



Constatacion des conditions de travail en usage à Genève

Protocole pour les enquêtes de terrain

Validé par le CSME le 16 mai 2023

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 type¹. 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 convention collective de travail (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.

¹ Pour une vue schématique du déroulement des enquêtes, voir Annexe 1.

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 2, telle qu'établie par le groupe de travail restreint UAPG-CGAS-OCIRT² et approuvée par le CSME le 10 octobre 2003³. 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 2 font l'objet d'observations en vue de la constatation des usages par le CSME.

3. 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 25⁴ 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).

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, 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

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

³ 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. Anciennement Annexe B1 repris dans l'annexe 2 de la présente version du protocole d'enquête.

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

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 est 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).

4. Récolte des données

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 ci-dessus). 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.

5. Constatation des usages non salariaux⁵

Principes appliqués dans la constatation des usages

Trois cas de figure sont distingués :

- 1) secteur couvert par une CCT étendue,
- 2) CCT sectorielle non étendue,
- 3) secteur non couvert par une CCT.

Sauf exception, dans le premier cas, la CCT étendue est réputée constituer les usages du secteur concerné. Dans les deux autres cas, à l'initiative du CSME, les enquêtes et les travaux de

⁵ Cette partie reprend les dispositions fixées anciennement dans le document B approuvé par le CSME le 8 avril 2005.

l'OGMT, entre autres sources d'information⁶, servent de matériau de base pour l'établissement des usages professionnels, en fournissant des observations représentatives. Lorsque 50 % des entreprises du secteur liées par une CCT non étendue emploient 2/3 des employés concernés, cette CCT devient, dans la règle, constitutive de l'usage.

Dans ce contexte, la constatation des conditions de travail et des prestations sociales en usage à Genève, fondée sur des observations représentatives, figure dans le rapport de synthèse qui est approuvé par le CSME. Ce rapport contient la valeur retenue pour établir les usages pour tous les points figurant dans la liste qu'il a approuvée en octobre 2003 (annexe B1, voir annexe 2 du présent document). Les usages s'expriment de manière univoque (par exemple : 20 jours de vacances). Les salaires font exception et les usages s'expriment sous forme d'un minimum en francs.

Définition de seuils

Il appartient au CSME de procéder à la constatation des usages sur la base des observations représentatives en se référant à des critères objectifs d'appréciation, des normes, qui constituent des seuils. En effet, il n'existe pas de méthode scientifique ou statistique avérée, ni de critères juridiques ou économiques reconnus en matière de définition des seuils pour ce type de problématique. Dès lors, il convient de recourir soit à des indicateurs statistiques simples comme la médiane ou les déciles, soit - de préférence - au critère arithmétique d'un pourcentage d'entreprises employant un pourcentage de travailleurs. Le seuil ainsi défini permet au CSME de fixer, pour chaque point à examiner, les conditions de travail en usage⁷.

Dans le contexte des marchés publics, ce seuil doit au moins exprimer la double majorité des entreprises et des travailleurs. Il est donc exclu de choisir des proportions d'entreprises ou de salariés inférieures à 50 %. Ainsi, le CSME a fixé, sur proposition de l'OGMT, que, dans la règle, l'usage soit constaté dès lors qu'il est appliqué par :

- au moins 50 % des entreprises d'une branche donnée
- qui emploient au moins 2/3 (66,67 %) des travailleurs.

Le cumul de ces deux limites a l'avantage de représenter une large majorité des relations de travail, tout en évitant que quelques grandes entreprises majeures n'imposent leurs conditions aux autres.

Offrant des garanties de sécurité et d'acceptabilité, ce seuil de référence assure une position juridique solide en cas de contestation par une entreprise quant à l'application des conditions de travail en usage ainsi constatées.

Le seuil de référence défini ci-dessus n'est pas intangible, le CSME peut décider d'y déroger compte tenu des spécificités de certaines branches.

⁶ L'article 23 alinéa 2 de la LIRT précise que « pour constater les usages, l'office se base sur les conventions collectives de travail, les contrats-types de travail, les résultats des données recueillies ou d'enquête menées auprès des entreprises, les travaux de l'observatoire [OGMT], ainsi que sur les statistiques disponibles en la matière. »

⁷ Par principe, il n'y a pas de compensation entre « les points à examiner » pour la constatation des usages.

6. Estimation du salaire en usage

A priori, le salaire en usage est estimé à partir des données salariales relevées dans l'enquête de terrain. Cependant, si les données de l'enquête ne permettent pas d'estimer certains effets ou de produire des résultats suffisamment fins, l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) peut être utilisée en complément (par exemple, pour l'estimation du salaire à l'embauche). Les résultats de la LSE peuvent aussi être fournis à titre de comparaison dans le rapport d'enquête.

Deux types de méthodes peuvent être utilisés pour l'estimation du salaire en usage.

- 1) Les **statistiques descriptives** indiquent les quantiles de salaires observés au sein de divers groupes de salariés (ventilés selon différentes variables telles que la fonction exercée, le type de contrat, la classe d'ancienneté et le niveau de formation) pour autant que les effectifs soient suffisamment importants. Les résultats reposant sur moins de 30 observations sont à considérer avec prudence. Les résultats reposant sur moins de 20 observations ne sont pas fournis.
- 2) La **méthode économétrique** basée sur l'estimation d'une équation salariale permet de calculer les salaires estimés pour des profils de salariés spécifiques (définis sur la base de différentes variables telles que la fonction exercée, le type de contrat, l'ancienneté et le niveau de formation). Le choix de la méthode économétrique (par exemple, régression linéaire ou régression quantile), de la spécification et des variables à retenir se fait sur la base de la significativité des résultats et de la qualité d'ajustement du modèle.

La mesure des niveaux de salaires selon l'ancienneté (notamment la mesure du salaire à l'embauche) exige une attention particulière, car les données brutes de l'enquête de terrain ne tiennent pas compte des politiques salariales passées. Ainsi la trajectoire salariale mesurée peut être biaisée par l'évolution passée des politiques de rémunération et l'historique d'engagement des entreprises sous revue. Par l'introduction d'un effet d'entreprise dans le modèle, la méthode économétrique permet de mieux estimer la trajectoire salariale et le salaire à l'embauche. Si l'application de la méthode économétrique n'est pas possible et que les classes d'ancienneté ne peuvent pas être définies suffisamment finement, des trajectoires salariales plus détaillées doivent être estimées en recourant aux données de la LSE⁸. 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 abus⁹.

⁸ En appliquant aux salaires observés d'une classe d'ancienneté plus large (par exemple 0 à 4 ans) un facteur de correction issu de la LSE, soit, pour le salaire à l'embauche, l'écart relatif entre le salaire médian observé dans la catégorie d'ancienneté 0 à 1 an et celui de la catégorie d'ancienneté 0 à 4 ans. Voir OGMT « Note sur l'estimation du salaire à l'embauche dans les enquêtes de terrain », 27.02.2017.

⁹ 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.

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 ; 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. Organisé de manière similaire à la grille de questionnement, ce rapport se compose d'une partie consacrée aux données générales sur les entreprises et d'une autre sur les données individuelles.

L'OCIRT est chargé de l'analyse des données non salariales. Les conditions de travail sont présentées, si possible, de manière ordonné du plus avantageux au moins avantageux de la perspective du salarié. Sont indiqués le nombre et le pourcentage (cumulé) d'entreprises et de salariés concernés, de sorte que l'usage correspondant à la double majorité (voir partie 5) puisse être identifié.

L'OCSTAT est chargé de l'analyse des données salariales. Les aspects méthodologiques de l'analyse présentée dans le rapport sont de la responsabilité de l'OCSTAT – en particulier le choix de la méthode, la définition des classes des variables catégorielles et l'utilisation ou non d'une variable (l'expérience professionnelle notamment). En cas de question d'ordre méthodologique, l'OCSTAT peut consulter l'IREG qui se tient à disposition pour apporter son expertise scientifique. Selon les enquêtes, l'OCSTAT fait reposer ses choix méthodologiques en fonction des données disponibles et du contexte du domaine sous revue. L'objectif est d'offrir au CSME des résultats qui reflètent le plus objectivement possible la réalité du terrain. Les choix méthodologiques doivent être explicités dans le rapport soumis au CSME.

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

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

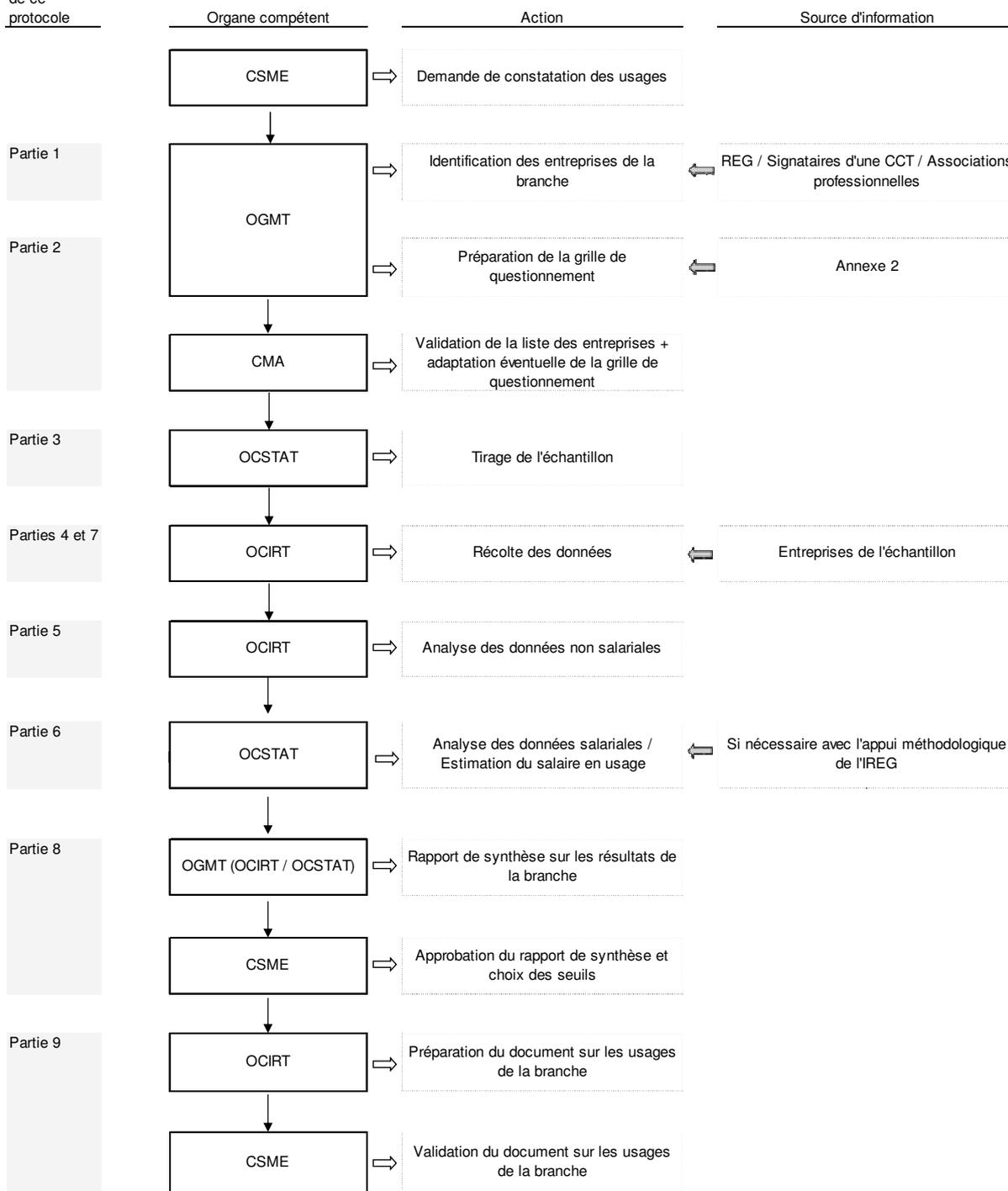
sont négociés par les partenaires sociaux et validés par le CSME sur la base du rapport de synthèse.

Pour les besoins de la fixation des salaires, la CMA et le CSME peuvent demander des résultats sur les salaires plus agrégés que ceux estimés par la méthode économétrique. Ces résultats peuvent être produits en agrégeant les données détaillées par profil selon les effectifs observés dans l'enquête.

ANNEXE 1: CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS SOCIALES EN USAGE

Déroulement des enquêtes et procédure pour la constatation des usages

Voir partie...
de ce
protocole



ANNEXE 2: LISTE DES POINTS A EXAMINER EN VUE DE LA CONSTATATION DES USAGES

I. CHAMP D'APPLICATION

- Genre de travailleur
- Genre d'entreprise

II. DUREE DU TRAVAIL ET DU REPOS

- Durée du travail
- Horaire de travail
- Dérogation à l'horaire
- Pauses

III. SALAIRES ET INDEMNITES

- Salaires
- Clause d'indexation des salaires (automatique ou négociée)
- Heures supplémentaires
- Travail supplémentaire
- Travail de nuit, du dimanche, etc.
- Primes, 13ème salaire, etc.
- Indemnités de déplacements, de repas et autres

IV. VACANCES ET JOURS FERIÉS

- Durée et barème des vacances
- Montant de l'indemnité des vacances
- Jours fériés

V. ASSURANCES

- Perte de gain en cas de maladie et délai de carence