



DOCUMENT A

# Constatation des conditions de travail en usage à Genève

## Protocole pour les enquêtes de terrain

Version du 30 octobre 2015 (validée par le CSME le 11 décembre 2015)

Sur mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) entreprend des enquêtes systématiques auprès des entreprises. Ces enquêtes de terrain fournissent des informations utiles pour procéder à la constatation des usages dans une branche d'activité donnée, notamment dans le contexte des marchés publics et de la main-d'œuvre étrangère hors UE/AELE selon l'OLE (Ordonnance fédérale limitant le nombre des étrangers). Selon le domaine d'application, d'autres dimensions que la rémunération minimale doivent être prises en compte pour définir les usages.

Ce protocole présente les différentes étapes du déroulement d'une enquête type<sup>1</sup>. Le protocole est garant d'une observation méthodique, rigoureuse, transparente, homogène et, dans toute la mesure du possible, standardisée des conditions de travail et des prestations sociales.

### 1. Identification des entreprises de la branche

Le répertoire des entreprises du canton de Genève (REG) est le registre de référence pour déterminer la liste des entreprises qui font partie du champ de l'enquête. L'expérience montre que certaines des entreprises ainsi identifiées – plus ou moins nombreuses, selon la branche sous enquête – sont sans personnel, actives dans d'autres branches ou introuvables. Pour améliorer la qualité de la liste, sur demande de l'OGMT, le REG met si possible à jour les informations concernant la branche avant le début de l'enquête.

La nomenclature des branches (ou secteurs) de la statistique publique diffère souvent de la délimitation suivie par les partenaires sociaux. Lorsque le CSME décide de lancer une enquête dans une branche, il fait référence à la seconde. C'est pourquoi l'OGMT recourt à d'autres sources d'information que la ventilation des entreprises selon la branche économique: listes des entreprises signataires d'une CCT, listes des membres des associations professionnelles, etc. En outre, dans les branches dans lesquelles la rotation des entreprises est forte ou celles non couvertes par des accords de branches, la consultation de l'annuaire téléphonique et d'Internet est également requise.

<sup>1</sup>Pour une vue schématique du déroulement des enquêtes voir Annexe A1.

En cas de doute sur l'existence des entreprises retenues ou sur la nature exacte de leur activité principale, une vérification de ces informations peut être faite en prenant contact avec les entreprises concernées.

## 2. Validation de la liste des entreprises et de la grille de questionnement

La liste des entreprises actives dans la branche d'activité sous enquête établie par l'OGMT est soumise pour validation aux partenaires sociaux représentés à la Commission des mesures d'accompagnement (CMA), rattachée au CSME, qui peuvent y ajouter ou en retirer certaines entreprises.

Selon les branches, la grille de questionnement OCIRT peut être adaptée par des critères spécifiques pour mieux refléter la réalité du terrain, étant entendu que les points à examiner se limitent à la liste figurant dans l'annexe B1 et décrite en détails au point 3. L'adaptation et la validation de cette grille sont de la compétence de la CMA. A moins que la CMA choisisse d'en écarter certains au moment de la validation de la grille de questionnement, tous les points figurant dans la liste de l'annexe B1 font l'objet d'observation en vue de la constatation des usages par le CSME.

## 3. Champ des enquêtes

Le champ couvert par les enquêtes de terrain se fonde sur la « liste des points à examiner en vue de constater s'il existe, pour chacun d'eux, des usages » (annexe B1), telle qu'établie par le groupe de travail restreint UAPG-CGAS-OCIRT<sup>2</sup> et approuvée par le CSME le 10 octobre 2003<sup>3</sup>. Le champ se compose de deux volets : l'un porte sur les données générales de l'entreprise, l'autre, sur les données individuelles liées au salaire. Ce second volet est pleinement compatible avec l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) ; les variables et leurs modalités sont ainsi identiques. Si les résultats de la LSE peuvent être utilisés, l'enquête de terrain ne portera pas, en principe, sur les données individuelles afin de ne pas surcharger inutilement les entreprises et l'OCIRT. Comme les autres enquêtes nationales sur les salaires menées auprès des entreprises, la LSE ne fournit pas d'indication relative à l'expérience professionnelle, car cette donnée est souvent inconnue de l'employeur, qui indique en revanche l'ancienneté de ses salariés. Si l'expérience professionnelle est néanmoins disponible dans la branche sous enquête, elle est enregistrée.

## 4. Détermination d'un échantillon représentatif

Le recours à un échantillon d'entreprises tiré de la liste validée par la CMA permet de limiter la charge de travail, tant pour l'administration que pour les entreprises concernées. La responsabilité de construire un échantillon d'entreprises représentatif incombe à l'OGMT. La taille de l'échantillon d'entreprises à interroger varie, en principe, d'un minimum de 25<sup>4</sup> à un maximum de 50 entreprises, selon les modalités suivantes :

- moins de 50 entreprises identifiées : 25 entreprises à interroger (minimum)
- de 50 à 100 entreprises identifiées : une entreprise sur deux à interroger
- plus de 100 entreprises identifiées : 50 entreprises à interroger (maximum).

<sup>2</sup> Union des associations patronales genevoises, Communauté genevoise d'action syndicale et Office cantonal de l'inspection et des relations du travail.

<sup>3</sup> Enquêtes « conditions de travail et prestations sociales en usage » - Liste des points à examiner en vue de constater s'il existe, pour chacun d'eux, des usages. Voir Annexe B1.

<sup>4</sup> Si une branche compte moins de 25 entreprises, la totalité de celles-ci est interrogée.

Pour être pleinement représentatif, l'échantillon est construit de manière à tenir compte de la taille des entreprises, sachant que les plus grandes entreprises sont prises en considération exhaustivement et que les autres classes, dont la taille est adaptée à la branche sous enquête, doivent correspondre aux proportions observées dans la population. Les répartitions d'entreprises et d'emplois sont donc équivalentes si l'on prend l'échantillon ou la population concernée, sauf pour les grandes entreprises qui sont surreprésentées. Ce choix découle de leur influence prédominante sur le marché du travail.

Selon les branches, l'échantillon doit également tenir compte des éventuelles entreprises signataires d'usages ou de CCT ainsi que de leur localisation géographique. L'échantillonnage doit être adapté à chaque enquête, selon les caractéristiques de la branche. La procédure d'échantillonnage suivie est décrite dans les rapports de synthèse.

Afin d'anticiper des défaillances d'entreprises dans les réponses (cessation d'activité, activité hors champ d'enquête, etc.), un certain nombre d'entreprises est gardé dans l'échantillon à titre de réserve.

Quelles que soit les réponses données, la garantie de l'anonymat des entreprises interrogées et des travailleurs concernés sera rigoureusement respectée, même en cas d'infraction à la loi sur le travail au noir ou à toute autre législation, conformément à la LIRT (article 22).

## 5. Type d'enquête

Les inspecteurs de l'OCIRT se rendent sur place et recueillent eux-mêmes les réponses, en suivant la grille de questionnement OCIRT (voir point 2). Par rapport aux enquêtes postales, les enquêtes « face-à-face » ont l'avantage de fournir des informations de grande qualité. En outre, elles permettent à l'OCIRT d'entretenir des rapports privilégiés et particulièrement appréciés avec les entreprises. Si les réponses d'un interlocuteur restent incertaines et qu'il ne peut pas répondre avec certitude dans le cadre d'un entretien, il doit compléter sa réponse par écrit, une fois qu'il a pu vérifier l'information.

Les entreprises peuvent transmettre les données individuelles séparément, sur un support informatique.

## 6. Estimation du salaire en usage

En matière de salaire, l'usage peut être constaté grâce à la méthode d'estimation des salaires en usage individualisés<sup>5</sup> ou sur la base de statistiques descriptives.

Quand les résultats de la LSE sont utilisables, la méthode d'estimation des salaires en usage individualisés sert de référence. Il arrive que les résultats de la LSE ne puissent pas être utilisés, par exemple, parce que la délimitation des branches établie par la statistique diffère trop de celle suivie par les partenaires sociaux ou parce que le nombre d'observations n'est pas suffisant. Dans ce cas, la constatation des salaires en usage se fonde sur les données de l'enquête de terrain, en recourant à une analyse statistique descriptive des données et non à la méthode d'estimation des salaires en usage individualisés<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a adopté cette méthode le 16 mai 2003. Elle permet d'estimer un salaire en usage personnalisé pour chaque salarié, compte tenu de ses caractéristiques propres, de celles du poste de travail et de l'entreprise qui l'emploie, en fonction de divers critères (formation, ancienneté, niveau des qualifications requises, branche économique, etc.). Pour plus de détails, voir *Proposition d'une mesure de salaire en usage*, OGMT. Ed. OCSTAT, Genève, 2003.

<sup>6</sup> Comme les résultats de la LSE sont rendus anonymes par l'OFS, l'OGMT ne peut pas choisir des entreprises supplémentaires dans le but de compléter cet échantillon.

Rappelons que la constatation des salaires en usage est distincte de celle de la sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette seconde notion a été instituée dans les instruments juridiques établis dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Or, pour pouvoir définir la notion de la sous-enchère abusive et répétée, il est indispensable de définir, en amont, la notion de salaire en usage. Le salaire en usage constitue, en effet, le référentiel permettant de constater un abus<sup>7</sup>.

## 7. Portée de l'enquête

Selon la branche sous enquête, certaines professions non spécifiques à la branche peuvent être exclues des seuils salariaux minimaux. C'est, par exemple, le cas du personnel administratif ou technique, notamment parce qu'il exerce des activités trop diverses et que les effectifs pour chacune des professions sont insuffisants pour fixer des salaires différenciés. En outre, d'un point de vue plus général, l'OGMT considérant le marché du travail comme perméable sinon homogène, il estime que les travailleurs actifs dans des fonctions transversales peuvent passer d'une branche à l'autre et leur salaire ne doivent donc pas être fixés dans le cadre d'une enquête de terrain concernant une branche particulière. La partie non salariale des usages peut concerner l'ensemble du personnel de la branche.

## 8. Résultats de l'enquête de terrain

L'OGMT présente au CSME un rapport de synthèse, qui est un document de nature technique où figurent les résultats de l'enquête de terrain. Ces résultats s'appuient sur une analyse statistique descriptive et, le cas échéant, sur la méthode d'estimation des salaires en usage individualisés. Organisé de manière similaire à la grille de questionnement, il se compose d'une partie consacrée aux données générales sur les entreprises et d'une autre sur les données individuelles.

Ce rapport peut faire l'objet de remarques dans le cadre du CSME, tout en sachant qu'il repose sur les données récoltées auprès des entreprises, donc de l'observation de la réalité du terrain.

Les salaires sont exprimés sous forme annuelle (y compris le 13<sup>e</sup> salaire et les gratifications mensuelles ou annuelles, hors indemnités spécifiques). Par souci de clarté, le tableau indiquant les salaires observés pour les profils retenus contiendra également les salaires annuels divisés par 12 et par 13.

Les données relatives aux salaires sont présentées à la fois graphiquement (distribution des salaires observés) et sous forme de tableaux, qui mentionnent les principaux quantiles (du 10<sup>e</sup> au salaire médian).

Le fait de fixer des salaires en fonction de l'ancienneté pour un grand nombre d'années paraît peu pertinent. Un terme de cinq ans semble le maximum. En effet, le niveau des salaires enregistrés dans l'enquête de terrain tient compte des politiques salariales passées. Or, la politique salariale d'aujourd'hui n'est pas nécessairement la même qu'autrefois. Définir comme des usages l'évolution des salaires pour une durée plus longue n'est ainsi guère justifiable. Il appartient aux partenaires sociaux de décider si l'évolution passée correspond bien aux usages présents et futurs.

---

<sup>7</sup> Voir *Proposition d'une définition de la notion de sous-enchère salariale abusive et répétée au sens des articles 1a LECCT et 360a CO*, OGMT, Ed. OCSTAT, Genève, 2008.

## 9. Document sur les usages de la branche

Une fois le rapport de synthèse entériné par le CSME, l'OCIRT prépare la proposition de document sur les usages de la branche. Ce document, de nature normative et juridique, se base sur les résultats figurant dans le rapport de synthèse. Le CSME le valide, après y avoir apporté les modifications qu'il juge nécessaires. Les salaires ne figurent pas dans la proposition d'usages. Ils sont négociés par les partenaires sociaux et validés par le CSME sur la base du rapport de synthèse.

Annexe A1

**CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS SOCIALES EN USAGE**

Déroulement des enquêtes et procédure pour la constatation des usages

