce propos qu'avec l'extension, il s'agit d'empêcher un dumping salarial (concurrence déloyale). Mais simultanément, il indique que les frontières qui séparent la concurrence déloyale d'une concurrence simplement importune des dissidents sont floues et que la tâche de l'extension ne peut pas être seulement d'éliminer la concurrence gênante. La concurrence (et les prix plus bas qui en résultent) serait aussi une démarche corrective contre les ententes qui conduisent à des hausses de prix pour le consommateur.⁵⁴

Toutefois, la législation suisse fait une nette différence entre le marché des biens et des services, d'une part, et le marché du travail, d'autre part. On relève cette différence, par exemple, dans le fait que le marché du travail est par principe exclu du droit des cartels. Les ententes sur les conditions de travail et de salaire, telles qu'elles sont stipulées dans les CCT, constituent par principe une entente verticale et limitent donc la concurrence sur le marché du travail. Cependant, la loi sur les cartels n'est pas applicable tant que les mesures limitant la concurrence ne concernent que le rapport de travail. Les mesures qui ont des conséquences sur le marché des biens et des services n'entrent pas dans cette exception. La raison de l'exception est que les travailleurs offrent un bien particulier, à savoir leur force de travail, qui est inséparable de la personne du travailleur. Cette exception a également été inscrite dans la loi dans l'optique des syndicats, puisque le marché du travail est caractérisé par un déséquilibre structurel, compensé par les syndicats et par les CCT qu'ils négocient.

Jusqu'à 1995, le marché du travail (et donc aussi les CCT) était explicitement exclu de la loi sur les cartels ; depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les cartels, l'exception n'apparaît plus textuellement dans la loi, mais elle en est toujours implicitement déduite.⁵⁵

Etant donné que l'Etat, par principe, ne s'ingère pas dans les affaires des partenaires sociaux, l'organisation de leurs contacts et contrats réciproques incombe à ces partenaires. Les associations d'employeurs négocient donc seuls avec les syndicats la conclusion et le contenu de la CCT. Les CCT n'exigent aucune approbation de l'Etat, ni sur la forme, ni sur le contenu, elles sont directement valides et applicables. Les partenaires sociaux créent eux-mêmes des commissions paritaires qui sont chargées de l'application et de l'exécution des CCT et qui peuvent également prononcer des sanctions. En cas de problèmes, les partenaires sociaux y remédient eux-mêmes, s'adressent à leur propre tribunal arbitral paritaire ou aux tribunaux civils ordinaires.

⁵³ Il existe tout de même la possibilité de déposer une opposition contre une demande d'extension, ce qui, dans un certain sens, est comparable à une procédure de consultation.

⁵⁴ Message LECCT.

⁵⁵ Stefan Keller, *Der Gesamtarbeitsvertrag - ein Kartell?* (La convention collective – un cartel ?), éditions sic! 3/2009, 214.

Avec les CCT, les partenaires sociaux établissent des règles qui sont directement applicables aux rapports de travail assujettis à la branche. Ils assument ainsi une fonction régulatrice et déchargent aussi indirectement l'Etat, puisque les clauses applicables des CCT ont un effet similaire à celui de la loi.

L'Etat a un devoir de neutralité dans le dialogue social mais met en place les conditions cadre pour qu'il puisse se réaliser. Ainsi, il doit s'efforcer de garantir que le partenariat social fonctionne bien et soit réalisé. Des syndicats et des organisations patronales forts, représentatifs, indépendants et démocratiques permettent de concevoir des mécanismes efficaces de relations professionnelles et de négociation collective.

5.2.2 Importance accrue en raison de la libre circulation des personnes

Avec l'introduction de la libre circulation des personnes, le rôle de l'Etat dans la fixation et la surveillance des conditions de travail (en particulier des salaires) des travailleurs étrangers a perdu de son importance. Auparavant, il fallait une autorisation de travail, qui n'était généralement accordée que si notamment les salaires usuels dans le lieu et la profession étaient respectés. Avec l'introduction de la libre circulation des personnes et avec les mesures d'accompagnement, l'Etat a délégué en grande partie le contrôle aux partenaires sociaux dans ce domaine.

Les mesures d'accompagnement ont conféré une plus grande importance aux CCT étendues et renforcé le rôle des partenaires sociaux. C'est ainsi que leur statut de membres des commissions tripartites créées avec les mesures d'accompagnement leur a permis de coopérer activement dans les domaines suivants :

- l'observation du marché du travail,
- le dépôt de demande de contrat-type de travail avec salaires minimaux obligatoires,
- le dépôt de demande d'extension facilitée d'une CCT.

Les partenaires sociaux resp. les commissions paritaires de CCT étendues se sont vues en outre confier la tâche de contrôler si les entreprises étrangères détachant des travailleurs en Suisse respectent les conditions minimales de travail et de salaire.

En assumant ces nouvelles tâches, les partenaires sociaux ont également repris une partie des tâches exercées auparavant par des autorités de l'Etat. Les mesures d'accompagnement ont ainsi donné aux partenaires sociaux plus de poids dans la gestion et la régulation du marché du travail. La liberté syndicale n'en est cependant pas affectée.

Mais, du fait que des sommes d'argent considérables ont été attribuées pour l'exécution des CCT étendues auprès des entreprises de détachement (env. 5 millions de francs au niveau fédéral pour 2011), la coopération de l'Etat est également devenue plus importante. C'est ainsi que l'Etat a dû jouer un rôle actif, parfois créateur, au niveau des CCT étendues et de leur exécution depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement :

- dans le cadre des mesures d'accompagnement, l'Etat met à profit l'institution de la CCT et de l'extension pour éviter une dégradation des conditions de salaire et de travail résultant de la libre circulation des personnes. Afin de renforcer l'efficacité des instruments utilisés, la Confédération fournit une aide financière pour l'exécution, tout

en imposant aux organes de contrôle des prescriptions sur le nombre des entreprises de détachement à contrôler ;

- jusqu'à une date récente, certaines CCT prévoyaient des forfaits annuels pour les contributions aux frais d'exécution. Etant donné que pour les entreprises de détachement (qui n'opèrent souvent que pour une courte période en Suisse), les forfaits annuels sont disproportionnés, le SECO a demandé à ce que les parties contractantes des CCT introduisent une réglementation au prorata pour ces contributions (p. ex. sous forme de forfaits mensuels) ;
- l'importance croissante de l'activité de contrôle des organes paritaires a conduit à une collaboration plus étroite entre le SECO et les organes paritaires. C'est ainsi que des rencontres régulières ont lieu entre les commissions paritaires centrales (CPC) et le SECO dans le cadre de journées d'échanges ;
- face à la difficulté d'imposer le paiement de créances des CP aux entreprises ayant leur siège à l'étranger, certaines CCT prévoient dans leurs clauses le dépôt d'une caution par les employeurs. La Confédération a établi différentes conditions qui doivent être remplies pour pouvoir étendre ces clauses de CCT concernant les cautions.⁵⁶

5.2.3 Comparaison internationale

Dans la plupart des pays de l'UE, une législation générale garantit le principe du droit de négociation collective. Presque tous les pays européens disposent d'un cadre juridique plus ou moins détaillé pour les négociations collectives. Dans la plupart des pays, le cadre juridique fait partie d'un code du travail, d'une législation cadre générale ou d'une loi particulière sur les conventions collectives.

En ce qui concerne la documentation et les données nationales, une vingtaine de pays européens ont l'obligation juridique d'enregistrer les conventions collectives auprès du Ministère du Travail ou d'institutions équivalentes⁵⁷. Ces pays disposent très souvent d'un registre national des conventions collectives.

Dans 16 pays de l'UE, la concertation tripartite au niveau national a une influence sur la négociation des salaires. Dans trois pays (Finlande, Irlande, Slovaquie), l'Etat siège directement à la table des négociations. Dans les pays appliquant le principe du salaire minimum légal, il y a un recours à une consultation tripartite pour l'ajustement.

On constate que dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'Etat joue un rôle très important car il régleme les conditions d'emploi lorsque le niveau de négociation est faible ou lorsque la couverture de la négociation est faible. Dans ces pays, les partenaires sociaux ont besoin d'un cadre juridique et politique plus important.

Il semble que l'influence exercée par l'Etat et son intervention soient dans l'ensemble importantes là où le taux de couverture des CCT est faible. Dans les Etats présentant un taux élevé de couverture en CCT, il est donc en principe moins important que l'Etat intervienne. Comme le montre les observations ci-dessous, cette règle ne s'applique pas à

⁵⁶ cf. point 6.2.

⁵⁷ N'ont aucune obligation juridique d'enregistrement : Danemark, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Norvège, Suède, Royaume-Uni, Suisse.

première vue à la France, qui présente un très haut niveau (90 %) de couverture de CCT (cf. ch. 4.5, fig. 2). Le haut niveau de couverture en France s'explique toutefois par le fait que l'extension d'une CCT y est possible pratiquement sans conditions spécifiques.

Dans les pays voisins de la Suisse, la France est probablement le pays où l'intervention de l'Etat est la plus forte. En France, la négociation collective est véritablement animée par trois acteurs : le patronat, les syndicats et l'Etat. Ces dernières années, l'Etat a influencé le contenu des négociations collectives via des incitations, directives ou impulsions⁵⁸.

La couverture de la négociation collective en Europe varie énormément (entre 10% et 90%) et il faut être très prudent dans l'analyse des chiffres (cf. point 4.5, fig. 2). En effet, plusieurs éléments influencent la couverture : 1) une relation très forte existe entre la couverture de la négociation et l'importance relative des niveaux de négociation (sectoriel ou niveau entreprise) et; 2) l'existence et l'utilisation de mécanismes d'extension⁵⁹.

La plupart des pays européens ont un mécanisme d'extension, qui varie de cas en cas. En principe, les procédures d'extension ou les dispositions équivalentes "permettent d'étendre les conventions collectives aux employeurs qui ne sont pas membres de l'organisation patronale signataire de la convention"⁶⁰. Les pays sans procédure d'extension sont principalement les pays nordiques, Chypre et le Royaume-Uni. La procédure d'extension en soit ne veut pas tout dire puisque les pays nordiques ont des niveaux de syndicalisation élevés et des conventions collectives de large couverture.

Les procédures d'extension sont différentes d'un pays à l'autre. Par exemple, en Autriche, les parties à la négociation incluent les chambres de commerce auxquelles doivent adhérer tous les employeurs. En Belgique, les accords signés au niveau sectoriel s'étendent automatiquement. En Italie, les tribunaux interprètent les accords au niveau de tout le secteur.⁶¹

Les extensions sont principalement faites au travers de décisions administratives du Ministère du travail. Dans certains pays, l'extension est quasi-automatique. Dans d'autres, elle se fait à la demande des partenaires sociaux. En principe, il existe des conditions spécifiques pour étendre une convention.⁶²

En conclusion, il est intéressant de comparer les systèmes nationaux mais on peut constater que les procédures d'extension sont propres à des cultures et des traditions nationales. De plus, il est mal aisé d'analyser la procédure d'extension en tant que telle sans avoir une vision plus large de la tradition de négociation collective en général.

5.2.4 Résumé

La liberté économique revêt une grande importance en Suisse. La législation du travail est discrète et laisse aux partenaires sociaux une grande latitude pour l'aménagement des

⁵⁸ Ex. durée du travail, seniors, discriminations, salaires, restructurations, conditions de travail.

⁵⁹ Par exemple en France, en Italie et aux Pays-Bas; voir: Thorsten Schulten, Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990; p. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.htm>

⁶⁰ Thorsten Schulten, Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990; p. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.htm>

⁶¹ L. Fulton (2011), La représentation des travailleurs en Europe. Labour Research Department et ETUI, p. <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/En-Europe/Negociations-collectives>

⁶² Peter Kerckhofs, Extension of collective bargaining agreements in the EU, Eurofound, 2011.

conditions de travail. Avec l'instrument de l'extension et avec les mesures d'accompagnement, l'Etat soutient et renforce le partenariat social.

5.3 Importance, fonction et évolution de l'extension

5.3.1 Validité des conventions collectives de travail, assujettissement des dissidents

Les employeurs qui ne sont pas liés par une CCT peuvent théoriquement présenter des offres à des conditions plus avantageuses parce qu'ils ne sont pas contraints de respecter les salaires minimaux de la CCT, ni les conditions de travail qui y sont prévues (telles que congés, indemnités, préavis de licenciements, etc.). Selon la situation du marché, ceci peut entraîner une situation critique pour les employeurs liés par une convention, parce qu'il leur devient impossible de respecter la CCT. C'est pourquoi, les membres de la CCT tenteront d'englober les dissidents dans la CCT.

Outre la possibilité d'extension des CCT, il est possible d'englober les dissidents par une déclaration de soumission à la convention. Les employeurs peuvent se soumettre individuellement à la CCT^{63 64} et sont dès lors considérés comme liés par la convention, sans toutefois devoir s'affilier eux-mêmes à l'association. Pour une telle soumission, toutes les parties contractantes de la CCT doivent donner leur accord. Les travailleurs au service d'un employeur lié par la convention⁶⁵ ont également la possibilité de se soumettre à la convention dans les mêmes conditions.⁶⁶

Dans le cas des CCT non étendues, la soumission des travailleurs à la convention revêt une grande importance. Une CCT non étendue ne s'applique en effet qu'aux employeurs et travailleurs liés par la CCT. Un employeur membre de l'association d'employeurs contractante est donc de facto obligé d'exiger de ses travailleurs, qui ne sont pas membres de l'association de travailleurs contractante, qu'ils se soumettent à la CCT s'il veut que tous les travailleurs de son entreprise soient assujettis à la CCT. Cette règle s'applique également lorsque la CCT stipule que tous les travailleurs sont assujettis à la CCT. Dans la pratique, cette situation est ressentie comme insatisfaisante parce que la soumission formelle de tous les travailleurs d'une entreprise à la convention est relativement compliquée et lourde d'un point de vue administratif.

5.3.2 Fonction de l'extension selon le message du Conseil fédéral sur l'extension du champ d'application des CCT

Dans son message au Parlement, le Conseil fédéral remarque que la base légale créée pour les CCT ayant des clauses impératives pour les employeurs et travailleurs liés par la convention permet d'établir des conditions de travail uniformes dans une profession entière, chose utile à la fois pour maintenir et affermir la paix du travail et pour assurer un régime de

⁶³ Art. 356b, al. 1 CO.

⁶⁴ La soumission à la convention est souvent liée au paiement de contributions dites de solidarité. Elles sont d'une part une « contribution aux dépenses » des parties contractantes et d'autre part, un paiement de remplacement pour la non-cotisation d'adhérent. De telles contributions sont également exigées pour la soumission à la convention des travailleurs.

⁶⁵ Un employeur lié par une convention est soit membre de l'association des employeurs, soit il s'est affilié à la CCT – comme décrit ici.

⁶⁶ Art. 356b, al. 1 CO.

concurrence équitable.⁶⁷ Ces buts de la CCT ne pourraient toutefois pas toujours être atteints de manière satisfaisante parce que celle-ci n'aurait aucun impact sur les dissidents.⁶⁸ Il serait donc naturel qu'on se soit efforcé d'étendre le champ d'application de la convention à l'ensemble d'une profession.⁶⁹

Le message relève aussi qu'en plus de l'uniformisation des conditions de travail, l'extension a pour effet d'uniformiser les conditions de concurrence, ce qui aurait non seulement des effets sociaux, mais aussi économiques. Il ne serait pas rare que l'idée de solliciter l'extension parte d'employeurs qui voient dans cette mesure un moyen bienvenu de se débarrasser de la concurrence gênante de dissidents.⁷⁰

Selon le message, la fonction de l'extension ne diffère pratiquement pas de celles des conventions collectives de travail. Aujourd'hui encore, l'extension remplit cette fonction. Avec l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement, le critère de l'uniformisation des conditions de concurrence a pris une nouvelle dimension, puisque, depuis, les CCT étendues englobent aussi la concurrence venue de l'étranger.

5.3.3 Evolution de l'extension des CCT

Alors que pendant des décennies entières, le nombre des extensions prononcées par le Conseil fédéral et par les cantons est resté constant, il a remarquablement augmenté au cours des 10 à 15 dernières années. C'est ainsi qu'actuellement, on compte pratiquement quatre fois plus d'extensions qu'au milieu des années 90 (cf. tableau en annexe 3). L'une des raisons de cette évolution réside dans l'introduction de la libre circulation des personnes et dans la fonction qui en résulte pour les CCT étendues dans le cadre des mesures d'accompagnement. L'extension du champ d'application oblige les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Suisse à respecter elles aussi des standards minimaux obligatoires dans le domaine des conditions de travail (tels que salaires minimaux ou temps de travail maximums). C'est en cela – à savoir dans la réduction de la concurrence en matière de bas salaires et de mauvaises conditions de travail – qu'une CCT étendue devrait revêtir un grand intérêt pour les employeurs, intérêt encore accru suite à l'accord sur la libre circulation des personnes.

5.4 Procédure d'extension d'une convention collective de travail

5.4.1 Procédure d'extension au niveau fédéral

5.4.1.1 Déroulement

La procédure d'extension de conventions collectives de travail comprend les quatre phases suivantes au niveau fédéral :

⁶⁷ Message LECCT.

⁶⁸ Message LECCT.

⁶⁹ Message LECCT.

⁷⁰ Message LECCT.

a) Examen préliminaire

Les parties contractantes d'une CCT qui veulent l'étendre prévoient parfois un examen préliminaire – en tout cas au stade de projet – de leur CCT par le SECO en vue de l'extension ultérieure. Cet examen préliminaire n'est pas prévu par la loi, ni exigé par le SECO.

Les avantages de l'examen préliminaires sont les suivants :

- l'examen de la demande (ultérieure) d'extension ne prendra plus beaucoup de temps ;
- lorsqu'un projet de CCT est déposé, les associations peuvent encore procéder sans problème à des modifications de la CCT – et ce sans retarder la procédure d'extension.

Il arrive parfois aussi que les partenaires sociaux présentent le projet de demande d'extension (motivation) au SECO pour qu'il l'examine avant de déposer la requête proprement dite.

Un examen préliminaire de l'extension n'est donc pas absolument nécessaire, mais il peut contribuer à ce que la procédure d'extension soit plus rapide et plus efficace.

Après réception d'un projet de CCT pour examen préliminaire, une confirmation de réception est adressée à l'expéditeur dans un délai de 7 jours⁷¹ pour l'informer jusqu'à quand le SECO communiquera sa prise de position. Ce délai est de 4 à 8 semaines, en fonction de la charge de travail du SECO et de la complexité de la CCT.

b) De la réception de la demande d'extension jusqu'à la publication dans la FOSC

- Vérification de l'exhaustivité de la requête / confirmation de réception

Dans les 14 jours suivant la réception de la demande d'extension, nous vérifions si elle est complète et une confirmation de réception est adressée aux requérants, leur indiquant dans quel délai nous pouvons prendre position matériellement sur cette requête. Si la demande est incomplète, les requérants sont invités par écrit à envoyer les documents manquants ou la motivation manquante ou insuffisante dans un délai maximum de 30 jours.

La prise de position matérielle du SECO sur la demande d'extension est émise dans un délai de 2 à 4 semaines si un examen préliminaire a été réalisé et dans un délai de 4 à 8 semaines s'il n'y a pas eu d'examen préliminaire. Ces délais s'appliquent à une nouvelle CCT ainsi qu'aux modifications importantes ou complexes de CCT. Si le délai communiqué ne peut pas être respecté, les requérants en sont informés.

- Prise de position du SECO sur la demande d'extension

Une fois l'examen matériel (de la demande d'extension et de la CCT) achevé, les requérants reçoivent la prise de position écrite du SECO. Ce courrier donne aux requérants un délai (de 7 à 14 jours) pour nous informer s'ils sont d'accord avec nos remarques (notamment celles concernant les clauses de la CCT qui ne peuvent pas être étendues). Si des modifications

⁷¹ Ces délais et les suivants doivent être considérés comme des valeurs indicatives et sont susceptibles d'être plus longs en fonction de la charge de travail des juristes.

ou des compléments sont nécessaires, le courrier fixe également un délai (de 21 à 30 jours) aux requérants pour nous les retourner. Si nous ne recevons rien avant l'expiration du délai fixé, la procédure ne pourra pas être poursuivie et il n'y aura pas de publication de la demande dans la FOSC.

- Publication de la demande d'extension dans la FOSC

Normalement, la publication dans la FOSC a lieu dans les 10 à 20 jours à partir de la date où tout est en ordre (dans les 30 jours en cas de demandes importantes).

c) Procédure d'opposition

Les oppositions réceptionnées sont envoyées aux requérants dans les 2 jours pour qu'ils prennent position. Un délai de trois semaines après expiration du délai d'opposition est accordé aux requérants pour présenter leur prise de position au SECO.

La décision de procéder à d'autres échanges d'écriture est prise au cas par cas, mais normalement, il convient d'y renoncer. Par contre, la prise de position des requérants peut être adressée à l'opposant pour information.

Dans certains cas, notamment dans le cas d'oppositions déposées par des associations, il peut s'avérer judicieux d'organiser des pourparlers de conciliation avec les requérants et l'opposant.

d) Décision du Conseil fédéral

Dans les procédures d'extension qui n'ont soulevé aucune opposition, la demande adressée au Conseil fédéral est normalement transférée au SG du DEFR dans les deux semaines suivant l'expiration du délai d'opposition. S'il y a eu des oppositions, le délai est de 4 à 8 semaines.

La décision du Conseil fédéral (considérations) signée par la Chancellerie fédérale est transmise dans un délai de deux jours aux requérants et aux éventuels opposants.

5.4.1.2 Durée

Partant des délais et dates susmentionnés, la durée de la procédure d'extension peut être la suivante (du dépôt de la demande à l'entrée en vigueur de l'extension) :

Nouvelle CCT / modifications nombreuses et complexes : 6 mois si la demande est complète et qu'il n'y a aucune opposition ; de 7 à 9 mois si la demande est incomplète et/ou s'il y a des oppositions.

Modifications simples : 3 mois si la demande est complète et qu'il n'y a aucune opposition ; de 4 à 5 mois si la demande est incomplète et/ou s'il y a des oppositions.

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, la pression exercée pour obtenir une accélération de la procédure est de plus en plus forte. Souvent, les entreprises ne sont pas en mesure ou pas disposées à respecter les CCT lorsqu'elles ne sont pas certaines que les entreprises étrangères ou les entreprises suisses dissidentes seront contraintes, si possible simultanément, à respecter les conditions minimums de travail. La question est donc de savoir si et comment la procédure pourrait être simplifiée, et ainsi accélérée, sans violer le mandat législatif.

5.4.1.3 Facteurs influençant la durée de la procédure

a) Formatage et activités de contrôle associées

La décision d'extension du Conseil fédéral est publiée dans la Feuille fédérale. Pour que cette publication puisse avoir lieu, la décision du Conseil fédéral doit se présenter dans un format déterminé. Ce format est préétabli par le Centre des publications officielles (CPO) qui coordonne les processus de publication de la Confédération. La préparation de la publication est complexe.

En 2010, toutes les commissions paritaires (CP) ont reçu la dernière décision du Conseil fédéral concernant leurs CCT étendues en format CPO et ont été priées d'utiliser ce format pour les futures demandes d'extension. Les parties aux CCT qui reprennent le format CPO peuvent bénéficier d'un traitement plus rapide de leur demande d'extension.

b) Dépôts de demandes sans coordination et présentant des lacunes

Dans la pratique, il arrive fréquemment que, dans les branches, plusieurs demandes d'extension soient déposées chaque année. Pour les parties contractantes, la répartition en deux ou plusieurs procédures peut être judicieuse, car de ce fait, les clauses de CCT présentant un faible risque d'opposition pourront être étendues relativement rapidement et celles qui présentent un risque d'opposition important un peu plus tard. De plus, une autre procédure a lieu pratiquement dans toutes les branches après la clôture des négociations salariales qui ont lieu généralement en fin d'année. Il peut donc se faire que trois ou quatre demandes d'extension par an soient déposées dans une branche par les partenaires sociaux, ce qui entraîne un surcroît de travail considérable pour le SECO.

De nombreuses demandes d'extension de CCT sont déposées au SECO en deux ou trois langues officielles. Les traductions réalisées par les partenaires sociaux sont parfois de mauvaise qualité, ce qui entraîne des contrôles supplémentaires et donc encore un retard dans la procédure.

c) Une matière interdisciplinaire

L'examen matériel des demandes d'extension demande des connaissances spécifiques dans différents domaines juridiques complexes. C'est ainsi que les CCT qui font l'objet d'une demande d'extension contiennent des clauses qui reposent sur le droit public du travail, le droit social et la législation sur l'assurance-accidents, ainsi que sur le Code des obligations. L'acquisition de ces connaissances demande énormément de temps et un mode de travail interdisciplinaire. Elles peuvent aussi donner lieu, en complément, à un échange intensif d'informations avec les autorités concernées, notamment avec l'Office fédéral de la justice, l'Office fédéral des assurances sociales, l'Office fédéral de la santé publique et avec d'autres services du SECO.

5.4.2 Procédure d'extension au niveau cantonal

5.4.2.1 Déroulement de la procédure

Les partenaires sociaux soumettent au canton la CCT pour laquelle une extension est demandée au canton afin que celui-ci procède à un examen préalable. Les cantons soumettent ensuite le texte au SECO pour que celui-ci procède à son tour à un examen avant sa publication, même s'il n'y a pas d'obligation légale de le faire. Ceci a pour but

notamment d'assurer que le contenu de la CCT pour laquelle l'extension est demandée soit approuvé. Les cantons soumettent en principe durant cette phase préalable les quorums qui sont alors déjà brièvement examinés par le SECO. On peut relever que les examens préalables sont transmis de façon informelle par les cantons, à savoir qu'ils les transmettent directement au collaborateur compétent du SECO avec qui ils ont l'habitude d'avoir un contact direct.

Une fois l'examen préalable terminé, le canton publie la demande d'extension dans la feuille officielle cantonale et transmet ensuite au SECO un texte d'information pour sa publication dans la FOSC. C'est la publication dans la feuille officielle cantonale qui fait partir le délai d'opposition, la publication dans la FOSC ayant uniquement valeur d'information.

Si une opposition est déposée auprès du canton, certains cantons ont la pratique de la soumettre systématiquement au SECO pour une prise de position. Il s'agit toutefois aux partenaires sociaux puis au canton de se prononcer en premier lieu quant au contenu de l'opposition.

Une fois le délai d'opposition passé ou si, dans le cas où une opposition a été déposée, elle a été rejetée, un arrêté cantonal d'extension de la CCT est décrété par le Conseil d'état cantonal. Cet arrêté est envoyé par le canton à la Chancellerie fédérale qui transmet au SECO la demande pour sa préparation en vue de son approbation. Le SECO transmet ensuite la demande au Chef du Département qui prend la décision finale.

5.4.2.2 Contenu

En ce qui concerne l'examen préalable, l'expérience montre que certains cantons soumettent les conventions collectives de travail au SECO sans véritablement procéder eux-mêmes à un tel examen. Leur compétence en la matière a été rappelée afin que les cantons assurent leur rôle d'autorité compétente, auprès des partenaires sociaux surtout, et qu'un échange entre autorités cantonale et fédérale soit garanti. Une collaboration insuffisante nuit en effet à la coordination des autorités et à la volonté de mettre en place une certaine uniformité dans la pratique en matière d'extension cantonale. La collaboration peut ainsi être améliorée à ce niveau là.

A ce sujet, si les cantons soumettent les conventions collectives de travail pour un examen préalable lors de leur entrée en vigueur, ils ne le font pas, du moins pas systématiquement, pour les prorogations, les remises en vigueur et des modifications, notamment si celles-ci sont de nature salariale. Même s'il n'est pas justifié dans tous les cas de soumettre chacune d'elles au SECO pour un examen préalable, il est utile que les cantons le fassent afin que le SECO puisse assurer un suivi de chaque dossier. Les cantons en ont été informés. Une telle pratique permet d'éviter entre autres que les cantons n'envoient des arrêtés cantonaux pour approbation sans que le SECO n'ait connaissance qu'une procédure est en cours et que des problèmes tant sur le plan matériel que formel ne se posent ensuite.

En ce qui concerne les oppositions, il arrive que certains cantons transmettent aussi directement au SECO l'opposition ainsi que la prise de position des parties sans se prononcer eux-mêmes. Ici aussi, leur compétence leur a été rappelée et il conviendra d'examiner dans les prochains mois si la pratique aura évolué.

5.4.2.3 Processus

Une étape à relever concerne les arrêtés cantonaux d'extension, car une fois ceux-ci décrétés, les cantons soumettent la demande d'approbation à la Chancellerie fédérale qui la transmet au Secrétariat général du Département qui l'envoie ensuite au SECO pour son traitement. La soumission des ordonnances cantonales qui doivent être approuvées par la Confédération à la Chancellerie fédérale ressort certes de la procédure légale (art. 61b LOGA, art. 27k OLAGA) mais il convient de relever que cette étape ne contribue pas à alléger la procédure et à accélérer le temps de traitement de la demande car le dossier revenant dans tous les cas au SECO pour sa compétence, l'envoi à la Chancellerie fédérale ne fait qu'en retarder le traitement, même si ce n'est que de quelques jours.

5.4.2.4 Appréciation

En raison du système fédéraliste suisse, ancré de longue date dans l'histoire du pays, les différents cantons présentent des cultures et des contextes différents, ce qui se répercute en partie aussi dans la pratique des cantons quant à l'extension des CCT cantonales. D'un autre côté, il revient à la Confédération (autrement dit au SECO qui prépare l'approbation de l'extension cantonale à l'attention du DEFR) de vérifier la légalité de l'extension, la Confédération s'en tenant à sa pratique de l'extension au niveau fédéral. Ces différents intérêts ont partiellement pour effet que la pratique de la Confédération en matière d'approbation est considérée par les cantons comme trop limitative parce qu'elle ne tient pas compte ou trop peu de la situation particulière dans laquelle se trouve le canton (p. ex. un canton frontalier avec de nombreux travailleurs frontaliers).

Il existe d'ailleurs des conflits d'intérêts de ce genre ou similaires dans tous les domaines où la Confédération exerce une fonction de surveillance des cantons et il n'est pas possible de les éliminer complètement. Le SECO s'efforce néanmoins de laisser une certaine marge de manœuvre aux cantons, dans les limites de la loi.

5.4.3 Interventions parlementaires actuelles sur la durée de la procédure d'extension

Le conseiller aux Etats Jean-René Fournier a déposé une initiative parlementaire proposant des modifications de la loi qui visent à ce que la procédure d'extension soit plus rapide (12.451 « Accélération de la procédure d'extension des conventions collectives de travail »). L'autorité compétente (SECO ou autorité cantonale) devrait prendre position par écrit sur la demande dans un délai de 30 jours. En cas de décision cantonale d'extension, la Confédération devrait également prononcer l'approbation dans un délai de 30 jours. Enfin, en cas de rejet de leur opposition, des frais entre 1 000 et 10 000 francs devraient être mis à la charge des opposants.

La commission d'examen du Conseil des Etats (Commission de l'économie et des redevances - CER-E) a suspendu cette initiative parlementaire le 27 août 2013 et présenté simultanément une motion (13.3668 « Améliorer l'application des mesures d'accompagnement et renforcer les instruments du partenariat social ») qui charge, entre autres, le Conseil fédéral de proposer des mesures permettant d'accélérer les procédures d'extension des CCT.

5.4.4 Position des associations d'employeurs et des syndicats

L'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers souhaitent un traitement plus rapide des procédures d'extension simples. Il est prévu d'examiner de quelle manière la

procédure d'extension pourrait être allégée dans le cas de simples adaptations de CCT (p. ex. nouveaux salaires minimaux). En revanche, dans les procédures où l'extension touche de nouvelles entreprises, il conviendra de reconsidérer les droits des opposants (p. ex. concernant le droit de consulter les dossiers, qui fait actuellement défaut).

L'Union syndicale suisse et le syndicat Unia sont en général favorables à un allègement de la procédure d'extension. A leur avis, il serait possible d'y parvenir en améliorant les directives, les check-lists et les formulaires pour le dépôt des demandes et en augmentant les ressources.

5.4.5 Conclusion

Comme c'est souvent le cas dans le cadre tant des extensions fédérales que des extensions cantonales, les cantons et les partenaires sociaux se plaignent du fait que la durée des examens préalables et de la décision d'extension, respectivement de l'approbation, est trop longue. Les intérêts en ce qui concerne la durée de la procédure d'extension sont contradictoires. Les partenaires sociaux ont intérêt à ce que l'extension soit prononcée rapidement après la demande. Le SECO, au contraire, doit veiller à ce que les procédures d'extension se déroulent correctement et à ce que les conditions requises pour l'extension soient scrupuleusement vérifiées.

Pour ce qui est de l'approbation des extensions cantonales, il faut relever que la double compétence des cantons et du SECO en la matière ne facilite pas une procédure rapide ou une amélioration du temps de traitement. Elle est cependant nécessaire afin d'assurer une pratique la moins hétérogène possible entre les cantons.

La LECCT prévoit également une procédure d'opposition, raison pour laquelle il est dans la nature des choses que tout cela dure un certain temps. Cependant, le SECO prend au sérieux les souhaits exprimés en faveur d'une exécution rapide des procédures d'extension. Il a déjà pris les mesures suivantes pour les accélérer :

- élaboration d'un concept de surveillance et de contrôle dans le domaine des CCT étendues ;
- mise à disposition d'un modèle électronique pour le dépôt des textes de CCT afin que les demandes puissent être publiées plus rapidement ;
- renforcement des ressources en personnel pour le traitement des procédures d'extension.

Les mesures suivantes sont susceptibles d'accélérer encore davantage les procédures d'extension:

- instauration de délais d'ordre pour les autorités et les requérants (p. ex. le SECO effectue l'examen formel des demandes d'extension dans un délai de 2 semaines et leur examen matériel dans un délai de 4 à 8 semaines ; les requérants de leur côté doivent renvoyer les documents manquants ou incomplets ou les motivations manquantes ou insuffisantes dans un délai de 30 jours) ;
- utilisation par les requérants du modèle électronique mis à disposition par le SECO pour le dépôt des textes de CCT ;

- inciter les partenaires sociaux à résoudre les problèmes de délimitation rencontrés dans le champ d'application d'une extension de CCT avec les associations concernées, et ceci avant le dépôt d'une demande d'extension. On évitera de ce fait des oppositions qui entraînent, comme on le sait par expérience, un retard parfois très important dans les procédures.

5.5 Contenu des clauses de CCT étendues

Les clauses des CCT qui sont régulièrement étendues concernent notamment les domaines de réglementation suivants :

- les salaires minimaux et leur augmentation,
- le treizième mois de salaire,
- les majorations pour travail de nuit, travail dominical et des jours fériés,
- les frais,
- l'augmentation des salaires effectifs,
- le temps de travail,
- les vacances,
- l'indemnité pour jours fériés,
- les heures supplémentaires
- le maintien du salaire en cas d'empêchements de travailler sans faute du travailleur,
- l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie,
- l'indemnité pour absences,
- les délais de résiliation,
- les contributions aux frais d'exécution et de formation continue,
- la formation continue,
- l'exécution de la CCT / les compétences des CP,
- les conséquences d'une violation de la CCT : peines conventionnelles et frais de contrôle infligés.

Comme le montrent les exemples ci-dessous, les mêmes domaines de réglementation ont des contenus conçus de manière parfois très différente d'une CCT à l'autre.

- Hormis le fait que chaque CCT a ses propres salaires minimaux, il y a parfois des catégories de salaires très différentes. Dans le secteur des services de sécurité, par exemple, il y a un salaire minimal différent pour chaque année de service jusqu'à la 12^e année de service. Dans la plupart des autres branches, il y a un salaire minimal

par catégorie de travailleurs, autrement dit aucun échelonnement en fonction des années de service.

- Certaines branches ont de vastes réglementations en matière de formation professionnelle continue (p. ex. l'industrie de la plâtrerie et de la peinture, qui a une CCT étendue séparée consacrée uniquement à la formation professionnelle continue), alors que d'autres CCT étendues n'y portent que peu d'attention (p. ex. dans l'industrie de la carrosserie, où un seul jour de travail rémunéré par année de travail est prévu pour la formation professionnelle continue), voire ne la réglementent pas du tout (comme dans les tuileries-briqueteries suisses).
- En ce qui concerne les contributions aux frais d'exécution, il existe deux systèmes. Pour une partie des CCT étendues, les contributions se mesurent en pourcentage du salaire AVS (souvent 0,7 %), alors que dans les autres CCT étendues les contributions ont un montant fixe (p. ex. 21 francs par mois).

5.6 Exécution des CCT étendues

5.6.1 Généralités

Les CCT sont des conventions privées. L'Etat ne participe ni aux négociations, ni à la signature, ni à l'exécution des CCT. C'est la raison pour laquelle il n'y a pas d'organe fédéral responsable de l'application et des contrôles des CCT. Les contrôles sont au contraire induits par les partenaires sociaux eux-mêmes ou par les commissions paritaires (CP) qu'ils ont désignées. L'activité de ces commissions n'est pas non plus surveillée par des autorités publiques.

L'activité de contrôle et de surveillance exercée par les CP s'applique également aux CCT dont le champ d'application a été étendu. La décision d'extension est certes un acte d'autorité publique qui relève du droit public, mais elle ne change rien au fait que la nature de la CCT et celle de l'activité des CP restent de droit privé.

5.6.2 Exécution de la Loi sur les travailleurs détachés

Avec l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes, les entreprises étrangères ont obtenu la possibilité de fournir des prestations de services en Suisse sans autorisation, si celles-ci n'excèdent pas 90 jours de l'année civile. Dans ce but, ils peuvent détacher des travailleurs en Suisse pour effectuer un travail. La loi sur les travailleurs détachés prévoit que les entreprises étrangères détachant du personnel respectent (aussi) les conditions de travail et de salaire suisses pendant la durée du détachement⁷², si celles-ci sont prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les conventions collectives de travail étendues et les contrats-types de travail.⁷³ La Ldét, bien que faisant partie du droit public, transfère le contrôle du respect de la loi autant que possible aux partenaires sociaux. Ceux-ci disposent déjà d'une grande expérience dans le contrôle des CCT, qu'elles soient étendues ou non. Etant donné qu'une grande partie des prescriptions

⁷² Par principe, les conditions de travail des travailleurs détachés sont soumises au droit de l'Etat où ils accomplissent habituellement leur travail.

⁷³ art. 2, al. 1, Ldét.

matérielles que doivent respecter les entreprises de détachement découle des CCT étendues, il allait presque de soi que le contrôle du respect de ces prescriptions soit confié aux commissions paritaires concernées.⁷⁴ Ce sont elles aussi qui connaissent le mieux la situation qui règne dans les différentes branches. Pour les domaines qui n'entrent pas dans la compétence des partenaires sociaux, ce sont les organes d'exécution des lois concernées qui sont compétents⁷⁵ (p. ex. les inspections cantonales du travail pour la loi sur le travail) ou subsidiairement, les autorités désignées par les cantons.⁷⁶

5.6.3 Les commissions paritaires⁷⁷

5.6.3.1 Organisation des commissions paritaires

Les commissions paritaires (CP) sont appelées « paritaires » parce qu'elles sont composées pour moitié de représentants des associations d'employeurs et pour moitié de représentants des syndicats. Les CP des différentes CCT étendues sont organisées de façon tout à fait différente. Il existe souvent une CP centrale (CPC) et des CP cantonales, en général une par canton. Il arrive aussi que plusieurs cantons n'aient qu'une CP commune (p. ex. dans le secteur du nettoyage en Suisse romande, pour les cantons JU, BE et NE). En règle générale, la CPC est une instance de recours pour les décisions des CP cantonales (p. ex. concernant les peines conventionnelles). Le secteur principal de la construction constitue une exception : les décisions de la CP cantonale sont définitives dans le cadre du système des CCT et ne peuvent pas être transmises à la Commission paritaire suisse d'application (CPSA). Mais, à côté de cela, il existe aussi des CCT qui n'ont qu'une CP (centrale), comme par exemple dans la branche des échafaudeurs ou dans celle l'hôtellerie-restauration.

Les CP sont composées à part égale de représentants des employeurs et des travailleurs. Dans les CP cantonales, il y a entre 3 et 8 représentants de chaque côté, donc au total entre 6 et 16 membres. Les CPC sont un peu plus grandes (jusqu'à 16 membres). Les secrétariats des CP sont gérés par des permanents syndicaux, des employés des associations d'employeurs ou des personnes embauchées en commun par les partenaires sociaux. Les permanents syndicaux ne sont généralement pas compétents pour une, mais pour plusieurs CP. La CCT romande du second œuvre a des CP qui sont composées, du côté des employeurs, de représentants de différentes (sous-)branches.

Les CP sont en règle générale des personnes morales, à savoir des associations au sens des articles 60 ss du CC. Il existe aussi des CP qui ont été créées sous forme de société simple (art. 530 ss CO). La CPSA du secteur principal de la construction constitue là aussi une exception, puisqu'elle est considérée comme une instance désignée par les parties à la CN⁷⁸. Les tâches et le mode de fonctionnement des CP sont stipulés dans les différentes CCT et fréquemment dans des règlements ou statuts. Certaines CCT prévoient que la CP peut également confier des tâches d'exécution concrètes à des tiers.

⁷⁴ art. 7, al. 1, let. a, Ldét.

⁷⁵ art. 7, al. 1, let. c Ldét.

⁷⁶ art. 7, al. 1, let. d, Ldét.

⁷⁷ Les observations faites dans ce chapitre reposent principalement sur une enquête menée auprès de représentants de quelques CP centrales (secteur du montage d'échafaudages, industrie de la plâtrerie et de la peinture, secteur principal de la construction, branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunications, branche romande du second œuvre, secteur du nettoyage de Suisse romande).

⁷⁸ Convention nationale du secteur principal de la construction

En ce qui concerne la révision des comptes annuels, la pratique diffère dans la mesure où soit toutes les CP sont révisées par le même organe de révision, soit chaque CP a son propre organe de révision.

5.6.3.2 Exécution des CCT par les CP

Il faut faire une distinction entre les contrôles des postes de travail ⁷⁹ et les contrôles de la comptabilité salariale. Les contrôles des postes de travail sont réalisés par des associations de contrôle ⁸⁰, en partie par des membres des CP. En règle générale, les associations de contrôle sélectionnent elles-mêmes les entreprises qu'elles contrôlent. Alors que les contrôles des postes de travail ne sont généralement pas annoncés, ceux de la comptabilité salariale font toujours l'objet d'un avis préalable. Les contrôles de comptabilité salariale sont réalisés par des spécialistes indépendants, sur mandat des CP, parfois aussi par des fiduciaires. Dans le secteur du nettoyage de la Suisse romande, les contrôles sont toujours annoncés à l'avance.

Déroulement typique d'un contrôle dans une entreprise dont le siège est établi en Suisse ⁸¹:

- contrôle des postes de travail par l'association de contrôle ;
- l'association de contrôle fait un rapport à la CPN, avec demande ;
- la CPN (commission) décide s'il y a lieu de faire un contrôle de la comptabilité salariale ;
- cette décision est suivie d'un mandat écrit de la CPN au contrôleur de comptabilité salariale ; parallèlement, l'entreprise à contrôler est également informée dudit contrôle imminent par courrier ;
- le contrôleur convient d'un rendez-vous avec l'entreprise ;
- le contrôleur effectue le contrôle de la comptabilité salariale dans l'entreprise ;
- il transmet le rapport de contrôle à la CPN, accompagné d'une prise de position de l'entreprise ;
- la commission de la CPN prend une décision concernant les constatations du contrôle de la comptabilité salariale et la communique à l'entreprise en y joignant une « information sur les voies de recours » (possibilité d'adresser un recours au Comité de la CPN dans un délai de 30 jours) ;
- lorsqu'une entreprise n'est pas d'accord avec la décision rendue sur recours, une poursuite est engagée. Si l'entreprise fait opposition aux poursuites, la CPN doit réclamer le recouvrement du montant dû en intentant une action auprès du tribunal compétent. Il y aurait alors souvent un accord devant le juge de paix ;

⁷⁹ Dans le secteur principal de la construction et dans le second œuvre, on parle de « contrôles de chantiers ».

⁸⁰ Les associations de contrôle sont des associations organisées au niveau cantonal qui, en règle générale, interviennent sur mandat de diverses CP de CCT étendues et du canton et qui sont notamment chargées de contrôler les conditions de salaire et de travail tant d'entreprises indigènes que d'entreprises étrangères. D'autres informations peuvent être consultées sur les sites Internet suivants : <http://www.aks-so.ch/> <http://www.arbeitskontrollstelle-zh.ch/> <http://www.baustellenkontrolle-bs.ch/> <http://www.amkbe.ch/>

⁸¹ Exemple : CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication.

- éventuellement, nouveau contrôle si l'entreprise a été sanctionnée.

La Suisse romande a parfois tendance à donner aux entreprises la possibilité de corriger les infractions aux CCT avant d'infliger une peine conventionnelle. Mais, en cas de récidive, les CP sont moins tolérantes.

Le fait que les différentes CP cantonales veillent à une pratique homogène dans l'exécution présente les avantages suivants :

- formations régulières (c.-à-d. tous les un à deux ans) des membres des CP par la CPN ;
- envoi de matériel d'information par la CPN (règlements, directives, brochures d'information) ;
- la CPN joue un rôle d'organe d'interprétation de la CCT ;
- mise en ligne d'informations sur le site Internet ;
- contacts téléphoniques ;
- participations de membres de la CPN à des réunions des CP cantonales ;
- CPN composée de membres des CP cantonales ;
- financement des activités des CP cantonales par la CPN ; fourniture d'un rapport d'activités des CP cantonales à la CPN.

5.6.3.3 Répercussions des mesures d'accompagnement sur l'activité des CP

Les mesures d'accompagnement ont eu un impact sensible sur l'activité des CP. C'est ainsi que l'ampleur des contrôles a nettement augmenté dans l'ensemble. Les mesures d'accompagnement ont également généré la création des associations de contrôle qui, en règle générale, réalisent aujourd'hui les contrôles des postes de travail. Du point de vue qualitatif, des différences existent dans les contrôles menés par les associations de contrôle et des besoins d'amélioration se font encore sentir parfois. L'activité de contrôle (par les CP, les associations de contrôle et les contrôleurs de comptabilité salariale) est devenue plus professionnelle depuis l'instauration des mesures d'accompagnement, mais elle peut encore être améliorée. Dans l'ensemble, on constate une judiciarisation de l'activité des CP.

Une analyse menée à l'automne 2011 sur différentes questions concernant l'exécution des mesures d'accompagnement a révélé que le système de contrôle des conditions de salaire et de travail est présent dans les branches dotées de CCT étendues et que les contrôles y sont effectivement réalisés. En ce qui concerne le traitement en aval par les CP des infractions salariales constatées, il s'avère toutefois que toutes les branches ne disposent pas de l'organisation nécessaire pour pouvoir assurer ensuite le traitement des résultats des contrôles salariaux. Des témoignages issus de différentes sources indiquent que certes, les CP centrales de grandes branches ont créé les structures nécessaires et sanctionnent aussi les infractions salariales, mais, les CP régionales, en particulier, semblent être confrontées à leurs limites, en raison du manque de professionnalisation et d'une organisation insuffisante.

Il en résulte que souvent, certaines décisions ou résultats de contrôles ne sont pas transmis aux autorités cantonales pour faire sanctionner les employeurs contrevenants. Le SECO va aborder ce problème en concertation avec des représentants des partenaires sociaux et des CP, avec pour objectif que les CP centrales coopèrent avec leurs CP pour parvenir à une exécution professionnelle de la LDét.⁸²

Le problème est de faire valoir les créances envers des entreprises étrangères détachant des travailleurs. Lorsque les entreprises de détachement ne veulent pas payer de leur plein gré les contributions aux frais d'exécution, les frais de contrôle imposés et les peines conventionnelles⁸³, il est actuellement pratiquement impossible d'obtenir le recouvrement de ces sommes. L'introduction d'une caution dans les CTT étendues (cf. point 6.2) est, dans l'optique actuelle, la seule possibilité pour les CP d'imposer le paiement de créances à des entreprises dont le siège est à l'étranger.

Depuis les mesures d'accompagnement, les entreprises de location de services font également l'objet de contrôles intensifs. Après les infractions massives constatées au début, la situation s'est beaucoup améliorée, notamment dans les grandes entreprises de location de services.

⁸² Rapport final du groupe de travail chargé d'examiner l'exécution des mesures d'accompagnement, du 27 janvier 2012.

⁸³ De 50 à 60 % environ (dans le montage d'échafaudages) et de 20 à 50 % (dans la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunications) paieraient ces créances de leur plein gré.

5.6.3.4 Collaboration et coordination

Il existe une collaboration institutionnalisée entre les différentes CP, la Communauté d'intérêt des commissions paritaires (IG PBK) et l'InkassoPool⁸⁴. L'IG PBK est un organe d'information et de coordination de différentes CPC, qui décide au cas par cas s'il doit engager une démarche de communication commune vers l'extérieur (notamment vis-à-vis du SECO). L'IG PBK a été fondé suite aux besoins accrus de coordination entre les différentes CPC ainsi qu'avec le SECO - notamment en liaison avec les mesures d'accompagnement et la location de services. Différentes CPC de la branche du second œuvre se sont regroupées sous l'enseigne « Inkassopool », dont le but est le recouvrement des contributions aux frais d'exécution pour les agences de placement et les entreprises (étrangères) détachant des travailleurs.

Par ailleurs, les CP collaborent dans le cadre des associations de contrôle et en cas de difficultés de délimitation du champ d'application de certaines CCT étendues dans les entreprises. Cependant, il règne aussi çà et là un patriotisme cantonal et un certain esprit sectoriel, qui rendent la collaboration plus difficile (p. ex. dans la branche romande du second œuvre). C'est ainsi que dans la branche romande du second œuvre, il est difficile d'imposer une pratique homogène dans les peines conventionnelles, bien qu'il existe un règlement des CPC à ce sujet.

Aux dires des représentants des CP, la collaboration avec le SECO s'est améliorée, il y aurait aujourd'hui plus de contacts et de dialogues. On se félicite des « journées d'échanges CPC – SECO » qui ont lieu depuis 2008, mais il serait regrettable que les décisions prises ne soient partiellement pas appliquées ou seulement avec lenteur. Les contacts directs avec les collaborateurs du SECO et leur disponibilité sont appréciés des partenaires sociaux.

Du point de vue du SECO, il faut retenir que la charge de la coordination, de la collaboration et de la surveillance a très sensiblement augmenté depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement et qu'elle va continuer à croître.

5.6.4 Problème dans le domaine du détachement de travailleurs

Le fait que des entreprises étrangères qui, par principe, relèvent d'un système juridique étranger, accomplissent des travaux en Suisse et soient soumises, du moins partiellement, aux lois suisses pendant cette période, peut générer différents problèmes. Il y a par exemple des entreprises dont les travailleurs ne séjournent que pour une courte durée en Suisse, ce qui rend l'exécution de contrôles considérablement plus difficile. En l'espèce, les commissions ne disposent pas de beaucoup de temps pour procéder à un contrôle. Si les travailleurs détachés ont déjà quitté la Suisse, les contrôles sur place (p. ex. sur un chantier) ne sont de facto plus possibles. Il est certes encore possible de demander a posteriori des décomptes de salaires par écrit à l'étranger, mais cette démarche pose de gros problèmes si l'entreprise étrangère refuse de produire les documents exigés. Un procès à l'étranger est lié à de nombreuses incertitudes. Premièrement, il n'est pas certain qu'un tribunal étranger s'estime compétent en la matière. Deuxièmement, on ignore quel droit ce tribunal appliquera éventuellement. Enfin, troisièmement, l'exécution d'un jugement rendu n'est pas non plus garantie. Un procès en Suisse est, en revanche, nettement plus simple. Cependant, il n'y a généralement pas de for judiciaire en Suisse pour les actions menées contre des entreprises

⁸⁴ Service de recouvrement des contributions professionnelles et des contributions aux frais d'exécution pour les agences de placement et les entreprises détachant des travailleurs ; www.inkassopool.ch

étrangères, raison pour laquelle l'introduction d'une action en Suisse n'est possible qu'en théorie.

Les problèmes d'exécution précités ne concernent pas seulement les activités de contrôle, mais aussi le recouvrement des contributions aux frais d'exécution et de formation continue prévues dans les CCT étendues. Les entreprises étrangères détachant du personnel doivent, en effet, non seulement respecter les directives concernant les salaires et le temps de travail, mais aussi payer les contributions de contrôle et d'exécution⁸⁵, ainsi que les contributions aux frais de formation continue⁸⁶. Si certaines entreprises de détachement refusent de verser ces contributions, les CP n'ont pratiquement aucune possibilité de les réclamer. Une poursuite pour dettes d'argent n'est possible et pertinente que lorsque le débiteur séjourne en Suisse ou du moins qu'il y possède des avoirs patrimoniaux. De plus, le débiteur peut faire opposition et stopper la poursuite. Le créancier doit alors engager une procédure civile ordinaire, ce qui nous fait revenir aux problèmes décrits ci-dessus pour imposer le recouvrement.

Le déficit en matière d'exécution concerne également les clauses de CCT qui prévoient le dépôt d'une somme d'argent (ou d'une garantie bancaire) à titre de caution. Il s'agit alors d'une caution que l'employeur⁸⁷ doit fournir au profit de la commission paritaire à titre de sûreté pour les contributions aux frais d'exécution et de formation continue dont il est redevable, ainsi que pour les éventuelles peines conventionnelles prononcées (p. ex. en cas de violations des clauses de la CCT étendues).

Nous renvoyons par ailleurs aux observations du point 6.2. concernant la caution.

Une autre problématique concerne la pseudo-indépendance ou l'indépendance fictive, à savoir qu'il peut arriver que des travailleurs détachés de l'étranger en Suisse soient désignés comme indépendants pour échapper aux dispositions de la loi du fait que les indépendants ne sont pas assujettis aux mesures d'accompagnement. C'est pourquoi les indépendants sont tenus de prouver leur statut au moment de débiter leur activité en Suisse et sur demande des organes de contrôles, ils doivent en fournir les preuves, en mettant par exemple à disposition une attestation du registre professionnel attestant de leur statut.

5.6.5 Contributions aux frais d'exécution

Le contrôle et l'exécution des conventions collectives de travail sont liés à une grande charge de travail et donc à des frais en conséquence. Lorsque le champ d'application d'une CCT a été étendu, les dissidents⁸⁸ doivent respecter les clauses matérielles de la CCT, mais ne participent pas aux frais de l'exécution. Etant donné que les dissidents doivent eux aussi être contrôlés, et que les contributions des membres ne suffisent parfois plus pour cette fonction, ceux qui occasionnent les frais de contrôle doivent y participer financièrement. A cet effet, la loi prévoit que le paiement de frais d'exécution et/ou de contribution à la formation continue peut être imposé aux non-membres en déclarant les clauses de CCT correspondantes comme étant étendues.

⁸⁵ Selon l'art. 8a de l'Ordonnance sur les travailleurs détachés.

⁸⁶ Aux termes de l'art. 2, al. 2^{bis}, Ldét. Ceci n'est toutefois valable que pour des détachements durant plus de 90 jours par an. La cotisation est due à partir du 91^e jour.

⁸⁷ Nous ne parlons pas ici des cautions qu'un travailleur doit fournir à son employeur (art. 330 CO).

⁸⁸ Autrement dit, les employeurs et les travailleurs qui ne sont pas membres des associations contractantes.

Toutefois, pour ne pas trop accabler les dissidents, la loi prévoit que les contributions aux frais de contrôle exigés des dissidents ne dépassent pas les montants qu'on obtient en répartissant les frais effectifs de manière égale entre tous les employeurs et entre tous les travailleurs.⁸⁹ L'affiliation à une association présente encore d'autres avantages (p. ex. conseil juridique), les contributions aux frais d'exécution prévues dans l'extension d'une CCT doivent être nettement moins élevées.

5.6.6 Remboursement des contributions aux frais d'exécution

Les dissidents sont tenus de payer les contributions aux frais d'exécution prévus dans les CCT étendues. Ils participent ainsi aux frais de contrôle supplémentaires qu'ils occasionnent, car à partir de l'entrée en vigueur de l'extension, les commissions paritaires ont un nombre nettement plus grand d'entreprises et de travailleurs à contrôler qu'avant l'extension. L'obligation pour les dissidents de payer ces contributions concernent les entreprises non organisées de la branche, les entreprises de location de services et les entreprises étrangères détachant du personnel en Suisse, ainsi que leurs travailleurs respectifs.

Contrairement aux dissidents, les membres paient aussi leurs cotisations d'adhérents en plus des contributions aux frais d'exécution qui ont été étendues. Ces cotisations sont celles que les employeurs et les travailleurs doivent verser aux associations d'employeurs et aux syndicats. Les adhérents sont donc soumis à une double charge. Les parties contractantes des CCT étendues craignent que leurs adhérents puissent être tentés de quitter l'association à cause de cette charge, car tant que l'extension de la CCT est en vigueur, ils bénéficient tout de même de ses avantages. Les parties contractantes tentent donc de réduire cette double charge pour leurs adhérents. Il arrive fréquemment que les contributions aux frais d'exécution soient entièrement ou partiellement remboursées aux travailleurs syndiqués, il arrive même qu'on renonce directement à les prélever. Dans certains cas, le remboursement est limité à 80 % de la cotisation d'adhérent.

Le remboursement de contributions aux frais d'exécution n'est admissible qu'à condition que les associations aient de leur côté des dépenses⁹⁰ au sens des buts visés par les contributions, pour des montants correspondant au moins au total des sommes remboursées. Les parties à la CCT doivent remettre périodiquement au SECO ou aux autorités cantonales compétentes un récapitulatif dans lequel elles déclarent leurs dépenses pour l'exécution de la CCT (soit pour les tâches fixées pour l'utilisation des contributions).

5.6.7 Financement des charges des CP pour les entreprises détachant du personnel en Suisse

En application de la Ldét, les partenaires sociaux doivent contrôler si les entreprises détachant du personnel en Suisse respectent aussi la CCT. De ce fait, ils assument donc une tâche incombant normalement à l'Etat et ont fait une demande de dédommagement financier pour ce surcroît de charge.

Cette demande a été satisfaite dans la loi sur les travailleurs détachés, puisqu'elle stipule que le Conseil fédéral et les cantons règlent les indemnités à verser aux organes chargés du contrôle de l'application de la loi.⁹¹ En application de cette loi, l'Ordonnance du Conseil

⁸⁹ art. 3, al. 2, let. b, LECCT).

⁹⁰ Ces remboursements peuvent se faire sous forme de prestations de services (p. ex. activités de contrôle réalisées sur ordre de la CP et non dédommagées) ou en sommes d'argent.

⁹¹ art. 7, al. 5, Ldét.

fédéral prévoit que les partenaires sociaux parties à une CCT étendue ont droit à l'indemnisation des frais qu'entraîne pour eux l'application de la loi en sus de l'exécution habituelle de la CCT.⁹² Les détails de l'indemnisation sont fixés soit par la Direction du travail du SECO, soit par les cantons.⁹³ ⁹⁴ Les indemnités accordées par la Confédération sont réglementées comme suit entre le SECO et les commissions paritaires respectives : fixation du nombre minimum de contrôles à effectuer par année civile ; fixation d'un budget plafond, sur la base de frais d'un montant de 500 francs pour un contrôle standard (temps consacré : jusqu'à 8 heures) et de 80 francs de l'heure pour les contrôles spéciaux (plus de 8 heures consacrées).

En versant les contributions aux frais d'exécution prévues dans les CCT étendues, les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs paient au moins une partie des contrôles qu'ils occasionnent. Comme évoqué ci-dessus, l'Etat dédommage aussi les contrôles réalisés par les CP dans les entreprises de détachement.

Les deux indemnités ont le même but, ce qui donne lieu à certaines questions de délimitation, qui ont été résolues comme suit dans les accords de subventions : les recettes des organes paritaires provenant de contributions aux frais d'exécution, de frais de contrôle et de peines conventionnelles payées par des entreprises étrangères détachant du personnel sont utilisées pour des tâches en corrélation directe avec les activités de contrôle. Ces organes sont tenus de faire chaque année un rapport au SECO sur l'utilisation de ces recettes. Les éventuels excédents sont déduits de l'aide financière de l'Etat.

5.6.8 Différences dans la pratique des organes d'exécution des CCT

Les commissions paritaires désignées par les partenaires sociaux sont responsables de l'exécution des CCT. Ce faisant, il peut y avoir, en fonction de la CCT, une seule CP pour l'ensemble du champ d'application géographique ou plusieurs commissions régionales.

Au niveau des activités d'exécution, il y a donc un risque de voir les CP recourir, vis-à-vis des employeurs dissidents, à une pratique différente (plus sévère) de celle appliquée aux membres des associations. De plus, lorsque plusieurs commissions régionales opèrent parallèlement dans la même branche, il peut y avoir des différences (parfois importantes) dans la pratique de l'exécution.

5.6.9 Organe de contrôle spécial

La loi⁹⁵ prévoit la possibilité pour les employeurs et les travailleurs auxquels la CCT est étendue de demander à l'autorité compétente de désigner, à la place de l'organe de contrôle institué par la convention, un organe de contrôle indépendant des parties. Cet organe spécial peut également être désigné à la demande des parties contractantes lorsqu'un employeur ou un travailleur non participant à la convention refuse de se soumettre à un contrôle de l'organe paritaire.

Les autorités compétentes pour désigner un organe de contrôle spécial sont le SECO (pour une extension qui a été prononcée par le Conseil fédéral) ou l'autorité compétente du canton (pour une extension cantonale). Cette réglementation des compétences a été introduite avec les mesures d'accompagnement. Auparavant, le canton était compétent dans

⁹² art. 9, al. 1, Ldét.

⁹³ art. 9, al. 3, Ldét.

⁹⁴ La Confédération prend en charge l'indemnisation dans le cas d'arrêtés d'extension prononcés par le Conseil fédéral, alors que dans le cas d'une extension cantonale, ce sont les cantons qui assument cette indemnisation.

⁹⁵ art. 6 LECCT.

tous les cas, ce qui était plus judicieux en soi, puisqu'il s'agit toujours du contrôle d'une entreprise dont le siège est établi dans un canton déterminé et où par conséquent les autorités sont mieux à même de connaître un organe de contrôle approprié sur place.

Les frais de contrôle sont généralement à la charge de l'employeur qui demande un contrôle spécial ou qui a refusé de se soumettre au contrôle de l'organe paritaire.

5.6.10 Conclusion

Les mesures d'accompagnement ont eu un impact sensible sur l'activité de contrôle des CP ; le travail consacré aux contrôles a nettement augmenté. Dans l'ensemble, l'activité de contrôle (par les CP, les associations de contrôle et les contrôleurs de comptabilité salariale) est devenue plus professionnelle depuis l'adoption des mesures d'accompagnement, mais elle peut encore être améliorée.

Depuis les mesures d'accompagnement, les entreprises de location de services font également l'objet de contrôles intensifs. Après les infractions massives constatées au début, la situation s'est beaucoup améliorée, notamment dans les grandes entreprises de location de services.

De même, la collaboration et la coordination entre les divers organes d'exécution revêtent une plus grande importance depuis les mesures d'accompagnement. La charge de travail du SECO pour la coordination, la collaboration et la surveillance a ainsi elle aussi nettement augmenté.

Les autorités compétentes pour désigner un organe de contrôle spécial sont le SECO (pour une extension qui a été prononcée par le Conseil fédéral) ou l'autorité compétente du canton (pour une extension cantonale). Cette réglementation des compétences n'a été introduite qu'avec les mesures d'accompagnement. Auparavant, le canton était compétent dans tous les cas, ce qui était plus judicieux en soi, puisqu'il s'agit toujours du contrôle d'une entreprise dont le siège est établi dans un canton déterminé et où par conséquent les autorités sont mieux à même de connaître un organe de contrôle approprié sur place. Il convient donc de songer à réintroduire l'ancienne réglementation des compétences par une modification de la loi.

5.7 Champ d'application des CCT étendues

5.7.1 Problèmes de délimitation entre les branches

Les conventions collectives de travail s'appliquent à une branche spécifique de l'économie. Certaines branches sont difficiles à différencier d'autres branches, par ex. parce que certaines activités peuvent être usuelles dans plusieurs branches. Ce problème existe déjà depuis un certain temps dans le cadre de l'extension du champ d'application car des oppositions sont régulièrement formulées dans certaines branches. Ce problème de délimitation concerne par ex. :

- l'artisanat du métal (CCT étendue) et l'industrie des métaux (pas d'extension) ;
- Le secteur principal de la construction (extension) et l'horticulture (pas d'extension) ;

- le secteur de la construction en bois (menuiseries, extension) et diverses autres branches présentant également une extension du champ d'application (ébénisterie, branche des toitures et façades, systèmes de plafonds et d'aménagements intérieurs).

En raison des oppositions, des accords privés ont souvent été conclus entre les opposants (généralement des associations) et les partenaires sociaux concernés, entraînant une définition plus précise du champ d'application. En vue d'une meilleure délimitation dans certaines branches, des critères de délimitation subjectifs (comme par ex. l'affiliation à une association⁹⁶) relevant du champ d'application de l'extension ont été utilisés à titre exceptionnel pour atténuer le problème.

Il y a aussi d'autres délimitations qui n'ont pas encore été clarifiées. Ainsi, dans certains cantons, l'extension du champ d'application dans le second œuvre romand englobe aussi entre autres le secteur de la construction en bois, bien que cette branche possède sa propre extension à l'échelle nationale. Il n'y a eu aucune opposition jusqu'à présent et nous n'avons connaissance d'aucune difficulté dans la pratique.

Le SECO s'efforce de définir le champ d'application opérationnel d'une extension le plus précisément possible et de manière à éviter tout recoupement avec le champ d'application d'autres CCT étendues. Dans l'éventualité où il y aurait malgré tout des recoupements, des accords de délimitation seront conclus dans la pratique entre les associations.

Dernièrement, les problèmes de délimitation se sont multipliés entre les branches. Force a été de constater que les associations d'employeurs concernées se sont obstinées à camper sur leurs positions respectives. Les associations n'ont donc pas réussi à trouver un terrain d'entente et de plus en plus d'oppositions ont été formulées à l'encontre des demandes d'extension, retardant ainsi considérablement la procédure d'extension (cf. aussi à ce sujet l'alinéa 6.9).

5.7.2 Entreprises mixtes

Une entreprise peut rassembler des membres de différents groupes professionnels possédant éventuellement leur propre CCT. La question est de déterminer quelle CCT doit s'appliquer à quels travailleurs. Il y a en principe deux possibilités à cet égard : soit une CCT s'applique à tous les employés de l'entreprise concernée (principe d'unité tarifaire), bien qu'ils appartiennent à différents groupes professionnels, soit deux conventions collectives de travail (ou plus) s'appliquent conjointement (règle de la spécialité).

Principe d'unité tarifaire : en l'absence d'une délimitation claire entre les différentes activités au sein d'une entreprise et/ou si les employés sont polyvalents et constamment réaffectés, la CCT s'applique en principe à l'activité clé de l'entreprise. Cette CCT s'applique ainsi à tous les employés de l'entreprise, y compris s'ils sont « étrangers à la branche » du point de vue de la CCT. Exemple : outre les menuisiers, une menuiserie emploie aussi plusieurs peintres, qui n'effectuent cependant pas de travaux de peinture à leur compte pour des tiers, mais uniquement des travaux de peinture internes à l'entreprise.

⁹⁶ L'arrêté du Conseil fédéral relatif à l'extension du champ d'application de la CCNT pour l'artisanat du métal exclut les entreprises de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux qui sont membres de l'association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM).

Il n'est pas toujours facile de déterminer l'activité clé d'une entreprise. Il faut tenir compte, par exemple, du chiffre d'affaires réalisé, du bénéfice dégagé ou du nombre d'employés.

Règle de la spécialité : en revanche, si une entreprise est composée de différentes divisions présentant une certaine indépendance en matière d'organisation, les CCT spécifiques à la branche et applicables aux activités correspondantes s'appliquent en principe de façon analogue. A cet égard, il n'est pas nécessaire que les différentes divisions soient aussi indépendantes d'un point de vue juridique. Exemple : une entreprise de construction dirige aussi une menuiserie et les employés sont clairement affectés à l'une ou l'autre des divisions. Les employés du secteur de la construction sont soumis à la convention nationale pour le secteur principal de la construction, tandis que les menuisiers relèvent de la CCT pour la menuiserie.

5.7.3 Interventions parlementaires relatives au champ d'application

Deux interventions parlementaires de teneur quasiment identique (interpellations urgentes 12.3031 du conseiller aux Etats Hannes Germann et 12.3041 du groupe libéral-radical, « Halte à l'extension rampante du champ d'application des conventions collectives aux entreprises d'autres branches ») ont soutenu que le Conseil fédéral tend aujourd'hui, sur mandat du SECO, à prononcer trop facilement l'extension des clauses des conventions collectives. Cela aurait été le cas pour l'extension du champ d'application de la CCT de la branche du travail temporaire et menacerait aussi la demande des parties à la CCNT pour l'hôtellerie et la restauration concernant l'extension du champ d'application de l'extension de leur CCNT.

Dans sa réponse du 9 mars 2012 aux questions posées dans les interpellations, le Conseil fédéral a notamment adopté la position suivante :

- Dans ses décisions, le Conseil fédéral prend en compte les prescriptions de la LECCT et n'étend pas le champ d'application d'une CCT à des branches qui ne sont pas couvertes par ladite CCT. Il n'y a pas de nouvelle pratique en la matière.
- La procédure d'extension du champ d'application d'une CCT est un type particulier de procédure législative auquel ni la loi fédérale sur la procédure administrative ni le droit constitutionnel d'être entendu ne sont applicables. La LECCT contient de façon exhaustive les droits des personnes concernées par l'extension d'une CCT. La loi leur permet de formuler une opposition écrite et fondée, mais ne leur donne pas le droit, en revanche, à participer plus largement à la procédure. Par ailleurs, la loi sur la transparence ne prévoit pas d'accéder aux dossiers pendant la durée de la procédure d'extension.
- La LECCT exclut que le champ d'application d'une CCT soit étendu à d'autres branches économiques que celles représentées par les parties contractantes de la CCT. En revanche, l'extension peut s'appliquer en principe à une partie d'une entreprise si la partie en question relève de la branche économique représentée par les parties à la CCT et qu'elle est en concurrence avec les entreprises régies par la CCT.
- L'arrêté d'extension n'est donc pas une décision contre laquelle il est possible de recourir. La possibilité octroyée aux personnes concernées par une extension de faire opposition à la demande d'extension permet à ces personnes d'exposer leur

point de vue, comme lors d'une consultation dans le cadre d'une procédure législative. Dans ses considérations, le Conseil fédéral prend position par rapport aux arguments exposés par les opposants.

6 Problématiques / nouveaux développements

6.1 La location de services

6.1.1 Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services

Depuis le début des années 90, les entreprises de location de services sont tenues, conformément à la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), de respecter les dispositions relatives aux salaires et au temps de travail des CCT étendues dans la mesure où l'entreprise dans laquelle s'effectue la prestation est soumise à une telle CCT.

Depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement renforcées relatives à la libre circulation des personnes le 1^{er} avril 2006, les entreprises de location de services sont également tenues de respecter d'autres dispositions des CCT étendues. Il s'agit notamment de dispositions concernant :

- les contributions aux frais de formation continue et d'exécution
- les contributions de retraite anticipée
- les peines conventionnelles et l'imputation de frais de contrôle en cas d'infractions à une CCT.

Les contributions aux frais de formation continue et d'exécution ainsi que les contributions de retraite anticipée flexible sont dues depuis le premier jour de travail effectué par un employé placé dans un domaine couvert par une extension qui prévoit le versement de telles contributions.

La loi sur le service de l'emploi et la location de services prévoit expressément une obligation pour le bailleur de renseigner les organes paritaires compétents (art. 17, al. 3 de la LSE). Le bailleur doit notamment présenter à l'organe paritaire tous les documents permettant de vérifier que les conditions de travail sont conformes à l'usage local, notamment le contrat de travail (art. 19 de la LSE) et le contrat de location de services (art. 22 de la LSE), qui contiennent les informations nécessaires au contrôle des conditions de travail et de salaire.

6.1.2 CCT de la branche du travail temporaire

Par décision du 12 décembre 2011, le Conseil fédéral a étendu pour la première fois le champ d'application d'une CCT pour la location de services. Les parties à cette CCT sont l'association des employeurs (swissstaffing) et les associations de travailleurs unia, syna, SEC Suisse et Employés Suisse.

L'extension du champ d'application de la CCT de la branche du travail temporaire, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, s'applique à toutes les entreprises qui :

- a. sont titulaires d'une autorisation fédérale ou cantonale de location de services conformément à la loi sur le service de l'emploi et la location de services, et
- b. sont assurées auprès de la SUVA dans la classe 70C conformément à l'article 66 de la loi sur l'assurance-accidents, et
- c. présentent, pour le personnel dont les services sont loués, une masse salariale d'au moins 1 200 000 francs par année civile.

En ce qui concerne le personnel, l'extension s'applique à tous les employés dont les services sont loués par ces entreprises, à l'exception des employés dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA (actuellement 126 000 francs par an) et des employés qui sont loués par des entreprises agricoles en difficulté (par ex. absences pour cause de vacances et incapacités de travailler des chefs d'entreprises ou pics de travail). Afin que les entreprises concernées puissent s'adapter à la nouvelle situation résultant de l'extension du champ d'application de la CCT de la branche du travail temporaire, le Conseil fédéral a prévu un délai transitoire de trois mois à partir de l'entrée en vigueur de l'extension. Durant ce délai transitoire, les organes d'exécution de la CCT de la branche du travail temporaire peuvent effectuer des contrôles, mais ne peuvent pas prononcer de peines conventionnelles, ni imputer des frais de contrôle aux employeurs en cas d'éventuelles infractions à la CCT.

La CCT de la branche du travail temporaire couvre toutes les CCT étendues ainsi que certaines CCT sans extension et reprend leurs dispositions concernant les salaires, les temps de travail, les vacances et les jours fériés, ainsi que les éventuelles clauses relatives à la retraite anticipée. La CCT contient en outre des dispositions séparées relatives aux délais de résiliation, à la LPP, à l'exécution et à la formation continue, ainsi qu'aux indemnités journalières en cas de maladie. Une contribution aux frais d'exécution et de formation continue est prévue et fixée en pourcentage du salaire, 0,7 % incombant aux employés et 0,3 % aux employeurs. Pour les branches sans salaires minimaux séparés conformément à la CCT de la branche du travail temporaire, des salaires minimaux sont prévus (régions à haut niveau de salaire : Fr. 23.59/h pour les personnes disposant d'une formation et Fr. 17.56/h pour les personnes sans formation ; autres régions : Fr. 21.95/h pour les personnes disposant d'une formation et Fr. 16.46/h pour les personnes sans formation ; cantons du Tessin et du Jura : il faut déduire 10 % la première année et 5 % la deuxième année). Les salaires minimaux ne s'appliquent pas aux entreprises des branches ayant un niveau de rémunération relativement élevé (industrie chimique et pharmaceutique, industrie des machines, industrie graphique, industrie horlogère, industrie des denrées alimentaires, boissons et tabacs, transports publics). Avec cette exception, les parties à la CCT ont tenu compte des craintes selon lesquelles les salaires minimaux relativement faibles de la CCT de la branche du travail temporaire pourraient entraîner un nivellement des salaires vers le bas si les salaires minimaux de la CCT de la branche du travail temporaire s'appliquaient aussi à ces branches à forte rémunération.

La particularité de la CCT de la branche du travail temporaire réside notamment dans le fait que le champ d'application de la CCT se définit non pas en fonction de l'activité des employés (par ex. dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration) mais en fonction du type d'emploi (notamment pour une entreprise de location de services).

6.2 Réglementations concernant les cautions

Avec la conclusion des accords bilatéraux avec l'UE, la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE a été instaurée. L'accord permet notamment aux entreprises étrangères de proposer leurs prestations en Suisse sans autorisation, dans la mesure où l'activité exercée ne dépasse pas 90 jours au cours de l'année civile. Les entreprises étrangères entrent ainsi en concurrence accrue avec les entreprises nationales. Les écarts de salaires plus ou moins importants avec différents Etats de l'UE entraînent aussi un risque accru de dumping salarial. Pour éviter un tel dumping, la loi sur les travailleurs détachés prévoit que les entreprises étrangères détachant des travailleurs pour réaliser des travaux en Suisse sont tenues de respecter les conditions de travail et de salaire des CCT étendues suisses pendant la durée du détachement.

Par ailleurs, les entreprises détachant des travailleurs doivent aussi verser le cas échéant les contributions aux frais d'exécution et de formation continue⁹⁷ prévues dans les CCT étendues. S'il s'avère que l'entreprise détachant des travailleurs enfreint les dispositions de la CCT étendue, la commission paritaire responsable de l'exécution de la CCT peut prononcer une peine conventionnelle. Si l'entreprise détachant des travailleurs ne paie pas une peine conventionnelle ou les contributions dues au titre des frais d'exécution et de formation continue, la commission paritaire peut intenter une action en justice. Le problème réside dans l'absence de for judiciaire en Suisse dans de tels cas. En revanche, si la commission paritaire veut entamer une procédure dans l'Etat dans lequel l'entreprise détachant des travailleurs a son siège, le tribunal risque de ne pas se considérer compétent ou de ne pas vouloir appliquer le droit suisse. Dans tous les cas, le fait que l'action en justice doive être entamée à l'étranger entraîne des démarches supplémentaires non négligeables (distances, système juridique inconnu, autre langue, etc.). Pour remédier à ce problème, une clause a été introduite dans la loi sur les travailleurs détachés, selon laquelle les entreprises détachant des travailleurs pour effectuer des travaux en Suisse doivent déposer une caution dans la mesure où une telle caution est également prévue pour les entreprises suisses dans une CCT étendue. Si une obligation envers la commission paritaire n'est pas remplie, la caution peut être conservée, rendant ainsi un procès à l'étranger inutile.

N'étant liées à aucune condition préalable particulière au regard du droit suisse, les cautions sont par conséquent autorisées. Le but des cautions n'est pas de nuire aux entreprises détachant des travailleurs mais de servir de garantie pour de futures obligations. Selon la jurisprudence de la CJUE, les restrictions de la libre prestation de services sont autorisées pour des raisons impérieuses relevant de l'intérêt général, dans la mesure où elles sont indiquées conformément au principe de proportionnalité en vue d'atteindre les objectifs fixés et ne limitent pas la libre prestation de services plus qu'il n'est nécessaire. En application de ces principes, l'obligation de caution suisse doit aussi être considérée en principe comme autorisée conformément à l'accord sur la libre circulation des personnes.

Le SECO a établi certaines conditions pour étendre le champ d'application des réglementations concernant les cautions dans le cadre des conventions collectives. Elles ne doivent ainsi avoir aucun caractère discriminatoire. Autrement dit, la réglementation concernant les cautions s'applique à toutes les entreprises qui réalisent des travaux dans le territoire couvert par le champ d'application de l'extension, que leur siège se trouve à

⁹⁷ Les contributions aux frais d'exécution sont exigibles à partir du début du détachement, tandis que les contributions à la formation continue ne sont dues que pour les détachements de plus de 90 jours. L'obligation de cotiser débute dans ce cas le 91^e jour.

l'étranger ou en Suisse (dans le cadre ou hors du champ d'application). Par ailleurs, il est exigé que la caution soit réduite si la fourniture de prestations de services ne présente qu'un faible montant de commande. De plus, une clause doit être prévue pour intégrer l'obligation d'imputation dans la CCT afin de garantir que la caution ne soit versée qu'une seule fois, y compris lorsque des travaux réalisés ultérieurement relèvent d'une autre CCT étendue avec obligation de caution. Pour faciliter les démarches, les cautions doivent aussi pouvoir être versées en euros.

Jusqu'à présent (au 1^{er} octobre 2013), le Conseil fédéral a prononcé l'extension du champ d'application de clauses de CCT dans 10 branches, prévoyant la fourniture d'une caution par l'employeur, y compris les entreprises détachant des travailleurs, notamment dans le secteur suisse du montage d'échafaudages, la branche suisse des toitures et façades, la branche suisse des techniques du bâtiment, le secteur suisse de l'isolation, les branches du second œuvre dans les cantons de BL, BS et SO, le secteur du carrelage, l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, le secteur suisse des systèmes de plafonds et d'aménagements intérieurs, le second œuvre romand et l'artisanat du métal. Conformément au règlement en vigueur dans l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, tous les employeurs relevant du champ d'application de l'extension et réalisant des travaux dans le territoire couvert par l'extension s'engagent, à partir d'un montant de commande de 20 000 francs par année civile, à déposer une caution d'un montant de 10 000 francs ou le montant équivalent en euros auprès de la commission professionnelle paritaire centrale compétente. Les entreprises ne sont pas tenues de fournir une caution dans la mesure où le montant de commande est inférieur à 2000 francs ; la caution s'élève à 5000 francs lorsque le montant de commande se situe entre 2000 et 20 000 francs. Une garantie irrévocable d'une banque suisse peut également remplacer les dépôts d'espèces. A l'échelle cantonale, l'obligation de caution a été instaurée jusqu'à présent dans trois CCT dans le canton du Tessin (carrelage, plâtrerie, pose de revêtements de sols), et dans deux CCT dans le canton de Bâle-Ville (second œuvre, plâtrerie).

Les cautions réglementées dans des CCT étendues sont gérées par un service central appelé Centre suisse de gestion des cautions (CSGC). Rendez-vous sur leur site Internet (www.zkvs.ch) pour obtenir des informations concernant les différentes réglementations.

6.3 Question de légitimité d'entreprises et d'associations dont le siège est à l'étranger en cas d'oppositions

Dans le cadre des procédures d'extension de la CCT pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie et de la CCT pour les branches du second œuvre dans les cantons de BL, BS et SO, des oppositions ont été déposées pour la première fois par des entreprises et leurs associations dont le siège se trouve à l'étranger. Le Conseil fédéral a décidé⁹⁸ de leur refuser tout droit d'oppositions dans le cadre de la procédure d'extension suisse. A titre de justificatif, il souligne que la procédure d'oppositions sert notamment à faire en sorte que l'extension n'aille pas à l'encontre de l'intérêt général et ne porte pas atteinte aux personnes légitimement intéressées d'autres groupes économiques et d'autres catégories de la population. Le législateur aurait envisagé à cet égard la prise en compte des intérêts

⁹⁸ ACF du 22 septembre 2010 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie ; ACF du 22 septembre 2010 étendant le champ d'application de la convention collective de travail du second œuvre dans les cantons de BL, BS et SO.

suisses. Il souligne par ailleurs que conformément au Tribunal fédéral, l'extension doit être considérée comme un type de législation particulier en vertu duquel le droit professionnel élaboré par les parties prenantes est étendu à l'ensemble des membres d'un groupe professionnel ou d'un métier conformément aux conditions légales en vigueur. Suite à l'accord sur la libre circulation des personnes, la législation applicable est propre à chaque Etat. Il attire également l'attention sur le fait qu'il est difficilement concevable que des citoyens ou des entreprises suisses soient habilités par un des pays limitrophes de la Suisse à participer à une procédure législative étrangère au sens d'une opposition conformément à la procédure d'extension suisse.

Malgré l'absence de légitimité en cas d'opposition, le Conseil fédéral a apprécié les oppositions étrangères et est intervenu sommairement à cet égard. Il a cependant conclu que même en cas d'intervention en faveur de ces oppositions, elles auraient dû être refusées quoi qu'il en soit.

6.4 Fédéralisme

Les structures fortement fédéralistes en Suisse ont également eu des répercussions sur l'extension du champ d'application. Le développement important de la procédure d'extension à l'échelle fédérale et cantonale se déroule donc aussi en grande partie en parallèle. L'augmentation ne s'est ainsi pas limitée aux extensions fédérales, mais s'observe d'égale manière au plan des extensions cantonales. Outre les 40 extensions fédérales, il y a eu 33 extensions cantonales le 01.04.2014. La proportion d'extensions cantonales est traditionnellement élevée dans le Tessin et en Suisse romande. Les cantons frontaliers BS et BL ont enregistré une nette progression (1, voire 4, ces extensions n'étant entrées en vigueur qu'entre 2004 et 2006).

Il convient de noter à cet égard que sur les 40 extensions fédérales, seules 11 couvrent tout le territoire suisse (secteur principal de la construction, industrie des produits en béton, coiffeurs, secteur de l'hôtellerie et de la restauration, construction de voies ferrées, échafaudages, RA Echafaudages, boucherie-charcuterie, branche privée de la sécurité, laboratoires de prothèse dentaire). Là aussi, on constate une forte régionalisation.

Le fédéralisme en partie décelable dans le paysage des extensions devrait s'expliquer par le fait que les réalités économiques varient d'un canton à l'autre et qu'en Suisse, la politique économique et la politique du marché du travail sont déterminées en grande partie à l'échelle cantonale. Cela présente des avantages parce que l'exiguïté du territoire - où tout le monde connaît tout le monde - est une aide au niveau de la politique du marché du travail et parce que les structures des associations sont locales. La politique des associations devrait jouer un rôle important à cet égard dans le Tessin et en Suisse romande, où les extensions cantonales sont nombreuses. Les associations locales tessinoises et romandes se sentent notamment souvent sous-représentées dans les commissions nationales et préfèrent donc conclure leurs propres CCT, dont elles peuvent définir le contenu de façon autonome.

La cantonalisation ou régionalisation relativement forte pour l'extension a une répercussion à la fois matérielle et formelle. D'une part, les conditions de travail diffèrent sur le plan matériel d'un canton à l'autre au sein de la même branche, notamment en ce qui concerne

les salaires minimaux. La cause réside dans les différentes cultures et conditions de travail à l'étranger mais néanmoins proches des frontières. D'autre part, il y a souvent des structures cantonales dans le domaine de l'exécution des CCT. Ces deux facteurs rendent plus compliqués et plus lourds l'application et le contrôle des normes relatives aux CCT.

6.5 Quorums requis pour l'extension du champ d'application

La LECCT exige trois majorités (quorums) pour l'extension ordinaire :

1. La CCT doit s'appliquer à plus de la moitié des employeurs auxquels s'appliquerait la CCT après extension de son champ d'application⁹⁹.
2. La CCT doit s'appliquer à plus de la moitié des employés auxquels s'appliquerait la CCT après extension de son champ d'application. Dans certaines circonstances, il peut être dérogé à ce quorum – et uniquement à celui-là¹⁰⁰.
3. Les employeurs concernés doivent employer plus de la moitié des employés qui seraient concernés par la CCT en cas d'extension.

6.5.1 Le quorum des employeurs

Le quorum le plus important est celui des employeurs. Les plus grandes entreprises d'une branche étant souvent organisées en associations patronales, le troisième quorum est généralement rempli d'office à partir du moment où le quorum des employeurs est atteint. Etant donné qu'il est possible de déroger au quorum des travailleurs (deuxième quorum), ce qui est pratiquement devenu la règle aujourd'hui, les conditions des quorums sont presque toujours remplies quand le quorum des employeurs est atteint. Il est donc essentiel d'accorder une importance particulière à ce quorum des employeurs. Lorsque le quorum des employeurs est tout juste atteint, il n'est pas exclu que le quorum bascule ou ne puisse plus être atteint pendant la durée de l'extension. L'autorité responsable de l'extension du champ d'application prenant connaissance de ce fait devrait abroger l'extension du champ d'application¹⁰¹.

Les branches suivantes connaissent une situation particulière lorsque le quorum des employeurs n'a pu être atteint qu'en limitant le champ d'application à partir d'une certaine taille d'entreprise :

- Branche privée de la sécurité : l'extension du champ d'application s'applique aux entreprises ou secteurs d'entreprise qui fournissent des prestations de sécurité privées et emploient au moins 10 employés au total.
- Branche du nettoyage de Suisse alémanique : l'extension du champ d'application s'applique aux entreprises ou secteurs d'entreprise qui réalisent des travaux

⁹⁹ La CCT couvre les employeurs et employés qui sont membres d'une association contractante (= employeurs ou employés organisés), ou qui ont stipulé le rattachement écrit à la CCT.

¹⁰⁰ LECCT, art. 2, al. 3, dernière phrase : « Lorsque des circonstances particulières le justifient, il peut être exceptionnellement dérogé à la règle exigeant la majorité des travailleurs liés par la convention ».

¹⁰¹ Conformément à l'art. 18, al. 2 LECCT, l'autorité qui a prononcé la décision d'extension doit la rapporter si elle constate, d'office ou sur dénonciation, que les conditions de l'extension ne sont pas ou ne sont plus réunies.

d'entretien et de nettoyage spécial au niveau de tous types de bâtiments et locaux et emploient au moins six employés.

- Location de services : l'extension du champ d'application s'applique aux entreprises qui sont titulaires d'une autorisation de location de services et assurées auprès de la SUVA dans la classe 70C conformément à l'article 66 de la LAA et ont, en ce qui concerne les employés loués, une masse salariale d'au moins 1 200 000 francs par année civile.

L'exclusion des petites entreprises, pour lesquelles le risque de sous-enchères salariales ou d'autres abus a tendance à être plus élevé que dans les grandes entreprises, s'avère d'une certaine manière problématique en ce qui concerne cette extension.

Dans les branches avec un quorum d'employeurs très élevé, la question peut se poser de savoir si cela s'avère nécessaire ou non pour une extension, étant donné qu'il y a dans ce cas peu d'entreprises dissidentes qui sont en concurrence avec les employeurs participants. D'un autre côté, il convient de tenir compte du fait qu'une CCT sans extension est uniquement réputée contraignante vis-à-vis des employeurs et employés participants. Sans extension, les employeurs participants pourraient ainsi défavoriser les employés non syndiqués – du moins en théorie¹⁰² – par rapport aux employés syndiqués. Un besoin d'extension avec un quorum d'employeurs très élevé peut cependant survenir dans le cadre des mesures d'accompagnement.

En ce qui concerne le quorum des employeurs, la question se pose parfois de savoir qui est considéré comme un employeur. On exige en partie que chaque succursale d'une grande entreprise soit traitée comme un employeur à part entière. Contrairement aux filiales, les succursales ne disposent cependant pas de leur propre personnalité juridique, raison pour laquelle elles ne peuvent être considérées comme des employeurs. Les autorités ne considèrent donc pas les succursales d'une grande entreprise comme des employeurs. Une grande entreprise avec par exemple 20 succursales ne compte ainsi que comme une seule et même entreprise lors du calcul du quorum.

6.5.2 Le quorum des travailleurs

La dérogation au quorum des travailleurs est devenue une règle dans la pratique du Conseil fédéral. Depuis 1999, le taux de « décisions d'extension avec dérogation » n'est jamais descendu en-dessous de la barre des 60 %. Le taux moyen s'élève à 41,5 % entre 1970 et 1998, et à 70 % entre 1999 et 2007. On peut en conclure :

- que le taux de « décisions d'extension avec dérogation » a toujours été relativement élevé, mais qu'il a constamment et clairement dépassé la barre des 50 % depuis 1999.
- que cette hausse à partir de 1999 a été presque simultanée à l'augmentation marquante des CCT étendues, imputable à la libre circulation des personnes.

Les parties à une CCT souhaitant recourir à la dérogation doivent motiver leur demande d'extension en expliquant pourquoi il s'avère difficile de syndiquer les travailleurs dans leur

¹⁰² Ce risque ne devrait effectivement être que théorique, étant donné qu'il est souvent précisé dans la CCT que cette dernière s'applique à tous les employés d'une entreprise – qu'ils soient ou non membres d'un syndicat. De même, les employeurs ne devraient avoir aucun intérêt de défavoriser les employés non syndiqués étant donné que cela entraînerait un accroissement auprès des syndicats.

branche. La raison invoquée est souvent le taux élevé de travailleurs étrangers, jeunes et de sexe féminin, ainsi que le nombre de contrats de travail à durée déterminée. En ce qui concerne les employés étrangers, on peut en principe partir du principe qu'ils sont moins intéressés d'adhérer à un syndicat, étant donné qu'ils tiennent à se comporter « de façon bien intentionnée » de peur de perdre leur poste. En raison de la répartition traditionnelle des rôles, souvent présente encore au sein de la famille, et de la proportion élevée d'emplois à temps partiel, les employées ont tendance à être moins intéressées d'adhérer à un syndicat. Les jeunes employés et les employés avec des contrats à durée déterminée souhaitant être syndiqués sont également moins nombreux.

Dans le message du Conseil fédéral de 1954, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est notamment mentionné comme étant un exemple pour une branche au sein de laquelle la dérogation est justifiée. L'activité professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration se distingue clairement par des activités répétitives. Avec l'industrialisation et l'automatisation, le nombre de branches avec des activités répétitives a fortement augmenté au cours des dernières décennies, ce qui s'est également reflété par une hausse des CCT étendues. Comme dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les employés de ces branches ne sont guère enclins à être syndiqués. Les raisons sont souvent identiques ou semblables à celles du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, justifiant ici une dérogation au quorum des travailleurs.

Lors de chaque procédure, le SECO vérifie si les raisons de l'octroi de la dérogation sont pertinentes et faciles à comprendre. L'octroi de la dérogation est justifié dans les considérations du Conseil fédéral.

L'annexe 3 récapitule les remarques du Conseil fédéral vis-à-vis du Parlement concernant cette dérogation.

La dérogation au quorum des travailleurs étant pratiquement devenue la règle aujourd'hui, la question de supprimer totalement ce quorum a parfois été abordée. La suppression du quorum des travailleurs soulèverait toutefois aussi la question de la légitimité des associations de travailleurs participant à la CCT. La législation actuelle permet de renoncer au quorum des travailleurs dans le cadre d'une extension du champ d'application. Mais cela permet également d'adopter une pratique plus restrictive, les autorités compétentes pouvant invoquer le non-respect du quorum des travailleurs en cas de refus d'une extension. Cette possibilité serait limitée en cas de suppression du quorum des travailleurs.

6.5.3 Interventions parlementaires actuelles à propos des quorums

Dernièrement, différentes interventions parlementaires ont été déposées concernant les quorums.

Une initiative parlementaire déposée par le conseiller aux Etats This Jenny le 13 mars 2012 (12.408, « Déclaration de force obligatoire générale des CCT. Donner plus de poids aux salariés non syndiqués ») exige que la définition des quorums soit modifiée à cet égard pour que non seulement les membres des associations de travailleurs soient pris en compte, mais aussi les déclarations d'adhésion et de participation des travailleurs non syndiqués. Par ailleurs, ce n'est pas la majorité de l'ensemble des travailleurs qui devrait être requise en tant que quorum dans le cadre de l'extension mais la majorité des travailleurs employés auprès des entreprises liées par la CCT. Pour justifier ce point, M. le conseiller aux Etats Jenny évoque la convention collective nationale de travail pour le secteur principal de la

construction (CCNT), qui a expiré fin 2011, raison du régime sans convention à partir du 1er janvier 2012. Par leur signature, 24 000 employés du secteur principal de la construction auraient exigé une prolongation de la CCNT arrivant à expiration, mais cela n'aurait eu aucun impact sur la décision du SECO concernant l'extension du champ d'application sollicitée par la Société suisse des entrepreneurs, bien que tous les autres quorums requis aient été atteints.

La commission du Conseil des Etats chargée de l'examen préalable (Commission de l'économie et des redevances, CER-E) a suspendu cette initiative parlementaire le 27 août 2013 et déposé en même temps une motion de commission (13.014, « Améliorer l'application des mesures d'accompagnement et renforcer les instruments du partenariat social »), chargeant entre autres le Conseil fédéral de soumettre des mesures pour accélérer la procédure d'extension de CCT. On peut constater qu'une modification dans le sens de l'initiative n'aurait eu aucun impact sur l'extension du champ d'application de la convention nationale pour le secteur principal de la construction. Le SECO n'a donc pas pu aborder la demande de la Société suisse des entrepreneurs, notamment parce qu'à partir du 01.01.2012 il n'y avait aucune CCT qui aurait pu être déclarée de force obligatoire dans le secteur principal de la construction.

La motion déposée par le conseiller national Thomas Aeschi le 26 septembre 2012 (12.3806, « Relèvement de la valeur seuil permettant d'étendre le champ d'application des conventions collectives de travail ») exige que l'extension soit promulguée seulement si au moins 75 % des entreprises et 75 % des employés d'une branche participent à la CCT de la branche.

Dans sa prise de position du 21 novembre 2012, le Conseil fédéral demande le rejet de la motion, notamment pour les raisons suivantes : au vu de la situation juridique actuelle, l'augmentation du quorum à 75 % entraînerait une réduction des CCT étendues de 36 au niveau cantonal et 37 au niveau fédéral aujourd'hui à huit, resp. trois. Les CCT étendues contenant entre autres des salaires minimaux obligatoires qui doivent aussi être respectés par les entreprises basées à l'étranger déployant des employés en Suisse, une augmentation des quorums aurait pour conséquence que les entreprises étrangères détachant des travailleurs dans certaines branches (notamment dans le secteur principal de la construction et le second œuvre) ne seraient pas tenues de respecter les salaires minimaux suisses. Les entreprises suisses pourraient ainsi faire face à une pression accrue de la concurrence étrangère.

Dans son postulat du 14 décembre 2012 (12.4227, « Simplifier l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail dans les branches à faible rémunération »), le conseiller national Karl Vogler souhaite que le Conseil fédéral présente au Parlement un projet de modification de la loi permettant d'étendre le champ d'application de CCT de façon à simplifier une telle extension dans les branches à faible rémunération.

Dans sa prise de position du 20 février 2013, le Conseil fédéral demande le rejet du postulat, estimant que la réglementation légale actuelle tient compte des besoins des parties à une CCT souhaitant étendre le champ d'application de leur CCT. Si aucune CCT dans la branche ne peut être déclarée de force obligatoire, il est également possible d'adopter un contrat-type de travail avec des salaires minimaux obligatoires.

6.5.4 Discussions actuelles sur le quorum des employeurs et sur les propositions concernant la modification de l'extension

Le 2 juillet 2013, Johann N. Schneider-Ammann, chef du DEFR, et Simonetta Sommaruga, cheffe du DFJP, avaient créé un groupe de travail, composé de représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux. Ce groupe de travail avait pour mission de faire une analyse du fonctionnement des mesures d'accompagnement et d'examiner les éventuels besoins d'agir.

Le groupe disposait de différentes analyses et catalogues comportant des demandes d'amélioration dans l'exécution des mesures d'accompagnement ainsi que d'autres thèmes liés au marché du travail. Les demandes des syndicats, notamment, concernaient la simplification des extensions de CCT qui visaient la suppression ou l'abaissement du quorum des employeurs.

Le groupe de travail précité a minutieusement discuté de ces demandes. Il a, de plus, auditionné diverses branches qui signalaient les problèmes concrets suivants en relation avec le quorum des employeurs :

- L'extension ne couvre pas toute la branche, mais seulement les entreprises de plus grande taille, parce que le quorum des employeurs n'est pas atteint pour l'ensemble de la branche¹⁰³. Pour les entreprises plus petites de la branche, l'extension ne s'applique pas, malgré le risque d'abus. Il est à craindre que les entreprises de plus grande taille ne se fragmentent pour contourner l'extension de la CCT.
- L'extension ne couvre pas toute la branche ; pour la partie de la branche non couverte par l'extension régulière, c'est l'extension facilitée de CCT qui s'applique¹⁰⁴. Ceci fait naître des différences de traitement et des avantages concurrentiels. Les entreprises de plus petite taille, qui sont davantage exposées au risque d'abus, sont certes liées aux salaires minimaux, mais non pas, par exemple, aux temps de travail hebdomadaires maximums stipulés dans la CCT.
- Il y a une extension du champ d'application pour l'ensemble de la branche, mais le quorum des employeurs n'est atteint que de justesse¹⁰⁵. Les très petites entreprises, où le risque d'abus est plus élevé, ne sont pas membres d'associations. Elles ne veulent pas s'affilier à l'association professionnelle parce qu'elles n'ont pratiquement aucun besoin de prestations de formation et de services de la part de cette association. Si, de plus, des entreprises quittent l'association en raison de mauvaises conditions générales économiques, le quorum des employeurs ne pourra plus être atteint, entraînant ainsi une suppression de l'extension. Ceci pourrait avoir des répercussions négatives sur les conditions de travail, la sécurité au travail, la formation des travailleurs et la qualité des travaux. Les entreprises concurrentes étrangères qui fournissent des prestations de services en Suisse ne seraient plus liées aux CCT étendues.

Ces problèmes concrets ont amené le groupe de travail à identifier un besoin d'agir dans le domaine des extensions de CCT. Les partenaires sociaux présents dans le groupe de travail

¹⁰³ Secteur des services de sécurité privé, location de services.

¹⁰⁴ Secteur du nettoyage en Suisse alémanique.

¹⁰⁵ Industrie de la carrosserie, branche des toitures et façades, artisanat du métal, secteur de l'isolation.

n'ont toutefois pas pu tomber d'accord sur une solution commune. Dans son rapport¹⁰⁶, le groupe de travail a présenté au Conseil fédéral deux solutions aux problèmes concrets susmentionnés.

Finalement, le 26 mars 2014, le Conseil fédéral a décidé d'apporter une solution aux problèmes évoqués. Cette solution comprend les trois éléments suivants :

- Aux clauses accessibles à l'extension facilitée viendront s'ajouter des clauses concernant le temps de travail (notamment des clauses sur le temps de travail sans rapport avec les salaires, telles que réglementations du temps de travail ou temps de travail hebdomadaires maximums), concernant les frais, les congés et la caution.
- La création d'une deuxième procédure supplémentaire d'extension facilitée, en donnant aux parties contractantes de la CCT la possibilité de demander l'extension facilitée de leur CCT directement auprès des autorités responsables des CCT. Cette demande devra contenir une preuve d'abus détaillée que l'autorité chargée des extensions remettra dans un délai de 3 mois à la commission tripartite compétente pour qu'elle donne son avis. L'autorité responsable de l'extension décidera de l'octroi de l'extension facilitée à l'appui de la demande des partenaires sociaux, de l'avis de la commission tripartite et des conditions générales en vigueur pour l'octroi d'une extension selon la LECCT.
- La prolongation unique et limitée à trois ans d'une extension régulière existante, s'il s'avère pendant les processus de prorogation que le quorum des employeurs ne peut plus être atteint.

Le Conseil fédéral a chargé le DEFR de présenter un projet de consultation d'ici la fin septembre 2014¹⁰⁷ au sujet d'une révision de la LECCT.

6.6 Interactions entre les CCT et la loi sur le marché intérieur¹⁰⁸

Les arrêtés d'extension du Conseil fédéral et des cantons comportent souvent une clause relative au détachement de travailleurs à l'intérieur de la Suisse. Cette clause prévoit expressément que les dispositions des CCT étendues ayant trait aux conditions de travail et de salaire au sens de l'art. 2, al. 1 de la loi sur les travailleurs détachés sont applicables aux entreprises ayant leur siège en Suisse mais en dehors du champ d'application territorial de l'extension pour la période au cours de laquelle les employés qu'elles détachent exécutent des travaux dans ce champ d'application territorial.

La révision de la loi sur le marché intérieur (LMI) a apporté certaines limitations à cette pratique. La loi sur le marché intérieur se base sur la règle du lieu d'origine et sur le principe d'équivalence de conditions de travail néanmoins différentes. Ce principe ne vaut toutefois pas de manière absolue et peut se voir opposer la règle du lieu de destination si les conditions du lieu d'origine ne sont de fait pas équivalentes à celles du lieu où s'effectue la

¹⁰⁶ Le rapport évoqué est consultable à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msg-id=52434>

¹⁰⁷ En plus de la LECCT, la LDét et le CO doivent également être révisés. Pour consulter une vue d'ensemble des mesures statuées par le Conseil fédéral, cliquez sur le lien dans la note de bas de page n° 106.

¹⁰⁸ Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur le marché intérieur (LMI).

prestation. Il convient de considérer des conditions comme équivalentes lorsque celles du lieu d'origine assurent la même protection que celles du lieu de la prestation.

Le Conseiller fédéral Joseph Deiss a déclaré ce qui suit à cet égard lors des débats parlementaires : « S'il existe au lieu de détachement une CCT étendue qui présente des exigences minimales nettement supérieures à celles en vigueur au lieu d'origine, on applique la règle du lieu de destination et non pas le principe du lieu de provenance. Dans tous les autres cas, c'est le principe du lieu de provenance qui prévaut ».

La loi sur le marché intérieur part du principe que le marché se limite au territoire suisse. Une mutation s'est cependant opérée depuis les accords bilatéraux avec l'UE, en tout cas dans le domaine du marché du travail, limitant fortement l'importance de la loi sur le marché intérieur axée sur la Suisse. Avec l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, le marché du travail est notamment devenu un marché intérieur européen. La libre prestation de services et l'ouverture des marchés (notamment dans le secteur principal de la construction et le second œuvre) ont entraîné une augmentation importante de la concurrence étrangère. Les conditions de salaire et de travail déterminantes devant être respectées au niveau du lieu d'affectation conformément à la loi sur les travailleurs détachés, il convient d'appliquer de façon extensive la déclaration du Conseiller fédéral Joseph Deiss mentionnée ci-dessus.

Il y a quelques tensions entre le principe (fondamental) du lieu de provenance ancré dans la loi sur le marché intérieur et l'interdiction de discrimination stipulée dans l'accord sur la libre circulation des personnes, qui précise que les ressortissants des pays de l'UE travaillant en Suisse ne doivent subir aucune discrimination par rapport aux employés suisses. Dans le cadre d'une utilisation cohérente du principe du lieu de provenance, cela serait toutefois systématiquement le cas si les conditions de travail sur le lieu d'exécution des travaux s'avéraient plus rigoureuses que dans le lieu de provenance, qu'il soit situé à l'étranger ou en Suisse. Un employeur basé en Suisse peut invoquer (excepté dans les cas évoqués par le Conseiller fédéral Deiss) la loi sur le marché intérieur et ne serait alors pas tenu de respecter les conditions de travail plus rigoureuses sur le lieu d'exécution des travaux, tandis qu'un employeur étranger est tenu d'observer l'ensemble des dispositions d'une CCT étendue en vigueur sur le lieu d'exécution, conformément à la loi sur les travailleurs détachés.

6.7 Interaction entre les CCT et les marchés publics

Les marchés publics ne sont aujourd'hui pas réglementés de manière cohérente auprès de la Confédération d'une part, et des cantons et des communes d'autre part, en ce qui concerne les conditions de travail.

La loi fédérale sur les marchés publics (LMP) réglemente les marchés publics des autorités fédérales. L'adjudicateur n'adjudge ensuite le marché qu'aux soumissionnaires observant (entre autres) les conditions de travail pour les employés, les prescriptions en vigueur au lieu où la prestation est fournie étant déterminantes (art. 8, al. 1, let. b LMP). On entend par conditions de travail celles qui figurent dans les conventions collectives (qu'elles aient ou non été déclarées de force obligatoire) et les contrats-types de travail ou, lorsque ceux-ci font défaut, les conditions de travail habituelles dans la région et dans la profession (art. 7,

al. 1 de l'ordonnance sur les marchés publics, OMP). Si un soumissionnaire ne remplit pas ses obligations, l'adjudicateur peut révoquer l'adjudication ou exclure le soumissionnaire de la procédure (art. 11, let. d LMP).

Les marchés publics des cantons et des communes sont réglementés dans le cadre d'un concordat, de l'accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), ainsi que dans des dispositions d'exécution cantonales. Conformément à ce concordat, tous les soumissionnaires doivent être traités de la même manière (art. 11, let. a AIMP), ce qui signifie que le principe du lieu de provenance stipulé dans la loi sur le marché intérieur s'applique (art. 5 LMI).

La révision totale de la LMP (2008) avait pour but d'uniformiser les marchés de la Confédération, des cantons et des communes. A la fois essentielle pour la politique en matière de CCT et controversée, la question des dispositions relatives au travail et à la protection du travail devant impérativement être respectées par les soumissionnaires pour pouvoir participer à une procédure d'adjudication a été abordée. Un premier projet mis en consultation interne de l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL) prévoyait que l'entité adjudicatrice ne tiendrait désormais compte que des soumissionnaires qui observent les conditions de travail fixées par les autorités, les dispositions du lieu d'exécution de la prestation étant déterminantes. Les conditions de travail fixées par les autorités n'englobent selon ce projet que les CCT qui ont été étendues. Le respect des prescriptions dans les CCT qui n'ont pas été étendues a été supprimé. Cette nouvelle réglementation relative aux conditions de travail à respecter a cependant été controversée.

Du point de vue de la politique du marché du travail, elle était en contradiction avec une poursuite cohérente de la politique du marché du travail suivie par le Conseil fédéral, garantissant une ouverture ciblée, encadrée par des mesures de protection modérées. Si les soumissionnaires exigent uniquement le respect des conditions de travail fixées par les autorités sur les marchés publics, cela contredit la loi sur la poste, la pratique en matière de mise en adjudication de services de transport publics, mais aussi la voie adoptée avec les mesures d'accompagnement ayant trait à la libre circulation des personnes. En ce qui concerne les nouvelles réglementations dans le domaine de la poste, des télécommunications et des services de transport, les conditions de salaire et de travail usuelles dans la localité et la branche sont prises en tant que valeurs de référence. La nouvelle formulation était donc en contradiction avec la volonté du législateur, manifestée à plusieurs reprises, et la politique actuelle du marché du travail en Suisse, le respect des conditions de travail usuelles dans la localité et la branche étant exigé dans différentes lois fédérales mentionnées ci-dessus. Dans le cadre des mesures d'accompagnement, la réglementation sur les abus s'appuie aussi sur les conditions de travail usuelles dans la localité et la branche. Les exigences relatives aux conditions de travail dans le domaine des marchés publics seraient ainsi moindres, avec le passage proposé, que pour des mandats privés.

Par ailleurs, le fait que le principe du lieu d'exécution de la prestation s'applique également pour les marchés cantonaux est également considéré comme problématique, eu égard notamment à la loi sur le marché intérieur.

Dans le cadre de la révision de la loi, le SECO s'est efforcé de trouver une solution qui reprenne le « statu quo » dans le nouveau texte et harmonise, dans la mesure du possible, les règles de soumission de marchés à l'échelle fédérale et cantonale. Le projet définitif mis

en consultation a également reçu la possibilité (disposition facultative) d'exclure un soumissionnaire de la procédure dans la mesure où ce dernier ne respecte pas les conditions de travail et de protection du travail usuelles dans la localité et la branche. En outre, le principe du lieu de provenance s'appliquait désormais aux soumissionnaires dont le siège ou l'établissement se trouvait en Suisse pour les marchés de la Confédération et des cantons, faisant expressément référence à la loi sur le marché intérieur. Cette référence devait permettre aux entités adjudicatrices de justifier les règles plus rigoureuses au niveau du lieu d'exécution de la prestation comme étant déterminantes en cas de divergences majeures entre les prescriptions du lieu de provenance du soumissionnaire suisse et le lieu d'exécution de la prestation - conformément à l'art. 3 de la loi sur le marché intérieur.

Avec le règlement proposé, il a toutefois été concédé qu'en fonction du cas de figure, une inégalité de traitement des soumissionnaires étrangers et nationaux peut survenir en ce qui concerne les conditions de travail et de protection du travail à respecter mais en principe, les soumissionnaires étrangers sont cependant liés au principe du lieu d'exécution de la prestation.

Au vu des résultats de la consultation et de l'attitude défavorable des cantons, le Conseil fédéral a décidé en 2009 de restreindre le champ d'application de l'AP-LMP sur les marchés publics et de renoncer à l'extension du champ d'application aux marchés des cantons et des communes. La question du principe du lieu d'exécution de la prestation ou du lieu de provenance ayant notamment une portée politique considérable et les syndicats ayant menacé de faire un référendum, il a été renoncé à une nouvelle réglementation des conditions de travail à respecter.¹⁰⁹ Les réglementations actuelles continuent donc de s'appliquer.

6.8 Contributions aux frais d'exécution - transparence des flux financiers

Avec l'augmentation des CCT étendues et les nouvelles entreprises dissidentes qui sont venues se greffer depuis l'introduction des mesures d'accompagnement, c.-à-d. les entreprises de location de services et les entreprises basées à l'étranger détachant des travailleurs en Suisse, les contributions prévues dans les CCT étendues ainsi que leur utilisation ont fortement pris de l'ampleur. Chaque année, les CP ont reçu plusieurs centaines de millions de francs provenant des contributions prévues dans les CCT étendues pour l'exécution et la formation continue.

Dernièrement, des critiques ont émané à plusieurs niveaux, alléguant que l'utilisation de ces sommes ne serait pas transparente, d'autant plus que les CP ont refusé jusqu'à présent de rendre publics les comptes annuels relatifs aux recettes et à l'utilisation de telles contributions. Suite à une recommandation du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT), le SECO a ainsi communiqué jusqu'à présent dans un cas les comptes annuels d'une CP à des tiers. Une procédure de publication de l'ensemble des comptes annuels des CP de CCT étendues est actuellement en instance auprès du PFPDT.

Le SECO prend cette critique au sérieux et a déjà initié au printemps 2013 une analyse complète de la problématique et des questions en rapport avec les recettes et l'utilisation

¹⁰⁹ Source : note de discussion au CF 29.05.2009 - révision totale de la LF sur les marchés publics : mesures ultérieures suite au résultat de la consultation.

des contributions prévues dans les CCT étendues. Au vu des résultats de cette analyse, les éventuelles mesures requises en conséquence seront alors prises.

6.9 Questions de procédures

Les critiques affirment en partie (entre autres dans les interpellations urgentes évoquées à l'alinéa 5.7.3) que la procédure d'extension de CCT ne correspond pas avec les exigences actuelles relatives à une procédure conforme aux principes de l'Etat de droit. Il est notamment question de l'absence du droit d'être entendu pendant une procédure d'extension et du fait que les arrêtés du Conseil fédéral sont définitifs et ne peuvent pas être déférés au Tribunal fédéral, contrairement aux arrêtés d'extension cantonaux.

Du point de vue du SECO, la procédure existante a en principe fait ses preuves. La procédure est gratuite (en dehors des coûts liés à la publication de la demande d'extension), relativement simple et rapide. Cela est d'une part dans l'intérêt des requérants souhaitant que les dispositions des CCT s'appliquent aussi rapidement aux entreprises dissidentes. D'autre part, cela sert également les intérêts principaux d'un marché du travail clairement réglementé, où les conditions de travail négociées par les partenaires sociaux doivent s'appliquer autant que possible simultanément à tous les employeurs et employés concernés d'une branche. Les entreprises dissidentes ont la possibilité, dans le cadre de la voie d'opposition, de se faire entendre auprès de l'autorité. Le fait que les arrêtés d'extension cantonaux puissent être déférés au Tribunal fédéral, contrairement à celles du Conseil fédéral, est une question de juridiction administrative et n'a aucun lien direct avec l'extension proprement dite.

Dans le cadre de certaines procédures (notamment dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et dans le secteur principal de la construction), des questions de délimitation délicates ont été soulevées récemment concernant le champ d'application de l'extension. Il s'était avéré à cet égard que les requérants avaient certes recherché le dialogue avec les associations concernées de la branche susceptibles d'être concernées par l'extension¹¹⁰, mais qu'aucune solution consensuelle n'avait été trouvée. Par la suite, de nombreuses oppositions ont été élevées contre les demandes d'extension, ce qui a entraîné une prolongation non négligeable des procédures d'extension. En conséquence de cette procédure, le SECO intimera à l'avenir aux requérants de rechercher le dialogue avec les associations sectorielles éventuellement concernées par l'extension qui ne participent pas à la CCT, et de clarifier avec elles d'éventuels recouvrements concernant le champ d'application prévu de l'extension. Si oui, les requérants doivent rechercher une solution consensuelle avec les associations sectorielles concernées et communiquer au SECO un rapport sur le résultat des négociations.

A propos de la durée de la procédure d'extension, cf. chapitres 5.4.3 et 5.4.4.

¹¹⁰ Comme par ex. l'Association suisse des transports routiers (ASTAG) concernant les transports dans le secteur principal de la construction ou les entreprises et associations du commerce de détail à propos de l'extension de leur champ d'application demandée par les partenaires sociaux du secteur de l'hôtellerie et de la restauration aux entreprises de restauration du commerce de détail.

6.10 Prise en compte de la compétitivité et autorisation de modifications structurelles

Lorsque les entreprises d'une branche s'engagent à respecter certaines conditions de salaire et de travail dans le cadre de l'extension du champ d'application d'une CCT, l'extension implique aussi toujours une limitation de la liberté économique (légitimée par la Constitution fédérale).

Cette restriction ne doit cependant pas atteindre un niveau tel que l'extension du champ d'application réduise la compétitivité des entreprises. L'extension ne doit pas non plus empêcher les entreprises de faire face à la concurrence et de vendre leurs produits ou leurs services tout en réalisant des bénéfices, ni empêcher ou compliquer des modifications structurelles essentielles pour permettre aux branches et aux entreprises de faire face à la concurrence.

Dans la mesure où les prescriptions légales sont remplies, la prise en compte de ces aspects dans le cadre de l'extension du champ d'application d'une CCT est également garantie. Pour les autorités responsables de l'extension, il est également important, par conséquent, de vérifier soigneusement le respect des prescriptions légales de la déclaration de force obligatoire en cas de demande d'extension.

7 Répercussions des CCT sur l'économie et le marché du travail

7.1 Questions

Environ 50 % des employés en Suisse travaillent dans une branche ou une entreprise couverte par une convention collective de travail. A titre de comparaison, le taux de couverture est certes plutôt faible à l'échelle européenne, mais les conventions collectives de travail jouent un rôle majeur dans la politique du marché du travail suisse. Les partenaires sociaux utilisent les CCT pour régler officiellement les conditions de salaire et de travail. Le contenu d'une CCT est en principe libre, mais ne peut toutefois s'écarter du droit impératif qu'au profit des employés. Les CCT contiennent généralement des dispositions relatives aux vacances, au temps de travail, à l'évolution des salaires, aux salaires minimaux, aux délais de préavis ou à la formation continue. Certaines CCT réglementent aussi des prestations spécifiques, comme par ex. la retraite anticipée dans l'industrie de la construction.

Afin d'analyser les répercussions économiques des CCT, les principales dispositions correspondantes peuvent être subdivisées en quatre catégories.

- a) Réglementations concernant la rémunération. Outre les dispositions relatives aux salaires, cette catégorie comprend aussi les réglementations relatives au temps de travail.
- b) Dispositions concernant la flexibilité de l'emploi (par ex. modèles de temps de travail) ainsi que la protection contre les licenciements.
- c) Dispositions concernant le règlement des conflits.

d) Dispositions concernant la formation continue.

Sur le plan économique, la question est de savoir quelles sont les répercussions des CCT sur la répartition des salaires ainsi que sur la flexibilité de l'emploi. Un élément particulièrement intéressant à cet égard concerne les domaines dans lesquels les CCT ont été étendues, où les dispositions doivent également être respectées par les parties qui ne se sont pas librement rattachées à une CCT. Les questions suivantes peuvent entre autres être soulevées :

Quel impact ont les CCT au sein d'une branche ou au niveau de l'économie nationale sur :

- la répartition des salaires?
- le niveau de l'emploi et le chômage ?
- la productivité, la structure économique et la généralisation de certaines technologies ?
- la segmentation du marché du travail ?
- la généralisation du travail au noir?
- la généralisation de formes de travail atypiques (par ex. travail temporaire, travail sur appel) ?
- la paix du travail ou la fréquence de grèves ?

Dans les questions formulées ici, un problème-clé réside dans le fait que les CCT sont implantées dans un environnement comprenant différentes autres institutions et réglementations du marché du travail et y sont aussi étroitement liées.

D'un point de vue microéconomique, les CCT doivent tout d'abord être interprétées comme un instrument réglementant officiellement les conditions de salaire et de travail et réduisant en tant que tel les coûts des transactions pour les employeurs et les employés sur le marché du travail. Les deux parties s'alignent sur la convention collective en ce qui concerne les dispositions minimales et peuvent compter sur son observation. Cela contribue à stabiliser le rapport potentiellement conflictuel entre employeurs et employés. Le fait que les employés se syndiquent et peuvent regrouper leurs intérêts constitue une divergence délibérée par rapport à l'interdiction des cartels. Cela peut être justifié entre autres par le fait que les entreprises peuvent exercer le cas échéant une certaine puissance d'achat (cf. la discussion sur le monopsonie). Le regroupement des intérêts des employés peut permettre de consolider leur pouvoir de négociation.

Une répercussion économique négative peut alors émaner de CCT (notamment des CCT étendues) si les dispositions contenues limitent trop la flexibilité des employés et des employeurs. Des augmentations de salaires convenues collectivement pourraient ainsi, du moins en théorie, entraîner une réduction accrue de personnel pour les entreprises en difficulté, voire, dans le pire des cas, menacer leur existence. L'ampleur des répercussions négatives de telles situations sur le plan économique dépend de la flexibilité des dispositions des CCT, des procédures de négociation prévues pour les modifications et des possibilités de rupture de la relation contractuelle. Des articles dits de crise, prévus à cet égard dans certaines CCT, permettent aux entreprises en difficulté de s'écarter temporairement de certaines dispositions des CCT.

Lors des analyses économiques des répercussions des CCT, une distinction doit être faite en principe entre les effets microéconomiques (par ex. sur certaines entreprises ou branches) et macroéconomiques (sur l'emploi et la répartition des salaires). L'impact des CCT devrait se distinguer par le niveau où elles sont conclues (CCT d'entreprises, CCT de

branches). Outre l'importance de la centralisation ou la coordination des négociations d'une CCT, un autre élément décisif réside dans le comportement concret des partenaires sociaux. D'un point de vue macroéconomique, un facteur déterminant réside par ex. dans l'ampleur de la prise en compte des conditions macroéconomiques lors des négociations. Le comportement des partenaires sociaux dépend en revanche de nombreux facteurs différents. Dans ce contexte, l'ampleur de l'exposition des entreprises face à la concurrence (internationale) est un facteur déterminant. Dans une petite économie nationale comme la Suisse, les partenaires sociaux accordent généralement une grande importance aux conditions-cadres macroéconomiques lors des négociations contractuelles.

Lorsque les organisations d'employés représentent uniquement les personnes ayant des conditions d'embauche sûres et concluent des accords collectifs avec les employeurs qu'elles privilégient par rapport aux employés précaires, la problématique dite « insider/outsider » peut survenir, avec comme conséquences possibles une segmentation du marché du travail et un durcissement du chômage. La portée des conséquences dépend cependant du taux de couverture de la CCT ainsi que du comportement des partenaires sociaux au sein et en dehors du champ d'application de la CCT.

Les répercussions de la CCT sur l'économie suisse et le marché du travail en particulier n'ont guère fait l'objet jusqu'à présent d'analyses scientifiques. Sur la base de considérations théoriques et de connaissances empiriques internationales, il convient d'essayer ici de déduire quelques déclarations pour la Suisse.

7.2 Approches théoriques

L'incidence des CCT sur la performance du marché du travail est difficile à déterminer d'un point de vue théorique étant donné qu'elles sont très différentes les unes des autres. Sur le plan économique, c'est notamment l'importance de la CCT qui est intéressante pour le processus de formation des salaires ainsi que l'impact correspondant sur la flexibilité de l'emploi.

7.2.1 Evolution des salaires

La répartition des avancées en matière de productivité d'une entreprise entre les actionnaires, les employés et les clients dépend de la situation du marché et des différents rapports de force. La répartition des gains de productivité peut ainsi être comprise comme une lutte pour la répartition. Les CCT peuvent contribuer à cet égard à mettre l'affrontement entre entreprises et employés sur la bonne voie. Ce qui importe pour que l'évolution du marché du travail soit la plus équilibrée possible, c'est de tenir compte des conditions macroéconomiques lors de la fixation des salaires. Tandis que les revendications salariales obtiennent gain de cause dans des phases d'essor, elles peuvent avoir des conséquences relativement négatives sur l'emploi en temps de crise. Une flexibilité élevée des salaires aide les entreprises à mieux stabiliser l'emploi entre les différents cycles conjoncturels. Les répercussions macroéconomiques des négociations salariales peuvent par conséquent différer fortement des modèles de négociations salariales.

7.2.2 Dispositions relatives aux salaires minimaux

Le salaire minimal est un élément central dans de nombreuses CCT et dans l'ensemble des CCT étendues. Au lieu de fixer *un* seul salaire minimal, une CCT contient souvent différents salaires minimaux en fonction des différentes qualifications et régions.

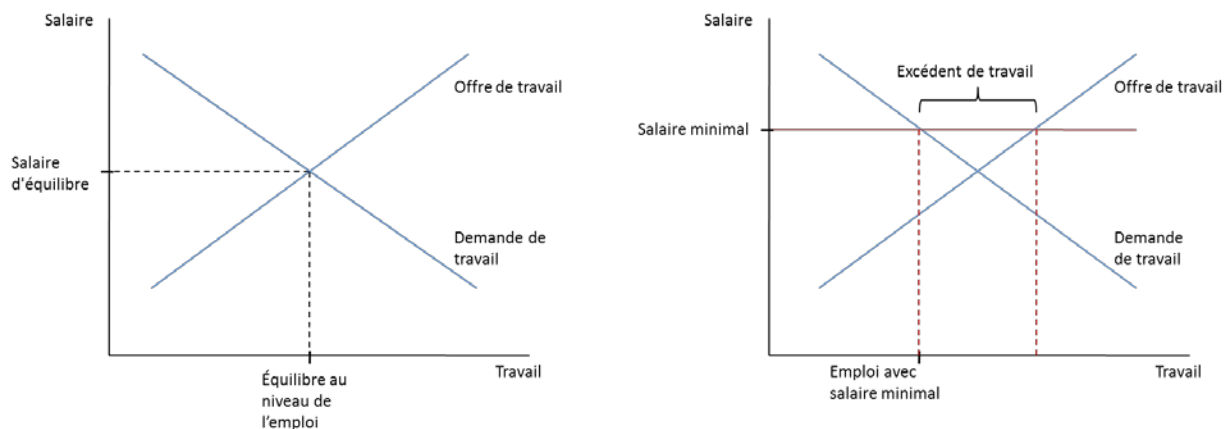
Le modèle néoclassique simple

Selon le modèle de marché simple, les salaires minimaux obligatoires ont une répercussion négative sur le niveau de l'emploi parce que la main-d'œuvre dont la productivité est inférieure au salaire minimal est exclue du marché. Dans la mesure où ces personnes ne se retirent pas du marché du travail de leur plein gré, les salaires minimaux entraînent une hausse du chômage.

La Figure 7.a montre la différence par rapport à un modèle simple. Dans le modèle néoclassique, le salaire d'équilibre et l'emploi sont déterminés par l'interaction entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Plus le salaire est élevé (le prix de la « main-d'œuvre »), plus les employeurs essaient de remplacer les employés par d'autres facteurs de production. Par conséquent, la demande de main-d'œuvre baisse parallèlement à la hausse de salaire. D'un autre côté, l'offre de main-d'œuvre augmente parallèlement à la hausse de salaire ; plus le salaire est élevé, plus il y a de personnes qui sont prêtes à proposer leur main-d'œuvre. Le salaire d'équilibre et l'emploi se définissent lorsque l'offre et la demande de main-d'œuvre se rejoignent.

En cas d'introduction d'un salaire minimal plus élevé que le salaire d'équilibre, l'offre de main-d'œuvre dans un marché du travail (au sens large le nombre de personnes qui sont prêtes à proposer leurs services) dépasse la demande de main-d'œuvre. Cela engendre du chômage. Les chômeurs dans ce système se composent de personnes qui ont perdu leur poste parce que les entreprises souhaitent embaucher moins de personnes lorsque les salaires minimaux sont plus élevés. Toutefois, plus de personnes sont prêtes à proposer leur main-d'œuvre lorsque le salaire est plus élevé.

Figure 7.a Impact d'un salaire minimal sur l'emploi



L'étendue des répercussions sur l'emploi dépend d'une part du montant du salaire minimal et d'autre part de la souplesse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans ce modèle, un salaire minimal inférieur au salaire d'équilibre n'a aucune répercussion sur l'emploi. Si l'offre et la demande de main-d'œuvre sont plus souples (c.-à-d. si l'employeur et l'employé réagissent davantage aux changements sur le marché du travail), les répercussions sur l'emploi seront d'autant plus marquées.

Modèle néoclassique avec deux secteurs

Dans le modèle le plus simple, on part du principe que le salaire minimal s'applique à toutes les entreprises dans toutes les branches. Les conventions collectives de travail ne sont

cependant négociées et étendues que pour certaines branches. C'est pourquoi les répercussions théoriques d'un salaire minimal sont analysées ici dans une économie avec deux branches.

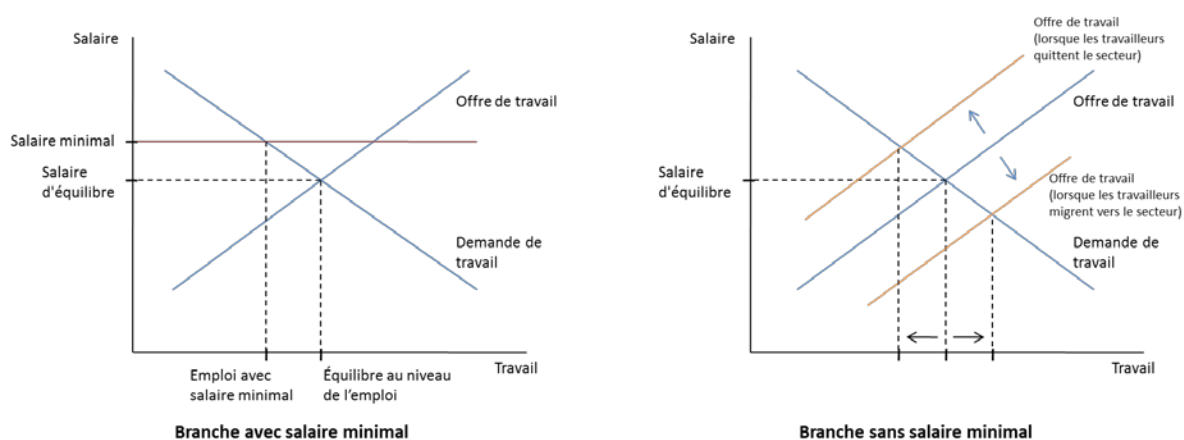
Dans l'une des branches, un salaire minimal supérieur au salaire d'équilibre de cette branche est instauré. Dans l'autre branche, le salaire continue d'être déterminé par l'interaction entre la demande et l'offre de main-d'œuvre (cf. la Figure 7.b). Dans la branche avec un salaire minimal, le salaire augmente et une partie des employés perdent leur poste ; l'emploi dans cette branche baisse. Ces personnes peuvent toutefois proposer leur main-d'œuvre dans la branche sans salaire minimal, et l'offre de main-d'œuvre y augmente (décalage de la courbe de l'offre vers la droite). L'offre de main-d'œuvre accrue diminue le salaire d'équilibre dans le deuxième secteur et l'emploi augmente.

L'exemple ci-dessus suppose que le déséquilibre créé par le salaire minimal sera équilibré par le secteur sans salaire minimal. En s'écartant de cette hypothèse d'un marché du travail équilibré, un autre scénario pourrait se profiler. Les employés dans le secteur sans salaire minimal pourraient notamment décider de chercher un poste dans le secteur avec le salaire minimal plus élevé. Dans ce cas, l'offre de main-d'œuvre diminue dans le secteur sans salaire minimal et le salaire d'équilibre augmente. En même temps, l'offre de main-d'œuvre dans la branche avec salaire minimal augmente et le chômage engendré par le salaire minimal recommence à augmenter.

Cette migration continuerait jusqu'à ce que le salaire individuel escompté¹¹¹ dans la branche avec salaire minimal soit aussi élevé que le salaire d'équilibre dans l'autre branche. Le salaire escompté dépend essentiellement de la probabilité d'obtenir un poste dans la branche concernée. Plus cette probabilité est élevée, plus le salaire escompté sera élevé.

Comme le montre l'exemple, les estimations théoriques relatives aux répercussions des salaires minimaux sur le marché du travail dans un modèle avec deux secteurs sont déjà difficiles. De plus, le modèle montre que les salaires minimaux dans certains secteurs peuvent également influencer sur le résultat du marché dans les secteurs apparentés. La prise en compte des mouvements migratoires de l'étranger compliquerait également les modèles.

Figure 7.b Répercussions d'un salaire minimal sur un autre secteur



¹¹¹ Le salaire en tenant compte du fait qu'on ne trouve pas de poste dans cette branche pendant un certain temps.

Les modèles ci-dessus sont nettement simplifiés et ont souvent été critiqués, affinés et développés dans les revues économiques.

Monopsonie et salaires minimaux

Une critique des modèles simples concerne l'hypothèse implicite selon laquelle une entreprise seule ne peut influencer le salaire du marché. Contre-exemple : un employeur important (par ex. une mine) qui serait le seul à rechercher de la main-d'œuvre ayant des qualifications spécifiques dans une région. On parle dans ce cas d'un monopole de la demande ou monopsonie. En situation de concurrence, un monopsoniste cherchant à optimiser ses bénéfices proposera un salaire plus bas et embauchera moins de main-d'œuvre. Un salaire minimal (modéré) peut remédier à cette défaillance du marché et entraîner une hausse de l'emploi.¹¹²

En réalité, la conception classique d'une situation de monopsonie devrait rarement survenir. De nouvelles théories¹¹³ partent cependant du principe que l'offre d'emploi pertinente sera d'autant plus petite pour un employé isolé que le marché du travail est segmenté, différencié et opaque. Dans de tels segments « réduits » du marché du travail, même de petites entreprises peuvent avoir une position dominante sur le marché. Une faible propension à la mobilité de la population peut également entraîner une situation de monopsonie. La mobilité requise par un changement d'emploi entre deux entreprises très éloignées l'une de l'autre n'est pas le seul facteur qui occasionne des coûts pour le travailleur, un changement d'employeur dans une autre branche au sein d'un marché du travail régional pouvant également engendrer de tels coûts.

Des différences régionales dans la structure de la branche et des obstacles à la mobilité de la part des employés peuvent ainsi renforcer la position dominante d'une entreprise sur le marché. Ceci amène les employeurs à payer des salaires inférieurs au salaire d'équilibre. Autrement dit, l'employeur a la possibilité de pousser le salaire en-dessous de sa valeur de marché sans que cela n'amène le travailleur concerné à changer d'entreprise, car le gain salarial qui en résulterait ne couvrirait pas les coûts de la mobilité. En Suisse, l'attachement régional est relativement fort¹¹⁴, entraînant ainsi une faible propension à effectuer de longs déplacements entre le domicile et le lieu de travail ou à déménager. Chez les travailleurs suisses, la mobilité géographique est donc limitée, contrairement à d'autres pays, ce qui peut renforcer la position dominante de certaines entreprises suisses sur le marché. La mobilité limitée en Suisse est reflétée par les fortes variations de taux de chômage en fonction des cantons, qui dépendent cependant aussi d'autres facteurs (par ex. régions linguistiques). En Suisse, on part du principe que la situation de monopsonie de certaines entreprises entraîne en partie des salaires plus bas pour le personnel qualifié et les apprentis.¹¹⁵ Vu sous cet angle, l'introduction d'un salaire minimal peut entraîner une hausse de l'emploi dans un marché du travail segmenté ou régional en cas d'extension du champ d'application d'une CCT.

¹¹² Robinson, J., 1933 : The economics of imperfect competition.

¹¹³ Manning 2003a : Monopsony in motion: Imperfect Competition in Labour Market. Et Manning 2003b : The real thin theory: monopsony in modern labour markets.

¹¹⁴ Abraham M. et Nisic N., 2007 : Attachement régional, mobilité géographique et marché du travail. Analyses pour la Suisse et l'Allemagne.

¹¹⁵ Mühlemann S. et Wolter S.C., 2011 : Un marché du travail suisse en concurrence parfaite ? La Vie économique, 3-2011.

7.2.3 Dispositions relatives à la protection contre les licenciements

Une protection étendue contre les licenciements protège les employés contre les licenciements rapides en cas de fluctuations brusques et imprévues de la demande auxquelles une entreprise peut être confrontée. Dans de telles situations, la protection contre les licenciements engendre des coûts pour l'entreprise étant donné qu'il n'est possible de réagir aux changements au niveau de la conjoncture économique qu'avec un certain retard. Inversement, un délai de résiliation protège les entreprises contre les départs rapides et inattendus du personnel, gagnant ainsi du temps pour pourvoir à nouveau les postes vacants. Il y a ainsi potentiellement un intérêt réciproque d'adopter dans les conventions collectives de travail des dispositions relatives à la protection contre les licenciements allant au-delà du minimum légal.

Dans certains cas, les dispositions relatives à la protection contre les licenciements servent également à protéger certains groupes d'employés plus que d'autres (par ex. des employés plus âgés ou des personnes ayant plus d'ancienneté).

D'un point de vue théorique, les dispositions relatives à la protection contre les licenciements augmentent les coûts pour les entreprises lors de l'adaptation aux nouvelles conditions de la demande. Cela peut entraîner une certaine « thésaurisation » de la main-d'œuvre, qui aurait entre autres une répercussion négative sur la productivité.¹¹⁶ Des dispositions étendues relatives à la protection contre les licenciements peuvent également encourager une segmentation du marché du travail, notamment lorsque des groupes d'employés spécifiques (par ex. des employés plus âgés ou des personnes ayant plus d'ancienneté) sont protégés. Tandis que le licenciement des personnes concernées est rendu plus difficile, les mesures incitatives pour leur embauche peuvent aussi quant à elles être diminuées. Le risque de chômage de longue durée peut ainsi augmenter pour elles, ou elles doivent s'attendre à des pertes de salaire plus importantes en cas de changement d'emploi.¹¹⁷

Une protection accrue contre les licenciements augmentant le coût des nouvelles embauches ainsi que des licenciements, les impacts théoriques sur l'emploi et le chômage sont confus. L'empirisme ne permet pas non plus à ce jour de tirer des conclusions claires. Les répercussions les plus confirmées sont celles des dispositions relatives à la protection contre les licenciements sur la segmentation dans le marché du travail.

7.2.4 Contributions aux frais d'exécution et à la formation continue et cotisations pour une retraite anticipée

Les CCT peuvent contenir aussi par ex. des contributions aux frais d'exécution et à la formation continue ou des cotisations pour une retraite anticipée (cf. aussi à ce sujet le chapitre 5.6.5). Ces dernières constituent des charges salariales supplémentaires en plus des cotisations aux assurances sociales (AVS, AI, AC, etc.).

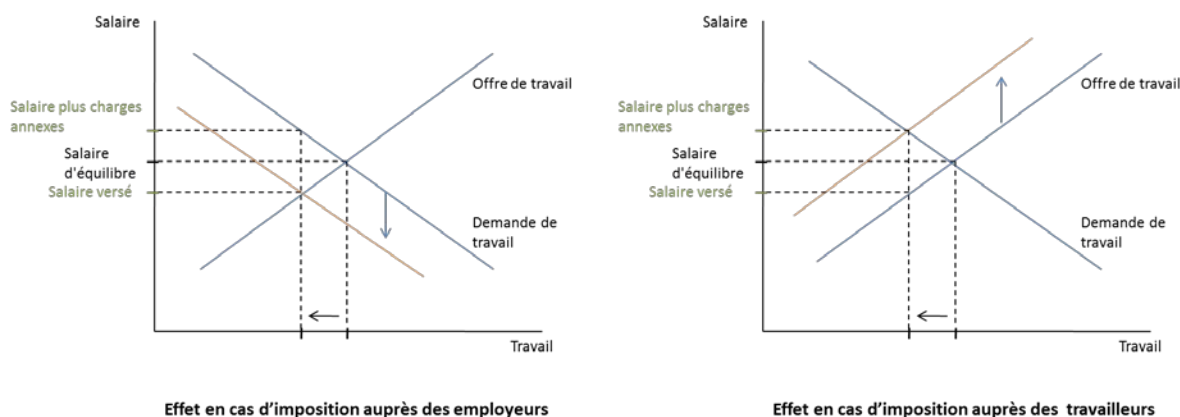
Les charges salariales sont souvent réparties en cotisation de l'employeur et en cotisation du salarié. Comme le montre la Figure 7.c, la répartition économique des coûts entre les employés et les employeurs s'effectue cependant indépendamment du fait de savoir comment ils sont imposés aux employés ou aux employeurs. La répartition effective des

¹¹⁶ Auteur et al. 2007 : Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States.

¹¹⁷ Blanchard & Portugal, 2001 : What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets.

coûts dépend de la souplesse de l'offre et de la demande. Les charges salariales ont donc (dans des conditions pour le reste identiques) le même impact sur les salaires et l'emploi, indépendamment du fait de savoir si elles sont perçues auprès des employeurs ou des travailleurs. Les deux impôts réduisent le salaire net, augmentent les coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises et réduisent l'emploi.

Figure 7.c : Répercussions des charges salariales sur l'emploi



Une partie des cotisations pour les assurances sociales se distingue des impôts dans la mesure où elles présentent un avantage futur direct pour les employés. Le rapport entre le montant versé et le bénéfice escompté est cependant difficile à déterminer. Les contributions aux frais d'exécution et à la formation continue prévues dans la plupart des CCT génèrent aussi un certain bénéfice pour les employés. Lorsque les employés évaluent ce bénéfice en tant que tel, cela indique qu'ils sont prêts à accepter un salaire plus bas pour le même travail. Outre un décalage de la courbe de la demande (vers la gauche), une charge sociale entraîne ainsi aussi un décalage de la courbe de l'offre (vers la droite). Lorsque les employés évaluent l'intégralité du bénéfice de l'assurance sociale, les coûts supplémentaires sont transférés en totalité sur les salaires et n'entraînent aucune répercussion sur l'emploi.

7.2.5 Modèle insider/outsider

L'impact des coûts de fluctuation

Le modèle insider/outsider¹¹⁸ a été développé pour expliquer la hausse continue des salaires dans certains pays, notamment à la fin des années 70 et au début des années 80, en dépit d'un taux de chômage élevé. Le manque de dumping salarial malgré un taux de chômage élevé a notamment été examiné. Le modèle montre que les employés établis qui occupent déjà un poste (insiders) bénéficient souvent de meilleures conditions de travail que les personnes en dehors du marché du travail concerné (outsiders). La raison d'un tel écart réside dans les coûts de fluctuation qui surviennent pour un employeur souhaitant remplacer des insiders par des outsiders. Ces coûts résultent d'une part des coûts liés au licenciement d'un employé (par ex. coûts liés à la protection contre les licenciements ou aux investissements dans des formations spécifiques à l'entreprise) et d'autre part des coûts d'embauche et de formation des outsiders. La prédominance de ces coûts octroie aux insiders une certaine position dominante sur le marché, qu'ils peuvent utiliser pour négocier de meilleures conditions de travail que les conditions habituelles.

¹¹⁸ Pour une présentation appropriée du modèle, cf. Lindbeck et Snower, 2001 : *Insiders versus Outsiders*.

En cas de hausse de la demande de travail, les coûts de fluctuation conduisent les sociétés à employer moins de personnes et à supprimer moins d'emplois lorsque la demande décline. En cas de fluctuations de la demande à court terme, les entreprises peuvent modifier le volume de travail de façon plus avantageuse que par le biais d'embauches et de licenciements en adaptant les heures de travail (par ex. mise en place et suppression d'heures supplémentaires) ou en ayant recours à une main-d'œuvre temporaire. Dans certaines conditions, les entreprises peuvent également réclamer une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. En cas de léger ralentissement de l'économie, les coûts de fluctuation ont un effet positif sur le chômage étant donné que les employeurs suppriment moins vite les postes. Une suppression de postes s'avère toutefois inévitable si un ralentissement dure plus longtemps. Les charges financières liées à un retard important dans la suppression de postes peuvent également entraîner en fin de compte une suppression plus importante que nécessaire en cas de suppression rapide.

L'importance des syndicats en rapport avec le modèle insider/outsider

Les conventions collectives de travail peuvent, si elles sont axées trop unilatéralement sur les intérêts des insiders, accroître la dualité du marché du travail. On peut en déduire l'hypothèse selon laquelle l'emploi pourrait être plus faible et le chômage plus important dans les branches avec un taux de syndicalisation élevé (et des insiders fortement représentés).¹¹⁹ Une extension pourrait amplifier davantage la situation dans la mesure où la position des insider serait encore renforcée.

Conformément à la théorie insider/outsider, les syndicats et les CCT devraient plutôt être dominants dans des branches où les coûts de fluctuation sont élevés et les entreprises réalisent des taux de rendement plus importants, dont les employés peuvent également profiter. Exemples : les activités exigeant une longue période de formation et des entreprises ayant une certaine position dominante sur le marché.

La problématique insider/outsider peut toutefois aussi être abordée sans tenir compte des coûts de fluctuation. L'élément essentiel à cet égard est l'asymétrie dans le cadre de la procédure de négociation salariale entre les insiders et les outsiders. Les besoins des outsiders ne sont pas pris en compte. Les salaires sont seulement négociés de manière à garantir l'emploi (des insiders). Si certains employés perdent leur poste suite à une crise économique, cela modifie le nombre d'insiders et par conséquent le « salaire d'équilibre ». Ce modèle est utilisé pour expliquer que les crises temporaires peuvent influencer sur un taux de chômage élevé persistant¹²⁰ lorsque des employeurs négocient les salaires avec les insiders¹²¹. Cette problématique peut également survenir en l'absence de syndicats. Le pouvoir de négociation augmente toutefois lorsque des employés se syndiquent. Les revues spécialisées critiquent souvent les syndicats, alléguant qu'ils représentent uniquement les besoins des employés (insiders) lors des négociations salariales sans tenir compte des chômeurs (outsiders).

¹¹⁹ Cf. Montgomery 1989 : Employment and Unemployment Effects of Unions.

¹²⁰ Blanchard, O. J. et Summers, L. H. (1986) : « Hysteresis and the European Unemployment Problem », Institut de technologie du Massachusetts

¹²¹ En Suisse, on a constaté par ex. que le chômage a enregistré une hausse constante au cours des dernières décennies. Ce facteur a certes une ampleur moindre que dans d'autres pays d'Europe, mais en Suisse aussi, le taux de chômage est plus élevé à la fin d'un cycle conjoncturel qu'au début de ce cycle (cf. Sheldon, G. (1997) : « Beschäftigungsorientierte Optionen der Schweizer Arbeitsmarktpolitik »).

7.3 Résultats empiriques

7.3.1 Mécanismes de fixation des salaires et résultats du marché du travail

A l'instar par ex. des dispositions en matière de droit du travail ou de l'assurance-chômage, les conventions collectives de travail font partie des instruments de la politique du marché du travail. De nombreuses études internationales portent sur l'impact des instruments de la politique du marché du travail et l'OCDE élabore régulièrement des analyses et des exposés instructifs à ce sujet.¹²² En dépit de l'amélioration permanente des informations sur différents facteurs institutionnels au cours des dernières années, les impacts de ces institutions sur les résultats du marché du travail sont à ce jour relativement hétérogènes. Cela vaut notamment pour les différents mécanismes lors de la fixation des salaires.

Le taux de syndicalisation des salariés et le taux de couverture des CCT sont deux indicateurs importants concernant l'évaluation des mécanismes de fixation des salaires. Tandis que le taux de syndicalisation a baissé dans de nombreux pays de l'OCDE depuis les années 1970, le taux de couverture des CCT est resté relativement constant dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des dernières décennies. Ce modèle a également été constaté en Suisse. Tandis que le taux de couverture des CCT en Suisse s'élevait déjà à environ 50 % dans les années 70, le taux de syndicalisation a baissé d'environ 30 % dans les années 70 à environ 20 % en 2000. La Suisse se positionne dans la moyenne inférieure à l'échelle de l'OCDE en ce qui concerne le taux de couverture des CCT, tandis qu'elle présente l'un des taux de syndicalisation les plus faibles de l'OCDE. Comme dans la plupart des pays, la couverture des CCT en Suisse est nettement supérieure au taux de syndicalisation étant donné que différentes CCT sont étendues et que les entreprises qui en dépendent appliquent généralement les dispositions des CCT également aux non-membres des syndicats.

Le degré de centralisation et l'ampleur de la coordination par les associations faïtières d'employeurs et les syndicats constituent deux autres critères distinctifs de mécanismes de fixation des salaires utilisés dans la recherche empirique. Les pays de l'OCDE se distinguent fortement en ce qui concerne ces deux indicateurs. En règle générale, les pays avec des négociations fortement décentralisées se distinguent aussi par une coordination relativement faible et inversement. Sur le plan temporel, on constate que depuis les années 1970, différents pays de l'OCDE ont manifesté une tendance à évoluer en direction d'une décentralisation accrue et d'une coordination légèrement plus faible.

Les rapports empiriques suivants ont été trouvés dans les récapitulatifs et études de l'OCDE :

- Les pays avec des négociations salariales plus centralisées et plus coordonnées présentent en règle générale un écart salarial plus faible.
- Un plus fort taux de syndicalisation peut augmenter le taux de chômage pour certains groupes (par ex. les employés plus âgés, les femmes ou les chômeurs de longue durée).

¹²² OCDE (2004), « fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats », dans : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004, chapitre 3, p. 127-181, Paris. OCDE, (2006), « Réévaluation du rôle des politiques et des institutions dans la performance du marché du travail : analyse quantitative », dans : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006, chapitres 3 et 7, p. 47-126, p. 207-243, Paris. OCDE (2010), « Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main-d'œuvre », dans : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010, chapitre 3, p. 167-210, Paris.

- Les modèles de fixation des salaires fortement centralisés et coordonnés, coopératistes mais aussi fortement décentralisés s'accompagnent d'un taux de chômage relativement plus faible. Les modèles mixtes s'en tirent plutôt moins bien. Tandis que la concurrence entre les entreprises modère les salaires dans les modèles décentralisés, les effets rétroactifs négatifs au niveau macroéconomique pourraient être davantage pris en compte en cas de fixation des salaires centralisée.
- Une indemnité de chômage généreuse, une forte imposition des salaires dans la tranche de revenus inférieure et un faible niveau de concurrence sur les marchés de produits augmentent le chômage structurel et réduisent la participation au marché du travail. Sous le contrôle des facteurs évoqués, les pays où les négociations salariales sont fortement centralisées et coordonnées présentent en revanche des niveaux de chômage qui ont tendance à être plus faibles.
- Sur 17 études actuelles, trois montrent un impact négatif significatif du taux de syndicalisation sur le chômage. Dans la plupart des études, les dispositions légales relatives à la protection contre les licenciements et le taux de syndicalisation n'ont cependant statistiquement aucun impact sur le niveau de chômage.

Malgré une importante diversité au niveau de la fixation des salaires, il s'avère difficile à ce jour d'établir des rapports empiriques solides entre ces critères et les résultats sur le marché du travail. La difficulté à évaluer les différences au niveau des mécanismes de fixation des salaires en est certainement une raison. Par ailleurs, des mécanismes semblables pourraient avoir d'autres impacts dans différents contextes économiques et politiques. D'une manière globale, les résultats montrent que de nombreux mécanismes de fixation des salaires différents peuvent permettre d'obtenir d'aussi bons résultats macroéconomiques. Quant à savoir dans quelle mesure l'évolution effective des salaires est proportionnelle à celle de la productivité, cela ne dépend à l'évidence qu'indirectement de la forme d'organisation de la fixation des prix.

7.3.2 Impact des salaires minimaux sur l'emploi et le chômage

Même lorsque les déclarations du modèle néoclassique le plus simple de l'impact d'un salaire minimal sur l'emploi sont claires¹²³, l'évidence empirique n'est pas cohérente avec l'impact des salaires minimaux sur l'emploi. L'impact des salaires minimaux reste donc controversé à ce jour. L'instrument du salaire minimal est utilisé dans de nombreux pays. Aux Etats-Unis et en Australie, les salaires minimaux existent par exemple depuis déjà plus d'un siècle. L'introduction d'un salaire minimal en Grande-Bretagne, la hausse aux Etats-Unis et les débats continuels en Allemagne, en Italie mais aussi en Suisse concernant l'introduction d'un salaire minimal obligatoire à l'échelle nationale ont à nouveau nettement amplifié les débats scientifiques ces dernières années.

Le modèle économique le plus simple pour les salaires minimaux prévoit que l'introduction ou la hausse d'un salaire minimal entraînera une baisse de l'emploi. De nombreux ouvrages empiriques tentent de justifier cet impact. Une des études les plus connues analyse les salaires minimaux dans le secteur de la restauration rapide dans le New Jersey et en Pennsylvanie (Etats-Unis)¹²⁴. Le secteur de la restauration rapide semble bien convenir à de

¹²³ Stiegler 1946 : The economics of minimum legislation.

¹²⁴ Card & Krueger 1994 : Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania.

telles analyses étant donné qu'il emploie beaucoup de jeunes et de personnes non qualifiées ; ce groupe devrait être particulièrement concerné par les salaires minimaux. En 1992, l'Etat du New Jersey a augmenté le salaire minimal d'approximativement 20 %. L'Etat voisin de Pennsylvanie a laissé le salaire minimal à l'ancien niveau (officiel). La comparaison des deux Etats fédéraux avant et après la hausse du salaire minimal dans l'un des deux Etats était une sorte « d'expérience naturelle ». La comparaison a montré que les chaînes de restauration rapide n'ont pas réduit l'emploi dans le New Jersey par rapport à ceux de Pennsylvanie. Au contraire, l'emploi dans le New Jersey a même connu une hausse (par rapport à la Pennsylvanie).

Une autre étude concernant les salaires minimaux aux Etats-Unis¹²⁵ a cependant révélé des effets négatifs significatifs des salaires minimaux sur l'emploi au niveau du commerce de détail et des petites entreprises. A cet égard, des données des années 1979 à 2004 ont été analysées. L'impact le plus probant concernait les personnes non qualifiées, qui étaient le plus concernées par le salaire minimal. Une étude sur les hausses du salaire minimal dans l'Etat de New York¹²⁶ en est venue aux mêmes résultats. On peut en conclure que les hausses du salaire minimal n'entraînent qu'une infime amélioration de la situation des foyers qui connaissent des difficultés financières.

A cela s'opposent les résultats d'une analyse de l'emploi dans une grande société de commerce de détail américaine¹²⁷, où une hausse de l'emploi a été constatée chez les jeunes suite à une hausse relative du salaire minimal pour les jeunes (autrement dit une modification de la répartition des revenus entre les tranches d'âges). Cela pourrait être dû au fait que la hausse du salaire minimal a attiré davantage de jeunes employés sur le marché du travail ou qu'ils étaient plus nombreux à vouloir y proposer leurs services. Une autre étude concernant le commerce de détail aux Etats-Unis¹²⁸ n'a pas non plus permis de démontrer l'impact négatif sur l'emploi. L'auteur ajoute que les adaptations du salaire minimal constituent toujours une réaction aux changements des constellations générales du marché du travail. La hausse de l'emploi pourrait donc être liée à la situation sur le marché du travail et même être ralentie par la hausse des salaires minimaux. Dans le cadre de l'analyse des impacts des salaires minimaux, différents groupes d'emplois à faible rémunération doivent donc être pris en compte, de même que la situation économique générale dans la branche concernée.

Les salaires minimaux peuvent également avoir un impact différent sur l'emploi en fonction du marché du travail et des conditions institutionnelles. On estime ainsi par exemple que les modifications du salaire minimal ont eu des répercussions inexistantes ou minimes sur l'emploi aux Etats-Unis, tandis que des impacts négatifs importants ont été enregistrés en France¹²⁹. Les répercussions des salaires minimaux étendus ont également été analysées en Allemagne. Une étude concernant le salaire minimal dans l'industrie de la construction allemande a révélé des répercussions négatives sur l'emploi pour l'Allemagne de l'Est et des effets positifs statistiquement peu significatifs pour l'Allemagne de l'Ouest.¹³⁰

¹²⁵ Sabia 2006 : The effect of minimum wage increases on retail and small business employment.

¹²⁶ Sabia 2009 : The Effects of Minimum Wage Increases in New York State: Evidence from a Natural Experiment.

¹²⁷ Giuliano 2009 : Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data.

¹²⁸ Addison 2009 : Do Minimum Wages Raise Employment: Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector.

¹²⁹ Abowd et al. 2009 : Minimum Wages and Employment in France and the United States.

¹³⁰ König et Möller 2007 : Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft.

Dans le cadre d'une méta-analyse actuelle, 55 études portant sur les répercussions des salaires minimaux sur l'emploi dans 15 pays industrialisés ont été analysées.¹³¹ L'influence d'autres instruments de la politique du marché du travail sur l'impact des salaires minimaux a également été analysée.

L'étude conclut que l'impact des salaires minimaux diffère d'un pays à l'autre et peut tout à fait dépendre d'autres institutions du marché du travail.¹³² Une protection élevée contre les licenciements a ainsi amplifié les répercussions négatives des salaires minimaux. Inversement, les salaires minimaux entraînent moins voire aucune répercussion négative lorsque le taux de compensation salariale dans l'assurance-chômage est élevé. Une solide coordination des négociations salariales réduit également les répercussions négatives éventuelles des salaires minimaux. Enfin, la main-d'œuvre moins qualifiée est davantage touchée par les répercussions négatives des salaires minimaux que la main-d'œuvre plus qualifiée.

Une étude de l'OCDE a également examiné l'interaction entre les salaires minimaux et d'autres paramètres liés à la politique du marché du travail.¹³³ Tandis qu'aucune répercussion négative directe des salaires minimaux sur l'emploi n'a été identifiée, il s'est toutefois avéré qu'un salaire minimal amplifie l'impact négatif d'une charge fiscale et d'une imposition élevée des revenus du travail. De même que pour la protection contre les licenciements, on peut argumenter qu'une charge fiscale accrue peut avoir des répercussions plus préjudiciables sur les employés en cas de salaire minimal, entraînant une hausse des coûts du travail et une baisse de la demande de travail.

Comme le montrent les analyses en question, l'impact des salaires minimaux est très complexe et manque de clarté. Les effets négatifs des salaires minimaux peuvent également être complétés ou amplifiés par d'autres instruments de politique du marché du travail. Certains groupes, comme par ex. la main-d'œuvre non qualifiée ou les jeunes, sont plus souvent lésés par les salaires minimaux. Le montant du salaire minimal joue un rôle crucial : plus il est élevé, plus les conséquences négatives sont probables. On peut également ajouter que la recherche sur les interactions des institutions du marché du travail est encore relativement récente et que le bien-fondé des résultats empiriques évoqués ci-dessus n'est donc pas encore clair. Les résultats mentionnés ci-dessus doivent donc aujourd'hui encore être considérés plutôt comme des pistes pour les futures recherches que comme des résultats fondés.

7.3.3 Salaires minimaux fixés par l'Etat / salaires minimaux des CCT

Les salaires minimaux des CCT sont négociés par les partenaires sociaux. La fixation des salaires minimaux se distingue ainsi clairement d'une fixation relevant de l'Etat, d'une solution contractuelle entre la politique et les acteurs du marché du travail. Dans les pays où

¹³¹ Boockmann, Bernhard, 2010 : The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation: A Meta-Analysis, IZA-Discussion Paper n° 4983, juin 2010.

¹³² La répercussion des salaires minimaux en France et au Portugal a été plus négative qu'aux États-Unis, tandis que des résultats plus positifs ont été enregistrés dans d'autres pays d'Europe. Les institutions du marché du travail qui ont été prises en compte ont été en mesure d'expliquer environ 60% des différences entre les pays. Le fait aussi qu'il subsiste encore des différences significatives entre les pays après le contrôle des institutions indique cependant que d'autres facteurs spécifiques aux pays jouent un rôle.

¹³³ OCDE, (2006), « Réévaluation du rôle des politiques et des institutions dans la performance du marché du travail : analyse quantitative », dans : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006, chapitre 7, p. 207-243, Paris.

le salaire est négocié, on trouve généralement des salaires minimaux plus élevés que dans des pays où le gouvernement fixe lui-même le salaire minimal¹³⁴.

Le système en Suisse, où la fixation des salaires minimaux est confiée aux partenaires sociaux (à l'exception des CTT avec des salaires minimaux obligatoires), présente certains avantages par rapport à un salaire minimal fixé par l'Etat. Les partenaires sociaux d'une branche spécifique ont généralement une meilleure connaissance de leur branche et des salaires habituellement pratiqués. Ils sont donc plus aptes à fixer des salaires minimaux que l'Etat et ont des connaissances spécifiques de la branche.

7.4 Résumé

Les dispositions fixées dans les CCT peuvent avoir de nombreuses répercussions sur le marché du travail. Ces dispositions peuvent être subdivisées sommairement en trois groupes différents : salaires minimaux, dispositions limitant la flexibilité des employeurs, et charges salariales. L'impact de ces dispositions sur le marché du travail (emploi, chômage et salaires) dépend de nombreux facteurs différents et est par conséquent difficile à déterminer. Des considérations théoriques montrent d'une part que les salaires minimaux ne doivent pas forcément entraîner une diminution de l'emploi (mot-clé : monopsonie). D'autre part, la théorie montre aussi que les salaires minimaux, même s'ils ne concernent que quelques branches, peuvent aussi avoir des répercussions sur d'autres branches. La théorie montre également qu'il est important, lors d'une extension, de prendre en compte les intérêts des branches dissidentes. D'une manière générale, il convient de minimiser les risques d'une intensification des problèmes entre insiders/outsiders. Les intérêts des personnes qui se trouvent temporairement sans contrat de travail (par ex. jeunes en début de carrière ou chômeurs) doivent également être défendus par les CCT.

Les résultats empiriques relatifs à l'impact des mécanismes de coordination dans le cadre de la fixation des salaires ou à l'impact des salaires minimaux sont certes très nombreux, mais peu homogènes. Les répercussions des salaires minimaux sur l'emploi sont contestées d'un point de vue empirique. Même les dernières analyses portant sur l'impact des salaires minimaux et les mécanismes de fixation des salaires parviennent au résultat que l'interaction entre les différents instruments de politique du marché du travail n'a pas encore été suffisamment étudiée pour pouvoir faire de déclarations fondées quant à leur impact. Quoi qu'il en soit, des groupes de problèmes potentiels peuvent être identifiés, de même que des combinaisons défavorables de politiques du marché du travail. Il semble donc finalement judicieux d'analyser l'impact des salaires minimaux dans un contexte concret. Outre d'éventuelles répercussions sur des valeurs macroéconomiques telles que le chômage ou l'emploi, il convient notamment de prendre en compte les conséquences de la répartition ainsi que les répercussions sur la structure économique.

Par rapport à une fixation officielle par l'Etat, les dispositions de la CCT étendue présentent l'avantage d'être négociées par les partenaires sociaux de la branche et (le cas échéant) de la région concernée. Les dispositions négociées devraient ainsi être conformes aux conditions de travail habituelles dans la branche. L'impact économique des CCT devrait donc être plutôt modéré, en tout cas pour les parties impliquées. L'extension du champ d'application d'une CCT pourrait cependant amplifier l'impact auprès des dissidents.

¹³⁴ Boeri 2009 : *Who Should set the Minimum Wage?*

8 Impact de la libre circulation des personnes

8.1 Répercussions de la libre circulation des personnes sur les CCT étendues

Parallèlement à l'introduction progressive de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE le 1^{er} juin 2002¹³⁵, des mesures de marché du travail ont été prises dans l'optique d'empêcher que l'ouverture du marché du travail exerce une pression sur les salaires et les conditions de travail en Suisse. Une partie importante de ces mesures d'accompagnement est réglementée dans la Ldét. Dans le cadre d'une prestation de service en Suisse, la Ldét accorde aux travailleurs détachés un droit aux conditions minimales de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, les ordonnances du Conseil fédéral, les CCT étendues et les contrats-types de travail (CTT) avec des salaires minimaux obligatoires au sens de l'article 360a CO (art. 2, al. 1 Ldét).

Les CCT étendues sont d'une importance capitale pour le système des mesures d'accompagnement étant donné qu'elles contiennent entre autres des salaires minimaux obligatoires, qui doivent également être respectés par les entreprises détachant des travailleurs. Avec la libre circulation des personnes, l'importance des CCT étendues a ainsi continué à progresser. Les avantages d'une CCT étendue ont notamment augmenté pour les employeurs. Lorsque des employeurs étrangers qui détachent des employés pour réaliser une prestation de service en Suisse sont tenus de respecter les mêmes conditions de salaire et de travail, une CCT étendue permet de protéger dans une certaine mesure les arts et métiers contre la concurrence étrangère.

La libre circulation des personnes ayant facilité le recrutement d'employés étrangers pour les employeurs suisses, notamment en cas de goulets d'étranglement à court terme, le pouvoir de négociation des employés pourrait être diminué. En même temps, le contrôle officiel des conditions de travail lors de l'embauche de ressortissants étrangers est supprimé. Cela a imposé le respect des salaires usuels dans la localité et la branche, protégeant ainsi également les CCT existantes. Un autre facteur significatif réside dans le fait qu'avec la libre circulation des personnes et par conséquent la possibilité pour des entreprises étrangères de fournir des prestations de services en Suisse, le nombre d'employeurs et d'employés concernés par une CCT étendue a augmenté. Les parties contractantes pour une CCT et les quorums requis pour l'extension (cf. le chapitre 6.5) sont néanmoins restés inchangés.

Le tableau dans l'annexe 3 montre le nombre de CCT étendues depuis 1966. Le 1^{er} juillet 2013, 38 CCT étendues étaient en vigueur à l'échelle fédérale et 32 à l'échelle cantonale. Cela représente au total 70 181 employeurs et 593 919 employés. Les principales CCT étendues sont la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés ainsi que la CN et la CCT RA dans le secteur principal de la construction.

¹³⁵ Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes ; ALCP ; RS 0.142.112.681.

La Figure 8.a montre l'évolution du nombre de CCT étendues. Le nombre de CCT étendues a augmenté depuis 2002, passant de 39 à 70 en 2013. On constate ainsi une augmentation claire des CCT étendues depuis l'introduction de la libre circulation des personnes. Le nombre d'employés a également augmenté de près de 59 % au cours de cette période (cf. la Figure 8.b) ; le nombre d'employeurs a augmenté quant à lui de seulement 10 %.

La forte baisse des employés et des employeurs concernés en 1991 s'explique par les conventions collectives de travail pour le secteur principal de la construction, pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie et pour la menuiserie ; ces dernières n'étaient pas étendues le jour de référence.

Figure 8.a : Evolution du nombre de CCT étendues depuis 1995

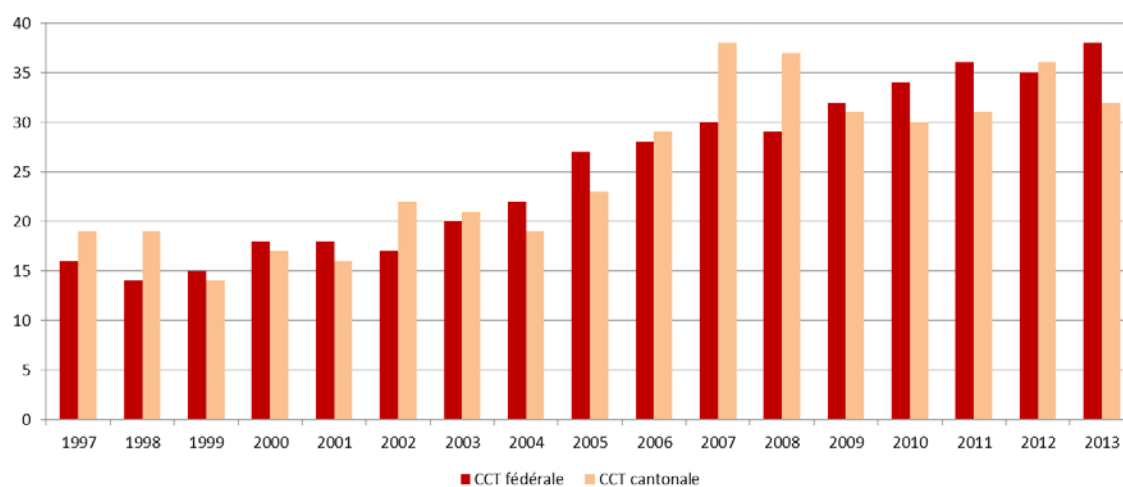
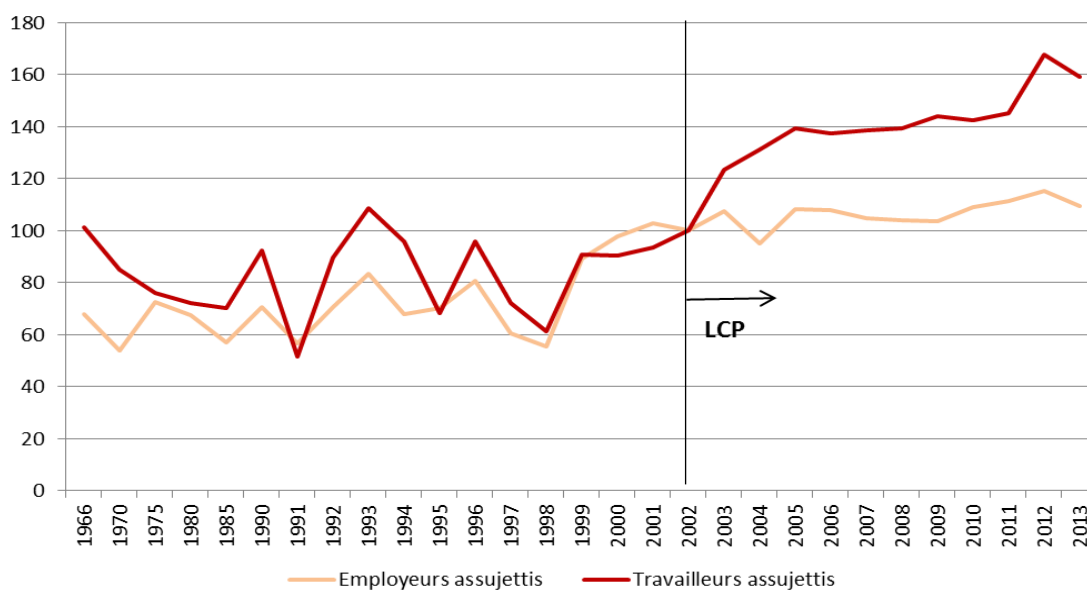


Figure 8.b : Evolution des employés et des employeurs soumis à une CCT étendues (indice ; 2002 = 100)



8.2 Evolution des salaires en rapport avec la libre circulation des personnes

Sur mandat du SECO, une étude portant sur l'évolution des salaires en rapport avec la libre circulation des personnes a été réalisée par l'Université de Genève¹³⁶. Cette étude, publiée début 2013, s'appuie sur les enquêtes sur les salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2010 et en tire les conclusions suivantes :

- Aucune pression salariale générale n'a été constatée chez les employés suisses suite à la libre circulation des personnes.
- Une faible pression salariale a été constatée seulement chez les employés suisses disposant d'une formation du degré tertiaire et d'une expérience professionnelle moyenne, en comparaison d'un scénario où les pourcentages d'étrangers restent constants depuis 2004. Sans hausse des pourcentages d'étrangers, les salaires réels seraient ici au maximum 1,6 % plus élevés.
- Il est estimé que la libre circulation des personnes a un impact légèrement positif sur les salaires des employés disposant d'une formation du degré primaire (sans formation professionnelle ou diplôme du degré tertiaire).
- Une légère pression salariale est attendue pour les employés étrangers établis avec une formation du degré primaire ou tertiaire.
- La libre circulation des personnes a en revanche un impact faible mais globalement positif sur les employés disposant d'une formation du degré secondaire.

Les résultats de cette étude montrent que les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et notamment les salaires minimaux contenus dans les CCT étendues constituent manifestement des instruments efficaces pour répondre à la pression salariale résultant de la libre circulation des personnes redoutée par les employés suisses.

9 Résumé

En Suisse, les CCT jouissent d'une longue tradition. Elles sont l'expression de la volonté des partenaires sociaux de fixer ensemble les conditions de travail et de rechercher un équilibre des intérêts. Les effets économiques des conditions de travail réglées par des conventions collectives de travail (en particulier des salaires minimums) sur le marché du travail n'ont pas été suffisamment étudiés pour permettre d'en tirer des conclusions fiables (sûres). Mais l'on peut avancer comme effet positif des salaires minimums collectifs qu'ils contribuent à une répartition équilibrée des salaires.

Le réseau de CCT, très dense, notamment dans les branches économiques organisées en petites entreprises artisanales, joue en Suisse un rôle économique et socio-politique. Ce réseau permet une adaptation précise des conditions de salaire et de travail ainsi que de la formation continue professionnelle aux différentes branches et professions, par le fait même des employeurs et travailleurs directement concernés ou de leurs associations. C'est la raison pour laquelle il y a relativement peu de conflits collectifs du travail en Suisse. Ce dense réseau de conventions entre partenaires sociaux permet également à la Suisse de peu légiférer en matière de droit du travail.

¹³⁶ Müller Tobias, Graf Roman, Asensio Noé, « L'impact de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse », La Vie économique, 1/2 - 2013.

Les nouveaux problèmes suscités par la libre circulation des personnes ont essentiellement été résolus grâce à des instruments déjà existants, notamment au moyen des CCT étendues, qui ont gagné en importance. Les entreprises de détachement étrangères ne sont liées que par les CCT étendues. D'après un jugement de la Cour européenne de justice (CJCE, affaire Rüffert), les marchés publics ne sont tenus de respecter que les CCT étendues. Si la Suisse n'y est pas liée, ce jugement indique toutefois une tendance. Le paysage des CCT est donc aujourd'hui et probablement aussi à l'avenir de plus en plus marqué par les CCT étendues. Les pouvoirs publics (Confédération et cantons), qui décide dans le cadre de la loi des conditions préalables et du contenu des CCT étendues, joue ainsi désormais un rôle plus important dans la politique des CCT.

L'extension du champ d'application vise d'une part à protéger les CCT convenues entre les partenaires sociaux et d'autre part à éviter que les acteurs extérieurs ne soient pénalisés économiquement. L'introduction de la libre circulation des personnes et de la libre prestation des services a entraîné l'apparition de nouveaux acteurs extérieurs qui ne s'intègrent pas au modèle traditionnel suisse de résolution des conflits. C'est pourquoi la Confédération (SECO) a relevé ses exigences de surveillance.

L'ouverture du marché du travail à des pays aux salaires nettement plus bas qu'en Suisse a considérablement accru la nécessité de mesures de protection des salaires. L'ancien contrôle préventif des conditions de travail a été remplacé par une simple loi contre les abus ; les pouvoirs publics ne peuvent donc plus agir préventivement contre le recrutement de travailleurs étrangers à salaires plus bas. Lorsque des évolutions sociopolitiques indésirables se profilent, il va de l'intérêt public que les partenaires sociaux garantissent à temps par le biais d'une CCT que soient payés dans leur branche des salaires permettant de vivre dignement en Suisse.

Beaucoup de branches couvertes par des CCT étendues emploient de nombreux étrangers, recourent souvent à des contrats de travail à durée déterminée et connaissent un fort taux de rotation. Il en résulte pour les travailleurs de la difficulté à s'organiser, d'où un taux de syndicalisation faible dans ces branches. Dès 1956, la LECCT prévoyait pour ces cas la possibilité de déroger au quorum des travailleurs.

En effet, la charge de travail dans le domaine des CCT étendues a considérablement augmenté du fait de la hausse marquée des procédures d'extension. Mais les partenaires sociaux attendent à juste titre de la Confédération que les CCT puissent être étendues dans un délai raisonnable. Cependant, l'augmentation des CCT étendues s'est aussi accompagnée d'une hausse des exigences relatives à leur contenu. Enfin, la Confédération doit aussi assumer de nouvelles tâches de supervision de l'exécution des CCT étendues.

Les CCT revêtent une grande importance dans les marchés publics, car elles fixent, lorsqu'elles existent, les conditions de travail que les soumissionnaires doivent respecter pour pouvoir obtenir un marché.

Le fédéralisme partiel des CCT étendues est globalement une bonne chose, car une petite dimension est une aide pour la politique du marché du travail et parce que les structures associatives sont locales. Mais il faut, lorsque c'est possible, aspirer à une certaine harmonisation qui améliorerait l'acceptation des mesures d'accompagnement.

10 Conclusions

Avec la hausse significative des demandes d'extension et l'introduction des mesures d'accompagnement, la fonction de contrôle et de coordination du SECO a considérablement augmenté. L'exécution des CCT étendues par les organes paritaires a certes un peu gagné en professionnalisme au cours des dernières années, mais les organes paritaires régionaux en particulier ont encore des progrès à faire en matière de qualité et d'harmonisation des pratiques. Ainsi, le groupe d'exécution a constaté de nombreuses insuffisances dans le traitement ultérieur des contrôles (notamment l'exécution et la conclusion des procédures en cas d'infraction et la transmission du dossier au canton pour sanction).

Le SECO a déjà engagé avec des représentants des partenaires sociaux et les CP des travaux préparatoires en vue d'une exécution plus professionnelle de la loi sur les travailleurs détachés. Une professionnalisation des CP dans le domaine de la loi sur les travailleurs détachés devrait aussi avoir des effets sur l'ensemble de l'activité des CP, toutefois avec le risque que les CP négligent leur travail d'exécution pour les entreprises sises en Suisse, ce qu'il convient d'éviter. L'objectif doit plutôt être de stabiliser durablement toute l'exécution des CCT étendues par les CP à un haut niveau de qualité.

L'adhésion de différentes commissions paritaires à la Communauté d'intérêt des commissions professionnelles paritaires (IG PBK) est une bonne chose pour l'harmonisation et la professionnalisation des pratiques d'exécution des CP. Le SECO s'engagera auprès des CP pour que la collaboration entre les commissions paritaires continue à se développer et notamment pour que les commissions paritaires de Suisse romande et celles des CCT étendues au niveau cantonal soient également impliquées.

Ces dernières années, les demandes d'extension au niveau fédéral et cantonal ont non seulement beaucoup progressé en nombre, mais elles sont aussi devenues plus complexes et font plus souvent l'objet d'oppositions. De plus, le nombre de dissidents qui remettent en cause de façon critique l'extension a augmenté avec la loi sur les travailleurs détachés. L'examen des demandes d'extension doit aussi de plus en plus tenir compte de paramètres économiques (par exemple pour l'examen des quorums en fonction des statistiques).

Tous ces éléments impliquent que l'examen des demandes d'extension par le SECO, qui vise à garantir la légalité et l'unité de doctrine, est devenu plus important et plus exigeant, raison pour laquelle le SECO a récemment développé pour les CCT étendues un concept de supervision et de contrôle qui reste à mettre en œuvre.

Les partenaires sociaux ont également tout intérêt à une exécution rapide des procédures d'extension afin de réduire au maximum la période durant laquelle les nouvelles dispositions de CCT (en particulier les hausses de salaire) s'appliquent aux membres des associations contractantes, mais pas encore aux non-membres. Une meilleure utilisation des technologies de l'information (par exemple en utilisant systématiquement le modèle électronique fourni par le SECO aux partenaires sociaux pour la publication de la demande d'extension) et l'introduction de délais d'ordre pour les autorités et les parties requérantes permettront d'accélérer la procédure d'extension.

Les contributions prévues dans les CCT étendues et leur utilisation ont en effet pris beaucoup d'importance avec l'augmentation des CCT étendues. Au printemps 2013, le

SECO a lancé un projet visant à analyser l'ensemble de la situation actuelle de la direction des caisses de CCT étendues et de la supervision par le SECO.

Conformément au mandat du Conseil fédéral, le DEFR présentera un projet de consultation au sujet d'une révision de l'extension d'ici fin septembre 2014. Cette révision prévoit notamment des modifications au niveau de l'extension facilitée, dans le but de renforcer l'efficacité de la lutte contre les abus en matière de salaires et de conditions de travail.

Mesures :

1. Dans le cadre de leurs contacts, le SECO, les partenaires sociaux et les CP œuvrent à professionnaliser la pratique d'exécution des CP, avec pour objectif de garantir une exécution des CCT de haut niveau qualitatif.
2. Pour améliorer les procédures d'extension tant sur le plan qualitatif que quantitatif, il convient de mettre en œuvre le concept de surveillance et de contrôle récemment instauré.
3. Traitement plus rapide des procédures d'extension grâce à
 - l'utilisation optimale des technologies informatiques,
 - l'instauration de délais d'ordre pour les autorités et les requérants.
4. Réalisation d'une analyse complète de la gestion des caisses de CCT étendues et de la surveillance du SECO la concernant.
5. Modification de la LECCT pour renforcer la lutte contre les abus en matière de salaires et de conditions de travail

Annexe 1 : Accords-cadres internationaux (Etat décembre 2007)

Source : OIT, *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique*, Genève 2008

Entreprise	Année ²	Secteur ³	Pays	FSI	Nombre de travailleurs couverts ⁴
DANONE (BSN)	1988 (1994)	Produits alimentaires, boissons, tabac	France	UITA	100000
ISS	1988 (2003)	Services privés (nettoyage)	Danemark	UNI	280000
ACCOR	1995	Hôtellerie; tourisme, restauration	France	UITA	147000
IKEA	1998	Foresterie, bois, pâte et papier	Suède	FITBB	84000
STATOIL	1998	Production de pétrole et de gaz, raffinage du pétrole	Norvège	ICEM	16000
METRO	1999	Commerce	Allemagne	UNI	250000
FABER-CASTELL	2000	Bureautique	Allemagne	FITBB	6000
HOCHTIEFF	2000	Construction	Allemagne	FITBB	37000
TELEFONICA	2000	Services postaux et services de télécommunications	Espagne	UNI	161500
FREUDENBERG	2000	Chimie	Allemagne	ICEM	27500
SKANSKA	2001	Construction	Suède	FITBB	79000
CARREFOUR	2001	Commerce	France	UNI	383000
CHIQUITA	2001	Agriculture, plantations, autres secteurs ruraux	Etats-Unis	UITA	26000
OTE	2001	Services postaux et services de télécommunications	Grèce	UNI	18500
INDESIT/MERLONI	2001	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Italie	FIOM	20000
ENDESA	2002	Services publics de distribution (électricité)	Espagne	ICEM	13600
BALLAST NEDAM	2002	Construction	Pays-Bas	FITBB	7800
FONTERRA	2002	Produits alimentaires, boissons, tabac	Nouvelle-Zélande	UITA	20000
VOLKSWAGEN	2002	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	325000
NORSKE SKOG	2002	Foresterie, bois, pâte et papier	Norvège	ICEM	11000
DAIMLER-CHRYSLER	2002	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	372500
ANGLOGOLD	2002	Industrie minière	Afrique du Sud	ICEM	64900
ENI	2002	Services publics de distribution	Italie	ICEM	70000
LEONI	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	18000
GEA	2003	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Allemagne	FIOM	18000
RAG	2003	Chimie/industrie minière	Allemagne	ICEM	98000
RHEINMETALL	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	25950
SKF	2003	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Suède	FIOM	39000
PRYM	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	4000
H & M	2004	Commerce	Suède	UNI	40000
BOSCH	2004	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	225900
SCA	2004	Foresterie, bois, pâte et papier	Suède	ICEM	46000
CLUB MÉDITERRANÉE	2004	Tourisme	France	UITA, EFFAT	18600
LUKOIL	2004	Production de pétrole et de gaz, raffinage du pétrole	Russie	ICEM	150000
RENAULT	2004	Industrie du matériel de transport	France	FIOM	130700
IMPREGGIO	2004	Construction	Italie	FITBB	13000
GEBR. ROCHLING	2004	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	8000
EDF	2005	Services publics de distribution (électricité)	France	ICEM, ISP, FMTI	167000

Entreprise	Année ²	Secteur ³	Pays	FSI	Nombre de travailleurs couverts ⁴
RHODIA	2005	Industries chimiques	France	ICEM	20000
FALCK [*]	2005	Services privés (sécurité)	Danemark	UNI [*]	230000
VEIDEKKE	2005	Construction	Norvège	FITBB	5000
BMW	2005	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	106000
EADS	2005	Industrie du matériel de transport	Pays-Bas	FIOM	110000
SCHWAN-STABILO	2005	Bureautique	Allemagne	FITBB	3000
LAFARGE	2005	Construction	France	FITBB/ ICEM	77000
ARCELOR	2005	Métallurgie	Luxembourg	FIOM	95000
PORTUGAL TELECOM [*]	2006	Services postaux et services de télécommunications	Portugal	UNI [*]	32000
PSA PEUGEOT CITROËN	2006	Industrie du matériel de transport	France	FIOM	207000
SECURITAS	2006	Services privés (sécurité)	Suède	UNI [*]	217000
ROYAL BAM	2006	Construction	Pays-Bas	FITBB	27000
NAMPAK [*]	2006	Médias, culture, images	Afrique du Sud	UNI [*]	700
EURADIUS [*]	2006	Médias, culture, images	Pays-Bas	UNI [*]	600
STAEDTLER	2006	Bureautique	Allemagne	FITBB	3000
NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP [*]	2006	Services financiers	Australie	UNI [*]	39300
FRANCE TELECOM [*]	2006	Services postaux et services de télécommunications	France	UNI [*]	200000
ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN	2007	Construction	Pays-Bas	IBB	16700
QUEBECOR	2007	Médias, culture, images	Canada	UNI	n.d.
WAZ MEDIENGRUPPE	2007	Médias, culture, images	Allemagne	FIJ	n.d.
BRUNEL	2007	Services privés (recrutement)	Pays-Bas	FIOM	3500
UMICORE	2007	Produits chimiques/production de métaux	Belgique	FIOM /ICEM	n.d.
INDITEX	2007	Textiles, vêtement, cuir, chaussure	Espagne	FITTHC	69240
TOTAL (approx.):					4 999 790

¹ Pour les fins du présent rapport, seuls les accords cosignés au moins par une FSI et une multinationale sont considérés comme des accords-cadres internationaux. ² Année où l'entreprise a adopté le premier ACI. ³ Selon la définition des différents secteurs par le BIT. ⁴ Travailleurs directement employés par l'entreprise. ^{*} L'accord n'est pas public.

SOURCES

Données actualisées en novembre 2007 sur la base de diverses listes d'ACI compilées par Robert Steiert (FIOM)/Marion Hellmann (FITBB), 2007; Nikolaus Hammer (Université de Leicester, Royaume-Uni), 2007; IIES, 2007; ORSE 2007, MULTI, 2007; sites de diverses entreprises.

SIGLES

EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme
FEJ	Fédération européenne des journalistes
FIJ	Fédération internationale des journalistes
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FMCB	Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois
FSI	Fédération syndicale internationale
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (anciennement FITBB et FMCB)
ICEM	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IIES	Institut international d'études sociales
ISP	Internationale des services publics
MULTI	Programme des entreprises multinationales (BIT)
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociale de l'entreprise
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
UNI	Union Network International

Annexe 2 : tableau A.1 : assujettis aux CCT et taux brut de couverture des conventions collectives de travail (CCT) 2007 dans les branches

<i>Noga</i>	<i>Branche</i>	<i>Travailleurs 2007 (en 1000)</i>	<i>Assujettis 2007 (en 1000)</i>	<i>Taux de couverture des CCT</i>	<i>Rôle des CCT dans la branche</i>	<i>Commentaire</i>
1	Culture et production animale et services annexes	150	7,5	5 %	*	CCT agriculture (VS), CCT horticulture (divers cantons romands + TI, BS/BL)
10-14	Industries extractives	5	0,2	4 %	*	
15	Industries alimentaires	60	15,0	25 %	**	CCT d'associations : boulangeries, brasseries, industrie chocolatière
16	Fabrication de produits à base de tabac	3	1,6	56 %	***	
17	Industrie textile	11	0,9	8 %	*	
18	Industrie de l'habillement	5	2,0	39 %	**	CCT d'associations pour le TI
19	Industrie du cuir et de la chaussure	2	0,5	27 %	**	
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	38	21,0	56 %	***	CCT menuiserie/industrie du bois
21	Industrie du papier et du carton	12	2,3	18 %	**	
22	Edition et imprimerie	46	26,0	57 %	***	CCT industrie graphique, CCT journalistes Suisse romande
23	Cokéfaction et raffinage	1	0,1	12 %	*	
24	Industrie chimique	68	14,0	21 %	**	CCT Pharma Bâle
25	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	25	2,0	8 %	*	
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	19	5,5	30 %	***	CCT industrie du béton et Holcim
27	Métallurgie	16	2,4	15 %	*	
28-32	Fabrication de produits métalliques, de machines et	250	134,0	54 %	***	CCT industrie des machines, CCT métallurgie Suisse

	d'équipements					
33	Fabrication d'appareils médicaux, d'instruments de précision, de montres	90	39,6	44 %	***	Presque exclusivement CCT horlogerie
34-35	Fabrication de matériels de transport	20	5,0	25 %	**	CCT carrosserie
36-37	Autres industries manufacturières	29	3,0	10 %	*	CCT industrie des meubles CH
40-41	Production et distribution d'énergie et d'eau	26	5,3	21 %	*	
45	Construction	301	250,0	83 %	****	CCT secteur principal de la construction, divers second œuvre de la construction
50	Commerce, réparation d'automobiles ; stations d'essence	89	35,0	40 %	***	CCT cantonales/régionales automobile
51	Intermédiaires du commerce et commerce de gros	196	5,3	3 %	*	
52	Commerce de détail ; réparation de biens personnels et domestiques	312	155,0	50 %	**	CCT cantonales/municipales commerce de détail. De plus : CCT Migros, CCT Coop
55	Hôtellerie-restauration	224	218,0	97 %	****	CCT hôtellerie-restauration
60	Transports terrestres	101	80,0	79 %	***	CCT Astag-Routiers suisses, CCT CFF
61	Transports par eau	3	1,0	39 %	**	
62	Transports aériens	9	6,3	69 %	**	
63	Activités annexes de transport ; agences de voyage	61	10,0	17 %	*	
64	Transmission d'informations	79	60,8	77 %	***	CCT Poste, CCT Swisscom
65	Intermédiation monétaire	129	84,0	65 %	*	CCT employés de banque CH, CCT Banquiers privés GE
66-	Assurances et activités liées	80	2,0	3 %	*	

67	au crédit et aux assurances					
70-71	Immobilier	36	1,8	5 %	*	
72,73	Services informatiques, recherche et développement	88	0,3	0 %	*	
74	Prestation de services aux entreprises	357	70,0	20 %	*	CCT nettoyage, CCT sécurité privée
75	Administration publique ; défense nationale, sécurité sociale	175	10,3	6 %	*	
80	Enseignement	244	7,5	3 %	*	
85	Santé et services sociaux	454	53,0	12 %	**	CCT hôpitaux (entre autre BE, VS, NE, GE privé)
90	Traitement des eaux usées, élimination des déchets, et similaire	19	0,1	1 %	*	
91	Représentations d'intérêts et autres associations	47	0,5	1 %	*	
92	Loisirs, culture et sport	55	8,5	16 %	**	CCT SSR
93	Services personnels	44	1,0	2 %	*	
Y	Inclassifiable	0	300,0			CCT entreprises de commerce ZH, CCT travail temporaire, CCT services BS
	TOTAL	3827	1341 (sans Y)	35 %		Total des assujettis sans CCT inclassifiable

Sources : pour les travailleurs, corrigé des fluctuations saisonnières, 2^e trimestre 07 – STATEM, Office fédéral de la statistique (OFS) ; pour les assujettis à des CCT : Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2007, OFS 2009

Les CCT jouent pour les conditions de travail d'une branche :

* = un rôle très restreint (taux de couverture de ~0-20 %) ; ** = un rôle secondaire (~20-40 %) ; *** un rôle important (~40-60 %), **** un rôle décisif (~60-80 %).

Annexe 3 : évolution des chiffres des extensions

Nombre de CCT étendues en Suisse¹³⁷:

Année	CCT Confédération	CCT cantons	Total	Employeurs enregistrés ¹³⁸	Travailleurs enregistrés ¹³⁸
1966	15	11	26	43 500	377 700
1970	11	23	34	34 700	317 600
1975	5	9	13	46 500	283 600
1980	9	13	22	43 400	269 000
1985	8	6	14	36 600	261 500
1990	10	8	18	45 280	344 350
1991	6	8	14	36 250 ¹³⁹	192 500 ¹³⁹
1992	8	6	14	45 200	335 000
1993	11	7	18	53 500	406 230
1994	9	9	18	43 570	357 530
1995	9	5	14	45 090	254 900
1996	12	9	21	51 730	357 530
1997	16	19	34	38 915	269 600
1998	14	19	33	35 719	228 120

¹³⁷ Etat au 1^{er} juillet de l'année ; source : "La Vie économique".

¹³⁸ La Confédération et les cantons sont comptés ensemble.

¹³⁹ Les conventions collectives de travail pour le secteur principal de la construction, pour l'industrie de la plâtrerie et de la peinture ainsi que pour la menuiserie n'étaient pas étendues au jour de référence, ce qui explique le nombre beaucoup plus bas d'assujettis.

1999	15	14	29	57 270	338 500
2000	18	17	35	62 700	336 900
2001	18	16	34	66 100	349 600
2002	17	22	39	64 217	373 538
2003	20	21	41	69 070	461 090
2004	22	19	41	60 976	489 798
2005	27	23	50	69 510	520 040
2006	28	29	57	69 144	513 449
2007	30	38	68	67 357	517 305
2008 ¹⁴⁰	29	37	66	66 774	520 763
2009 ¹⁴¹	32	31	63	66 578	537 916
2010	34	30	64	69 966	532 550
2011	36	31	67	71 446	542 197
2012	35	36	71	74 045	626 229
2013	38	32	70	70 181	593 919

¹⁴⁰ Valeurs corrigées par rapport aux chiffres publiés dans le magazine "La Vie économique". Les travailleurs de branches avec deux CCT en vigueur (CCT sur le départ à la retraite flexible) y ont été mentionnés deux fois par erreur.

¹⁴¹ Valeurs corrigées par rapport aux chiffres publiés dans le magazine "La Vie économique". Les travailleurs de branches avec deux CCT en vigueur (CCT sur le départ à la retraite flexible) y ont été mentionnés deux fois par erreur.

Annexe 4 : Propos du Conseil fédéral sur la règle d'exception au quorum des travailleurs vis-à-vis du parlement

Message du 29 janvier 1954 à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application :

« Lorsque des circonstances particulières le justifient, la règle concernant la majorité souffre une dérogation quant aux travailleurs liés par la convention, ce qui n'est jamais le cas relativement aux employeurs. De telles circonstances existent en particulier dans les professions où la plupart des travailleurs n'exercent leur activité que par intermittence, raison pour laquelle ils s'abstiennent, en général, d'entrer dans une association professionnelle (il en est ainsi dans l'industrie hôtelière, par exemple). En pareil cas, l'extension peut être encore plus nécessaire que dans les autres professions. L'espoir d'obtenir une décision d'extension favorise alors beaucoup la conclusion d'une convention. Conformément à la pratique observée jusqu'ici, les autorités se montreront très circonspectes quant à la dérogation prévue. »

Dans le cadre du **message du 23 juin 1999** relatif à l'approbation des accords sectoriels entre la Suisse et la CE, le Conseil fédéral a proposé, outre l'introduction de l'extension facilitée, de renoncer totalement au quorum des travailleurs dans la procédure courante d'extension. Il avance la justification suivante :

« En instituant ces trois majorités, le législateur a voulu conférer à l'institution de l'extension d'une CCT une certaine légitimité démocratique. A l'examen, on se rend néanmoins compte que la solution retenue des trois majorités doit être relativisée, sur un point au moins.

L'exigence de la réalisation d'une majorité de la part des travailleurs ne se justifie pas de la même manière que ce n'est le cas pour les employeurs. **En effet, on peut affirmer que les travailleurs ont toujours intérêt à pouvoir disposer d'une CCT dont ils profitent en voyant leurs conditions de travail améliorées et des droits minimaux (salaire, horaire, vacances, etc.) leur être garantis.** D'ailleurs, le législateur de 1956, conscient de cet état de fait, a déjà permis qu'il soit dérogé à cette exigence. **Actuellement, les partenaires sociaux sollicitent de plus en plus souvent une telle dérogation et il paraît judicieux de renoncer purement et simplement à cette condition.**

Cela permettra de simplifier la procédure en évitant tant aux parties requérantes qu'à l'autorité appelée à statuer de devoir faire de longues et coûteuses investigations pour s'assurer de la réalisation de la majorité des travailleurs ou pour se convaincre de la nécessité d'y déroger. **Dès lors, la proposition d'abandonner l'exigence de la majorité des travailleurs n'apporterait donc pas de grand changement par rapport à la pratique actuelle.** »¹⁴²

Le conseiller fédéral Pascal Couchepin lors de la consultation sur la « loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement » dans la Commission spéciale circulation des personnes du Conseil national le 01.09.1999 :

" ... dans la pratique les circonstances particulières sont devenues majoritaires. Sur 17 conventions collectives dont la force obligatoire fut admise, quatre seulement répondent aux règles existantes. Les 13 autres ont été rendues obligatoires en fonction des 'circonstances particulières'."

¹⁴² FF 1999 5700f.

Le conseiller fédéral Pascal Couchepin en session plénière du Conseil national (01.09.1999) :

" ... la règle actuelle marche. Mais elle marche parce qu'on fait un usage abondant de la règle qui stipule qu'on peut faire abstraction de la majorité des travailleurs dans un certain nombre de circonstance. Aujourd'hui, en dehors de l'industrie du bâtiment, il n'y a, je crois, pratiquement aucune branche dans laquelle le quorum des travailleurs est atteint.

Cela signifierait qu'aujourd'hui, si on ne faisait pas usage de l'exception, on ne pourrait accepter de donner la force obligatoire à aucune convention collective de travail en dehors du bâtiment. C'est la raison pour laquelle nous avons suggéré de laisser tomber partiellement le quorum des travailleurs: dans le projet du Conseil fédéral, nous l'avons laissé tomber et l'on avait réduit le quorum des employeurs.

Nous pouvons vivre avec la solution actuelle; la preuve, c'est qu'on a étendu la force obligatoire des conventions collectives. Mais, au fond, on use et abuse de l'exception. On aurait préféré avoir une règle claire qui nous permette d'étendre la force obligatoire des conventions collectives sans user et abuser de l'exception, ce qu'on a fait jusqu'à maintenant, en ne respectant peut-être pas la lettre de la loi, mais en respectant son esprit.

... Je sais que la formulation du Conseil fédéral n'a pratiquement aucune chance. Mais je tenais à vous dire que la solution que vous avez réintroduite ne correspond pas à ce qui se passe aujourd'hui; on aurait aimé pouvoir la changer."¹⁴³

Le parlement a rejeté la proposition du Conseil fédéral de supprimer le quorum des travailleurs dans le cas normal, car le cas normal (c'est-à-dire la procédure d'extension courante) n'a aucun rapport avec les accords bilatéraux.

¹⁴³ Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale, 01.09.1999.

Annexe 5 : taux de couverture des CCT en comparaison internationale en pourcentage

Pays	1990***	2009	Evolution 1990-2009
Autriche	98,0	99,0	1,0
Belgique**	96,0	96,0	0,0
Suède**	89,0	91,0	2,0
Finlande**	81,0	90,0	9,0
France**	92,0	90,0	-2,0
Islande**	96,4	88,0	-8,4
Espagne**	82,2	84,5	2,3
Pays-Bas**	82,0	82,3	0,3
Danemark*	84,0	80,0	-4,0
Italie	83,0	80,0	-3,0
Norvège**	70,0	74,0	4,0
Grèce**	70,0	65,0	-5,0
OCDE	70,3	62,1	-8,2
Allemagne	72,0	62,0	-10,0
Luxembourg**	60,0	58,0	-2,0
Suisse**	48,0	48,0	0,0
Portugal	79,0	45,0	-34,0
Irlande**	60,0	44,0	-16,0
République tchèque	X	42,5	..
Australie*	80,0	40,0	-40,0
Slovaquie	X	40,0	..
Hongrie	X	33,5	..
Grande-Bretagne	54,0	32,7	-21,3
Canada	38,0	31,6	-6,4
Estonie	X	19,0	..
Nouvelle-Zélande*	61,0	17,0	-44,0
Japon**	23,0	16,0	-7,0
Etats-Unis	18,3	13,6	-4,7
Mexique**	X	7,0	..

Source : OCDE, Employment Outlook 2012, ICTWSS Database

* Dernières données disponibles : 2007

** Dernières données disponibles : 2008

*** Premières données disponibles pour la Suisse et la Suède : 1991.

Premières données disponibles pour l'Islande : 1989.

Annexe 6 : bibliographie/source

- Abowd et al. 2009, Minimum Wages and Employment in France and the United States.
- Abraham M. und Nisic N., 2007, Regionale Bindung, räumliche Mobilität und Arbeitsmarkt-Analysen für die Schweiz und Deutschland.
- Addison 2009, Do Minimum wages Raise Employment: Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector.
- Andermatt Arthur u.a., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basel 2009
- Aubert, Gabriel (1989) "Collective Bargaining and Industrial Peace in Switzerland", *International Labour Review* 128 (3): 411-426.
- Aubert Jean-François et Mahon Pascal, *Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse* du 18 avril 1999, éd. Schulthess 2003, p. 844 ss.
- Autor et al. 2007, Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States.
- Bauer, T. und B. Baumann (1992) "Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz im Jahre 1991", *Die Volkswirtschaft* 65(5): 54–60.
- Blanchard and Portugal, 2001, What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets.
- Blanchard O.J. and Summers L.H. 1986, "Hysteresis and the European Unemployment Problem", Massachusetts Institute of Technology.
- Boeri 2009, Who Should set the Minimum Wage?
- Boockmann Bernhard 2010, The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labour Market Regulation: A Meta-Analysis, IZA-Discussion Paper No. 4983, June 2010.
- Botschaft des Bundesrates vom 29. Januar 1954 an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlicherklärung, BBl 1954 I 125ff.
- Botschaft des Bundesrates vom 21. Mai 1941 an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, BBl 1941 323ff.
- Botschaft des Bundesrates vom 23. Juni 1999 zur Genehmigung der sektoriellen Abkommen zwischen der Schweiz und der EG, BBl 1999 6396.
- Card & Krueger 1994, Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania.
- Fischer, Alex (2003) "Vetospiele und die Durchsetzbarkeit von Side-Payments. Der schweizerische innenpolitische Entscheidungsprozess um flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union", *Schweizer Zeitschrift für Politikwissenschaften* 9 (2): 27-58.
- Fulton L. (2011), *La représentation des travailleurs en Europe*. Labour Research Department et ETUI, p. <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/En-Europe/Negociations-collectives>
- Gernigon / Odero / Guido, *Les principes de l'OIT sur la négociation collective*, in : *Revue internationale du Travail*, vol. 139, n°1, Genève 2000.
- Giuliano 2009, Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labour supply: Evidence from personnel data.
- Jobert Annette, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares Editions, Toulouse 2000.
- Keller Stefan, Der Gesamtarbeitsvertrag - ein Kartell?, sic! 3/2009.
- Kerckhofs Peter, Extension of collective bargaining agreements in the EU, Eurofound, 2011.
- König und Möller 2007, Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft.
- Lindbeck und Snower, 2001, Insiders versus Outsiders.

- Mach, André (2006) *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Chur: Rügger.
- Manning 2003a, Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Market.
- Manning 2003b, The real thin theory: monopsony in modern labour markets.
- Montgomery 1989, Employment and Unemployment Effects of Unions.
- Mühlemann S. und Wolter S.C., 2011, Vollkommener Wettbewerb auf dem Schweizer Arbeitsmarkt? Die Volkswirtschaft, 3-2011.
- Müller Tobias, Graf Roman, Asensio Noé, "Die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf die Löhne in der Schweiz", Die Volkswirtschaft, 1/2 - 2013
- Oesch, Daniel (2007) "Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990", *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 13 (3): 337-368.
- Oesch Daniel, "Entwicklung und Stand der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz", unveröffentlichte Studie im Auftrag des SECO.
- Rieger, Andreas (2009) "Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz", in: SGB (Herausgeber), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht*, Seiten 100-121, Basel: Helbing Lichtenhahn.
- Robinson J., 1933, The economics of imperfect competition.
- Sabia 2006, The effect of minimum wage increases on retail and small business employment.
- Sabia 2009, The Effects of Minimum Wage Increases in New York State: Evidence from a Natural Experiment.
- Schulten Thorsten, Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990; p. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.htm>
- Schweingruber / Bigler, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, SGB, 3. Auflage, Bern 1985.
- Stiegler 1946, The economics of minimum legislation.
- Veuve, Daniel (2001) "Mesures d'accompagnement de l'accord sur la libre circulation des personnes", in Felder, Daniel et Kaddous, Christine (éditeurs), *Accords bilatéraux Suisse-UE*, pages 289-301, Basel: Helbing Lichtenhahn.
- Vischer Frank, Schweizerisches Privatrecht VII/4, 3. Auflage, Basel 2005
- Visser, Jelle (2007) "Wage bargaining institutions. A happy marriage or preparing for divorce?" in: Nicola Acocella and Riccardo Leoni (eds.) *Social Pacts, Employment and Growth*, pages 124-155, Heidelberg: Physica-Verlag HD.
- Wiesendanger Martinovits, Marianne (1993) "Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 1993", *Die Volkswirtschaft* 6: 51-55.