

**Evaluation de la
régulation du marché du
travail : entretiens
auprès d'employeurs de
secteurs conventionnés**

Sur mandat de la Commission
externe d'évaluation des
politiques publiques (CEPP)

**Massimo Sardi
Mathieu Simonin**

Institut *érasme*
Octobre 2007

SOMMAIRE

1. REALISATION DE L'ETUDE	4
1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE.....	4
1.2. METHODE.....	5
1.2.1. Sélection des employeurs.....	5
1.2.2. Limites de la démarche.....	6
1.2.3. Présentation des résultats	6
1.2.4. Glossaire.....	7
2. RESULTATS SECTEURS	8
2.1. SECTEUR DE LA VENTE DE DETAIL.....	8
2.1.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	8
2.1.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT	8
2.1.3. Contrôles et sanctions : propre expérience	9
2.1.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises.....	9
2.1.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	9
2.1.6. Améliorations perçues : contrôles et réglementation	9
2.1.7. Amélioration perçues : Surveillance de la CP et extension	10
2.2. SECTEUR DU GROS OEUVRE.....	11
2.2.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	11
2.2.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT	11
2.2.3. Contrôles et sanctions : propre expérience	12
2.2.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises.....	13
2.2.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	13
2.2.6. Améliorations : contrôles et réglementation.....	14
2.3. SECTEUR DU SECOND OEUVRE.....	15
2.3.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	15
2.3.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT	15
2.3.3. Contrôles et sanctions : propre expérience	18
2.3.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises.....	18
2.3.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	19
2.3.6. Améliorations : contrôles et réglementation.....	20
2.3.7. Améliorations : surveillance de la CP et extension	22
2.4. SECTEUR DU NETTOYAGE	24
2.4.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	24

2.4.2.	Perception de la concurrence et respect de la CCT	25
2.4.3.	Contrôles et sanctions : propre expérience	26
2.4.4.	Contrôles et sanctions : autres entreprises.....	27
2.4.5.	Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	27
2.4.6.	Améliorations : contrôles et réglementation.....	27
2.4.7.	Améliorations : surveillance et sanctions	28
2.5.	SECTEUR DE L'HOTELERIE RESTAURATION	29
2.5.1.	Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	29
2.5.2.	Perception de la concurrence et respect de la CCT	30
2.5.3.	Contrôles et sanctions : propre expérience et autres entreprises...	31
2.5.4.	Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	31
2.5.5.	Améliorations : contrôles et réglementation.....	32
2.6.	SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE.....	33
2.6.1.	Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire.....	33
2.6.2.	Perception de la concurrence et respect de la CCT	36
2.6.3.	Contrôles et sanctions : propre expérience	37
2.6.4.	Contrôles et sanctions : autres entreprises.....	38
2.6.5.	Limites de la CCT et ouverture des marchés.....	38
2.6.6.	Améliorations : contrôles et réglementation.....	39
3.	ELEMENTS DE SYNTHESE	40
3.1.	CONNAISSANCE ET ÉVALUATION DES CCT EN VIGUEUR	40
3.2.	CONCURRENCE/RESPECT DES CCT.....	40
3.3.	CONTRÔLES	42
3.4.	OUVERTURE DU MARCHÉ AUX PAYS DE L'UE.....	43
3.5.	ATTENTES ENVERS L'ETAT ET AMÉLIORATIONS DU DISPOSITIF DE REGULATION DU MARCHE DU TRAVAIL	43
	ANNEXE : QUESTIONNAIRE	44

1. REALISATION DE L'ETUDE

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

La commission externe d'évaluation des politiques publiques (ci-après CEPP) a décidé d'évaluer **la politique de réglementation du marché du travail adoptée par le canton de Genève**, utilisant sa compétence de déterminer ses propres thèmes d'évaluation, selon l'art. 28 al. 3 de la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques (autosaisine).

L'objectif central de l'étude de la CEPP sur la régulation du marché du travail concerne l'effectivité et l'efficacité du dispositif genevois en matière de réglementation du marché du travail et ce dans les secteurs sous contrôle paritaire¹, c'est-à-dire les secteurs régis par des conventions collectives de travail (CCT) étendues et/ou de secteurs. Il s'agit plus particulièrement de voir comment les associations professionnelles (via les commissions paritaires) s'acquittent de leur tâche de surveillance et de contrôle du marché du travail, mais aussi de mieux comprendre le fonctionnement global de la réglementation.

Pour ce faire, la CEPP a mandaté l'institut érasml afin de réaliser une série d'entretiens approfondis avec une trentaine d'employeurs actifs dans certains secteurs conventionnés. Cette investigation² de type qualitatif vise à mieux connaître comment les employeurs, qui sont avec les employé(e)s (travailleurs, salariés) les principaux intéressés par l'application des CCT, considèrent les conventions en vigueur et perçoivent le rôle et les activités de surveillance et de contrôle des commissions paritaires dans leurs marchés respectifs. Dans une perspective plus large, il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les entreprises :

- respectent les usages professionnels en vigueur et sont satisfaites de la réglementation du marché du travail ;
- perçoivent les contraintes dues à la concurrence et à l'ouverture du marché européen ;
- considèrent l'extension ou la possible extension de la CCT en vigueur.

¹ Une deuxième phase de l'étude portera, pour les secteurs non conventionnés, sur les contrôles de l'organe cantonal responsable de la surveillance (Office cantonal de l'inspection des relations du travail, OCIRT)

² Une première investigation a consisté à mener une étude de type qualitatif et quantitatif auprès des membres de commissions paritaires (entretiens et enquête postale).

1.2. METHODE

1.2.1. Sélection des employeurs

Afin de réaliser les interviews, six secteurs conventionnés ont été retenus d'un commun accord avec la CEPP :

- secteur du gros œuvre
- secteur du second œuvre
- secteur du nettoyage
- secteur de l'hôtellerie-restauration
- secteur du travail temporaire
- secteur du commerce de détail non alimentaire (CDNA)

Ces six secteurs ont été retenus pour les raisons suivantes :

- secteurs déjà plus fortement investigués dans les étapes précédentes ;
- secteurs qui ont un poids important dans le canton en termes de nombre d'employeurs et par conséquent d'employés ;
- secteurs qui peuvent se révéler plus sensibles, en termes de concurrence et d'ouverture des marchés car ils se distinguent par un marché de l'emploi caractérisé par une population moins qualifiée – et donc une plus forte possibilité de maintenir des salaires à des niveaux inférieurs - et une concurrence plus étendue : entreprises extra-cantoniales ou étrangères, potentiel important de nouvelles entreprises créées (si ce n'est pas dans tout le secteur du moins dans certains métiers ou professions).

Pour sélectionner les employeurs dans chacun des secteurs retenus nous avons également pris soin de diversifier les caractéristiques des différentes entreprises en essayant d'interroger aussi bien des employeurs signataires ou non signataires des CCT en vigueur, des entreprises de petite taille ou de moyenne et grande taille. Dans les secteurs où il y avait une large palette de professions différentes, nous avons délibérément choisi de nous concentrer sur quelques professions précises afin que les personnes d'un même secteur se réfèrent à des contextes similaires (pour le second œuvre, nous avons porté notre choix sur les professions du carrelage et de la peinture au lieu de prendre cinq professions différentes).

Dans chacun des secteurs et en fonction des critères retenus, nous avons sélectionné un certain nombre d'employeurs sur la base de listes transmises par l'OCIRT (signataires des conventions), du registre des entreprises et des pages jaunes. Au total, ce sont une soixantaine d'entreprises qui ont été répertoriées de manière aléatoire.

Les employeurs ou entreprises retenus ont reçu un courrier préalable leur présentant le contexte et les objectifs de l'étude. Des contacts téléphoniques ont permis, par la suite, de fixer des rendez-vous avec les personnes les plus aptes à répondre aux questions posées (patrons de l'entreprise, responsables des ressources humaines ou des engagements) pour réaliser les entretiens en face à face. Les entretiens ont été menés sur la base d'un guide d'entretien semi-structuré élaboré par la CEPP et ont été retranscrits (protocole) afin de disposer d'un matériel exhaustif pour l'analyse des informations récoltées.

Les entretiens ont été réalisés entre le 22 janvier et le 15 mars 2007 et ont eu une durée moyenne de 60 minutes. Toutes les personnes contactées n'ont pas accepté de participer à l'étude pour des raisons de temps et d'occupation.

Cependant l'accueil a été plutôt favorable même si de nombreux contacts et de la persévérance ont été nécessaires pour parvenir à atteindre l'objectif fixé de 30 entretiens.

1.2.2. Limites de la démarche

Le but poursuivi par cette récolte d'information qualitative est de donner une vision aussi large que possible de la perception que les employeurs ont des CCT en vigueur dans leur secteur. Le nombre limité d'entretiens réalisés ne peut prétendre à la représentativité. Il s'agit de rendre compte de la diversité des opinions présentes auprès de différents profils d'employeurs et de mieux comprendre et rendre compte des perceptions et des expériences des employeurs vis-à-vis du dispositif de réglementation du marché du travail.

Les personnes ayant accepté de participer à l'étude avaient des motivations très diversifiées (réflexe citoyen, sentiment d'obligation, curiosité, etc.) mais elles se sont montrées volontaires face à une thématique qui pouvait leur apparaître de prime abord assez éloignée de leurs intérêts immédiats. Les contextes concurrentiels différents et la variabilité des connaissances des interlocuteurs face aux CCT ont parfois conduit à des entretiens moins riches dans certains secteurs. De plus la variabilité des profils n'a pas toujours pu conduire à une récolte d'information standardisée ; d'où la difficulté à rendre compte des différents aspects abordés de manière systématique et synthétique. En effet, étant donné la diversité des secteurs qui ont été touchés, nous sommes en présence d'une importante variabilité des informations recueillies. Il n'est ainsi pas toujours évident de traiter ou de comparer des réponses d'employeurs qui se trouvent dans des situations très spécifiques ou évoluent dans des secteurs où le contexte tant concurrentiel que conventionnel est très différent (notamment extension ou non).

1.2.3. Présentation des résultats

Le rapport présente une synthèse des principaux résultats. Il met en évidence les traits les plus saillants de l'ensemble de l'information récoltée lors des entretiens dans chacun des secteurs retenus.

La première partie présente les opinions exprimées et les expériences des employeurs dans chaque secteur conventionné retenu. Certains secteurs, pour lesquels l'activité de surveillance de la CP est plus marquée, livrent ainsi une information plus développée. La deuxième partie présente des éléments de synthèse et de conclusion.

1.2.4. Glossaire

CP	Commission paritaire
CCT	Convention collective de travail
OCIRT	Office cantonal de l'inspection des relations du travail
CMA	Commission sur les mesures d'accompagnement
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi (=Commission tripartite cantonale : employeurs, travailleurs, Etat)
CRCT	Chambre des relations collectives de travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
LIRT	Loi sur l'inspection et les relations du travail
LDét	Loi sur les travailleurs détachés
LP	Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillites

2. RESULTATS SECTEURS

2.1. SECTEUR DE LA VENTE DE DETAIL

2.1.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

La connaissance de la CCT du secteur est fragmentaire. Les personnes interrogées déclarent peu ou pas du tout la connaître.

Les salaires minimum sont peu connus. Les interviews menées auprès des petites entreprises révèlent que les salaires semblent plus fortement fixés en fonction de la connaissance des salaires pratiqués dans la branche, mais surtout en fonction des qualifications ou qualités du personnel de vente. Les enseignes plus importantes ont quand même cité la CCT. Dans les magasins plus orientés « haut de gamme », les gérants et responsables déclarent que les salaires versés sont bien plus élevés que les minimums conventionnés étant donné les qualifications demandées.

La satisfaction vis-à-vis de la CCT est difficilement exprimable étant donné sa faible connaissance. Certains ont fait état de leur préférence pour la CCT cadre considérant que la CCT CDNA serait trop favorable aux employés. Dans un magasin plus spécialement axé sur les vêtements de luxe, la CCT est valorisée surtout par le fait qu'elle garantit la paix du travail et permet que les négociations se fassent sans perturber l'activité économique.

Globalement dans le secteur de la vente, les personnes ont déclaré soit ne pas connaître l'existence de la CP soit ne pas connaître ou ne pas être au courant de ses activités.

2.1.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

Les responsables interrogés considèrent que leur atout concurrentiel est de se distinguer de ce que font les autres. Ils ne perçoivent pas de concurrence sauvage ou malsaine et ne semblent en tout cas pas s'en inquiéter. Il y a bien une concurrence dans leur secteur mais c'est un état de fait et chacun joue ses cartes pour s'affirmer dans son marché. Plus que les salaires, ce sont les prix de vente qui vont faire la différence concurrentielle du magasin, soit les marges que peuvent faire les gérants entre le prix d'achat des marchandises et leur prix de vente. Les critiques envers la concurrence, et la rare fois où une « concurrence déloyale » a été évoquée, portaient sur la pratique des prix (contournement de la loi sur le contrôle des prix).

Perception des contrôles et respect de la CCT

Globalement les interlocuteurs ont l'impression que les entreprises du marché doivent respecter la CCT en vigueur même si des écarts sont envisagés (petites entreprises sauvages et éphémères, méconnaissance des lois). Pour ceux qui n'ont pas connaissance de la CCT, ils espèrent que ce soit le cas.

2.1.3. Contrôles et sanctions : propre expérience

Lorsque les interlocuteurs parlent de contrôles effectués, ils mentionnent plutôt l'OCIRT ou les syndicats mais sans faire de lien direct avec des contrôles visant à mesurer la bonne application de la CCT. La plupart déclarent cependant n'avoir jamais fait l'objet de contrôle dans leur établissement excepté ceux de l'AVS.

2.1.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises

Globalement les interlocuteurs pensent qu'il serait difficile de trop mettre la pression sur les salaires car ils sont déjà assez bas. Ils estiment donc que les infractions ne doivent pas être si fréquentes à ce niveau. Cependant, certains interlocuteurs ont aussi fait état des mauvaises connaissances que les employé(e)s ont de leurs droits.

Les personnes interrogées déclarent ne pas connaître les sanctions qui peuvent être infligées ou ne pas avoir connaissance d'entreprises ayant subi des sanctions. Deux interlocuteurs ont fait état du cas « Zara » en mentionnant l'intervention syndicale mais sans véritablement connaître les tenants et les aboutissants de l'affaire.

2.1.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés

Globalement les interlocuteurs ne voient pas de problèmes parce qu'ils ont l'impression que les bases de la CCT sont respectées (surtout en termes d'horaires du personnel et de minimums salariaux) et ce d'autant plus que la surveillance exercée par les syndicats sur ces aspects est considérée comme importante.

Les quelques risques mentionnés sont de possibles demandes de salaires plus bas par les frontaliers qui se contenteraient de salaires inférieurs aux minima salariaux.

2.1.6. Améliorations perçues : contrôles et réglementation

Face à des écarts ou des menaces que les employeurs ont du mal à définir précisément, c'est effectivement la fonction de contrôle et de surveillance devant être exercée sur les entreprises qui est le plus souvent mentionnée pour faire face ou contenir des pratiques qui ne seraient pas respectueuses des règles de la CCT. Les mesures de réaction les plus évoquées par les employeurs sont une augmentation ou une plus grande régularité des contrôles effectués ainsi que la mise en place de sanctions plus lourdes. Ceux qui ne connaissent pas l'activité de la CP, et plus globalement le dispositif de régulation du marché du travail, valorisent des contrôles plus fréquents et systématiques. A ce titre, l'action des syndicats, jugé comme un mal nécessaire est souvent considérée comme un bon garde fou. Il est également fait allusion au fait que des contrôles automatiques

pourraient être effectués par le biais des caisses de compensation ou de chômage. Celles-ci pourraient évaluer clairement si les salaires minimums sont ou non respectés.

D'autres mesures mentionnées concernent la concertation des acteurs de la branche et le respect des règles existantes.

2.1.7. Amélioration perçues : Surveillance de la CP et extension

Les employeurs n'ont pas fait état de conflits ou de problèmes entre la réglementation du marché du travail et la flexibilité de l'entreprise. Deux interlocuteurs mettent cependant l'accent sur leur préférence envers la CCT cadre car elle est plus favorable aux entreprises et permet plus de flexibilité dans le travail.

Finalement, certains interlocuteurs ont souhaité qu'eux-mêmes ou le secteur dans son ensemble puissent obtenir ou recevoir plus d'informations ou de conseils sur les réglementations en vigueur.

2.2. SECTEUR DU GROS OEUVRE

2.2.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

Les employeurs interrogés se sont déclarés assez satisfaits de la CCT en vigueur. Les éléments de satisfaction les plus mentionnés concernent :

- le fait que la CCT – et plus particulièrement son extension – met toutes les entreprises du secteur au même niveau ;
- le fait que la CCT est le fruit de négociations entre tous les partenaires sociaux et qu'elle devrait donc être acceptée par tout le monde et être appliquée sans trop de problèmes.

L'élément d'insatisfaction mentionné par certains est qu'une nouvelle CCT devrait être négociée afin d'éliminer les particularismes régionaux ou cantonaux. Cette perspective est cependant considérée comme peu probable car les syndicats ne souhaitent pas remettre en question les acquis obtenus au niveau cantonal.

Les salaires sont avant tout fixés sur la base de la CCT nationale et de la grille salariale établie par la convention (3 niveaux de salaire). La plupart des entreprises ont déclaré se situer dans les tranches salariales les plus élevées.

L'activité de la CP est connue par les employeurs et notamment au travers des contrôles effectués sur les chantiers. Un seul interlocuteur a fait une confusion en considérant qu'il s'agissait de contrôles étatiques.

2.2.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

La concurrence est jugée vive dans le marché mais elle est aussi considérée comme relativement saine. La concurrence se fait surtout sur les prix et c'est avant tout sur la base du meilleur prix offert que les mandats sont acquis. La difficulté réside plutôt dans la rareté des chantiers ce qui pousse les entreprises à devoir parfois licencier du personnel pour assurer la pérennité de l'activité.

Il existe aussi un certain ressentiment vis-à-vis des grandes entreprises qui, pour certains des interlocuteurs, n'agiraient pas vraiment de manière transparente dans le marché et auraient une tendance à se partager le marché au détriment des petites ou moyennes entreprises.

Les employeurs interrogés font surtout référence au second œuvre quand ils parlent de concurrence déloyale car les investissements nécessaires pour être actif dans le gros œuvre limitent les initiatives « aventureuses » qui deviennent très vite risquées pour l'entrepreneur. Dans le secteur du second œuvre, la perception est que les entreprises agissent sur les charges pour être meilleur marché et emploient aussi du personnel au noir. La seule forme de concurrence déloyale évoquée est le fait que certaines entreprises qui ne sont pas dans le champ d'application de la CCT du gros œuvre fournissent quand même des prestations de type gros œuvre (maçonnerie, béton, terrassement) et appliquent ainsi des salaires conventionnés d'autres CCT inférieurs à ceux exigés dans le secteur.

Les réactions vis-à-vis de la concurrence déloyale constatée sont marginales voire inexistantes. Les interlocuteurs considèrent qu'il faut investir du temps et de

l'énergie pour agir. Par ailleurs la délation n'est pas trop bien perçue dans le secteur.

Perception des contrôles et respect de la CCT

Les employeurs du gros œuvre n'expriment soit pas d'opinion sur les activités de contrôle de la CP, soit ils en ont plutôt une bonne opinion. Ils estiment que les contrôleurs font correctement leur travail même si ils déclarent ne pas connaître clairement les logiques de la conduite de ces contrôles (fréquence, critères, etc.). L'activité de contrôle est jugée plutôt efficace en termes d'organisation : fréquence des contrôles, appui ou soutien des syndicats et système des badges qui permet de contrôler très rapidement les travailleurs « déclarés ».

Les employeurs interrogés considèrent que la grande majorité des entreprises du secteur respectent la CCT et plus particulièrement les entreprises les plus importantes ou celles qui sont signataires (affiliées à des associations professionnelles). Les entreprises qui sont considérées comme pouvant plus fréquemment s'écarter des normes conventionnelles sont :

- les petites entreprises qui peuvent recourir plus fréquemment à du travail au noir (payés de la main à la main) en raison d'un volume de travail fluctuant
- les entreprises étrangères qui ne peuvent pas être poursuivies dans leur pays ou dont la présence ne peut être repérée facilement (non déclarées officiellement).

2.2.3. Contrôles et sanctions : propre expérience

Les employeurs interrogés font part de peu d'expériences concernant les contrôles vécus. Cela s'explique par le fait que les contrôles ont lieu sur les chantiers et que se sont donc plutôt les contremaîtres qui sont à l'interface des contrôles réalisés par la CP. Les employeurs ne sont ainsi pas informés de ces contrôles et ils en entendraient parler si les contrôles effectués n'étaient pas considérés satisfaisants du point de vue de l'application de la CCT. De ce point de vue aucun entrepreneur interrogé n'a déclaré avoir été confronté à des suites directes de ces contrôles comme une convocation de la CP ou une venue de la CP dans les locaux de l'entreprise (donc pas de justificatifs demandés, de sanctions, etc.). Seul un interlocuteur a déclaré avoir vécu les conséquences d'un contrôle. Le motif de l'infraction était le fait d'avoir travaillé en dehors des moments autorisés et de ne pas avoir demandé l'autorisation³. Selon lui, le contrôle a été effectué suite à la dénonciation d'un voisin du chantier. Tout a été vérifié et la personne a reçu une amende en rapport avec l'infraction (la CP établit l'amende selon une grille de sanctions). De l'avis de l'interlocuteur, l'amende reçue est considérée comme dissuasive surtout pour des petites structures.

Globalement les amendes et les sanctions ne sont pas remises en question et elles sont considérées comme légitimes mais, de l'avis de certains interlocuteurs, il est parfois inévitable de devoir travailler à la limite des conditions conventionnelles et de s'exposer à de telles sanctions (difficulté à demander des autorisations dans des délais soumis à l'urgence, contraintes de temps demandées par le client, etc.).

³ L'interlocuteur indique d'ailleurs que les entreprises qui demandent de telles autorisations doivent donner de bonnes raisons pour pouvoir déroger (sécurités de chantiers, travaux spéciaux, etc.). Dans de tels cas, des contrôles sont systématiquement effectués.

En termes de contrôle, le rôle des caisses de compensation demeure peu clair. Pour l'un des interlocuteurs, les contrôles de son entreprise seraient indirectement effectués par la caisse de compensation qui vérifie les comptes tous les 3-4 ans et par extension le respect des salaires. Un autre employeur suggère que les contrôles soient directement effectués auprès des caisses de compensation pour vérifier les salaires effectivement versés.

2.2.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises

Les moyens pour contourner les contrôles sont considérés comme nombreux mais il a été très difficile d'obtenir des opinions sur ce sujet auprès des différents interlocuteurs. Un interlocuteur mentionne la sous-traitance comme un moyen de ne plus pouvoir vérifier le statut d'engagement des employés (au noir ou non) étant donné la difficulté, dans ce type de situation, de pouvoir identifier clairement à quelle entreprise tel ou tel employé est rattaché.

Globalement, l'opinion est que les corps de métier du gros œuvre partageraient une certaine éthique et seraient dans leur grande majorité respectueux des usages en vigueur. Cela est toujours opposé aux pratiques connues ou supposées dans le second œuvre, secteur où les opportunistes entrepreneuriaux sont plus nombreux et auraient plus fortement tendance à ne pas respecter les usages en vigueur.

Très peu de personnes ont pu se prononcer sur les sanctions et les moyens de les faire respecter. Les employeurs interrogés pensent que la majorité des entreprises se soumettent aux sanctions (paiement des amendes) mais qu'il doit bien exister quelques « moutons noirs ». Pour ceux qui ont pu se prononcer sur la question, les meilleurs moyens pour faire appliquer les sanctions seraient de pouvoir mettre les entreprises aux poursuites ou de les dénoncer aux Prud'hommes.

2.2.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés

Une certaine méfiance est exprimée à l'encontre des entreprises qui viennent d'autres cantons car elles ne respecteraient pas vraiment les conditions de travail en vigueur dans le canton de Genève. Pour certains, le contrôle devrait plus fortement être dirigé sur ces entreprises afin de mieux comprendre comment elles peuvent être concurrentielles alors qu'elles ont des coûts supplémentaires par rapport aux entreprises genevoises (déplacements). Un interlocuteur suspecte ainsi que les heures de transport ne seraient pas considérées comme des heures de travail par ces entreprises alors que, selon la CCT, ces heures devraient être prises en compte à part entière. Les contrôles devraient ainsi se focaliser plus fortement sur les pratiques des entreprises extra-cantoniales.

Dans cette perspective, un autre interlocuteur, considérant que les entreprises qui viennent sur le canton de Genève doivent respecter les règles en vigueur⁴, fait état de difficultés pour vérifier précisément qu'elles respectent ces dispositions sur les

⁴ Il semble qu'il est fait référence à la convention locale complémentaire – CCT cantonale non étendue- qui concerne des particularismes locaux, tels que les déplacements (tarif forfaitaire) et les repas. Seuls les membres des associations (patronales et syndicales) signataires de celles-ci y sont soumis.

chantiers car les entreprises étrangères ont une autre manière de comptabiliser les heures, le transport, etc.

Les entrepreneurs interrogés sont plutôt sceptiques quant à une réelle possibilité de contrôler le travail des entreprises étrangères car il est non seulement difficile de les repérer (repérage qui tient la plupart du temps du hasard) mais il est également difficile de les poursuivre dans leur pays de « résidence ». Cependant, ils estiment que le système mis en place dans le secteur du gros œuvre donne globalement satisfaction en termes de surveillance.

2.2.6. Améliorations : contrôles et réglementation

Les moyens proposés pour améliorer l'efficacité des contrôles sont :

- avoir une meilleure connaissance des infractions et de leur fréquence pour porter ou cibler les contrôles sur les infractions les plus fréquentes ;
- augmenter le nombre des contrôles (ce qui impliquerait un nombre accru d'inspecteurs contrôleurs sur les chantiers) ;
- la possibilité d'agir plus directement, soit d'imposer plus fortement la nécessité de respecter la CCT cantonale, aux entreprises étrangères, aux petites entreprises d'indépendants ou aux sous-traitants (peu de moyens sont proposés).

Notons cependant que pour la moitié des interlocuteurs, les contrôles exercés sont déjà suffisants et il ne faudrait pas rajouter des obstacles à l'exercice de l'activité professionnelle ou économique.

Un interlocuteur met l'accent sur la nécessité d'une plus grande clarté quant aux règles appliquées et sur la manière dont elles doivent être appliquées afin qu'il n'y ait plus de problèmes ou de divergences d'interprétation.

2.3. SECTEUR DU SECOND OEUVRE

2.3.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

Les employeurs interrogés portent une appréciation neutre, voire critique sur la CCT en vigueur. Si elle est jugée globalement en adéquation avec les différentes professions du secteur, la principale critique émise par les interlocuteurs concerne son aspect contraignant laissant peu de flexibilité à l'entreprise dans un marché très fluctuant (en termes de charge de travail). L'un des interlocuteurs, qui a par ailleurs œuvré pour la mise en place de la CCT du second œuvre, résume, au travers de ses propos, les divers sentiments exprimés. Alors que la CCT a été élaborée pour unir tous les métiers du second œuvre et devenir une CCT unitaire romande, elle est devenue, aujourd'hui, « terriblement » contraignante pour les entreprises dans un marché qui s'est fortement ouvert. Elle est ainsi pénalisante pour des entreprises qui ont du personnel fixe et qui se tiennent aux règles fixées dans un secteur où il y a une augmentation continue d'indépendants et une explosion du recours au travail temporaire.

Les salaires sont avant tout fixés sur la base de la CCT en vigueur. Une entreprise mentionne le fait que tout est délégué à la caisse de compensation qui se charge d'effectuer/calculer les salaires et donc d'assurer la parfaite conformité avec les exigences de la CCT.

Les activités de la CP sont peu connues et certains interlocuteurs perçoivent cette CP comme une instance avant tout représentative, c'est-à-dire peu active et plutôt déconnectée des réalités du terrain. Pour un interlocuteur, c'est avant tout un organe qui encaisse, avec lequel il ne peut y avoir que peu de contacts et qui défend avant tout les intérêts des employés. Les deux interlocuteurs qui ont associé l'instance à sa fonction de surveillance ont clairement indiqué qu'elle évalue et discute les rapports de contrôle qui lui sont livrés par son organe de contrôle.

2.3.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

La concurrence est perçue comme très forte dans le secteur. Elle est principalement due :

- aux entreprises extra cantonales ou étrangères qui n'ont pas besoin de respecter la CCT sur Genève. Elles peuvent proposer des prix meilleur marché, et donc agir sur leurs marges car elles sont avantagées du point de vue des charges. Ce type de concurrence est jugé en augmentation depuis quelques années ;
- aux petites entreprises qui utilisent des employés au noir. Le contrôle de ces entreprises est peu aisé car elles sont difficilement repérables. De plus leur existence dans le marché est souvent éphémère ;
- aux indépendants qui ont fortement investi le secteur et notamment les professions qui nécessitent le moins d'investissement et de qualifications (professions de la peinture, du carrelage, de la pose de sols, moquettes, etc.).

La concurrence se joue au niveau des prix. La plupart des interlocuteurs interrogés ont fait état, lors de soumissions, de différences de prix allant de 30% à 50% meilleur marché par rapport à ce qu'ils pouvaient eux-mêmes offrir. Pour les employeurs interrogés, de tels prix ne peuvent être proposés que par des entreprises qui recourent au travail au noir ou qui ont mis en place des situations qui permettent de diminuer au maximum le coût des charges salariales (non paiement à terme des charges dues). Ils considèrent effectivement impossible de pouvoir proposer de tels prix en respectant les conditions de la CCT. En effet, les coûts de matériel atteignent rapidement des seuils incompressibles et la différence ne peut se faire qu'au niveau des charges salariales ou au niveau des heures facturées : salaires inférieurs, non paiement de charges salariales, nombre d'heures facturées clairement inférieur au nombre d'heures devant réellement être travaillées pour réaliser les mandats en question.

Deux interlocuteurs ont réagi beaucoup plus fortement aux situations de concurrence vécues qu'ils associent à une certaine forme de concurrence déloyale et mettent en avant trois phénomènes :

- la main mise des grandes entreprises sur les mandats importants qui redistribuent le travail en institutionnalisant la sous-traitance : *« Il y a une « mafia » des grosses entreprises au niveau des gros marchés. Ce sont elles qui peuvent gagner les marchés à des conditions qu'elles décident et elles imposent leurs conditions. Pour cela elles sous-traitent mais elles sous-traitent à des prix et conditions qui sont à mon sens délirantes : pour dix jours de retard, c'est tant de francs d'amende et ainsi de suite. Comme ce sont des entreprises générales, elles ont le mandat, et elles, elles font un peu de terrassement et un peu de maçonnerie. Tout le reste elles sous-traitent à d'autres entreprises. Une fois qu'elles ont sous-traité, elles ne regardent pas la capacité de faire, elles regardent le prix. C'est des financiers en gros. Ensuite aux moins chers elles vont leur imposer les directives à suivre au niveau timing, au niveau façon de faire et ainsi de suite. Donc si on veut travailler pour elles, il faut avoir déjà des prix bas. Ces conditions de travail, je les laisse à qui ça amuse. »*
- l'explosion de l'activité des indépendants qui ne sont pas soumis aux CCT : *« Ils ont le sentiment de gagner plus qu'avant mais ils ne comptent pas le nombre d'heures qu'ils réalisent. Comme leur but est de gagner le plus possible, ils sont prêts à faire le nombre d'heures nécessaires pour y arriver. Une entreprise qui doit absolument respecter la convention, avec salaires, charges sociales, horaires et tout, se trouve dans une concurrence totalement déloyale face aux pratiques des indépendants. En outre, ils peuvent se mettre à plusieurs pour acquérir un mandat important ou recourir aux temporaires. Il y a également des indépendants qui viennent de la communauté, qui demandent de pouvoir exercer une activité sur le canton et qui l'obtiennent parce qu'ils ont un mandat. Comme ils viennent seuls, ils vont recruter de la main-d'œuvre temporaire pour réaliser le mandat.*
- le recours massif aux travailleurs temporaires : les entreprises ou les indépendants qui recourent systématiquement aux temporaires diminuent clairement leurs coûts par rapport à une entreprise établie qui doit assurer des salaires tout au long de l'année et quelle que soit l'évolution de son volume de travail. Il est cependant noter que les prix des travailleurs temporaires ont augmenté car les entreprises de travail temporaire sont tenues d'appliquer les normes conventionnelles.

Face à cette concurrence plus forte, les entreprises ont déclaré avant tout :

- réduire leur prix et donc réduire leur marge ce qui les rend plus fragile face à d'éventuels changements de conjoncture ;
- diminuer les effectifs ;
- adopter des pratiques adaptées à la fluctuation du volume de travail comme par exemple le recours à du personnel temporaire. A ce titre un interlocuteur note que le coût d'un temporaire est toujours meilleur marché car ce sont des personnes plus jeunes et que c'est un personnel plus qualifié et motivé : *« avant, le travail temporaire avait mauvaise presse. Ceux qui faisaient du travail temporaire, c'étaient ceux qui n'avaient pas envie de travailler tout le temps, qui partaient, qui revenaient et qui n'étaient pas réellement stables. Par contre, depuis les accords bilatéraux, comme tout se règle très facilement, on a vu affluer des gens de la CE qui sont des gens bien formés et qui viennent pour des salaires attractifs. C'est donc une main-d'œuvre de qualité et très motivée »*

Les réactions des interlocuteurs vis-à-vis de ce qu'ils peuvent considérer comme des pratiques de concurrence déloyales sont plutôt marginales. L'argument est qu'il est difficile de réagir de manière appropriée et qu'il n'est pas dans la tradition de se plaindre de ses concurrents. Cependant et plus globalement, l'impression est que les interlocuteurs attendraient de telles actions comme venant plutôt de l'Etat et non du secteur lui-même (cf. points relatifs aux mesures proposées). Trois interlocuteurs ont cependant déclaré avoir soit pris contact avec l'organisme de contrôle ou l'OCIRT, soit avec la Police des constructions pour demander de faire des visites de chantier. Pour ce dernier interlocuteur, il a aussi agi au niveau de l'Etat dans le cadre d'un marché public :

« A l'Etat aussi, pour une affaire qui m'est passée entre les doigts. J'ai fait appel à l'Etat pour leur prouver que les prix du concurrent étaient des prix impossibles, parce que d'après la loi on ne peut pas désencherir un produit qu'on achète, alors pour une grosse affaire j'ai dû monter au département des travaux publics pour leur dire que le concurrent avait des prix impossibles. Ca m'a pris du temps, mais j'ai écarté le concurrent. Si je n'avais pas réagi, l'Etat une fois de plus n'aurait rien fait, je dis bien une fois de plus. »

Perception des contrôles et respect de la CCT

La majorité des interlocuteurs ont fait état de contrôles effectués sur les chantiers. Cependant ils n'identifient pas toujours clairement qui sont les contrôleurs. Il y a ainsi souvent confusion entre des contrôles syndicaux, des contrôles de l'Etat (un interlocuteur associe ces contrôles au Département des constructions) et l'organe de surveillance de la commission paritaire (cité explicitement par deux interlocuteurs). L'exécution et l'efficacité des contrôles sont très diversement jugées. Certains pensent que ce qui doit être fait est fait et qu'il y a un suivi et des contrôles réguliers mais d'autres portent un avis plus critique sur les contrôles. Pour ces derniers les contrôles ne seraient pas assez efficaces soit parce qu'ils seraient insuffisants soit parce qu'ils ne seraient pas effectués ou ne pourraient pas être effectués sur les entreprises non signataires ou sortant du champ de l'application (indépendants, entreprises non répertoriées, entreprises extra-cantoniales ou étrangères). Pour un des interlocuteurs l'impression est que ces contrôles n'ont pas de réelle efficacité car ils ne toucheraient que les entreprises les plus visibles c'est-à-dire *« celles qui sont en règle mais à qui ils peut arriver de faire des écarts ; écarts qui ne sont pas toujours conscients et qui ne sont en tout cas jamais systématiques »*. Ainsi un doute est émis quant à la possibilité pour la CP et son organe de contrôle de pouvoir repérer les entreprises qui transgressent les conditions de travail de la CCT (travail au noir, non respect des minima

salariaux, etc.). Par ailleurs certaines pratiques ou situations rendent les contrôles difficilement exécutables :

- la sous-traitance en cascade
- le recours à des sociétés de travail temporaire : « *ils fournissent tous les certificats qu'il faut mais est-ce qu'ils payent vraiment les charges des employés ?* »
- certains types de chantiers : un interlocuteur cite des grands mandats de rénovation d'immeubles d'habitation pour lesquels il est extrêmement difficile d'intervenir efficacement (dispersion, locataires, etc.).

Les interlocuteurs ont plutôt l'impression que la grande majorité des entreprises respectent la CCT. Une des raisons évoquées est que la plupart fonctionnent avec les caisses de compensations et que celles-ci ont un regard sur les salaires, les charges sociales et les horaires ; d'où la difficulté à échapper à leurs contrôles indirects. Celles qui ne respectent pas la CCT (10% des entreprises actives sur le marché) seraient avant tout le fait d'entrepreneurs indépendants, dont l'entreprise ou la raison sociale, n'est inscrite officiellement nulle part. Un interlocuteur insiste aussi sur certaines différences de métiers. Les métiers plus techniques, dans lesquels les qualifications sont plus élevées, seraient plus respectueux des CCT.

2.3.3. Contrôles et sanctions : propre expérience

Les contrôles les plus fréquents sont les contrôles AVS (ou de la caisse de compensation qui ont lieu tous les 4-5 ans). Trois interlocuteurs ont fait état de contrôles vécus sur des chantiers lors des visites d'inspecteurs. Cependant, mis à part un cas, ces contrôles n'ont pas donné lieu à des contrôles plus poussés au sein de l'entreprise. L'interlocuteur qui a vécu un contrôle CP a déclaré que ce contrôle avait eu lieu suite à des travaux réalisés un samedi sans autorisation. Selon lui ce contrôle a été effectué suite à une dénonciation. La CP a fait constater l'infraction et il s'est acquitté des amendes qui lui ont été adressées.

Un interlocuteur a clairement déclaré que si il devait recevoir une amende de la CP il ne la paierait pas. Cette opinion semble en relation avec le jugement que la personne porte sur la qualité/efficacité des contrôles effectués et qui ne toucheraient que les entreprises les plus visibles et donc a priori les plus respectueuses des CCT en vigueur.

2.3.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises

Il a été plutôt difficile d'obtenir des opinions tant sur les moyens pour contourner les contrôles que sur ceux permettant d'éviter les sanctions. L'opinion généralement exprimée est qu'il devrait être plutôt difficile d'échapper à de tels contrôles et qu'il est dans l'intérêt de toute entreprise de respecter les règles établies.

Un interlocuteur indique néanmoins que l'information circule vite dans le secteur, « *les contrôles poussés, ça se sait vite* ». Les contrôles effectués perdraient ainsi leur efficacité auprès des entreprises informées préalablement (informations du contrôlé, accident qui déclenche une visite systématique des chantiers, etc.). Il cite aussi un moyen de détourner le contrôle en termes de nombre d'employés :

« Oui comme je travaille pour l'Etat et la Confédération, je suis signataire de la CCT. J'ai des attestations ou des données sur l'entreprise à fournir avec la soumission. Mais si je veux tricher ... si je déclare 10 employés et que j'en emploie 12 ; ces 2 employés en plus comment on va les contrôler ? Les charges se font sur la masse salariale, ce n'est pas nominatif. Donc, en déclarer 10 et en prendre 12, l'affaire est bien cachée, c'est le chalet au fond de la forêt. Je pourrais avoir recours à une fluctuation du personnel selon les besoins, et ceux-là ne seraient pas déclarés. Celui qui veut prendre le risque il peut le prendre et il n'y a aucun contrôle qui permet que ça se remarque au niveau des pièces comptables à fournir. »

Concernant les entreprises étrangères, un interlocuteur relève la difficulté de les contrôler. Ces entreprises savent que lorsqu'elles font des annonces ou demandent des autorisations de travail, elles doivent déclarer des salaires qui correspondent à la convention mais il n'est pas du tout sûr que les travailleurs ont réellement touché ces salaires ou qu'ils n'aient pas fait un nombre d'heures bien plus important.

Pour ce qui concerne les amendes, un des interlocuteurs a clairement déclaré qu'il se demandait dans quelle mesure les amendes qui pouvaient être infligées par la CP étaient légales et qu'il se sentirait en droit de ne pas les payer :

« Je sais qu'il y a des amendes qui sont données par la CP. Mais je me demande si ces amendes sont bien légales. Je pense que certaines amendes sont un peu exagérées. Il faudrait des fois plus de flexibilité. Moi si je reçois une amende parce que j'ai pas fait une demande d'autorisation pour un horaire ou un délai, je la paye pas. Et on verra bien jusqu'où il faudra aller pour régler le cas. Il doit y avoir des possibilités de recours. Je ne sais pas jusqu'où peut aller la CP, si elle peut adresser des commandements de payer, si elle peut porter plainte. Je pense que ce sont avant tout les entreprises les mieux organisées, les plus installées qui sont victimes des amendes. Ce sont les entreprises « reglo » qui se font chopper ou contrôler pour des petits écarts. C'est là qu'il y a un problème. Ceux qui trichent vraiment, je ne sais pas si on en choppe beaucoup. »

Pour ce qui est du paiement des amendes, les interlocuteurs qui apparaissent les plus informés considèrent que la majorité des amendes doivent être payées (85%). La procédure d'avertissement est d'ailleurs décrite de la manière suivante : *« D'abord on demande à l'entreprise de s'expliquer et si la faute est reconnue elle reçoit un avertissement. C'est souvent réglé comme ça. Puis si 6 mois plus tard elle est de nouveau contrôlée et si une infraction est à nouveau constatée alors il y a plus facilement une sanction, une amende qui est prononcée »*

2.3.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés

La vision que les différents employeurs portent sur la surveillance du marché et notamment sur la garantie de salaire minimal est plutôt négative. L'impression qu'il y a une forte pression sur les prix découle du climat de « sous-enchère » du secteur qui est lié aux constats suivants :

- la forte présence des indépendants dans le marché et leur pratique de prix accentuent la sous-enchère puisque qu'ils ne sont pas tenus d'une part de respecter les conditions de travail inscrites dans la CCT (horaires, jours de congés, etc.) et qu'ils peuvent recourir à des engagements non respectueux des clauses conventionnelles (travail au noir) ;
- la pression des entreprises générales (grosses entreprises qui peuvent gagner les marchés) et des clients eux-mêmes sur les prix – *« en plus on voit que ce sont même les clients les plus fortunés qui dérogent aux règles*

- et essaient d'avoir des prestations moins chères en recourant à des prestataires étrangers »* - qui accentuent encore la pression sur les marges des entreprises conduisant l'activité économique à la limite du supportable ;
- la présence d'entreprises étrangères dont les travailleurs ont tout à gagner de travailler en Suisse puisque même avec des salaires plus bas que les salaires conventionnés des CCT, les salaires obtenus sont plus élevés que dans leurs pays d'origine. Dès lors rien n'empêche qu'il y ait accord entre le patron et les employés pour que ces derniers déclarent un faux salaire dans l'éventualité de contrôles.

Il demeure peu clair, pour la majorité des employeurs, de savoir quelle convention doit être appliquée pour les entreprises extra-cantoniales. Pour l'interlocuteur le plus informé, il semble qu'il y ait une certaine ambiguïté mais que formellement ce soit la convention du lieu de travail qui doit être appliquée :

« C'est une problématique qui n'a jamais été tellement claire de savoir si c'est le lieu du travail qui est le lieu dont on applique la convention. Et là il y avait certains dilemmes, même sur plan fédéral, ou certains disaient : non, s'il y a convention, on applique le lieu de domicile de l'entreprise. Il y a une forme d'ambiguïté mais pour Genève, logiquement c'est le lieu du chantier où on doit appliquer la convention. En 2005-2006 une entreprise vaudoise devait se conformer à la pratique genevoise. »

La majorité des employeurs interrogés ont finalement l'impression que les mesures de surveillance contraignent avant tout les entreprises signataires et établies, sont les plus grandes pourvoyeuses d'emplois. Il existe ainsi un certain ressentiment d'inégalité car les entreprises conventionnées ont l'impression de devoir « jouer » sur un marché avec des conditions plus défavorables par rapport à certains autres acteurs professionnels :

« Il y a des faiblesses marquées du système avec des entreprises françaises qui peuvent venir travailler en Suisse sans problème alors que si nous passons la frontière c'est la galère. Il faut que ce soit tout ou rien. Soit on a des conventions qui sont durement appliquées et on peut avoir les pires ennuis en cas d'inobservance et à ce moment là c'est le savoir-faire, l'organisation du travail qui prend le dessus et qui conduit à une saine concurrence. Nous on continue à fonctionner avec une certaine rectitude, et on est confronté à un marché qui est beaucoup plus laxiste. Ce côté laxiste met en danger les entreprises dites traditionnelles ».

2.3.6. Améliorations : contrôles et réglementation

Les employeurs interrogés ne semblent pas souhaiter un renforcement des contrôles bien qu'ils aient de la difficulté à juger si les contrôles effectués soient suffisants pour le secteur. Ils considèrent que ce qui est fait dans les chantiers est valable mais qu'il doit y avoir beaucoup de travaux qui échappent à un tel contrôle (travaux dans les appartements, chez des privés, rénovations, etc.). Un interlocuteur fait d'ailleurs état du badge remis à tous les travailleurs déclarés et qui devrait faciliter les contrôles⁵. Selon lui, il devrait y avoir un accord entre la CP et les grands maîtres d'ouvrage pour faire du badge un instrument de contrôle. Les grands chantiers surveillés ne laisseraient entrer que les personnes en possession du badge grâce à une vérification aisée par le code barre (cela allégerait les

⁵ Le badge est émis par la Caisse de compensation. La Caisse de compensation de la gypserie-peinture a été la première à initier le badge puis celui-ci a été généralisé à tous les métiers

démarches administratives pour accéder à ces types de chantiers). Les efforts de contrôle pourraient ainsi être reportés sur les autres types de chantiers.

Une proposition récurrente pour améliorer le système de réglementation du marché du travail se focalise sur une attitude plus « considérante » de l'Etat lors de l'attribution de marchés publics. Le souhait est que :

- l'Etat soit amené, lors des adjudications, à prendre plus fortement en compte un nombre plus important de critères pour évaluer la qualité des prestations proposées. Il s'agit d'aller au-delà du seul critère de « meilleur offerant » basé sur le seul critère du prix ;
- l'Etat valorise le critère local en prenant plus fortement en compte les effets collatéraux de l'attribution d'un mandat à une entreprise locale. Le choix d'entreprises locales contribue au développement et au maintien de l'activité économique à moyen terme et de ses répercussions sociales (fiscalité, marché de la formation et de l'emploi).

Le souhait de voir une attitude plus favorable de l'Etat résulte aussi du sentiment d'inégalité de traitement exprimé par certains employeurs. Ceux-ci considèrent que le dispositif de régulation du marché du travail avantage finalement les entreprises extra cantonales ou étrangères qui n'ont pas à se soumettre à la CCT en vigueur sur le canton de Genève. De telles entreprises profitent ainsi d'un système qui défavorise très clairement les entreprises locales.

« L'Etat devrait intervenir en adjugeant un peu plus au local. Il y a une sorte d'inégalité de traitement. Il y a pas mal d'entreprises des autres cantons qui viennent ici et qui remportent des adjudications alors que nous si nous allons dans les autres cantons, on a pas autant de chances de pouvoir avoir les mandats. Ce n'est pas qu'une question de prix. On est bien sûr plus cher à cause du respect de notre CCT mais c'est aussi parce que les instances des autres cantons ont plus fortement le réflexe de favoriser les locaux. C'est un peu la même chose avec la France. Les entreprises françaises qui viennent sur Genève arrivent facilement à concourir. Nous si on doit aller en France c'est la croix et la bannière rien que pour passer la douane.... »

Même si ils reconnaissent que certains efforts ont été faits, deux interlocuteurs ont considéré que l'application de la CCT devrait être plus souple et qu'il devait y avoir une interprétation plus large des clauses édictées. Ce point est évoqué par des interlocuteurs qui critiquent la CCT en la jugeant trop contraignante pour permettre aux entreprises d'être plus flexibles vis-à-vis des contraintes et des changements du marché :

« Et puis d'un autre côté, il ne faut pas mettre trop de contraintes. Il faut garantir la liberté d'entreprendre et de pouvoir travailler. Il faut bien des gardes fous mais pas des règles trop strictes et trop rigides qui pinaillent sur des détails. On doit pouvoir s'adapter à des situations économiques ou tout a coup il y a beaucoup de travail. Il faut alors le prendre quitte à travailler plus que d'habitude pendant une période. »

« Bon maintenant, il y a quand même des aménagements dans les CCT qui permettent plus de flexibilité pour faciliter le travail des entreprises. Par exemple pour les maçons, il y a la prise en compte d'un nombre d'heures variables calculé sur l'année ; cela permet parfois de pouvoir dépasser les horaires sans être amendable »

Une autre mesure mentionnée pour réglementer le marché du travail consiste à agir sur les statuts des entrepreneurs. Plusieurs interlocuteurs ont ainsi considéré que des personnes qui font des faillites à répétition ne devraient plus être considérées comme fiables. Il devrait donc y avoir une possible sanction exercée

sur les personnes qui persisteraient à être actives sur des marchés dans lesquels elles ont subi des échecs à répétition :

« Au niveau de l'Etat, après 3 ou 4 faillites si la personne veut aller s'inscrire au registre du commerce, le registre du commerce ou l'OCIRT devrait lui dire : écoutez monsieur, vous êtes bien gentil, mais vous n'êtes pas fait pour ça. Vous êtes bon ouvrier, mais en tant que patron, vous ne pouvez pas. Faire faillite 1 ou 2 fois, ça peut arriver à tout le monde, mais au bout d'un certain nombre, il ne devrait plus pouvoir monter une entreprise. Pourquoi ? Parce que ça pénalise les autres sur la place ! ».

Afin d'agir sur l'entrepreneur, une mesure plus en amont consisterait à ce que les personnes qui s'engagent dans certaines professions acquièrent des compétences adéquates/d'entrepreneur pour exercer leur métier :

« Pour celui qui veut se lancer à son compte, on devrait faire comme dans le secteur des transports : la personne, que ce soit un indépendant, ou quelqu'un qui reprend une entreprise comme un administrateur, doit passer un brevet professionnel pour monter une entreprise. Si elle ne l'a pas où n'a pas le niveau d'études équivalent, elle ne peut pas se mettre à son compte. Le secteur des transports s'est rendu compte qu'il était mangé par des petits branquignols, comme ça se passe maintenant dans le bâtiment, et là ils ont dit stop et qu'il fallait un brevet pour se mettre à son compte. Le brevet comporte des aspects juridiques, des aspects comptables pour l'entreprise, etc.. La personne qui doit avoir le brevet, ce ne serait pas forcément l'administrateur mais la personne qui est au front avec son entreprise ».

Un interlocuteur ayant insisté sur l'explosion de la demande de main d'œuvre temporaire considère que le coût horaire d'un travailleur temporaire devrait être plus élevé de manière à ne pas pénaliser les entreprises qui garantissent des emplois et qui assurent des salaires toute l'année.

Concernant les indépendants un interlocuteur se demande si des mesures ne pourraient pas être prises pour étendre leurs responsabilités et les faire entrer dans le champ d'application de la CCT :

« comment on pourrait transformer un maître d'ouvrage en lui collant une responsabilité d'avoir des employés parce que quelque part celui qui a un chantier et quelques indépendants qu'il coordonne on pourrait presque imaginer qu'il n'est pas maître d'ouvrage, mais employeur. C'est là qu'il y a un flou artistique qui est sur le plan légal très difficile à appréhender, mais c'est là qu'il y a aussi le plus gros tort. »

2.3.7. Améliorations : surveillance de la CP et extension

Les interlocuteurs de petites entreprises (taille) ont considéré que la CCT était trop contraignante pour les petites structures qui doivent pouvoir être plus flexibles pour s'adapter aux situations du marché. Ils considèrent ainsi que, à l'égal de ce qui existe, pour le secteur du nettoyage, la CCT devrait avoir plus de « force obligatoire » pour les grosses entreprises que pour les petites. Mais cet avis n'est pas totalement partagé puisqu'un autre interlocuteur considère que l'extension de la CCT à toutes les entreprises, et non aux seules entreprises ayant plus de x employés, aurait pour avantage de mieux réguler le marché.

Dans ce même ordre d'idée, les employeurs qui ont plus de connaissance de l'activité de la CP estiment que celle-ci fait du bon travail mais que ses moyens sont limités de fait car les mesures de surveillance n'atteindraient pas le bon

public. Effectivement les entreprises qui sont le plus contraintes par la CCT sont aussi les entreprises qui en sont les plus respectueuses. Il y a donc une certaine frustration puisque d'une part le marché est « attaqué » par des acteurs sur lesquels la réglementation actuelle du marché du travail n'a que peu de prise et que d'autres part, il ne servirait à rien de renforcer les mesures de contrôle de chantier ou d'élargir les réglementations actuelles puisqu'elles ne feraient que peser encore plus lourdement sur ceux qui s'y astreignent.

Enfin globalement pour ceux qui ont pu se prononcer, on constate aussi des avis favorables qui sont émis vis-à-vis de l'extension mais pour autant que cette extension puisse atteindre l'ensemble des entreprises travaillant sur le territoire cantonal et ce notamment pour les professions du carrelage :

« La CCT pour le carrelage est en cours d'extension et je pense que c'est bien surtout pour ce qui concerne les entreprises extra cantonales qui n'étaient pas obligées de l'appliquer alors qu'elles venaient travailler sur Genève. »

2.4. SECTEUR DU NETTOYAGE

2.4.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

Les perceptions de la CCT sont très diversifiées. Elle est plutôt bien perçue par deux entreprises signataires qui déclarent avoir tout intérêt à la respecter. Pour ces entreprises, la CCT renforce la professionnalisation du métier ; elle indique que la profession travaille sur la base de règles communes, visant à offrir de bonnes conditions de travail aux employés. Pour ces employeurs le principal défaut réside dans la non application de la CCT par un nombre non marginal d'entreprises.

L'interlocuteur qui n'est pas soumis à la CCT déclare qu'il n'en voit pas l'intérêt et ce d'autant plus qu'il considère que le secteur ne la respecte pas vraiment. Pour un autre interlocuteur, la CCT est devenue trop contraignante notamment avec l'introduction du 13^{ème} salaire. Cette personne préfère le système des gratifications qui est plus flexible. Pour cette entreprise, ce genre de clauses alourdit les charges et les risques de l'entreprise dans un marché considéré comme très dur et très fluctuant.

Etant donné la diversité des interlocuteurs – personnes signataires, non soumises ou plus signataires – tout a été cité comme base de référence salariale : fixation des salaires selon la CCT, les usages de l'OCIRT ou selon ce qui se fait dans la profession.

L'activité de la CP est perçue et jugée très différemment selon les différents profils des interlocuteurs. La période transitoire (passage d'une CCT de secteur à une CCT étendue) fait que les employeurs citent différentes instances de contrôle : l'OCIRT pour l'entreprise uniquement signataire des usages, aucune pour l'entreprises non signataire et l'association pour les entreprises signataires. Celles-ci mentionnent la future extension et les changements que cela devrait apporter du point de vue des contrôles :

« La Commission paritaire devrait ainsi créer un organe neutre pour effectuer des contrôles réguliers dans les entreprises au moins une fois par année. Les contrôles pourront aussi être effectués sur dénonciation ou si il y a plainte d'employés au syndicat. La dénonciation sera traitée d'abord en commission paritaire puis le contrôle de l'entreprise sera effectué s'il y a lieu. »

Ces mêmes personnes considèrent que, contrairement à ce qui devrait se passer avec l'entrée en vigueur de l'extension, la CCT de secteur fonctionnait un peu comme le respect des usages, soit des contrôles plutôt de forme auprès d'entreprises qui se déclarent prêtes à appliquer des conditions de travail communes⁶. L'un des interlocuteurs considère cependant que les contrôles des membres de la CCT étaient un peu plus contraignants que ceux effectués par l'OCIRT :

⁶ La période de référence est l'époque où la CCT ne concernait qu'une seule association professionnelle. Depuis 2 ans ou 3 ans, on peut supposer qu'il n'y a plus eu aucune activité de contrôle ou de surveillance puisque la CP, et les deux associations professionnelles ont été totalement absorbées par l'élaboration de la nouvelle CCT proposée à l'extension.

« Pour les signataires de la convention, il y a des contrôles internes qui sont faits. Le signataire des usages fait qu'il a droit à avoir une attestation indiquant qu'il « respecte » les termes. La différence c'est que ceux qui signent les usages n'ont pas de vraie contrainte derrière. Oui, ils sont contrôlés par l'OCIRT, ponctuellement, tous les 2 ou 3 ans. (...) Les gens qui signent les usages, c'est uniquement parce que quand vous travaillez avec l'Etat ou des autres collectivités, vous devez fournir des attestations, d'où une attestation de l'OCIRT, mais vous signez un papier, le reste derrière... »

Plus globalement les personnes ont peu de choses à dire sur les activités de la CP et ce d'autant plus que même les interlocuteurs signataires n'ont subi que peu de contrôles de la CP. L'un d'eux cite d'ailleurs qu'il a plutôt eu des contrôles de l'OCIRT lorsqu'il n'était que signataire des usages.

2.4.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

La concurrence est jugée très forte avec notamment une importante pression sur les prix. Cette pression sur les prix ne peut que se répercuter sur les salaires qui représentent ~90% des charges des entreprises du secteur. Ainsi, les entreprises ont l'obligation de s'aligner sur les prix les plus bas et ne peuvent que diminuer d'une manière ou d'une autre les charges salariales pour rester compétitives.

La pression sur les prix a plusieurs causes dont les deux principales sont la forte proportion d'indépendants sur le marché et les grandes entreprises qui peuvent casser les prix sur un grand nombre de mandats en comptant sur un chiffre d'affaire élevé au terme de l'exercice (volume).

Cette pression sur les prix conduit un certain nombre d'entreprises du secteur à agir sur les coûts salariaux en recourant à une palette de pratiques :

- l'engagement de personnel non déclaré ;
- l'engagement plus systématique de personnes en dessous d'un certain nombre d'heures par semaine permettant de les payer à un tarif inférieur ;
- le fait de « dé-qualifier » le personnel en le plaçant dans des catégories salariales inférieures ;
- la possibilité d'ouvrir des filiales en France ou sur Vaud de manière à ne pas être sous le coup de la CCT genevoise : *« On a des employeurs qui jouent sur des solutions de prendre du personnel dans le canton de Vaud où les salaires sont moins chers. Ils font travailler les gens sur Genève mais ce n'est pas non plus illégal. Normalement on est obligé lorsqu'on travaille sur territoire genevois d'appliquer la convention genevoise : c'est la théorie ! Mais si vous faites venir une équipe de 5 personnes pendant une semaine qui sont titularisées sur Vaud, logiquement vous n'allez pas vous adapter pour une semaine ».*

Pour faire face à cette forte concurrence, les principales modifications ou changements de pratiques au sein de l'entreprise cités sont :

- la diminution drastique des coûts généraux et des marges bénéficiaires qui sont tombés à des niveaux à peine supportables et qui réduisent ou condamnent toute marge de manœuvre en cas de problèmes ;
- l'impossibilité à terme de faire évoluer les salaires en devant tabler sur les salaires minimaux.

L'un des interlocuteurs déclare, par exemple, qu'il est obligé de proposer des contrats à temps partiel à ses employé(e)s. Ces contrats lui permettent de calculer ses offres sur la base d'heures payées à des salaires horaires inférieurs. Cette

mesure lui permet ainsi de proposer des prix plus concurrentiels, voire de maintenir des prix concurrentiels pour ne pas perdre ses clients.

Dans ce contexte de forte concurrence, les employeurs interrogés estiment que beaucoup d'entreprises dans le secteur ne respectent pas la CCT (20-40%). Il paraît évident que les entreprises non signataires et les indépendants sont ceux qui se tiennent le moins aux usages du secteur. De l'avis général, les minima salariaux devraient être globalement respectés à l'inverse des treizièmes salaires et des salaires des nettoyeurs à plein temps.

La plupart des interlocuteurs considèrent qu'il n'est pas vraiment de leur rôle d'intervenir ou de réagir face à certaines formes connues de concurrence déloyale. L'employeur qui a été plus fréquemment en contact avec les activités de la CP déclare qu'il a parfois fait passer des informations au sein de la commission lorsque il avait eu connaissance de prix proposés sur le marché qu'il jugeait vraiment aberrants. Il considère cependant qu'il est risqué d'agir de la sorte car dans un cercle de signataire assez fermé, il s'est exposé à des retours de boomerang.

2.4.3. Contrôles et sanctions : propre expérience

Les employeurs interrogés ont avant tout été contrôlés par l'OCIRT. L'entreprise uniquement signataire des usages a déclaré que les contrôles se déroulaient bien jusqu'au moment où la convention a inclus le 13^{ème} salaire. Comme l'entreprise s'est refusée à appliquer cette pratique, pratique que l'OCIRT a immédiatement incluse dans les usages, les rapports avec l'OCIRT se sont tendus. De fait cette entreprise s'est vue refuser toute possibilité de pouvoir engager des employé(e)s qui ne soient pas de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis C. L'OCIRT a émis un préavis négatif auprès de l'OME en considérant que l'entreprise n'était pas en accord avec les usages ce qui a empêché celle-ci d'obtenir toute autorisation de permis de travail.

Une entreprise signataire de la CCT a déclaré qu'elle n'avait jamais eu de contrôles de la CP et qu'elle avait plutôt eu des contrôles de l'OCIRT lorsqu'elle n'était que signataire des usages. D'ailleurs pour cet interlocuteur les contrôles de la CP ne devaient pas être tellement efficaces puisqu'ils étaient annoncés environ deux mois à l'avance et que les entreprises avaient tout loisir d'anticiper d'éventuels écarts.

« Comme l'entente des partenaires sociaux n'était pas optimale, les contrôles effectués par la fiduciaire ne devaient pas être 100%. Elle était mandatée et avait un cahier des charges pour tourner une fois par année dans chaque société signataire de la CCT. Mais les contrôles annoncés très à l'avance par téléphone ne devaient pas permettre de prendre les entreprises en flagrant délit de malversation éventuelle. Cependant ces contrôles permettaient aussi une vérification bienvenue des comptes permettant de déceler des défaillances ou de relever des oublis. »

2.4.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises

Plusieurs moyens ont été mentionnés pour se soustraire aux contrôles ou tout au moins pour contourner les exigences de la CCT :

- avant l'extension, l'un des moyens consistait à passer par les entreprises de travail temporaire ce qui permettait de bénéficier de salaires qui pouvaient être très inférieurs par rapport aux usages. Des systèmes de double sociétés ont même été évoqués : « *des entreprises de nettoyage qui avaient des entreprises de personnel pour se louer du personnel à des prix inférieurs* ». Avec l'extension il est considéré que même les sociétés de travail temporaire vont devoir respecter les salaires conventionnés.
- le recours au travail au noir avec du paiement cash ce qui n'est viable que pour les petites ou moyennes entreprises

En termes de sanctions, les interlocuteurs ont peu de connaissances sur les sanctions infligées à d'autres entreprises. L'interlocuteur qui semblait le plus avisé a déclaré qu'à sa connaissance, il n'y avait jamais eu de sanctions ou des amendes infligées à des entreprises par la CP. Les seuls cas cités concernent des suites liées à des actions syndicales (prud'hommes).

2.4.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés

Il est considéré que globalement la mise en place d'une convention a permis de diminuer le recours plus systématique au travail au noir même si le problème est loin d'être réglé pour les moyennes et surtout les petites entreprises. Il existe aussi une demande non négligeable de personnes, souvent étrangères, qui sollicitent les entreprises en leur demandant des salaires très nettement inférieurs aux minima salariaux. Ces personnes font explicitement de la sous-enchère salariale parce qu'elles veulent travailler rapidement.

Au niveau des entreprises, le danger d'une venue d'entreprises étrangères est considéré comme moins important étant donné les occupations partielles des employés (l'interlocuteur estime que ~20% de mandats acquis concernent des missions intensives). En effet le fait que beaucoup de personnes ne puissent pas être employées à plein temps, et que souvent les activités de nettoyage occupent des moments très partiels dans la journée ne sont pas très rentables pour des entreprises qui viendraient de l'étranger (trop de déplacements).

Par contre, un risque de dumping salarial est plus probable pour des entreprises extra cantonales qui viennent travailler sur Genève et qui, étant établies dans un autre canton, ne doivent pas se plier à la CCT en vigueur sur le territoire genevois.

2.4.6. Améliorations : contrôles et réglementation

Les employeurs qui ont pu se prononcer sur les possibles améliorations pouvant être apportées à la réglementation du marché du travail ont d'abord considéré qu'ils attendaient la mise en place effective des contrôles auprès de l'ensemble des entreprises concernées par l'extension de la CCT.

La majorité des employeurs interrogés ont considéré que l'Etat devait limiter sa politique du meilleur marché lors de l'attribution de marchés publics. L'élimination des offres meilleur marché permettrait aux entreprises de pouvoir à nouveau offrir des prestations de qualité :

« Si l'Etat, ou certains organes représentatifs pouvaient éliminer systématiquement les meilleurs marchés, comme ça se fait dans certains cantons ou pays, on pourrait tout de suite avoir de meilleurs résultats en termes de qualité de travail et de respect des CCT. La Ville, par exemple, fait un tel effort car elle demande le nombre d'heures mises à disposition. C'est une tentative de mieux comprendre la formation du prix. Aujourd'hui, on est tous sur des prix trop bas par rapport au travail à fournir. En éliminant le moins-disant, on élimine toutes les dérives qui vont avec. Certains clients éliminent les 3 offres les moins chères et les 3 plus chères puis entrent en discussion avec celles du milieu »

Pour « assainir » le marché, un interlocuteur suggère aussi que les clients les plus importants (multinationales, organisations internationales, etc.) qui recourent aux services de nettoyage devraient demander des références et des assurances sur la solidité de l'entreprise : que le mandant s'assure qu'il accorde le mandat à une entreprise respectueuse des conditions de travail du marché (demandes d'attestations plus rigoureuses ou systématiques).

Une autre mesure évoquée concerne la rétribution des employés. La possibilité pour un employé à plein temps d'avoir, dans la même entreprise, un autre contrat à temps partiel payé au niveau du temps partiel ne devrait plus être toléré. Il faudrait accorder à ces employés le paiement de ces heures à plein tarif avec une majoration pour les heures supplémentaires.

2.4.7. Améliorations : surveillance et sanctions

La surveillance découlant de l'extension va sans doute limiter certaines pratiques quelque peu « déviantes ». Mais il restera une grande majorité d'entreprises non soumises à la CCT qui ne vont pas changer leurs pratiques car elles ne seront contrôlées par personne (entreprises ayant moins de 15 employés). Une implication plus grande de l'OCIRT est ainsi souhaitée dans le contrôle de ces entreprises qui sont hors du champ de l'application de la CCT. Toutefois il apparaît clairement que cette tâche est difficile à assumer pour une instance qui paraît déjà débordée.

Une autre proposition concerne la nécessité de mieux cibler les contrôles sans forcément les augmenter. L'impression étant que ce sont toujours les mêmes entreprises qui sont le plus fortement contrôlées. Il faudrait mettre en place des systèmes de prise d'informations en amont afin de contrôler des entreprises qui auraient été repérées sur la base de certains critères : charges sociales impayées, salaires inférieurs aux minima salariaux, etc. Des informations provenant de l'AVS ou des caisses de compensation pourraient ainsi être utilisées pour cibler des entreprises à risques.

2.5. SECTEUR DE L'HOTELLERIE/RESTAURATION

2.5.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

La CCT pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) constitue le guide de référence pour les employeurs, tous en ont connaissance et disent l'appliquer. Elle constitue la base, ancrée dans les pratiques de la branche. La CCNT est globalement jugée équilibrée ayant plutôt évolué en faveur des employés au fil des différentes modifications. Un répondant affirme ainsi que le secteur n'est désormais plus le « parent pauvre ».

Les salaires sont fixés par la CCNT. Il s'agit d'un salaire minimum, avec la possibilité pour les employés de pouvoir évoluer. Le fait que la CCNT fixe des salaires minimums est évalué comme la principale avancée.

Il est souvent relevé que le champ d'application de la CCNT, aussi bien en terme de métiers que de type d'établissements, regroupe des réalités très différentes. Le fait d'avoir une CCT commune pour l'ensemble de ces situations peut engendrer certaines complications.

« ...il y a des différences de marché, de public cible. A St Moritz vous louez une chambre 1500 chf, sur une plus courte période, mais y ont la même CCT...et ici on la loue en moyenne 200 chf avec les mêmes charges...et le gars à St Moritz, y peut l'engager pour une période plus courte, y s'en fout de le payer tant...nous on est au même niveau de remplissage toute l'année ».

Un autre interlocuteur relève au contraire que cette diversité nécessite justement une réglementation pour que le secteur ne tombe pas dans l'« anarchie ». Ceci est d'autant plus nécessaire étant donné les horaires potentiellement très flexibles que ce type de métiers peut engendrer pour les employés.

En lien avec le caractère impératif de la CCNT, un employeur fait état d'un manque de souplesse concernant la progression des salaires avec l'expérience, qui suit une logique selon lui trop « mécanique ». Cette logique se retrouve dans le cas d'une personne, qui bien que méritant une augmentation selon la CCNT, « n'avait pas encore le gabarit nécessaire », et dont le patron préférera se séparer plutôt que de l'augmenter.

Ce sentiment d'une CCT manquant de souplesse et les difficultés à l'appliquer dans la réalité quotidienne sont relevés concernant les plannings et le respect précis des horaires de travail (horaires, minutes à récupérer, pauses obligatoires). La CCNT impose de tenir à jour un planning précis, selon les directives conventionnelles, et de le faire signer par les employés. Un répondant me précise en effet que, pour les établissements de petite taille, il s'agit de contrainte quasiment impossible à tenir et qu'une certaine souplesse dans l'organisation du travail entre les employés est nécessaire et profite aussi bien aux employés qu'à l'employeur. De manière convergente, un responsable d'un grand hôtel précise que, si pour eux, ces contraintes au niveau du planning étaient tenables, il lui semblait que cela était extrêmement problématique pour des établissements de plus petite taille.

La CP et son rôle sont relativement mal connus. Parmi les employeurs consultés, seul un avait une claire connaissance de la CP et de son activité. Les autres ne connaissaient à priori pas l'existence d'un tel organisme, et n'ont pas non plus le sentiment qu'un tel organisme soit utile. Il est notamment précisé que des contrôles syndicaux sont déjà effectués et que les établissements sont également contrôlés sur de nombreux autres éléments que les dispositions de la CCNT (notamment hygiène).

2.5.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

Globalement, les répondants considèrent que la CCNT est bien appliquée par les différents établissements concernés. Des cas de non-respect, faisant suite à des contrôles syndicaux, et se terminant aux prud'hommes, sont mentionnés.

La concurrence déloyale est un terme qui s'applique difficilement aux établissements dans cette branche. En effet, la prestation dépend de beaucoup d'autres éléments que le prix. De même, un répondant précise que le fait de bien traiter ses employés était une nécessité, puisque ces derniers, étant en contact avec le client, participent également à l'image de l'établissement.

Deux répondants font tout de même état de pratiques irrégulières dans le secteur, des cas de travail au noir, qui seraient même assez fréquents. L'un d'eux justifie notamment cette affirmation par la constatation que beaucoup d'établissements sont inscrits au REG comme ayant uniquement un employé, ce qui lui paraît peu crédible. Par ailleurs, ces mêmes établissements peuvent se permettre de payer mieux leurs employés, puisqu'ils ne paient pas de charges.

Un autre répondant considère par ailleurs qu'il est trop facile d'ouvrir un café/restaurant, la formation pour obtenir le CFC étant trop sommaire. Ainsi, beaucoup de gérants n'ont selon lui pas les compétences nécessaires pour « faire tourner » un établissement sur le long terme. Cela engendre beaucoup d'ouverture et fermeture, ce qui nuit à toute la profession et rend difficile une fidélisation de la clientèle. En outre, ce même répondant considère que certains établissements ne respectent pas nécessairement toutes les règles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité, ou pour l'obtention de la patente.

La constatation de ces types de dysfonctionnement, sans toutefois que les entreprises ne soient sanctionnées, donne le sentiment d'une inégalité de traitement envers ceux qui choisissent de respecter la CCNT. En ce sens, ils peuvent être vécus comme une forme de concurrence déloyale. Ils donnent par ailleurs une mauvaise image de la profession. Ainsi, un plus grand contrôle, et des sanctions concernant ces « moutons noirs » s'imposent. Par ailleurs, des conditions plus contraignantes pour pouvoir ouvrir un établissement sont nécessaires pour un des répondants.

2.5.3. Contrôles et sanctions : propre expérience et autres entreprises

Deux employeurs interrogés ont connaissance de l'activité de la CP et de ses compétences. L'un des deux n'a subi aucun contrôle depuis le début de son activité, il y a deux ans et demi. Un seul des employeurs interviewés mentionne ainsi des contrôles effectués par la CP dans son établissement. En l'occurrence, il s'agit de deux cas de contrôles en vingt ans, une fois sur tirage au sort, et une fois dans le cadre d'un litige avec un employé. Dans le premier de ces deux cas, une personne de la CP a pris rendez-vous, et est venue vérifier différents dossiers sur place : salaires, horaires, planning des vacances. Ce contrôle a duré un jour. Suite à cela, la pratique veut qu'un rapport soit envoyé, avec les éventuels points à corriger. Le deuxième cas évoqué concerne un litige avec un employé. Dans ce cas, la CP a organisé une médiation avec les personnes concernées, procédure qui a été jugée efficace.

A côté de cela, des contrôles de la part des syndicats ou de l'OCIRT peuvent également survenir. Les contrôles par les syndicats sont mentionnés par l'ensemble des répondants. Il s'agit de contrôles effectués auprès des travailleurs, qui peuvent se terminer aux prud'hommes si aucune solution n'est trouvée.

Trois répondants mentionnent des contacts avec l'OCIRT. Des contrôles concernant le travail de nuit sont notamment évoqués par un des répondants, qui mentionne également des contacts fréquents concernant la loi sur la sécurité au travail, et pour des réunions organisées par l'OCIRT sur d'autres sujets spécifiques en lien avec le travail.

Enfin, un répondant précise envoyer chaque année la liste des employés avec différents détails, notamment sur les salaires, à un organisme fédéral à Berne, sans pouvoir donner plus de précisions. En l'occurrence, il est probable que ce cas fasse référence à l'envoi annuel obligatoire de la liste des employés et des salaires aux caisses de compensation.

2.5.4. Limites de la CCT et ouverture des marchés

Le secteur présente la particularité d'une forte présence de main d'œuvre étrangère parmi les employés. Un des répondants, responsable dans un grand hôtel, précise que son établissement emploie 28 nationalités différentes. Il semblerait que la main d'œuvre indigène se détourne de ce type de profession, au contraire des étrangers pour qui les conditions salariales sont attrayantes, et qui sont donc prêts à supporter les contraintes inhérentes à ce type de métier (horaires irréguliers notamment).

L'existence de salaires minimaux semble encore plus nécessaire dans cette situation, à savoir celle d'un secteur avec une forte proportion de main d'œuvre étrangère. Un répondant est certain que sans salaires minimaux, la branche connaîtrait des risques certains de dumping salarial.

Ainsi, de l'avis général, la CCNT permet de maintenir un niveau de salaire dans la profession, sans que l'ouverture des marchés n'induisse un effet à la baisse. La CCNT fixe en effet des minima salariaux auxquels les entreprises disent se tenir.

L'ouverture des marchés, et la facilitation de la procédure d'obtention des permis de travail est vue comme une aubaine pour la profession. Il est ainsi précisé que l'ouverture du marché a facilité la tâche des employeurs, puisque l'engagement de ressortissants de l'UE est désormais une formalité, alors qu'avant la preuve devait être faite par l'employeur qu'il ne trouvait pas le personnel au niveau local. En ce sens, l'ouverture des frontières semble plutôt constituer une opportunité pour ces établissements, dans le sens d'un allègement de la charge administrative. Cet effet est d'autant plus apprécié que le secteur emploie un grand nombre de main d'œuvre étrangère. Un autre répondant constate également que l'ouverture des marchés a amené une augmentation qualitative de la main d'œuvre disponible.

2.5.5. Améliorations : contrôles et réglementation

En ce qui concerne la CCNT elle-même, certains répondants regrettent son manque de souplesse, dans un secteur où les réalités diffèrent grandement d'un établissement à un autre.

Mais en définitive, la CCNT et ses dispositions semblent ancrées dans les pratiques, et les employeurs consultés s'y adaptent. Ceci est d'autant plus vrai que la CCNT a été négociée puis acceptée par employeurs et employés. Cette nécessaire adaptation est rendue plus aisée par l'appui des associations patronales. Un restaurateur précise ainsi qu'il utilise des contrats de travail « types » fournis par Gastrosuisse.

Concernant les améliorations pouvant être apportées au système, ce n'est pas tant la fréquence des contrôles qui devrait être augmentée, mais plutôt la manière de cibler les établissements. Un répondant précise ainsi qu'il faudrait se focaliser sur les « moutons noirs », qui sont selon lui connus, et notamment sur les établissements ayant occasionnés des plaintes.

Par ailleurs, en ce qui concerne la pratique des contrôles dans son ensemble, et pas uniquement ceux menés par la CP, un répondant considère qu'une plus grande centralisation serait nécessaire, plutôt qu'une situation dans laquelle différents organismes contrôlent différents éléments, sans qu'une coordination efficace se fasse. Un exemple précis porte sur le contrôle du registre du personnel, dont l'existence est contrôlée par le service d'autorisation des patentes, mais dont le contenu précis et les éventuelles vérifications auprès des employés doivent être contrôlés par un inspecteur de la CP.

2.6. SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE

2.6.1. Perception de la CCT et du rôle de la commission paritaire

Situation générale

La situation est particulière dans ce secteur, puisque les entreprises de travail temporaire sont concernées par l'ensemble des CCT étendues en vigueur dans les secteurs où elles placent du personnel. En conséquence, les agences plaçant du personnel temporaire (ou fixe) peuvent être contrôlées par toutes les commissions paritaires dans les secteurs avec des CCT étendues. L'obligation de respecter ces dernières incombe en effet à l'entreprise plaçant le personnel, et non pas à l'entreprise qui accueille le travailleur. En revanche, l'entreprise de travail temporaire n'est juridiquement pas tenue de respecter les dispositions des CCT non étendues et ne s'appliquant qu'aux signataires, ni même les usages en vigueur⁷. Cependant, elles sont souvent amenées, dans la pratique, à respecter ces dernières, puisque la règle semble être de s'adapter aux usages en vigueur dans les entreprises pour le personnel placé (cf. sous-chapitre sur la fixation des salaires).

Notons encore que les entreprises au sein desquelles les entretiens ont été réalisés proposent aussi bien du placement fixe que temporaire. Dans les développements suivants, il n'a pas été différencié entre ces deux réalités. En effet, pour les problématiques retenues, à savoir le respect des CCT et le contrôle des CP principalement, les questions sont majoritairement les mêmes que le personnel soit placé en fixe ou en temporaire. Par ailleurs, précisons que le champ d'activité des entreprises de notre échantillon diffère. Trois d'entre elles peuvent être considérées comme étant des généralistes, actives dans de nombreux secteurs, y compris des secteurs dans lesquels des CCT étendues s'appliquent. Une quatrième entreprise est en revanche plus spécifiquement active dans des métiers du tertiaire, dans lesquels aucune CCT étendue n'est en vigueur⁸. En plus de cela, un entretien par téléphone a été réalisé avec un responsable de l'association patronale faïtière du secteur, ce qui nous permet d'avoir une vue d'ensemble et de mieux comprendre les enjeux communs à toutes les entreprises du secteur.'

Enfin, il est utile de rappeler que la branche est régulée par la Loi sur le service de l'emploi⁹, qui définit notamment les conditions d'obtention de l'autorisation d'exercer, parmi lesquelles apparaît le respect des CCT étendues. Les entreprises doivent obtenir une autorisation cantonale délivrée par le canton où elles ont leur siège, de même que, si elles souhaitent avoir une activité transfrontalière, une autorisation fédérale délivrée par le SECO.

⁷ « La loi oblige les bailleurs de services à respecter systématiquement les dispositions des CCT étendues qui concernent le salaire et la durée de travail ou les salaires minimaux des contrats-types de travail. Si aucun contrat de ce type n'existe, les bailleurs de services ne sont, à l'inverse, juridiquement pas tenus de respecter les conditions de travail usuelles dans la localité et la profession ». *Rapport du Conseil Fédéral sur la situation dans le domaine de la location de services*, 9 juin 2006.

⁸. En plus de cela, un entretien par téléphone a été réalisé avec un responsable de l'association patronale faïtière du secteur, ce qui nous permet d'avoir une vue d'ensemble et de mieux comprendre les enjeux communs à toutes les entreprises du secteur.'

⁹ LES, cf. http://www.admin.ch/ch/fr/rs/823_11/index.html

CCT du travail temporaire

Il existe également une CCT du travail temporaire. Il a été difficile de trouver des informations sur son champ d'application, de même que sur la Commission paritaire prévue dans le texte de la CCT, peu d'acteurs étant précisément au courant de ces éléments. En effet, cette CCT n'est même pas mentionnée par les principaux employeurs auxquels nous avons parlé. Ceci s'explique par le fait qu'elle ne comprend pas (ou peu) de dispositions contraignantes pour les entreprises de travail temporaire. Cette dernière ne comprend par exemple pas de salaires minimaux. Elle se limite par ailleurs aux « white collars » (personnel de bureau). Elle vise en substance à assurer des dispositions minimales pour les secteurs dans lesquels aucune autre CCT étendue ne s'applique. Il n'existe en outre pas de CP du travail temporaire. Des réunions entre les deux parties signataires existent, si des problèmes particuliers sont à régler. Mais il ne s'agit pas d'une CP, telle qu'initialement prévue dans la CCT, et en aucun cas d'un organisme ayant une fonction de contrôle.

Contrainte du respect de plusieurs CCT

Dans ce contexte, la nécessité de respecter plusieurs CCT, et les moyens mis en œuvre pour y arriver, sont parmi les enjeux principaux du secteur. Les entreprises de travail temporaire sont en effet susceptibles de faire l'objet de contrôles de la part des CP pour les secteurs au bénéfice de CCT étendues. La difficulté occasionnée par cet impératif varie selon le nombre de secteurs conventionnés dans lesquels l'entreprise de travail temporaire est active, et de la taille de cette dernière, donc ses possibilités à mettre en place des procédures internes pour gérer ces questions. Deux types d'outils visant à gérer l'information contenue dans les CCT étendues, et son application concrète sur les contrats de travail du personnel placé ont été identifiés :

Swiss tempdata. Il s'agit d'un outil développé par **Swiss Staffing**¹⁰ et qui permet d'avoir accès aux principales dispositions à appliquer issues des CCT étendues. C'est un outil primordial pour de nombreuses entreprises, puisqu'il permet en quelque sorte d'externaliser tout le travail de collecte de l'information contenue dans les CCT, et leur mise à jour. Cet outil met en exergue le rôle de Swiss Staffing en tant que support pour ses membres, notamment en ce qui concerne différents aspects des CCT.

Outils de contrôles et bases de données internes (pour les plus grandes entreprises uniquement). Il peut s'agir de collaborateurs spécifiquement affectés au contrôle du respect des CCT, voir même d'une base de données interne à l'entreprise concernant les modalités à respecter lors de l'établissement des contrats de travail, en accord avec les CCT étendues en vigueur.

Dans ce contexte, les petites entreprises, et celles ne profitant pas des services de Swiss Staffing sont plus susceptibles de connaître des difficultés pour se tenir à jour sur les CCT en vigueur, du moins dans le cas d'entreprises généralistes, plaçant du personnel dans de nombreux secteurs. Un responsable d'une grande entreprise me précise d'ailleurs

« Donc ce système (*Swiss tempdata*), c'est surtout pour les entreprises qui n'ont pas les structures et ne savent pas où aller chercher l'information. Là elles peuvent

¹⁰ Association faitière des entreprises de placement de personne, anciennement Union Suisse des Services de l'Emploi.

être aidées, mais il n'y a pas toutes les entreprises qui font partie de cette organisation faïtière, et certaines qui font un peu n'importe quoi »

Fixation du salaire

Lorsqu'une CCT étendue s'applique, les entreprises de placement de personnel sont tenues d'appliquer les salaires définis par cette dernière.

Lorsqu'il n'y a pas de CCT, la plupart des répondants précisent que les salaires sont fixés en fonction des pratiques en vigueur dans l'entreprise.

« les gens que nous plaçons dans les sociétés ont les mêmes salaires que les gens qui sont là avec expérience identique...de toute façon le temporaire dans une petite entreprise, après 2 pauses il connaît le salaire de l'autre... ».

Un autre responsable va même plus loin, en précisant que, en définitive, ce n'est pas l'entreprise de placement de personnel qui fixe le salaire. Il se considère plus comme un intermédiaire, soumis aux pratiques en usage dans l'entreprise.

Un troisième répondant, actif uniquement dans le tertiaire, et dans des professions non soumises aux CCT étendues a une autre approche. Pour lui, il n'y a pas vraiment de sources d'usages salariaux. La conjoncture joue notamment un grand rôle. En clair, il considère que, étant au courant des usages au sein d'une entreprise, il connaît la fourchette dans laquelle le salaire devra se situer. Mais à compétence égale, les entreprises vont chercher les gens les moins chers. Et lorsque la conjoncture est favorable à l'employeur dans une certaine profession (situation d'abondance de main d'œuvre de qualité), l'entreprise se trouvera alors en position de force :

« Etant en contact avec les ressources humaines, c'est vrai qu'on sait à peu près les fourchettes de salaire dans l'entreprise, on sait aussi les usages de l'entreprise par rapport à par exemple des plans LPP plus conséquents, des vacances, 5^{ème} semaine de congé, des choses comme ça, donc on a une fourchette à peu près, mais il est certain que les entreprises de manière générale à compétence égale, vont chercher des gens qui sont un peu moins chers. Ils tiennent le couteau par le manche, exception faite de domaines très précis et pointus où là on passe dans l'extrême inverse... »

Ce mécanisme peut alors entraîner une pression sur les salaires, dans certains secteurs, mais également entraîner une tendance à la hausse de ces derniers pour certaines compétences très difficiles à trouver.

Connaissance des CP

Comme il a été précisé plus haut, la CCT du travail temporaire a une importance minime dans les pratiques du secteur, et a une notoriété quasi nulle. Il n'y a par ailleurs aucune CP rattachée à cette CCT. En effet, les contrôles sont effectués par les CP des secteurs dans lesquels les travailleurs placés sont actifs.

Les employeurs consultés ont connaissance de l'activité des CP, et ils ont connu des contrôles (cf. 2.6.3). La perception du travail des CP est globalement positive. Ces instances sont jugées plus légitimes que les syndicats dans leur activité de contrôle, car elles sont paritairement constituées. En revanche, certains avis sont plus méfiants quant aux contrôles effectués par les syndicats, qui seraient orientés et basés sur des aprioris négatifs envers la profession. Mais la pratique même des

contrôles ne pose pas problème, tant que ces derniers sont effectués de manière impartiale. Ils sont même plutôt considérés positifs, en ce qu'ils devraient permettre de favoriser les entreprises respectueuses par rapport à celles qui ne le sont pas (notamment en poussant des clients à se détourner des entreprises non respectueuses pour se tourner vers les autres, ou en éliminant les sociétés irrespectueuses).

2.6.2. Perception de la concurrence et respect de la CCT

Concurrence, modalités et effets

Il y a une forte concurrence dans le domaine de la location de services sur Genève. Toutes les entreprises travaillant dans le domaine sont soumises aux mêmes obligations légales et conventionnelles.

La concurrence dépend ensuite du créneau sur lequel travaille l'entreprise. Le responsable d'une grande société précise que

« On retrouve autour de la table pour les gros mandats, toujours les mêmes, 6-7 grands acteurs internationaux, plus 3 ou 4 locaux... ».

En revanche, certaines autres sociétés sont spécialisées dans un ou quelques secteurs en particulier.

A partir de là, les répondants s'accordent globalement sur le fait que la compétition se fait sur le prix de la prestation, du moins à compétence plus ou moins égale du travailleur à placer. En revanche, il n'y a pas accord sur la manière dont les entreprises de location de service peuvent jouer sur le prix de la prestation offerte à leur client. Pour un premier répondant, la différence se fait sur la marge que la société de placement veut récupérer, et non pas sur le salaire du travailleur, qui est lui considéré comme une donnée fixe. Pour un autre répondant en revanche, les différences de prix de la prestation ne peuvent pas toujours se justifier par la différence de marge, et dans les cas où des CCT s'appliquent, certaines différences peuvent même apparaître suspectes :

« Se joue sur les salaires, sur les tarifs, c'est à dire que l'élément déterminant pour l'entreprise qui fait appel à nous, c'est le coût de l'ouvrier ou personne qu'on va placer, alors quand vous avez Jules qui est placé chez nous à 45 francs de l'h. et Jules par une autre 42 francs de l'heure et qu'il y a des CCT, on peut se poser des questions. Ça se justifie sur quelque chose d'autre qui n'est pas la différence de marge, c'est ça que je veux dire », « On le dit : quand il y a des différences de prix, parce qu'il faut pas croire qu'on est plus cher que les autres, on a le prix en fonction de ces respects, on le dit à notre client : vous avez une chose : vous êtes garanti, nous les CCT sont respectées ».

Un troisième répondant différencie selon les secteurs et les profils recherchés, précisant que pour certains profils, les entreprises clientes seront prêtes à payer le prix fort, l'important étant de trouver la bonne personne. Alors que pour des profils plus « standards », le facteur du prix de la prestation sera plus central, et le salaire pourra également être un critère. Bien entendu cet exemple est à placer dans un contexte de secteurs non soumis à une CCT étendue.

Respect des CCT

En ce qui concerne le respect des CCT, l'ensemble des répondants concernés considère qu'il s'agit là d'une obligation avec laquelle on ne peut pas transiger. Ils s'y conforment donc et ont les outils nécessaires pour cela. Des infractions non intentionnelles peuvent se produire, comme cela est documenté dans le chapitre suivant.

Il est difficile en revanche d'obtenir des informations précises sur d'éventuels cas de non-respect de la part d'autres acteurs du marché. Les répondants considèrent en effet qu'il s'agit d'une délation, qui n'a pas lieu d'être. Cependant, quelques informations laissent tout de même à penser que les intervenants sont conscients que ce type de pratiques déviantes existe dans le secteur. Un premier élément a été exposé plus haut, dans le témoignage d'un répondant considérant que des prix trop bas pour une même prestation pouvaient apparaître suspects, alors que toutes les entreprises étaient soumises aux mêmes obligations (cf. p.36). Un autre répondant mentionne l'existence d'entreprises non respectueuses, sans toutefois être plus précis.

2.6.3. Contrôles et sanctions : propre expérience

Parmi les entreprises sélectionnées, trois travaillent en partie dans des secteurs où des CP sont actives (métallurgie du bâtiment, second œuvre et gros œuvre). Toutes mentionnent avoir reçu des visites de CP.

Un des répondants décrit très clairement un mode de contrôle (CP du second œuvre). La CP lui demande d'envoyer 4 fois par année une liste des temporaires placés dans le secteur en question. La liste contient différents détails : salaire, expérience, etc....tous les points de la CCT peuvent alors être vérifiés. Les éventuels infractions seront signifiés, avec demande de correction et éventuelle amende (les amendes maximales et minimales sont définies par la CCT). Suite à cela, un suivi s'effectue sous la forme d'une visite de la CP, visant à vérifier que les corrections demandées ont été réalisées.

D'autres répondants mentionnent des contrôles sur les chantiers de même que des visites de la CP dans l'entreprise, avec vérification de différents documents. Dans tous les cas, des éventuelles demandes de rectification font suite à ces contrôles. Les répondants évaluent globalement positivement cette activité de contrôle, en ce sens qu'elle devrait permettre de « rectifier le tir » à l'interne, et également d'éviter les possibilités de concurrence déloyale de la part d'autres entreprises.

Quelques infractions à des CCT sont mentionnées comme ayant été détectées lors de ces visites. Un répondant précise par exemple que des cas peuvent se produire lorsqu'un collaborateur manque d'expérience. Il pourra notamment faire une erreur dans l'évaluation du profil du temporaire, en ne prenant pas en compte son expérience ou formation à sa juste valeur (ce qui entraîne des erreurs sur le salaire, ou sur le droit aux vacances). Des cas d'amendes reçues sont mentionnés, sans plus de précision. Un des répondants regrette que, même pour une petite erreur involontaire, il soit sanctionné.

2.6.4. Contrôles et sanctions : autres entreprises

Comme évoqué dans le sous chapitre « respect des CCT », certains répondants évoquent la possibilité que d'autres entreprises de placement ne soient pas nécessairement toujours respectueuses des CCT. Il n'est cependant pas possible d'obtenir plus d'informations sur les autres entreprises.

Pour une vue globale des pratiques dans la branche, on peut se référer à un rapport du CF, basé sur une enquête auprès des commissions paritaires et tripartites en Suisse¹¹. Le rapport conclut que « *Dans l'ensemble, on peut donc retenir que les bailleurs de service ne pratiquent ni plus ni moins le dumping salarial et social que les employeurs normaux des branches concernées* ».

2.6.5. Limites de la CCT et ouverture des marchés

La question de la pression sur les salaires, dans le cadre de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE a déjà été introduite dans le chapitre traitant de la formation des salaires (cf. p.35). Un avis précisait notamment que dans certains secteurs, et pour des profils largement disponibles sur le marché, les entreprises pouvaient avoir tendance à engager le travailleur le moins cher. Cet avis précis souligne ainsi que, dans certains secteurs, la conjoncture engendre une tendance à la baisse des salaires, lorsque ces derniers ne sont pas conventionnés. On pense notamment au secteur de la banque et de l'informatique. Cette problématique est par ailleurs fortement liée à l'ouverture des marchés, qui a permis à une main d'œuvre qualifiée et motivée d'arriver sur le marché Suisse, et de proposer ses services à des prix inférieurs. Pour cet avis particulier, le dumping salarial est une réalité. Cette pratique se limiterait plutôt aux petites entreprises, puisque les grandes ont des politiques salariales plus strictes (classe de salaires). Par ailleurs, cette pratique peut poser aux entreprises des problèmes de pérennité de la main d'œuvre, puisque des employés engagés à un prix inférieur à celui du marché pourront plus facilement avoir tendance à quitter l'entreprise lorsqu'un meilleur poste se présente.

Les autres répondants sont globalement très positifs sur l'ouverture des marchés. Ils ne considèrent pas que cela a eu un effet à la baisse sur les salaires. Cet avis est général, aussi bien pour les secteurs sous CCT que hors CCT. Un répondant remarque tout de même que certains secteurs ne fonctionnent plus qu'avec de la main d'œuvre étrangère (ex Hôtellerie), car on ne trouve plus de Suisses disposés à travailler avec les salaires donnés. Ce phénomène peut ainsi engendrer une tendance à un gel des salaires.

Un répondant relève par ailleurs que la conclusion des bilatérales a permis de mettre tout le monde sur le même pied d'égalité. Avant, seules certaines entreprises, qui arrivaient à justifier un besoin de main d'œuvre étrangère pouvaient engager des non suisses. Maintenant tout le monde peut le faire.

¹¹ Rapport du Conseil Fédéral sur la situation dans le domaine de la location de services, 9 juin 2006.

2.6.6. Améliorations : contrôles et réglementation

Le contrôle des CP est jugé nécessaire, en ce qu'il permet d'améliorer ses propres pratiques, et de forcer tout le monde à travailler selon les mêmes règles. Le contrôle des CP est jugé plus légitime, et mieux accepté que le contrôle syndical, qui peut parfois être perçu comme orienté par des aprioris négatifs.

Cependant, certains relèvent que « trop de contrôles tue le contrôle », en ce sens que ces derniers constituent une charge administrative importante pour les entreprises (pas uniquement les contrôles des CP, mais tous les types de contrôles). Cela semble d'autant plus problématique pour ces entreprises de travail temporaire, qui se doivent de respecter parfois plusieurs CCT. Un répondant précise que les efforts de l'Etat devraient plutôt s'orienter vers des actions proactives, de formation continue, de réinsertion de chômeurs dans des nouveaux métiers plus prometteurs, plutôt que d'aller vers plus de contrôles.

Plus globalement, un avis au sein de l'association faïtière relève que la situation, dans laquelle les entreprises de travail temporaire doivent respecter toutes les CCT étendues, sans toutefois participer à leur négociation, n'est pas nécessairement très démocratique.

3. ELEMENTS DE SYNTHESE

La synthèse qui suit tente de cerner des tendances communes ayant été observées dans différents secteurs. Cette tâche est rendue difficile par la variété des témoignages recueillis, des secteurs et des profils d'entreprises. A noter encore que le secteur du travail temporaire n'a pas été intégré dans cette synthèse tant il se situe, à notre sens, dans une logique différente.

3.1. CONNAISSANCE ET ÉVALUATION DES CCT EN VIGUEUR

Globalement, les employeurs ont une bonne connaissance des CCT en vigueur. Ils ont conscience d'y être soumis, et conscience également des implications concrètes que les CCT ont sur leur activité, en terme de normes à respecter. L'appréciation globale est que la CCT constitue un bon « garde fou » pour les secteurs en question.

Il y a cependant une exception notable à cette connaissance qui concerne le secteur du commerce de détail. Dans ce dernier, la connaissance des CCT en vigueur (CCT cadre surtout, mais également CDNA) est très fragmentaire. La plupart des répondants appliquent en effet des salaires selon ce qui se fait dans la branche, mais sans réelle conscience d'être soumis à des salaires minimums conventionnés.

La principale critique faite aux CCT en vigueur concerne le manque de flexibilité de ces dernières, dans un contexte où les réalités diffèrent grandement entre les entreprises d'un même secteur, en terme de professions, de taille d'entreprise, de marché, etc...En ce sens, la nécessité d'appliquer les mêmes règles contraignantes dans une multitude de situations différentes peut être considérée comme une contrainte parfois difficile à gérer.

En revanche, il est fréquemment relevé que les CCT en vigueur tirent leur légitimité de leur mode de négociation paritaire. Ces dernières ayant été acceptées à la fois par les patrons et par les travailleurs, les contraintes relatives y sont souvent acceptées comme un « mal nécessaire ».

3.2. CONCURRENCE/RESPECT DES CCT

L'évaluation de la concurrence est perçue très différemment selon les secteurs. Le secteur faisant état de la plus grande distorsion de la concurrence est celui du second œuvre. De nombreuses pratiques engendrent le sentiment, parmi les employeurs consultés, que la concurrence n'est pas toujours saine et que certaines entreprises travaillent à des conditions plus avantageuses que d'autres. En plus de la connaissance de cas concrets, certains prix pratiqués laissent à penser que les entreprises pouvant offrir si bas ne respectent pas toutes les règles définies par la CCT.

Le recours massif aux temporaires dans certaines structures (engendrant des coûts salariaux moindres et permettant une plus grande flexibilité), le travail effectué par des indépendants (n'étant pas tenus de respecter la CCT) sont des pratiques qui, bien que légales, pénalisent les entreprises « traditionnelles »¹². D'autres distorsions de la concurrence, en dehors de la légalité celles là, sont évoquées : le recours à des sous-traitants non respectueux de la CCT, le recours à des travailleurs au noir et le non respect de la CCT par des entreprises extra-cantoniales ou étrangères. Ces aspects sont également évoqués pour le secteur du gros œuvre, mais d'une manière nettement moins évidente. La nature des travaux effectués, nécessitant de plus gros investissements, rend ce type de pratiques plus difficiles. Le secteur du nettoyage comporte également des risques de concurrence déloyale, notamment par le fait du travail des indépendants.

Un des effets pervers du développement des formes de travail telles que la sous-traitance à des indépendants ou le recours à des temporaires est qu'il peut se produire un effet d'entraînement, poussant les entreprises « traditionnelles » à recourir à ces pratiques afin de pouvoir proposer des prix compétitifs.

Une autre problématique entraînant des distorsions de concurrence concerne le cas bien précis du nettoyage, puisque les entreprises de moins de 17 employés ne sont pas soumises à la CCT. Il est clair que ces dernières peuvent représenter un risque de concurrence déloyale important pour les entreprises de plus grande taille, du moins pour certains marchés.

Dans l'hôtellerie/restauration et le commerce de détail, la notion de concurrence déloyale est plus difficile à cerner, puisque la prestation fournie dépend de nombreux autres facteurs que le prix, et qu'il existe de nombreux autres moyens de se démarquer de la concurrence. Des pratiques concurrentielles illégales sont cependant évoquées dans l'hôtellerie/restauration, où le travail au noir est fréquent selon certains répondants. Là encore, le sentiment existe que ces pratiques ne sont pas détectées, et donc pas assez sévèrement punies, ce qui est ressenti comme une forme de concurrence déloyale.

Plus globalement, de nombreux employeurs considèrent, tous secteurs confondus¹³, que les conditions nécessaires pour exercer son activité devraient être plus contraignantes, afin de mieux sélectionner entre les entreprises viables – c'est-à-dire des entreprises qui exercent leur activité en assumant les contraintes légales - et les autres qui représentent une concurrence déloyale. Cet avis est notamment repris dans la restauration, où il suffit de 3 mois pour obtenir le brevet nécessaire. Ainsi, beaucoup d'établissements ouvrent sans être viables économiquement, et sans forcément maîtriser l'ensemble des règles à respecter, ils captent une partie de la clientèle des autres établissements. Cet argument est également très pertinent pour le second œuvre, et le nettoyage, secteurs dans lesquels il est très facile de démarrer son activité, cette dernière ne demandant que très peu d'investissements. Ainsi, la profusion de petites entreprises (ou restaurants) participent à l'opacité de ces secteurs et engendre bien souvent des pratiques à la limite de la légalité, voire illégales, que ce soit par méconnaissance du métier ou par nécessité de limiter les coûts pour survivre.

¹² Par entreprise « traditionnelle », nous entendons des entreprises actives sur leur marché depuis plusieurs années et employant un nombre non négligeable de salariés fixes et à plein temps.

¹³ Hormis le Gros œuvre, pour lequel la lourdeur de l'investissement de base constitue déjà une contrainte suffisante.

En dernier lieu, il faut préciser que les manquements au respect des CCT ne sont pas toujours faciles à détecter au travers des entretiens réalisés. Le fait de dénoncer ses concurrents semble être mal vu et une certaine retenue ou prudence se fait sentir dans la propension à évoquer des cas de non-respect au sein de sa propre entreprise.

3.3. CONTRÔLES

Globalement, l'activité des CP est plutôt mal connue dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et du nettoyage. La majorité des répondants dans ces secteurs ne sont pas conscients qu'une instance paritaire est chargée de contrôler la bonne application de la CCT. Les expériences concrètes de contrôle par la CP sont également minimales dans ces secteurs. En revanche, des contrôles des usages professionnels par d'autres instances sont mentionnés : notamment par l'OCIRT dans le nettoyage, ou encore des contrôles syndicaux dans le commerce de détail. Notons qu'il peut exister une certaine confusion quand il s'agit de distinguer entre les contrôles effectués à l'initiative des syndicats et ceux effectués par la CP. Dans certaines situations, notamment le secteur du commerce de détail, la responsabilité des contrôles semble d'ailleurs principalement assumée par les syndicats eux-mêmes. A côté de cela, d'autres types de contrôles sont évoqués, notamment des contrôles sur l'hygiène dans l'hôtellerie/restauration.

La situation est différente dans le bâtiment (second œuvre et gros œuvre), où l'activité de la CP est nettement plus visible. Le travail de la CP est évalué d'une manière très différente entre ces deux secteurs. Dans le gros œuvre, le travail de la CP est globalement bien évalué, alors que la situation est plus difficile dans le second œuvre, conformément à ce qui a été constaté en matière de concurrence. Le sentiment existe que la CP contrôle trop les entreprises les plus visibles, alors que les entreprises les plus susceptibles de ne pas respecter la CCT (sous-traitance, entreprises venant de l'étranger, indépendants) ne sont pas inquiétées.

Ce reproche de ne pas cibler les bonnes entreprises, bien que particulièrement fort dans ce secteur, revient dans beaucoup d'autres témoignages dans d'autres secteurs. L'avis général est qu'il serait nécessaire de tout d'abord cibler les contrôles sur les « moutons noirs », qui sont souvent connus dans le marché, de même que sur les entreprises où des doutes existent quant au respect de la CCT. Une manière de cibler les contrôles serait par exemple d'utiliser plus efficacement les informations pouvant être obtenues auprès d'autres organismes (AVS, caisses de compensation, information des associations patronales sur leurs membres, REG¹⁴) afin de repérer et contrôler ces « moutons noirs ».

Par ailleurs, cette critique peut aussi engendrer un sentiment de « persécution » au sein d'entreprises s'estimant trop souvent contrôlées par rapport à d'autres. Ce n'est donc pas le nombre des contrôles effectués, ou même leur existence qui sont remis en cause, mais la manière dont ces contrôles sont ciblés. De manière paradoxale, il peut être jugé plus contraignant d'appliquer les conventions collectives que de s'en détourner, ce qui peut avoir comme effet de décourager les entreprises respectueuses.

¹⁴ Notamment en ciblant les entreprises ne fonctionnant qu'avec un nombre réduit d'employés, pour une activité qu'il semble difficile d'assurer avec si peu de personnel (exemple de restaurants fonctionnant avec un employé).

3.4. OUVERTURE DU MARCHÉ AUX PAYS DE L'UE

Les avis sont très partagés sur les effets de l'ouverture au marché de l'UE, puisque les secteurs concernés ont des besoins différents et connaissent des effets contrastés. Cependant d'une manière générale, il ne semble pas y avoir d'effet sur les salaires dans ces secteurs sous convention.

L'ouverture des marchés n'a pas suscité beaucoup de réactions dans les secteurs du nettoyage et du commerce de détail. Elle est en revanche vécue comme une opportunité dans le secteur de l'hôtellerie/restauration dans lequel travaille une nette majorité de frontaliers. Il est admis que l'ouverture des frontières a permis d'avoir accès à un vaste réservoir de main d'œuvre, engendrant même une amélioration de la qualité du personnel. Par ailleurs, la fin de la priorité des travailleurs indigènes est jugée positivement car elle a permis de simplifier les procédures administratives d'obtention de permis.

En revanche, dans le bâtiment, et spécialement le second œuvre, l'ouverture des marchés est plus ressentie comme une augmentation de la concurrence pas toujours jugée loyale plutôt que comme une opportunité en terme de main d'œuvre. En effet, des doutes sont souvent exprimés quant à la propension des entreprises frontalières à respecter les règles définies par la CCT.

3.5. ATTENTES ENVERS L'ETAT ET AMÉLIORATIONS DU DISPOSITIF DE RÉGLEMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les attentes envers l'Etat sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, la nécessité d'édicter des règles plus contraignantes lorsqu'on désire débiter une activité (cf. dernier paragraphe, sous chapitre « concurrence »). Ce type de mesure paraît nécessaire dans l'idée d'effectuer une première sélection plus contraignante des entreprises entrant sur le marché.

La responsabilité de l'Etat est également évoquée dans sa manière de sélectionner les offres lui étant soumises pour des marchés publics. La pratique consistant à éliminer les offres les plus chères et les moins chères est recommandée dans le but de sélectionner les entreprises travaillant selon des conditions « normales ».

Plus globalement, certaines distorsions de la concurrence sont relevées, plus ou moins fréquemment selon le secteur considéré. Ce sentiment d'un marché « pipé » dans lequel toutes les entreprises ne sont pas soumises aux mêmes règles, et dans lequel les contrevenants ne sont pas toujours sanctionnés, engendre une certaine frustration. Dans ce contexte, il est attendu que l'Etat mette en œuvre les conditions permettant à toutes les entreprises de travailler selon les mêmes « règles du jeu ».

Enfin, un besoin d'information sur les CCT et le fonctionnement du dispositif de réglementation du marché du travail a été mis en lumière. Le besoin se porte en particulier sur des informations concernant les différents types de CCT en vigueur et leurs implications concrètes (notamment en situation d'extension), sur les différents contrôles effectués (Etat, CP) et plus globalement sur les règles en vigueur et les éventuelles exceptions dans leur champ d'application (entreprises étrangères, extra-cantoniales, indépendants, entreprises non signataires).

ANNEXE

QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE SUR L'EVALUATION DE LA REGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL A GENEVE

CONTACT - CONTEXTE

Mission et rôle de la CEPP : organe indépendant de l'Etat, évaluation des politiques publiques, rendre les prestations de l'Etat plus efficaces et plus efficaces, rapports publiés et conférence de presse

Evaluation : régulation du marché du travail, 1ère phase pour connaître ce qui se passe dans le secteur conventionné, activités de surveillance et de contrôle des commissions paritaires. La deuxième phase portera sur le travail de l'Etat et plus spécifiquement l'OCIRT et le département concerné.

Confidentialité du traitement des informations

Pour les questions, on s'intéresse spécifiquement au secteur dans lequel est active l'entreprise interviewée et pour des travaux réalisés uniquement dans le canton de Genève.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Q1. Que pensez-vous de la CCT qui est appliquée dans votre secteur d'activité ?

Mentions spontanées, question ouverte sur l'appréciation générale

- type de CCT (métiers couverts par le secteur)
- mention ou non de la CP (rôle, utilité)

En êtes-vous satisfait ?

- forces / faiblesses
- manques / excès

Q2 : Si entreprise soumise à une CCT de secteur !

Q2. Depuis quand votre entreprise est-elle soumise à la CCT du secteur?

- durée
- conscient d'y être soumis ? conscient de l'extension ?

Q3. Comment les salaires minimums sont-ils fixés dans votre entreprise?

- CCT en vigueur / calculateur USS-OGMT / connaissance des pratiques habituelles dans le secteur

C. CONCURRENCE / USAGES PROFESSIONNELS

Q4. Comment qualifiez-vous la concurrence entre les entreprises dans votre secteur ?

- forte / faible
- quels types/pratiques de concurrence existe-t-il ?
- quels sont les aspects ou éléments sur lesquels se fait la concurrence ? (types d'entreprises, types de pratiques- prix, flexibilité,...)

Q5. Avez-vous (eu) à faire à des formes de concurrence déloyale ?

- Formes/aspects de la concurrence déloyale
- Depuis quand y êtes-vous confronté ? (bilatérales ?)
- Y-êtes-vous souvent confronté ?
- Face à quel type d'entreprise (taille, provenance,...)

Q6. Y-a-t-il eu des changements dans votre entreprise pour faire face ou affronter la concurrence ?

- Modification/adaptation des pratiques à la concurrence
- Licenciements, baisse/diminution des salaires pour s'adapter, etc.

Q7 : Si a mentionné de la concurrence déloyale !

Q7. Avez-vous réagi face à la concurrence déloyale de certaines entreprises ? Et si oui comment ?

- Contacts directs avec les entreprises concurrentes ?
- Plaintes déposées ? A qui ont été adressées les plaintes ? CP ? Association professionnelle ? autre ? (OCIRT, CMA, CSME, CRCT)
- Adaptation de ses propres pratiques à la concurrence

Q8 : Si a déposé une/des plainte(s) !

Q8. Si a déposé une/des plainte(s) : Avez-vous eu connaissance des suites qui ont été données à votre/vos plainte(s) ?

- a assuré un suivi de la plainte
- comment a-t-il été informé

ROLE, EFFICACITE DE LA CP

Q9 : Si entreprise soumise à une CCT étendue !

Q9. Selon vous, dans quelle mesure la CCT est-elle respectée par toutes les entreprises du secteur?

- raisons
- types d'entreprises qui respectent / respectent pas
- qu'est-ce qui est plus/moins respecté
- la CCT a-t-elle amené une uniformisation des pratiques ?
- Entreprises non soumises travaillent-elles sous d'autres conditions ?

Q10. Selon vous, qui est chargé de vérifier le respect de l'application de la CCT dans le secteur ?

Q11. Il existe une commission paritaire, chargée de surveiller l'application de la CCT dans le secteur. Avez-vous connaissance de son activité ?

Q12. Comment évaluez-vous l'activité de surveillance de la commission paritaire ou de l'OCIRT dans votre secteur (contrôles effectués)?

Mentions spontanées, question ouverte

- Contact avec CP, OCIRT ?
- degré d'activité de la CP ou de l'OCIRT
- contrôles effectués : types, nombre, suffisance ?
- utilité des contrôles / efficacité des contrôles ?

CONTROLES ET SANCTIONS

Q13. Votre entreprise a-t-elle déjà été contrôlée sur les usages professionnels ?

- Si oui :
- dernier contrôle en date, nombre des contrôles, fréquence des contrôles
 - par qui, quelle instance ?
 - motif du contrôle (au hasard, plainte, dénonciation, annonce des travailleurs détachés,... etc.)
 - type de contrôle : visite par un inspecteur/contrôleur sur lieu de travail ; audition par la CP, entretien avec les travailleurs, demande de justificatifs, contrôle par une fiduciaire, etc...

Attention les questions Q14 à Q19 ne concernent que les contrôles effectués par la CP (ou sous sa responsabilité) ou son organe de contrôle, excluant les éventuels contrôles d'autres organismes

Q14. Concrètement, comment s'est déroulé le contrôle effectué par la commission paritaire (ou l'organe de contrôle)?

Déroulement ? Annonce du contrôle faite à l'entreprise ? Dans quel délai ?

Q15. Quels sont les éléments/les aspects qui ont été contrôlés ?

Liste du personnel, fiches de salaire, déductions (not. versement assurance sociales), horaires de travail (jours de repos, vacances, jours fériés, nombre d'heures maximal), sanctions administratives (déclaration signée, exclusion des marchés publics,...), sanctions monétaires (amendes, montants dus aux assurances sociales, ou aux travailleurs), autre (travail au noir, conditions de travail, dispositions particulières)

Q16. Votre entreprise a-t-elle dû fournir des justificatifs à la CP

Type de documents demandés ? Préalablement au contrôle, après contrôle ?

Q17. Vous a-t-on reproché quelque chose en particulier suite au contrôle ? Si oui : quoi ?

Fiche de salaire absente, fiche de salaire falsifiée, salaire en dessous du salaire minimum de la CCT, assurances sociales impayées, oubli de l'annonce à l'OCP (travailleurs détachés), dépassement du temps maximum annuel autorisé (travailleurs détachés), non respect des horaires de travail, non respect des vacances, non respect des dispositions concernant les heures supplémentaires

Q18. Suite à ce(s) contrôle(s), votre entreprise a-t-elle été avertie ou sanctionnée et si oui de quelle manière? Des autres mesures ont-elles été prises par la CP ?

- Avertissement, amende pour une première infraction, amende pour une récidive, exigence des cotisations sociales impayées, exigence de salaires impayés (not. heures supplémentaires, vacances), vacances à accorder, jours de congé
→ préciser le nombre et les montants liés

- autres mesures : refus d'attestation, information aux mandataires, demande de documents (preuve de corrections,...)

Q19. Une fois le cas résolu, votre entreprise a-t-elle été à nouveau contrôlée ?

- si oui : comment s'est déroulé ce nouveau contrôle ? Quels documents vous a-t-on demandé ? Vous a-t-on convoqué devant la CP ?

Q20. A votre avis, quels sont les moyens qui peuvent être utilisés par les entreprises pour éviter de se faire contrôler ou pour tenter de « contourner » les contrôles effectués (de tromper les contrôleurs)?

- Exemples : faire "disparaître" les employés lors du contrôle, falsifier le livre des comptes ou les fiches de paies, contracter avec un sous-traitant, éviter de s'inscrire dans les registres (des entreprises, du commerce, etc.)

Q21. Lorsqu'elles sont sanctionnées, quels sont à votre avis les moyens utilisés par les entreprises pour se soustraire à la sanction ?

- Exemples : ne pas payer l'amende de la CP, se mettre en faillite et recommencer son activité après changement de nom, etc.
- Perception de la valeur d'une sanction donnée par la CP (même valeur qu'une sanction de l'Etat ?)
- Les sanctions de la CP sont elles dissuasives ? (Influence, force de loi ?)

Q22. Dans votre secteur d'activité, est-ce que vous avez connaissance de cas d'entreprises sanctionnées pour non respect des usages professionnels inscrits dans la CCT ?

- Nombre, occurrences des sanctions infligées
- Raisons de l'absence ou du peu de sanctions

Q23. Dans quelle mesure, pensez-vous que les entreprises récidivent après avoir été averties ou sanctionnées ?

Q24. Selon vous, quel serait le/les meilleurs moyens pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise concernée?

- Exemples : mise aux poursuites, dénonciation au Tribunal de première instance, dénonciation aux Prud'hommes, inscription sur une "liste noire", information aux mandataires, etc.

Q25. Selon, vous de quelle manière pourrait-on améliorer l'efficacité des contrôles dans votre secteur ?

- Exemples : augmentation de la fréquence des contrôles, augmentation du montant des amendes, augmentation du nombre d'inspecteurs, etc.

LIMITES DE LA CCT

Q26. Est-ce que la surveillance par les CP permet de garantir des salaires minimaux dans le contexte de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE ?

Pourquoi ? Pourquoi pas ?

Q27. Est-ce que la surveillance par les CP permet d'éviter une concurrence déloyale entre les entreprises (en obligeant les entreprises à respecter les mêmes règles) ?

Pourquoi ? Pourquoi pas ?

Q28. Quelles sont les améliorations à apporter au système de réglementation du marché du travail ?

CONCLUSIONS

**Q29. A votre avis, le rôle de surveillance de la CP doit-il être amélioré ou renforcé ?
Comment ?**

Sur quels points ? Possibilités d'intervention ? Moyens juridiques (not : une CP ne peut pas solliciter l'Office des poursuites, une CP genevoise ne peut pas donner une amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton, difficultés au niveau de l'application des sanctions prononcées par une CP, CP ne peut pas « forcer » un contrôle sur site, CP ne peut pas arrêter un chantier,...) ?

Q30. Est-ce que la réglementation du marché du travail constitue une entrave à la flexibilité de l'entreprise ?

Pourquoi ? Pourquoi pas ? Comment cela se traduit-il (baisse de la compétitivité, affaiblissement face à la concurrence,...)

Q31. Si CCT non étendue : quel est votre avis sur une éventuelle extension de la CCT dans votre secteur ?

Serait souhaitable ? Se fera un jour ?

Q32. Avez-vous encore des commentaires ?

Nous vous remercions de votre contribution à cette enquête. Si un document vous semble utile à notre analyse (rapport d'activité, bilan de cours, etc.), nous vous serions gré de bien vouloir le joindre à cet envoi. En contrepartie du temps que vous nous aurez consacré, vous recevrez gratuitement un exemplaire du rapport final de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques.

- 1 Je souhaite recevoir un exemplaire du rapport final,
- 2 Je ne souhaite pas recevoir un exemplaire du rapport final.