

# **Evaluation de la régulation du marché du travail**

## **Rapport de synthèse**

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

**Massimo Sardi  
Mathieu Simonin**

Institut *érasm*  
octobre 2007

**érasm sa**

rue de la gabelle 6

cp 1313

1227 carouge

t: +41 22 304 44 24

f: +41 22 304 44 34

[www.erasm.ch](http://www.erasm.ch)

## SOMMAIRE

<b>1. CONTEXTE DE L'ETUDE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. METHODE ET LIMITES DES ENQUETES REALISEES .....</b>	<b>4</b>
2.1. L'ENQUETE AUPRES DES COMMISSIONS PARITAIRES.....	4
2.2. L'ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS .....	6
2.3. L'ENQUETE AUPRES DES EMPLOYES .....	7
2.4. RECAPITULATIF .....	8
2.5. PRESENTATION DES RESULTATS .....	9
2.6. LISTE DES ABREVIATIONS .....	9
<b>3. REGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL : CCT ET ACTIVITES DE CONTROLE ET DE SURVEILLANCE .....</b>	<b>10</b>
3.1. CONNAISSANCE ET LEGITIMITE DES CCT ET DE LEURS CP .....	10
3.2. DEGRE D'ACTIVITE DES CP.....	11
3.3. PERCEPTION DE L'ACTIVITE DE L'ETAT DANS LA RMT .....	13
<b>4. CONCURRENCE : EFFETS SUR LE MARCHE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>14</b>
4.1. LIMITES DE L'APPLICATION DES CCT .....	14
4.2. STRATEGIES DES ENTREPRISES.....	15
<b>5. LIMITES ET FAIBLESSES DE L'ACTION DES COMMISSIONS PARITAIRES.....</b>	<b>17</b>
<b>6. RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>18</b>
<b>6.1. MESURES ET ACTIONS DESTINEES A AMELIORER LA SURVEILLANCE ET     LE CONTROLE DES CCT.....</b>	<b>18</b>
6.1.1. Un renforcement des contrôles	18
6.1.2. L'extension de la CCT	20
6.1.3. Un clair besoin d'information	21
<b>6.2. ROLE DES ACTEURS : MESURES OU ACTIONS POSSIBLES POUR AMELIORER     LA RMT .....</b>	<b>22</b>
6.2.1. Commissions paritaires	22
6.2.2. Etat	23
6.2.3. Entreprises	24

## 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 paritaire<sup>1</sup>, c'est-à-dire les secteurs régis par des conventions collectives de travail (CCT) étendues et/ou de secteurs<sup>2</sup>. 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 érasm afin de réaliser une série d'enquêtes auprès des principaux acteurs des secteurs conventionnés. Cette investigation de type à la fois quantitatif et qualitatif a concerné les groupes cible suivants :

- les membres des commissions paritaires du canton de Genève<sup>3</sup> ;
- les employeurs actifs dans certains secteurs conventionnés<sup>4</sup> ;
- les employé(e)s (travailleurs, salarié(e)s)<sup>5</sup>.

Si l'enquête auprès des commissions paritaires a porté sur l'ensemble des secteurs d'activité des entreprises, les enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs ont été effectués dans respectivement six et cinq secteurs : le Bâtiment (Gros-œuvre et Second-œuvre), l'Hôtellerie-restauration, le Commerce de détail

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> En raison du choix de l'OCIRT de se concentrer sur les entreprises qui ne sont pas tenues de respecter une CCT, les contrôles dans ces secteurs relèvent pour la plupart de l'activité des commissions paritaires.

<sup>3</sup> Erasm (2007). Réglementation du marché du travail. Enquête auprès des commissions paritaires. Sur mandat de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques. Disponible sur Internet : [www.genev.ch/cepp](http://www.genev.ch/cepp)

<sup>4</sup> Erasm (2007). Réglementation du marché du travail. Enquête auprès des employeurs. Sur mandat de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques. Disponible sur Internet : [www.genev.ch/cepp](http://www.genev.ch/cepp)

<sup>5</sup> Erasm (2007). Réglementation du marché du travail. Enquête auprès des travailleurs. Sur mandat de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques. Disponible sur Internet : [www.genev.ch/cepp](http://www.genev.ch/cepp)

non-alimentaire, le Nettoyage et le Travail temporaire<sup>6</sup>. Le secteur du Travail temporaire a été écarté de l'enquête auprès des employé(e)s, car ce sont en général les conventions collectives en vigueur dans chacun des secteurs qui s'appliquent<sup>7</sup> par analogie aux travailleurs temporaires.

Ces secteurs ont été choisis car le risque de dumping salarial y est important. De plus, ils représentent à eux seuls 33 % de l'ensemble des travailleurs résidant à Genève. A l'intérieur de ces 5 secteurs, non seulement la proportion de travailleurs couverts par une CCT étendue est très forte (94 %)<sup>8</sup>, mais ils représentent à eux-seuls la majorité (63%) de l'ensemble des salariés couverts par une CCT.

## **2. METHODE ET LIMITES DES ENQUETES REALISEES**

Pour réaliser les différentes enquêtes, les méthodes les plus à même d'apporter une information riche et représentative en fonction des populations visées ont été choisies. Il convient cependant, pour chacune d'entre elles, de rappeler leurs objectifs, leurs mises en œuvre et les difficultés ou limites qui ont pu être rencontrées.

### **2.1. L'ENQUETE AUPRES DES COMMISSIONS PARITAIRES**

L'enquête auprès des membres de commissions paritaires visait à mieux connaître les secteurs régis par les conventions collectives de travail (types et couvertures des CCT), mieux comprendre le rôle et les activités de surveillance et de contrôle des commissions paritaires et à apporter des informations sur l'étendue des contrôles effectués.

Après avoir mené une série d'entretiens approfondis avec des membres de commissions paritaires (ci-après CP), une enquête postale a été réalisée auprès de l'ensemble des membres des commissions paritaires des secteurs conventionnés. Dans un premier temps, il a fallu identifier le plus grand nombre

---

<sup>6</sup> Ce secteur n'a pas été retenu pour l'enquête auprès des travailleurs.

<sup>7</sup> Plus précisément, les entreprises de travail temporaire sont tenues de respecter les CCT étendues en vigueur dans les secteurs où elles placent du personnel.

<sup>8</sup> Dans le secteur du Nettoyage, seules les entreprises de 17 employés et plus sont soumises à la CCT étendue. A Genève, 285 entreprises inscrites dans le Registre Genevois des Entreprises (REG) ne sont pas concernées par cette CCT. Dans les entreprises du bâtiment, le personnel administratif n'est pas non plus soumis aux CCT étendues, ce qui représente 2'638 travailleurs.

possible de membres de CP. Sur la base du répertoire des CCT disponible sur le site de l'OCIRT, un premier contact a été établi avec les représentants, patronaux ou syndicaux, des associations signataires des différentes CCT. Ces premiers contacts ont rencontré un certain nombre de problèmes dont les principaux étaient la difficulté d'atteindre certains représentants des associations signataires, la non communication des coordonnées de membres de commissions paritaires par les représentants des associations signataires ou la difficulté de certains représentants à identifier clairement le nombre et les personnes faisant partie des CP, voire leur réel degré d'activité. La procédure adoptée a du ainsi être adaptée en fonction des difficultés rencontrées. Dans certains cas les questionnaires n'ont pas pu être adressés nominalement aux membres de CP. Ils ont donc été transmis aux représentants des associations signataires censés les faire suivre ou ils ont été adressés à des représentants sans savoir précisément si ils allaient ou pouvaient les faire suivre à la commission paritaire. L'envoi postal a été réalisé entre les mois de décembre 2006 et janvier 2007.

Quelques 112 questionnaires ont été retournés en provenance de 36 commissions paritaires (sur les 63 interrogées). Pour chacune de ces commissions, au minimum un représentant de chaque partie (travailleurs et employeurs) a répondu. Pour compléter ces données, l'information a pu être recueillie pour 18 commissions supplémentaires (notamment par téléphone). Pour ces cas, il s'agissait principalement de secteurs dans lesquels les CP n'étaient pas constituées ou peu actives. Le total des commissions "investiguées " est ainsi de 54 et il demeure 9 commissions sur les 63 identifiées à Genève pour lesquelles l'information n'a pu être obtenue. Cependant ces dernières représentent des secteurs où l'activité d'une éventuelle commission paritaire dans le canton est vraisemblablement marginale ou qui représentent une activité économique peu importante. Globalement le taux de retour des questionnaires est satisfaisant dans le sens où la grande majorité des secteurs sont couverts et que nous avons reçu, pour la plupart des secteurs, une réponse tant d'un représentant patronal que d'un représentant syndical.

L'hétérogénéité dans l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires a fait que les informations récoltées dans certains secteurs présentent des lacunes (questionnaires non complétés, secrétariat pas au courant des

contrôles effectués, commission qui ne se réunissait pas en réalité<sup>9</sup>). De plus, il n'a pas été toujours évident de traiter ou de comparer des réponses (à de mêmes questions) provenant de commissions paritaires qui se trouvent dans des situations très spécifiques ou évoluent dans des contextes très différents (demandes d'extension en cours, Etat comme principal employeur, etc.). Cependant l'enquête a permis de présenter l'inventaire ou le bilan de l'activité des commissions paritaires dans la grande majorité des secteurs conventionnés.

## 2.2. L'ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS

L'enquête auprès des employeurs a été réalisée sur la base d'une série d'entretiens approfondis avec des employeurs actifs dans les secteurs conventionnés retenus (cf. contexte). Cette investigation de type qualitatif visait 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. Ces entretiens ont permis de mieux comprendre les enjeux et les pratiques des entreprises face aux contraintes posées par la réglementation du marché du travail (satisfaction à l'égard des CCT et de la réglementation du marché du travail, perception des usages professionnels et des contraintes dues à la concurrence, etc.)

Dans chacun des secteurs et en fonction des critères retenus<sup>10</sup>, 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. Trente entretiens en face à face avec des employeurs ont été réalisés entre janvier et mars 2007 (cinq entretiens par secteur). L'accueil a été très favorable même si toutes les personnes contactées n'ont pas accepté de participer à l'étude pour des raisons de temps et d'occupation.

---

<sup>9</sup> Il y a en effet des commissions paritaires qui ne se sont jamais constituées, même si elles sont explicitement mentionnées dans le texte de la convention collective de travail.

<sup>10</sup> 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).

Le nombre limité d'entretiens réalisés pour cette enquête 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 connaître et comprendre les perceptions et les 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 diverses (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. Cependant et étant donné la diversité des secteurs qui ont été touchés, nous sommes en présence d'une importante variabilité des informations recueillies due aux différents contextes tant concurrentiels que conventionnels (extension ou non, connaissance des CCT) des entreprises interrogées.

### **2.3. L'ENQUETE AUPRES DES EMPLOYES**

L'enquête auprès d'employés de certains secteurs conventionnés vise à mieux connaître comment les employé(e)s (travailleurs, salarié(e)s) perçoivent et connaissent les conventions en vigueur. Les questions ont aussi porté sur l'évaluation de leur salaire et de leurs conditions de travail en relation avec leur connaissance des CCT.

Avant de mettre en œuvre l'enquête, une réflexion a porté sur sa faisabilité. Centrée sur des secteurs très spécifiques, une telle enquête était considérée comme difficile mais il a été jugé possible de pouvoir interroger un grand nombre d'employé(e)s travaillant dans les différents secteurs retenus. Cependant l'enquête demeure soumise à certains biais de représentativité vu l'impossibilité de pouvoir accéder à une liste exhaustive de l'ensemble des employé(e)s d'un secteur déterminé.

La difficulté à identifier et à localiser les employé(e)s des différents secteurs retenus, nous a conduit à mettre en place une méthode différente pour pouvoir atteindre et interroger les employé(e)s. Pour les secteurs du commerce de détail (vente) et du nettoyage, 300 questionnaires ont été remplis lors d'un entretien face-à-face qui se déroulait soit dans le magasin, soit après avoir pris rendez-vous avec le travailleur au moment de son entrée dans l'entreprise. Pour les secteurs de la construction, du second œuvre et de hôtellerie restauration, 450 entretiens ont été réalisés par téléphone (système CATI) puisque nous pouvions disposer d'une liste

de personnes identifiées par leur profession et pouvant être atteintes par téléphone<sup>11</sup>.

Considérant les biais de représentativité possibles de l'enquête qui ont été analysés<sup>12</sup>, l'enquête permet néanmoins de présenter des informations qui concernent les destinataires finaux du marché du travail et complètent ainsi une prise d'information auprès de l'ensemble des acteurs et des personnes qui sont concernées par la réglementation du marché du travail.

## 2.4. RECAPITULATIF

<b>Population concernée</b>	<b>Méthode</b>	<b>Information récoltée</b>	<b>Nombre de secteurs</b>
Membres commissions paritaires	Enquête postale	115 questionnaires remplis pour 36 CP Informations documentée pour 9 CP	63
Employeurs secteurs conventionnés	Entretiens en face à face	30 entretiens en face à face	6 (5 entretiens par secteur)
Employés secteurs conventionnés	Entretiens en face à face et enquête téléphonique	300 entretiens en face à face 450 entretiens téléphoniques	5 (150 entretiens par secteur)

<sup>11</sup> Par ailleurs, nous avons considéré que le sondage sur site, c'est-à-dire sur les chantiers, n'était pas envisageable, compte tenu de la nature particulière du travail (accès difficile aux chantiers, voir soumis à autorisation; travail en équipes, difficultés de s'isoler pour réaliser l'interview, etc.). Le secteur de l'hôtellerie/restauration pouvait à priori se prêter aux deux méthodes mais nous avons privilégié l'enquête téléphonique pour interroger les personnes en dehors de leur environnement professionnel.

<sup>12</sup> Pour une discussion détaillée de ces points, cf. le rapport Erasm : Réglementation du marché du travail. Enquête auprès des travailleurs. Sur mandat de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques. (2007). Disponible sur Internet : [www.genev.ch/cepp](http://www.genev.ch/cepp).



## 2.5. PRESENTATION DES RESULTATS

Le chapitre 3 présente une synthèse des principaux résultats obtenus dans les différentes enquêtes réalisées.

Le chapitre 4 présente une série de recommandations et de propositions dans le but d'améliorer le système actuel de réglementation du marché du travail dans le canton de Genève.

## 2.6. LISTE DES ABREVIATIONS

CCT	Convention collective de travail
CMA	Commission sur les mesures d'accompagnement (délégation du CSME)
CP	Commission paritaire
CRCT	Chambre des relations collectives de travail
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi (=Commission tripartite cantonale : employeurs, travailleurs, Etat)
CTT	Contrat type de travail
DSE	Département de la solidarité et de l'emploi
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
OCIRT	Office cantonal de l'inspection des relations du travail
OCP	Office cantonal de la population
OGMT	Observatoire genevois du marché du travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie

### **3. REGLEMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : CCT ET ACTIVITÉS DE CONTRÔLE ET DE SURVEILLANCE**

#### **3.1. CONNAISSANCE ET LEGITIMITE DES CCT ET DE LEURS CP**

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.

En revanche, du côté des employés, la connaissance des CCT est moins bonne, et variable selon les secteurs d'activités. Elle est meilleure dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie, mais sans qu'il s'agisse nécessairement d'une connaissance en détail des éléments définis par la CCT.

Les résultats obtenus tant auprès des employés que des employeurs indiquent que 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 n'est pas consciente 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. La situation est différente dans le bâtiment (second œuvre et gros œuvre) où l'activité de la CP est nettement plus visible.

La légitimité du modèle, à savoir celui d'une CCT dont l'application est contrôlée par une CP, est forte. Il est fréquemment relevé que les CCT en vigueur tirent leur légitimité de leur mode de fonctionnement paritaire. Ces dernières ayant été acceptées à la fois par les patrons et par les travailleurs, les contraintes y relatives sont souvent acceptées comme un « mal nécessaire ». De même, les contrôles effectués sous l'autorité de la CP sont souvent acceptés du fait qu'ils reposent également sur cette même idée de parité. De plus, aussi bien du côté des employeurs que des employés, le principe de contrôles visant à s'assurer du

respect des CCT n'est pas remis en cause et est même jugé utile afin de détecter les entreprises irrespectueuses et d'assurer la concurrence la plus loyale possible.

Une des principales critiques faite aux CCT, et au principe de règles communes à appliquer par toutes les entreprises d'un secteur, concerne un certain manque de flexibilité, 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.

### **3.2. DEGRE D'ACTIVITE DES CP**

L'étude a montré la très forte variabilité des activités des commissions paritaires. La recherche des informations concernant les activités de ces CP en lien avec les différentes CCT existant dans le canton de Genève nous a conduit à regrouper ces CCT selon le mode de fonctionnement des commissions paritaires constituées ou non. Les principaux groupes sont les suivants :

- 1) Un premier groupe regroupe les CP fonctionnant sur une base permanente et effectuant des contrôles systématiques dans le canton de Genève, sur la base de listes d'entreprises actives dans le secteur. Les secteurs concernés sont au bénéfice de CCT étendues, pouvant être nationales ou cantonales. C'est notamment de cette manière que fonctionnent les secteurs du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) et de l'hôtellerie/restauration.
- 2) Un deuxième type regroupe des CP qui se réunissent à intervalle régulier, et effectuent des contrôles, mais uniquement sur la base des plaintes recueillies. Ces contrôles ne sont donc pas systématiquement menés sur la base des listes d'entreprises disponibles du secteur. Ce mode de fonctionnement peut aussi bien être observé pour certaines CCT étendues (CCT cadre et du nettoyage) que pour des CCT de secteur, telle que la CCT des parcs et jardins.
- 3) Un troisième groupe rassemble des secteurs où des CP sont constituées, se réunissent mais n'effectuent pas de contrôles. Leur activité peut varier, mais consiste principalement en la négociation des CCT ou de certaines de leurs dispositions (notamment les salaires).

- 4) Le quatrième groupe réunit des secteurs où il n'y a pas de CP constituée en tant que telle. Des rencontres entre partenaires sociaux peuvent se produire, mais pas sous la forme d'une CP telle qu'elle est généralement décrite dans les textes des CCT.

Il existe en outre des secteurs ne correspondant à aucun de ces modes de fonctionnement. Il peut notamment s'agir de secteurs fortement réglementés par l'Etat et qui fonctionnent ainsi selon certaines règles bien particulières.

L'activité des commissions paritaires est fortement tributaire du type de CCT qui est appliquée dans le secteur. Ainsi si les CP relatives aux CCT de secteurs agissent essentiellement sur plainte, les CCT étendues (niveau cantonal ou national) ont une CP active à laquelle est associée un organe de surveillance spécifique (cantonal ou national) et dont la tâche principale consiste à contrôler la stricte application de la CCT par les entreprises actives du secteur. Le travail de surveillance est clairement organisé et les cas repérés ou dénoncés sont systématiquement traités et sanctionnés en fonction de l'infraction constatée. On peut noter cependant que la charge de travail de ces organes de contrôle semble de plus en plus être absorbée par les cas dénoncés (plaintes) au détriment de leur travail de repérage sur le terrain.

Comme le montrent les résultats de l'étude, les cas de dénonciation d'entreprises non respectueuses des CCT en vigueur sont avant tout le **résultat des actions syndicales** menées sur le terrain, surtout dans le cas de CCT de secteurs. Dans certains de ces secteurs, l'activité syndicale apparaît comme le seul organe réel de contrôle sur le marché du travail. Ainsi dans le secteur du commerce de détail, les contrôles semblent exclusivement être menés par les membres syndicaux de la CP, qui endossent par la même le coût de ces contrôles. Dans certains secteurs les cas détectés ne peuvent même pas être traités par les syndicats dont les ressources se révèlent insuffisantes pour constituer le dossier et le porter à la connaissance des CP (exemple du secteur de l'hôtellerie-restauration).

Les infractions constatées trouvent fréquemment des solutions ou des règlements lors des échanges que les syndicats ont avec les responsables d'entreprises. Il semble donc qu'un nombre important de cas soient réglés à l'amiable et ne conduisent pas à devoir saisir la CP. Cela est clairement plus fréquent lorsqu'il s'agit de conventions non étendues et impliquant donc des entreprises qui sont le

plus souvent membres des associations professionnelles signataires de la convention. En revanche, ce type de fonctionnement semble moins répandu dans les secteurs avec une CCT étendue et une CP permanente effectuant des contrôles systématiques.

Il faut noter que les activités des commissions paritaires et notamment leurs activités de surveillance ou de contrôle doivent être mises en rapport avec l'exigence du niveau de qualification qui prévaut dans le secteur d'activité. Ainsi, dans les branches où les professions sont très spécialisées et qualifiées, l'activité de contrôle et de surveillance du marché du travail sera très réduite, voire inexistante (secteur de l'horlogerie par exemple). Le travail de la CP lorsqu'elle existe ou des partenaires sociaux signataires de la CCT consiste avant tout à réunir les partenaires dans le cadre de négociations des conditions de travail (salaires minimaux, augmentations salariales, etc.).

### **3.3. PERCEPTION DE L'ACTIVITE DE L'ETAT DANS LA RMT**

Les acteurs n'ont pas une claire vision du rôle de l'Etat et de l'OCIRT en matière de surveillance du marché du travail. Des propos contradictoires et de nombreuses imprécisions ou interrogations ont caractérisé les propos des interlocuteurs. Cependant, les partenaires sociaux interrogés considèrent que le rôle de surveillance et de contrôle doit leur être prioritairement dévolu et ne doit pas être du ressort de l'Etat. La principale raison avancée est que les acteurs du marché du travail ont une meilleure connaissance des situations et des pratiques du terrain et qu'ils sont ainsi plus à même de pouvoir juger les situations ou les cas d'infractions supposées repérés ou dénoncés.

Si les acteurs interrogés souhaitent que l'action de l'Etat ne soit pas portée dans les secteurs conventionnés, ils considèrent que son action en matière de surveillance et de contrôle est insuffisante dans les secteurs sur lesquels il est actif. L'Etat est vu comme un acteur qui a peu de moyens et qui manque de ressources pour intervenir et mener une action efficace (faible nombre de contrôleurs). Une critique souvent exprimée sur ses interventions porte sur le fait que l'Etat utilise uniquement le REG pour identifier les entreprises devant être contrôlées. L'utilisation de cette base de données est considérée comme limitée et peu représentative de l'ensemble des entreprises qui sont actives dans un secteur donné. La critique porte sur la manière dont ce répertoire est constitué et mis à jour puisqu'il dépend exclusivement de la bonne volonté des entreprises. Les

entreprises les plus sujettes à ne pas respecter les règles en vigueur n'auraient ainsi aucun intérêt à s'inscrire dans ce répertoire. Notons d'ailleurs que ce problème du repérage et de la connaissance exhaustive des entreprises actives dans un secteur considéré est un problème qui est mis en avant tant pour les activités de la CP dans le cas de CCT étendues que pour celles de l'Etat.

En dernier lieu, certains interlocuteurs ont mentionné un déficit de communication entre les CP, notamment celles de niveau national, et l'Etat de Genève, ce qui peut avoir pour effet de nuire à la coordination des actions respectives de ces deux acteurs. Cet aspect nous a notamment été mentionné dans le secteur de la sécurité, où la commission paritaire ne semble avoir aucun contact avec les services de l'Etat de Genève, et notamment l'OCIRT.

## 4. CONCURRENCE : EFFETS SUR LE MARCHE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Deux phénomènes qui ont pour effet d'affaiblir les mécanismes de régulation du marché du travail, et donc de biaiser la concurrence en permettant à certaines entreprises de travailler selon des normes différentes et moins coûteuses, et d'influencer les conditions de travail ont été mis en lumière au cours de cette enquête. Ces deux phénomènes consistent en des limites quant à l'application des CCT et en des stratégies des entreprises.

### 4.1. LIMITES DE L'APPLICATION DES CCT

- **limite géographique.** Tout d'abord, les entreprises genevoises travaillant selon des règles définies par une CCT (qu'ils soient signataires ou soumis d'office) se trouvent en concurrence avec des entreprises venant d'autres cantons ou de France, qui ne respectent pas nécessairement les mêmes règles et peuvent ainsi parfois travailler à des coûts moindres. De telles pratiques engendrent une forme de concurrence déloyale.

- **limite quant à la force obligatoire.** Dans certains secteurs, des CCT non étendues sont en vigueur. Les signataires de ces CCT sont ainsi parfois mis en concurrence avec des entreprises qui ne respectent pas la CCT. Le même cas de figure se produit dans le cas de CCT étendues sous certaines conditions (p.ex en

fonction du nombre d'employés, comme c'est le cas dans le nettoyage ou la sécurité). Ce problème ne se pose en principe pas pour les marchés publics, puisque pour les obtenir, l'entreprise en question doit signer un engagement de respect des usages en vigueur, auprès de l'OCIRT.

- **non soumission des indépendants.** Le fait que les indépendants ne soient pas soumis aux CCT en vigueur engendre clairement une distorsion de la concurrence. En effet les entreprises sont mises sous pression puisque les indépendants peuvent travailler selon des temps et des horaires non réglementés par des CCT et faire fortement pression sur des prix en ayant peu de coûts de structures et pas de charges salariales. Comme cela se joue dans des marchés où la masse salariale est la plus forte charge de l'entreprise, l'avantage concurrentiel est indéniable et conséquent. Même si ces indépendants ou ces activités ne s'inscrivent pas dans la durée (entreprises non pérennes), le nombre de personnes qui se lancent dans une activité d'indépendant est toujours soutenu et la part de marché prise par ces acteurs met clairement en difficulté les entreprises en place. Ce type de mécanisme est particulièrement visible dans les secteurs du second œuvre et du nettoyage.

## 4.2. STRATEGIES DES ENTREPRISES

a) légales

- **système de la sous-traitance en cascade.** Ce système, qui consiste à déléguer la réalisation d'une tâche à un sous traitant, qui lui-même peut également déléguer à un sous traitant, est de plus en plus pratiqué pour diminuer les coûts. En effet, on peut retrouver en bout de chaîne quelqu'un qui ne travaillera pas selon les normes conventionnelles. Cette pratique peut être légale si on retrouve en fin de chaîne un indépendant ou une entreprise étrangère qui ne sont pas soumis à la CCT, mais elle sort du cadre de la légalité si le travail est in fine effectué par des travailleurs non déclarés. Ce type de pratiques entraîne clairement une pression sur les prix et les salaires. La légalité de ces pratiques est de plus difficile à vérifier lorsque de nombreux intervenants sont concernés, puisqu'il est nécessaire de remonter des chaînes des sous-traitants parfois complexes.

- **recours à des formes de travail précaires afin de limiter les frais.** Le fait de recourir à des travailleurs temporaires ou auxiliaires, ou encore de favoriser le travail à temps partiel peut être motivé par le moindre coût engendré par ces pratiques, en comparaison aux contrats fixes et à plein temps. Il a notamment été

fait référence au contrat à temps partiel dans le secteur du nettoyage (pratique des doubles contrats pour pouvoir pratiquer le tarif horaire minima), le recours aux auxiliaires dans le secteur de la sécurité, où l'établissement de contrats selon des régimes conventionnels différents dans une même entreprise pour bénéficier de charges salariales ou de salaires plus bas (secteur du bâtiment).

- **moyens de pression potentiels de l'entreprise envers la CP.** Dans le but de se soustraire à l'autorité de la CP, notamment lorsque cette dernière inflige des amendes ou exige le respect de la CCT, certains moyens de pression, mis en œuvre ou non, ont été évoqués au cours des entretiens avec des membres de CP. Tout d'abord, dans les situations où la CCT n'est pas étendue, l'entreprise peut menacer de sortir de l'association signataire, et donc de fait du champ d'application de la CCT. Elle peut également menacer de se mettre en faillite si des sommes lui sont réclamées. Enfin, le non paiement de l'amende peut être envisagé, sachant que la voie légale devant être empruntée par la CP pour exiger le paiement de la somme réclamée peut s'avérer complexe et coûteuse.

b) illégales

- **altération de la bonne marche des contrôles.** Certaines stratégies visant à empêcher le bon fonctionnement du travail de la CP ont été évoquées au cours des entretiens. Tout d'abord, des employés ont mentionné l'existence d'instructions à suivre en cas de contrôle, données par l'employeur, pouvant être de divers types : instruction de se cacher, de mentir ou de ne rien dire aux contrôleurs. Une autre stratégie évoquée, est de ne pas s'inscrire sur les listes d'entreprises (notamment REG), afin de rendre plus difficile le repérage par la CP, et donc l'éventuel contrôle.

- **travail au noir.** L'existence de travail au noir a été mentionné aussi bien par les employeurs que les employés. Même si des cas sont évoqués dans tous les secteurs, il semble que celui de l'hôtellerie/restauration soit plus particulièrement touché.

- **non respect des dispositions conventionnelles.** Des cas de non respect des normes conventionnelles sont mentionnés, principalement par les employés. Ce sont avant tout les cas de salaires inférieurs aux minimums définis par la convention, mais également d'horaires non respectés qui sont évoqués. A noter que sur la question des salaires, la comparaison entre les salaires que les



travailleurs nous ont affirmé recevoir et les salaires minimums définis par la CCT ont permis de déceler quelques cas de non respect.

En définitive, les informations récoltées auprès des employeurs indiquent qu'il existe un sentiment diffus d'inégalité dans la perception des conditions du marché du travail et de la réglementation qui y est appliquée. Ce sentiment repose sur la perception que les contrôles effectués ou les actions de surveillance effectuées par la CP ou l'Etat se concentrent avant tout sur 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. Cette perception peut ainsi 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, certains employeurs interrogés en arrivent à considérer qu'il est plus contraignant d'appliquer les conventions collectives que de s'en détourner, ce qui peut avoir comme effet de décourager les entreprises respectueuses.

## 5. LIMITES ET FAIBLESSES DE L'ACTION DES COMMISSIONS PARITAIRES

L'étude a permis de déceler un certain nombre de faiblesses, empêchant un fonctionnement plus efficace du travail des CP.

- **limites légales.** Le fait qu'une décision de la CP ne constitue pas un jugement exécutoire au regard de la loi sur les poursuites constitue une limite forte à son pouvoir. En effet, en cas de recours de l'entreprise suite à une décision de la CP, notamment lorsque cette dernière a infligé une amende, la CP ne peut pas exiger la main levée de l'opposition sans avoir recours au jugement d'un tribunal, ce qui nécessite l'engagement d'une procédure. La charge que représente cette dernière peut, dans certains cas, dissuader la CP de poursuivre son action.

- **limites territoriales.** Tel que cela a été mentionné plus haut, une CCT s'applique sur un territoire bien précis (qu'il soit cantonal ou national). Ainsi, la CP n'a pas les moyens d'intervenir en dehors du cadre territorial défini par la CCT, notamment

lors de la constatation de non respect d'une CCT par une entreprise étrangère ou extra cantonale.

- **limites répressives.** Certains interlocuteurs dans les CP ont évoqué la problématique d'un certain manque de moyens contraignants des CP, qui n'ont pas le droit de séquestrer du matériel, exiger l'arrêt immédiat d'un chantier ou encore forcer l'accès à un chantier pour effectuer un contrôle (chantiers sécurisés et relevant du domaine privé).

- **limites logistiques.** Ce type de limite est apparu dans le cas d'entreprises ayant recours à la sous-traitance en cascade, d'entreprises se mettant en faillite pour rouvrir sous un autre nom, ou encore d'entreprises effectuant des travaux de courte durée. Dans de telles situations, la CP peut éprouver des difficultés à « suivre » et donc contrôler l'entreprise en question, puisque cette dernière devient difficile à cerner.

- **limites financières.** En dernier lieu, tout en gardant à l'esprit que plusieurs limites évoquées plus haut dépendent également de cet aspect, un questionnement sur les moyens financiers des CP a été soulevé. Des ressources plus importantes lui permettraient notamment d'augmenter le nombre des contrôles lorsque cela est jugé nécessaire.

## 6. RECOMMANDATIONS

### 6.1. MESURES ET ACTIONS DESTINEES A AMELIORER LA SURVEILLANCE ET LE CONTROLE DES CCT

#### 6.1.1. Un renforcement des contrôles

Les contrôles sont considérés comme nécessaires et utiles par la plupart des acteurs interrogés et ils reconnaissent leur fonction de réglementation et de régulation du marché en ayant pour but de repérer et de sanctionner les entreprises non respectueuses des CCT.

Par ailleurs, il est également relevé que le non respect des CCT ou que certains écarts aux usages peuvent parfois s'expliquer par une méconnaissance de l'application de la CCT (spécialement pour les CCT récentes) ou une certaine tendance à prendre ces règlements à la légère. En ce sens, certains interlocuteurs

ont mis l'accent sur la **fonction préventive** et pas seulement répressive des contrôles ou de la fonction de surveillance. Les contrôles seraient ainsi un instrument de monitoring, auprès des entreprises soumises, pour amener les entreprises à prendre connaissance et conscience des CCT en vigueur et à les respecter.

Si l'on se base sur l'ensemble des opinions émises au travers des différentes phases de l'étude, on constate que la plupart des acteurs interrogés partagent l'opinion que les **contrôles existants devraient être renforcés** pour assurer une meilleure surveillance du marché (membres CP, employeurs, employés et même dans des secteurs où les contrôles apparaissent comme moins fréquents).

S'il est souvent évoqué comme une amélioration possible du dispositif permettant de « mieux » réglementer le marché du travail, le renforcement des contrôles ne peut aller que de pair avec une **mise à disposition de moyens plus importants pour rendre ces contrôles plus efficaces** (ressources en personnes). Une augmentation du nombre des contrôles passe ainsi principalement par l'engagement de contrôleurs attitrés.

D'autres propositions ont été formulées pour améliorer l'efficacité des contrôles effectués :

- il faudrait **considérer le lieu de travail comme le lieu référent de la CCT** et non le lieu de « résidence » de l'entreprise. L'étude a montré que nombre d'interlocuteurs sont dans le flou sur ce point. Cependant, une telle mesure qui viserait à imposer à toutes les entreprises venant travailler sur Genève (étrangères ou extra cantonales) les conditions de travail en vigueur comme par exemple les minima salariaux est aussi considérée comme difficilement contrôlable par les différents acteurs (comment effectivement s'assurer que les travailleurs étrangers touchent bien les salaires fixés ou qu'il n'y a pas d'arrangement entre patrons et employés ?) ;
- afin de pouvoir accéder à des informations qui soient plus objectives pour considérer si une entreprise est respectueuse des CCT en vigueur (c'est à dire des informations qui ne sont pas dépendantes ou données par les entreprises elles-mêmes), les organes chargés du contrôle devraient pouvoir accéder ou procéder à des **prises d'informations auprès des caisses de compensation ou toute entreprise est obligatoirement affiliée** : informations sur les salaires effectifs, sur les charges sociales

payées/impayées, sur les contrats de travail, etc. Cette mesure permettrait de valider les justificatifs fournis par les entreprises ou de renforcer la mise en place d'éventuelles listes noires.

- il serait nécessaire de **cibler les contrôles** sur les entreprises où des doutes existent quant au respect de la CCT de même que sur les « moutons noirs » qui sont souvent connus dans le marché. Un moyen pour 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, REG<sup>13</sup>) afin de repérer et contrôler ces « moutons noirs ».

### 6.1.2. L'extension de la CCT

Sur la base d'une vive concurrence observée dans certains secteurs et en fonction des limites que peuvent avoir les contrôles effectués, l'extension de la CCT est une mesure qui est envisagée par de nombreux interlocuteurs qui y voient la meilleure solution pour créer une saine concurrence entre des entreprises actives dans un secteur économique donné. L'extension aurait l'avantage d'assurer des conditions de travail minimales mais aussi de valoriser le travail des entreprises et des employés. Soumise à des conditions cadre de travail communes et respectées, la concurrence pourrait ainsi se porter plus fortement sur les aspects de qualité du travail effectué et des conditions de travail proposées aux employés.

Dans certains secteurs, la question de l'extension (ou de l'abaissement du nombre d'employés nécessaires pour être soumis) est considérée comme centrale. Elle est vitale dans les secteurs économiques où la concurrence est la plus forte et dans lesquels les entreprises qui ne respectent pas les mêmes conditions bénéficient d'un avantage concurrentiel indéniable en pouvant proposer des prix impraticables si elles devaient se conformer à la CCT. Pour le secteur parcs et jardins, cette situation peut même à terme faire craindre pour la survie de la CCT en vigueur<sup>14</sup>. Dans le secteur du nettoyage, les principales entreprises (et associations professionnelles) ont pu mettre en œuvre l'extension de leur CCT pour pouvoir exercer le contrôle sur les entreprises non signataires. Cette extension a été rendue possible en « limitant » son champ d'application aux entreprises du secteur

---

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Notons qu'à l'heure où nous rédigeons ce rapport, la procédure d'extension est en bonne voie, puisqu'elle a été acceptée par le conseil d'Etat genevois, et doit encore être approuvée par le SECO.

qui ont plus de 16 employés (critère de distinction des entreprises sur lequel ont pu être réunies une majorité d'entreprises pour demander la procédure extension).

Cependant, l'extension n'est pas toujours vue comme une panacée et plus particulièrement par les partenaires patronaux. Un responsable considère que dans certains secteurs, comme par exemple celui des garages, les associations maîtrisent pour ainsi dire l'ensemble des employeurs et il n'y a donc aucun intérêt à avoir une convention étendue. Cela d'autant plus qu'il s'agit de mettre en œuvre une « machine » administrative importante (engagement de contrôleurs, tenue à jour des répertoires des entreprises, sollicitation financière des entreprises, gestion du fond paritaire, etc.). Une telle démarche ne vaut pas la peine si le but est de pouvoir contrôler uniquement quelques entreprises qui ne sont pas membres de l'association professionnelle. Tout dépend ainsi de l'état du secteur et des conditions de co-existence entre les multiples entreprises actives dans la branche. Il y aurait ainsi une relation coûts/bénéfices dans laquelle plus la situation peut être jugée à risques (concurrence déloyale et dumping salarial), plus la mise en place d'un tel instrument, pouvant être considéré comme une structure lourde et coûteuse, se justifie pour réguler et contrôler le marché.

### **6.1.3. Un clair besoin d'information**

Manifestement, les différents acteurs ne semblent pas avoir une vision claire et précise du dispositif existant et du rôle de chacun des acteurs agissant dans le domaine de la réglementation du marché du travail. Le besoin d'information sur les CCT et le fonctionnement du dispositif de réglementation du marché du travail a ainsi clairement été mis en lumière dans cette étude tant pour les employeurs que pour les employés. 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 cantonales, indépendants, entreprises non signataires). Il apparaît ainsi nécessaire de mieux informer du fonctionnement des conventions collectives existantes et de leur application.

Ce besoin d'information apparaît également plus marqué dans des secteurs où les employés (et même les employeurs) ont une connaissance plus fragmentaire des CCT et sont ainsi moins informés et conscients de leurs droits (secteurs ou

l'encadrement et l'activité syndicale sont moins présents : ventes, hôtellerie-restauration, nettoyage). Il s'agit avant tout des secteurs économiques dans lesquels il existe une proportion importante de profils non ou moins qualifiés :

- travailleurs étrangers (immigration récente) ;
- secteurs où le changement d'emploi (« turn-over ») des employés est extrêmement important ;
- personnes non « installées » dans la profession ou qui travaillent de manière irrégulière ou épisodique (travailleurs sans permis, travailleurs sur « appel », étudiants, personnes au chômage ou à l'assurance, etc.)

## **6.2. ROLE DES ACTEURS : MESURES OU ACTIONS POSSIBLES POUR AMELIORER LA RMT**

### **6.2.1. Commissions paritaires**

Les moyens d'intervention de la CP doivent être renforcés pour que les actions menées ou à mener puissent avoir un impact important dans les secteurs concernés. L'action de la CP doit être fortement perçue comme dissuasive par les entreprises actives sur le marché.

Pour **renforcer les capacités et les moyens d'action de la CP**, les propositions suivantes ont été exprimées tout au long de l'étude par des interlocuteurs diversifiés :

- renforcer et accroître la légitimité des interventions menées par les contrôleurs : que les contrôles effectués puissent avoir force de loi c'est-à-dire qu'ils ne soient pas arrêtés à la porte des chantiers ;
- donner aux contrôleurs la possibilité de mettre en œuvre des actions immédiates devant des infractions flagrantes de la convention : par exemple saisie de matériel ou arrêt de chantiers<sup>15</sup> ;
- étendre les moyens juridiques de la CP : il s'agirait notamment de la modification de l'article 80 LP, qui permettrait à une CP de délivrer un jugement exécutoire.

---

<sup>15</sup> Il semble que des chantiers puissent être arrêtés pour des non demandes d'autorisation (travail du samedi, en dehors des horaires) mais qu'il ne soit pas possible de stopper un chantier pour le non respect de clauses conventionnelles : nombre d'heures hebdomadaires, salaires inférieurs aux minima conventionnels, etc.

### 6.2.2. Etat

Les contrôles menés par l'OCIRT devraient être plus fortement orientés sur les entreprises non signataires.

Pour cela l'Etat devrait faire **un travail de repérage et d'identification plus important de l'ensemble des entreprises qui travaillent dans un secteur**. Genève apparaît comme le seul canton à travailler sur la base d'un répertoire d'entreprises constitué sur la base d'une démarche volontaire des entreprises. L'OCIRT devrait ainsi soit assurer la tenue à jour du répertoire REG pour que cet outil soit en adéquation avec la réalité du marché (exhaustivité des entreprises actives dans les différents secteurs), soit travailler, comme les autres cantons, sur la base des pages jaunes qui apparaissent comme un inventaire plus exhaustif des entreprises actives dans un secteur d'activité face à l'état actuel du répertoire REG.

L'Etat pourrait jouer un rôle plus important dans la RMT en assumant le **rôle plus affirmé de « gardien » des usages en vigueur lors de l'attribution de marchés publics**. En effet, dans ce cadre, les collectivités publiques sont fortement critiquées pour leur pratique du moins offrant, c'est-à-dire de porter systématiquement leur choix sur l'offre la moins chère ou la meilleure marché. Pour nombre d'interlocuteurs interrogés (employeurs, responsables syndicaux ou professionnels), les acteurs publics devraient donner l'exemple de choix raisonnés plus fortement en accord et respectueux des usages ou conventions de travail de secteurs en vigueur. Diverses mesures ou suggestions ont ainsi été mentionnées :

- favoriser des mandataires socialement responsables compris comme des entreprises qui sont en règle avec le paiement des charges sociales de leurs employés et/ou qui pratiquent des salaires conventionnés voire supérieurs aux minima salariaux. Si ce critère existe déjà, il doit alors être mieux appliqué en contrôlant plus rigoureusement les documents demandés aux entreprises. De l'avis de certains interlocuteurs, même si ces documents sont demandés notamment aux signataires des usages, c'est la validité de ces documents qui doit être « certifiée ». Une des mesures possibles et univoques serait la validation des paiements effectués et à jour pouvant être obtenue auprès des caisses de compensation (demande de justificatifs) ;
- l'élimination systématique des offres les plus chères et des offres les moins chères en ne gardant que les offres intermédiaires qui devraient a priori être

les plus cohérentes et concerner des entreprises travaillant selon des conditions « normales » (pratique appliquée dans certains pays) ;

- le critère, voire la politique du moindre coût dans l'attribution de mandats est un critère du court terme qui pénalise le marché en légitimant une concurrence « déviante ». Des critères plus « qualitatifs », inscrits dans une perspective de moyen ou de long terme, devraient être plus fortement valorisés dans l'attribution de mandats publics. Ils viseraient à soutenir le rôle de l'entreprise locale au sein de sa collectivité (favoriser l'économie et le marché de l'emploi local) :
  - critères citoyens : le fait que l'entreprise s'acquitte régulièrement et convenablement de ses obligations fiscales et sociales (pérennité des emplois) ;
  - critères écologiques (développement durable) : le recours au local qui réduit les déplacements de véhicules, l'utilisation de matières ou de techniques plus respectueuses de l'environnement, etc. ;
  - critères sociaux : entreprise formatrice (développement et offre de places d'apprentissages) ou favorisant la réinsertion ou l'intégration.

Enfin la coordination entre les actions de l'Etat dans le cadre de la réglementation du marché du travail et les CP semblent pouvoir être améliorées, notamment dans le cas des CP de niveau national qui interviennent sur le canton de Genève (secteur de l'hôtellerie-restauration par exemple).

### 6.2.3. Entreprises

Au niveau des entreprises, une mesure destinée à améliorer la réglementation du marché du travail consisterait à **développer la chaîne des responsabilités lors de travaux réalisés en sous-traitance**. L'idée est ainsi de mettre en place ou de favoriser des mesures pour que les mandats soient attribués à des entreprises qui respectent les usages professionnels en vigueur.

L'étude a effectivement montré que les pratiques de sous-traitances, et notamment la sous-traitance en cascade, qui semble très répandue dans le secteur du bâtiment, posent non seulement des problèmes de contrôle (difficultés à identifier les entreprises impliquées ou l'entreprises qui réalisera effectivement les travaux



en bout de chaîne) mais créent aussi une forte pression sur les prix compromettant la possibilité que les travaux puissent être réalisés en conformité avec les conditions de travail régies par les CCT.

Une mesure possible serait de considérer que l'entreprise qui délègue des travaux à un sous-traitant soit également tenue pour responsable de la non application des clauses conventionnelles par le sous-traitant. Dès lors, elle serait tenue de s'assurer que le sous-traitant applique la CCT<sup>16</sup>. Par extension, la chaîne de responsabilité pourrait aussi atteindre le client ou donneur d'ordre (mandataire). Une certaine part de responsabilité pourrait lui être également attribuée du fait d'avoir accordé les travaux à une entreprise non réglementaire.

Deux autres propositions relevant du niveau de l'entreprise ont été mentionnées. Elles ne concernent pas des mesures directement liées à la surveillance ou au contrôle du marché du travail mais relèvent plutôt d'**actions en amont destinées à réguler le marché des entreprises du secteur**.

D'une part, comme l'expriment de nombreux employeurs (tous secteurs confondus)<sup>17</sup>, les **conditions nécessaires pour exercer une 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. Il s'agirait d'édicter des règles plus contraignantes lorsqu'une entreprise débute son activité. Par exemple, il faudrait exiger qu'un chef d'entreprise soit au moins en possession d'un certificat fédéral de capacité de la branche d'activité dans laquelle il exerce avant de pouvoir « monter » une entreprise et engager du personnel. Cela aurait pour conséquence d'une part d'assurer un niveau de compétence minimum dans le secteur et d'autre part d'effectuer une première sélection plus contraignante des entreprises entrant sur le marché.

D'autre part, et notamment pour les entreprises et entrepreneurs qui se déclarent en faillite pour régler leurs manquements, une solution peut être trouvée en s'inspirant du secteur de la sécurité, pour lequel il existe un concordat romand qui

---

<sup>16</sup> Dans le gros œuvre, il a été mentionné qu'afin d'éviter la sous-enchère, il avait été envisagé de demander à ce que les sous-traitants signent une déclaration par laquelle ils s'engageaient à respecter la CCT qui leur est applicable. L'association faitière de la SSE a estimé ce procédé conventionnellement illicite car une entreprise doit avoir le droit de sous-traiter à qui bon lui semble.

<sup>17</sup> Hormis le Gros œuvre, pour lequel la lourdeur de l'investissement de base constitue déjà une contrainte suffisante.

empêche les personnes (entreprises) ayant été sanctionnées de rouvrir une entreprise ou de reprendre des activités dans le secteur.