

Expertise complémentaire

"ERHEBUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN FERNMELDEDIENSTANBIETERINNEN"

Prof. Yves Flückiger et Roman Graf

Université de Genève

Genève le 23 janvier 2007

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| RESUME | 4 |
| 1ERE PARTIE | 7 |
| 1. INTRODUCTION | 7 |
| 2. LES DONNEES ET LES VARIABLES EXPLICATIVES DU NIVEAU DES SALAIRES..... | 8 |
| 3. LA METHODE ECONOMETRIQUE | 11 |
| 4. CALCUL DU SEUIL DE SALAIRE MINIMUM NECESSAIRE A LA DETERMINATION DE L'ABUS | 14 |
| 2EME PARTIE : | 17 |
| 1. INTRODUCTION | 17 |
| 2. LES DONNEES MANQUANTES..... | 17 |
| 3. APPRECIATION DE L'EVALUATION DES USAGES DANS LA BRANCHE | 24 |
| 4. LES DONNEES ABERRANTES | 29 |
| 5. REMARQUES CONCERNANT L'INCLUSION DE LA VARIABLE SEXE DANS L'ESTIMATION | 34 |
| 6. ESTIMATION DES SALAIRES EN USAGE A L'AIDE DES EFFETS FIXES D'ENTREPRISE PAR REGION | 40 |
| 3EME PARTIE | 44 |
| 1. REFLEXIONS SUR LA NOTION D'ABUS..... | 44 |
| 2. CONCLUSIONS | 50 |
| ANNEXE: EXEMPLE DE FORMALISATION DE LA PROBLEMATIQUE DES ABUS | 52 |

Illustrations

| | |
|--|----|
| Figure 1 Poids des entreprises dans les échantillons | 19 |
| Figure 2 Quantiles des salaires annuels bruts (SAB) dans les 4 plus grandes entreprises | 20 |
| Figure 3 Distribution des salaires SAB pour les 4 plus grandes entreprises | 20 |
| Figure 4 Distribution des salaires pour la détermination de l'usage..... | 21 |
| Figure 5 Distribution des salaires pour la télécommunication (LSE 2004, NOGA=64.20A)..... | 22 |
| Figure 6 Salaires observés en fonction des salaires estimés au 1 ^{er} décile (Modèle I – OFCOM) | 25 |
| Figure 7 Pourcentage des employés au-dessous du premier décile (Modèle I voir Tableau 4) | 26 |
| Figure 8 Salaires observés en fonction des salaires estimés au premier décile..... | 26 |
| Figure 9 Erreurs de prédiction au premier décile | 30 |
| Figure 10 Distribution de la mesure de Cooks'D en fonction du salaire observé SAB | 33 |
| Figure 11 Répartition du sexe par domaines d'activité..... | 35 |
| Figure 12 Distributions des salaires estimés OLS | 36 |
| Figure 13 part des salaires dans l'entreprise se situant au dessous du 1 ^{er} décile du modèle III..... | 37 |
| Figure 14 Salaires observés par rapport à l'intervalle (zone en jaune) des salaires <i>en usage</i> | 43 |

Tableaux

| | |
|---|----|
| Tableau 1 Nombre de données dans l'échantillon d'estimation | 24 |
| Tableau 2 Résultats de l'analyse de régression (Référence= catégorie modale) | 28 |
| Tableau 3 Poids de la plus grande entreprises dans les échantillons en fonction de la région..... | 34 |
| Tableau 4 Modèles d'estimation au premier décile | 38 |
| Tableau 5 Effets fixes d'entreprise (unités régionales) triés par ordre décroissant..... | 41 |

Résumé

SITUATION INITIALE ET BUT DE L'ANALYSE

L'OFCOM a mandaté l'OUE (Observatoire Universitaire de l'Emploi de l'Université de Genève) afin qu'il examine la définition (statistique) des salaires en usage telle qu'elle a été proposée dans le rapport final de l'OFCOM daté du 20 mars 2006.

L'évaluation se limite aux chapitres 7 et 8 dudit rapport et elle se décompose en trois parties. La première porte sur les éléments théoriques relatifs au calcul du salaire en usage tandis que la deuxième évalue les données récoltées et la validité empirique du salaire en usage établi. La dernière partie présente quelques pistes de réflexion utiles pour appréhender la notion d'abus et déterminer les conditions pour que l'existence d'un tel abus, dans le domaine des salaires, soit avérée.

Cette expertise complémentaire se focalise donc sur un des éléments clefs et essentiels de l'évaluation des conditions travail usuelles dans la branche des télécommunication: le salaire. De ce point de vue, on peut admettre que le contrôle et le respect des conditions de travail, en terme salarial, constituent sans nulle doute une priorité dans l'octroi et le maintien d'une concession. Pour cette raison et afin de pouvoir garantir, à tous les employés concernés, une protection égale contre d'éventuelles pratiques salariales abusives et ceci, quel que soit leur profil d'emploi ou leur niveau de salaire, l'OFCOM a opté, à juste titre, pour la méthode dite de la régression. Elle seule permet d'établir des salaires en usage individualisés en fonction d'un profil d'emploi spécifique. La deuxième partie du rapport évalue, en conséquence, la validité du résultat obtenu en application de cette méthode. Dans l'ensemble, on ne peut que saluer la démarche mise en oeuvre par l'OFCOM car elle contribue à améliorer la transparence du marché du travail dans le domaine des télécommunications et, par ce biais, à accroître aussi son efficacité en protégeant mieux les employés contre le dumping salarial et les opérateurs contre la concurrence déloyale.

APPRECIATION

Malheureusement, l'évaluation des salaires en usage établis par l'OFCOM se heurte à deux difficultés majeures qui sont liées l'une à l'autre. Il s'agit, d'une part, du nombre de données manquantes et, d'autre part, de l'amplification du poids de la plus grande entreprise qui représente finalement 96% des données dans l'échantillon déterminant les salaires en usage. Ainsi, trois des quatre plus grandes entreprises, représentant au total 30% des données dans l'échantillon initial, sont entièrement exclues de la détermination et de l'examen du salaire usuel. Nous avons donc renoncé à analyser en détail ou à nous prononcer explicitement sur l'existence éventuelle de certains abus observés car ces constats se

basent sur des données biaisées et non-représentatives. Pour la même raison, l'intégration des effets fixes reflétant les pratiques salariales des entreprises présentes sur le marché des télécommunications ne peut pas être réellement concluante.

Afin de pouvoir contrôler la pertinence de l'attribution, effectuée par les entreprises concernées, des différents niveaux hiérarchiques à chacune des personnes qu'elles emploient, nous recommandons de récolter, à l'exception de certaines catégories spéciales, les salaires de tous les niveaux hiérarchiques même si certains seraient à exclure a posteriori à l'aide de tests et de critères à définir.

Nous pensons également qu'il est dans l'intérêt de toute la branche d'obliger les entreprises sondées à fournir le niveau de formation ainsi que le domaine d'activité de leurs employés. En effet, le premier élément constitue en particulier un critère d'une grande qualité objective pour déterminer le niveau du salaire en usage.

Nous avons constaté également que certaines données peu plausibles, qui auraient dû être exclues à l'avance, ont un effet étonnamment important sur la qualité de l'estimation.

Afin de pouvoir respecter la constitution concernant l'égalité salariale entre hommes et femmes, nous recommandons également d'exclure la variable relative au sexe du modèle d'estimation car elle ne fait que reproduire l'inégalité sexo-spécifique observée dans la branche.

DEVELOPPEMENT FUTUR

En vue d'une future enquête, on ne peut pas assez insister suffisamment sur la nécessité de pouvoir disposer de données complètes de qualité sans lesquelles toute analyse ultérieure ne fera que refléter les données récoltées mais en aucune manière la pratique salariale d'une branche. Malheureusement, pour des raisons liées avant tout à la protection, à la sélection et à la qualité des données de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE 2004), celle-ci ne peut pas représenter une alternative à l'enquête de l'OFCOM.

Nous aimerions aussi insister sur le fait qu'il est nécessaire de fixer des seuils différenciés concernant les abus à détecter qui permettent à l'OFCOM de prendre des mesures adaptées. Cependant, la fixation de ces seuils ne peut être que le résultat d'une procédure de négociation politique et non pas d'une procédure statistique.

En renouvelant, à intervalles réguliers, des enquêtes salariales et en les analysant en détail, comme vient de le faire l'OFCOM, ce choix politique peut se fonder sur des informations statistiques

objectives qui tiennent compte de l'évolution et de la variation de la structure salariale de la branche des télécommunications.

Quelle que soit la méthode de traitement appliquée, seule une base de données représentative et complète, composée d'éléments essentiels et fiables pour la détermination du niveau des rémunérations, permet d'établir un salaire en usage ainsi que des procédures de contrôles efficaces et reconnus majoritairement par les partenaires sociaux.

1ere Partie

ÉLEMENTS THEORIQUES RELATIFS AU CALCUL DU SALAIRE EN USAGE

1. Introduction

L'expertise complémentaire que nous avons réalisée sur mandat de l'OFCOM est divisée en trois parties. La première a pour objectif principal de commenter les analyses effectuées par le service statistique de l'OFCOM pour mettre en exergue les avantages des approches adoptées mais aussi les limites qui ouvrent la porte à des suggestions d'études complémentaires. Ces examens supplémentaires, présentés dans la deuxième partie de notre expertise, devraient permettre de tester la robustesse des conclusions obtenues dans les chapitres 7 et 8 du rapport de l'OFCOM daté du 20 mars 2006. Finalement, la troisième partie de l'expertise présente quelques pistes de réflexion pour déterminer l'existence d'une éventuelle pratique de sous-enchère salariale à partir des seuils de salaires en usage qui auront été préalablement définis. La lecture de cette expertise suppose une connaissance détaillée du rapport établi par l'OFCOM en date du 20 mars 2006.

Avant d'aborder ces différentes sections, nous tenons néanmoins à relever immédiatement le travail très important fourni par l'OFCOM dans l'ensemble du rapport ainsi que l'intérêt des données prélevées. Les remarques et suggestions qui suivent ont pour objectif de proposer des pistes d'analyse complémentaires. A ce sujet, nous nous réservons le droit de renoncer (dans la deuxième partie) à exploiter des pistes d'analyse proposées ci-après si la qualité des données de l'OFCOM ne s'y prête pas. Certaines des remarques suivantes auront d'ailleurs aussi pour but de mentionner des choix qui nous ont semblé, à la lecture du rapport, particulièrement judicieux.

Afin de rendre la lecture de cette première partie du rapport plus systématique, nous avons regroupé nos remarques en trois sections :

- La première concerne les données collectées ainsi que les variables retenues pour comprendre le niveau des rémunérations du personnel employé dans le secteur des télécommunications.
- La deuxième section se réfère à la méthode économétrique employée pour expliquer les différences de salaires observées.
- La troisième section se rapporte au calcul du salaire qui sera utilisé par les autorités de contrôle comme seuil en-dessous duquel une pratique abusive pourrait être présumée, entraînant une éventuelle intervention de l'autorité fédérale.

2. Les données et les variables explicatives du niveau des salaires

Sans entrer dans tous les détails des données collectées par l'OFCOM, nous souhaiterions néanmoins faire les remarques suivantes :

1. Les données collectées sont limitées aux personnes qui occupent des positions hiérarchiques inférieures, caractérisées soit par l'absence de toute responsabilité au sein de leur entreprise soit par des fonctions de cadre inférieur. Ce choix est discutable à notre niveau pour deux motifs au moins.

A ce propos, il convient de relever que ce choix résulte d'un compromis entre l'autorité de régulation et les partenaires (syndicats et opérateurs). Ce choix résultait de l'idée que pour l'analyse des bas salaires, seules les données situées au bas de l'échelle salariale étaient utiles. L'OFCOM aurait bien évidemment voulu que toutes les informations lui parviennent, mais les opérateurs en ont décidé autrement.

Tout d'abord, si l'on souhaite comprendre, par une analyse économétrique, la politique salariale appliquée par les entreprises actives dans le secteur des télécommunications, il est souhaitable de recevoir, sans aucune restriction préalable, les données pour l'ensemble du personnel. On peut d'ailleurs relever à ce stade que cette nécessité est encore plus évidente si l'on adopte par la suite la méthode des régressions en quantiles comme l'a fait l'OFCOM. En effet, cette approche s'avère plus particulièrement avantageuse lorsque l'on souhaite analyser les extrêmes d'une distribution des salaires qui a été, en l'occurrence, artificiellement tronquée ou, en général, dans le cas de données peu nombreuses et par conséquent sensibles aux valeurs extrêmes.

De surcroît, la perception même du statut de cadre inférieur est relativement floue selon les entreprises concernées et il est fort probable que des observations individuelles qui ont été reportées par certains opérateurs ne l'ont pas été par d'autres. De plus, selon l'expérience que nous avons acquise dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (Lohnstrukturhebung, LSE), les entreprises recodent leurs données salariales en catégories conformes à l'enquête qui leur est soumise. Sachant que les cadres inférieurs et les salariés sans responsabilité, selon la définition de l'OFS, représentent, en l'occurrence, environ 87% des emplois dans la branche (NOGA 64.20A¹), pour pouvoir détecter d'éventuelles fautes de recodage, il faudrait disposer de toutes les données possibles. A titre d'exemple, on peut mentionner le fait qu'après avoir effectué une analyse détaillée des données qui nous avaient été fournies, dans le cadre d'un autre mandat, par un opérateur de télécommunications, il s'est avéré

¹ Selon nos calculs effectués sur la base de la branche NOGA 64.20A de la LSE 2004 (N=21'337 pour tous les niveaux de cadres).

que les cadres inférieurs, toutes choses égales par ailleurs, gagnaient plus que les cadres moyens ! Après en avoir informé l'entreprise concernée, celle-ci a constaté qu'elle avait en fait mal attribué certaines fonctions aux niveaux hiérarchiques définis par l'OFS.

2. De manière générale, nous tenons à souligner que le caractère exhaustif des données collectées auprès des opérateurs (à l'exclusion, malheureusement, des personnes occupant des positions de cadre moyen ou supérieur) constitue un excellent choix qui permet d'éviter l'utilisation de pondérations qui doivent être employées dans les enquêtes représentatives. Cela ne fait que rendre encore plus regrettable le choix d'avoir omis le personnel occupé en tant que cadre moyen ou supérieur.
3. De même, nous considérons que l'option qui a été adoptée de demander aux entreprises elles-mêmes les variables qui leur semblaient particulièrement importantes pour comprendre leur politique salariale constituait un choix très pertinent. On peut simplement s'étonner du fait, compte tenu de notre expérience dans le domaine, que les entreprises aient considéré que les fonctions exerçaient un rôle plutôt réduit dans l'explication de la variance observée des salaires.
4. Il aurait été utile sans aucun doute de pouvoir utiliser l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) pour l'année 2004 pour effectuer quelques contrôles de plausibilité sur la qualité des données livrées par les entreprises interrogées en comparant notamment la distribution des salaires telle qu'elle ressort de la LSE et telle qu'elle apparaît dans les données collectées par l'OFCOM. Cette comparaison aurait dû s'effectuer en excluant évidemment de la LSE les observations individuelles relatives aux personnes employées comme cadre moyen et cadre supérieur. Cette analyse, parmi d'autres, aurait notamment permis de tester la validité de l'hypothèse ayant conduit l'OFCOM à maintenir les salaires au-dessous de 36'000. En effet, conscient du problème des données aberrantes qui font souvent partie des valeurs extrêmes, l'OFCOM ne les a finalement pas écartées de l'analyse en raison *du manque de temps (nécessité de contacter les opérateurs pour les corrections)* et de l'absence de *critères objectifs concernant la fixation d'un seuil minimum*². L'OFCOM nous a donc chargé de proposer des critères d'exclusion objectifs sur la base des analyses ultérieures des données récoltées (voir point 5). En effet, comme l'évoque également l'OFCOM, la régression par quantile permet de limiter l'influence des observations aberrantes au niveau du quantile analysé. Il nous semble donc important d'examiner plus en détail les raisons qui permettent d'expliquer pourquoi le pouvoir explicatif du modèle est le plus faible au niveau du premier décile de la distribution des salaires

² voir point 3 du cadre d'analyse de l'OFCOM Bienne, le 20 août 2006

(Pseudo $R^2=30\%$, voir p.68 du rapport OFCOM). Ceci est d'autant plus important que ce seuil délimite les salaires en usage des salaires hors usage et que les rémunérations annuelles brutes en question (situées entre 2'000 CHF et 36'000 CH) ont le plus de poids dans cette partie de la distribution salariale. Finalement, nous allons aussi évoquer, dans la deuxième partie de l'expertise, le problème de l'utilisation des données de la LSE que l'OFCOM a vainement tenté d'obtenir de la part de l'OFS, en particulier le problème de l'utilisation des données à des fins de procédures administratives.

5. Les données collectées par l'OFCOM ont été soumises à des tests standards de qualité, effort tout à fait louable et particulièrement utile que nous tenons à souligner. Nous pensons néanmoins qu'il aurait été utile de présenter quelques statistiques descriptives simples sur les moyennes et médianes des principales variables analysées (en particulier le salaire) avant et après l'élimination de plus d'un tiers des observations (environ 7'000 sur 19'000) en raison de données manquantes. Il nous semble important d'analyser si le pourcentage des données manquantes est le même dans toutes les entreprises ou si elles se concentrent sur certaines d'entre elles. De même, au-delà des tests standards de qualité des données qui ont été effectués, nous pensons que d'autres analyses auraient pu être réalisées pour détecter d'éventuels « outliers » par rapport aux estimations empiriques en se basant tout simplement sur trois critères : *la distance* qui sépare une observation de sa valeur estimée (par le biais de l'analyse des résidus), *la force* (en examinant la « singularité » d'une observation au niveau de la variable indépendante) et *l'influence* de chaque observation qui combine la distance et la singularité de chaque cas (en utilisant la statistique « *Cooks D* » qui mesure l'impact de l'élimination d'une observation particulière). C'est ce que nous ferons dans le cadre de la deuxième partie de notre expertise. Il n'en reste pas moins que si cette analyse peut être faite pour épurer la base de données d'observations pour lesquelles nous avons toutes les informations mais qui présentent des valeurs aberrantes, il n'est pas certain que, compte tenu du nombre d'observations disponibles, le traitement de ces cas soit susceptible d'influencer grandement les estimations effectuées. C'est ce que nous devons vérifier en particulier dans la deuxième partie de l'expertise.
5. Finalement, en ce qui concerne les 350 observations individuelles qui reportent un salaire annuel inférieur à 36'000 francs, l'analyse des « outliers », présentée au point 5, devrait permettre d'éliminer toutes les données aberrantes qui proviennent d'une erreur de collecte. Cette approche nous semble plus fiable et plus robuste sur le plan statistique qu'une élimination pure et simple des données inférieures à un certain seuil, quel qu'il soit. De surcroît, même si le pourcentage de cas concernés est faible sur l'ensemble de la population examinée, son poids devient néanmoins plus

important, comme nous l'avons mentionné plus haut, si l'on considère que ces observations se retrouvent toutes regroupées dans le 1^{er} décile de la distribution des salaires.

3. La méthode économétrique

Les données présentées à la figure 23 du rapport final de l'OFCOM témoignent d'une très grande hétérogénéité des entreprises actives dans le secteur des télécommunications, soit parce que leurs activités se déploient dans des domaines très divers soit parce que leur politique salariale présente de très fortes disparités. Dans un cas comme dans l'autre, ces différences suggèrent qu'il convient de tenir compte, à côté des caractéristiques personnelles de chaque employé, et du poste de travail qu'il occupe, des particularités propres à chaque entreprise afin de pouvoir expliquer la part la plus importante possible de la variance observée des salaires.

Sous condition que la qualité des données nous le permettent, ces deux considérations nous amènent donc naturellement à envisager une estimation économétrique basée sur une méthode des moindres carrés ordinaires (OLS simple) intégrant par ailleurs des effets fixes pour chacune des entreprises intégrée dans l'analyse afin de tenir compte de l'hétérogénéité des pratiques salariales mentionnée auparavant et afin d'adopter une approche qui soit concentrée sur la moyenne conditionnelle de l'échantillon. Cette approche, présentée de manière plus détaillée ci-dessous, semble en l'occurrence plus adaptée que celle de la régression en quantile. On admet en effet généralement que cette dernière méthode présente deux avantages principaux par rapport à la méthode dite de l'OLS simple. Tout d'abord, les régressions en quantile sont particulièrement appropriées pour étudier différentes parties de la distribution conditionnelle des salaires. Or, en l'occurrence, le fait que la distribution des salaires ait été tronquée à droite par l'exclusion des personnes occupant des positions de cadre moyen ou supérieur et sera tronquée à gauche par l'exclusion prévue des salaires jugés comme non plausibles ou/et trop extrêmes, rend cet avantage caduc par rapport à une estimation OLS qui est elle plus concentrée sur la moyenne et peu sensible à quelques valeurs extrêmes (« outliers ») à cause du nombre important d'observations disponibles.

Compte tenu de la présence possible de ces observations aberrantes dans l'échantillon étudié, il conviendrait donc d'opérer un nettoyage préalable des données avant d'employer la méthode de l'OLS, ce que nous avons prévu de faire dans la deuxième étape de l'expertise. De ce point de vue, et compte tenu du fait que l'OFCOM n'a pas procédé à une élimination des « outliers », on pourrait argumenter que le choix de la régression en quantile présentait de ce point de vue un avantage évident. Mais celui-ci doit, malgré tout, être pondéré par la première remarque qui milite plutôt en faveur de l'adoption de la technique de l'OLS simple avec des effets fixes d'entreprises.

Finalement, au-delà des avantages techniques de chacune des deux approches, qui doivent être appréciés aussi en fonction de chaque cas particulier, il faut aussi prendre en compte la « philosophie » sous-jacente à chacune des deux méthodes. En l'occurrence, si l'on pense que le marché du travail est affecté par une segmentation qui confine certaines personnes dans un décile particulier de la distribution des salaires, sans espoir de mobilité ascendante ou, à l'inverse, sans risque de mobilité descendante, pour ceux qui se situent dans les déciles supérieurs, on peut alors défendre l'idée que le marché valorise chaque caractéristique individuelle différemment selon l'appartenance à une partie donnée de la distribution des salaires. Dès lors, une formation d'apprentissage serait évaluée à des prix différents selon que la personne considérée se situe dans un décile ou l'autre de la distribution. Face à cette vision segmentée du marché du travail, on peut au contraire considérer que le marché du travail, qui plus est dans secteur donné, évalue de manière plus ou moins identique les caractéristiques personnelles mais que les caractéristiques propres à chaque entreprise les conduisent à moduler les salaires obtenus par chaque employé en fonction de la politique salariale propre à chaque employeur. De surcroît, dans la régression en quantile la probabilité d'appartenir à un décile donné de la distribution des salaires est conditionnelle au niveau des salaires et non pas à toutes les caractéristiques qui expliquent le niveau des salaires observés³. En d'autres termes, l'estimation du salaire en usage au niveau du premier décile part de l'hypothèse que le salaire de référence, pour une personne soumise à un contrôle, est évalué à partir des primes attribuées, au seuil des 10% les plus bas, pour chacune des caractéristiques qui forment son profil d'emploi.

Compte tenu de ces différentes observations, il nous semble que la méthode de l'OLS simple présente, in casu, des avantages, par rapport à la méthode de la régression en quantile, qui l'emportent sur ses inconvénients. Ceux-ci se limitent, en l'occurrence et pour l'essentiel, au fait de ne pas être aussi robuste à la présence d'outliers que ne l'est la régression en quantile. Ce désavantage peut néanmoins être corrigé par une analyse de ces fameux cas aberrants. Quoi qu'il en soit, et même s'il est impossible de proposer une méthode dépourvue de tout inconvénient ou une approche qui supprime toutes les autres, il nous semble utile de tester la robustesse des résultats obtenus par la méthode de l'OLS simple en les confrontant à ceux dérivés de la méthode de la régression en quantile.

Sans entrer dans les détails de l'approche que nous proposons, nous relèverons simplement que, tout comme la régression en quantile, l'approche OLS simple tient compte de tous les éléments censés entrer en jeu dans la fixation du salaire. L'équation des salaires permet donc de mesurer l'effet moyen

³ Voir également p. 98 point 1, "Interpretation of Quantile Regression Estimation" dans Buchinsky, M., « Recent Advances in Quantile Regression Models: A practical guide for empirical research », J.Human Resources 33, 88-126, 1998.

de chacune de ces variables explicatives sur le niveau des rémunérations. Mais au contraire de la régression en quantile, on considère dans cette méthode, que le prix attribué par le marché du travail aux caractéristiques individuelles ou à celles du poste occupé par une personne est identique, quelle que soit la position de la personne considérée dans la distribution des salaires. La méthode de l'OLS part donc plutôt de l'hypothèse d'un marché du travail non segmenté, ce que des recherches empiriques menées pour la Suisse semblent d'ailleurs confirmer⁴.

En revanche, contrairement à la régression en quantile, la méthode OLS que nous analyserons tient compte d'un effet fixe propre à chaque entreprise. Il permet de considérer que, si toutes les caractéristiques individuelles sont rémunérées de manière identique par le marché du travail, certaines entreprises se montrent en revanche plus généreuses que d'autres dans leur politique salariale, ce qui engendre, pour un même profil personnel, des salaires différents qui traduisent ces pratiques plus ou moins généreuses des employeurs considérés. L'approche de la régression en quantile partira au contraire de l'idée que toutes les personnes situées dans un quantile donné de la distribution des salaires sont évaluées de la même façon, quelle que soit l'entreprise qui les emploie, mais que le marché du travail leur attribue, par exemple, une prime plus faible pour leur niveau d'éducation que si elles appartenaient à un autre décile de la distribution des salaires.

Hormis les variables explicatives propres à chaque observation individuelle, la méthode que nous proposons d'utiliser intégrera donc une variable spécifique pour chacune des 8 entreprises concessionnaires examinées par l'OFCOM. Cette variable permet notamment de déterminer, toutes choses égales par ailleurs, les entreprises qui ont les pratiques salariales les plus (ou les moins) généreuses par rapport à la moyenne du secteur. Les estimations des salaires peuvent être effectuées ensuite par rapport à l'entreprise située à la médiane par exemple. Toutefois, on peut choisir de mesurer le salaire en se référant aux effets des entreprises situées au 1er et au 9e décile de la distribution des effets fixes. Dans ce cas, on obtient une pratique salariale délimitée par une fourchette de salaires comprise entre une borne inférieure et une borne supérieure. La première délimite les 10 % des entreprises pratiquant les salaires les plus bas, alors que la seconde délimite les 10 % pratiquant les salaires les plus élevés. Elle permet en plus de donner un poids égal à chaque entreprise ou de distinguer, le cas échéant, une pratique salariale selon les régions ou les cantons concernés.

Sans entrer dans le détail, nous souhaiterions encore relever d'autres points relatifs à l'analyse économétrique qui seront repris de manière plus systématique dans le deuxième volet de notre expertise :

⁴ Cf. L. Gärtner et Y. Flückiger, « Problèmes de l'Etat social », éd. Rüegger, Zürich, 2006 et A. Sousa-Poza, « La segmentation du marché du travail en Suisse », rapport final, PNR45, FNRS, Berne, 2004.

Les tableaux fournis par l'OFCOM (version du mois de mars 2006) indiquent les coefficients d'ajustement de l'estimation pour chaque décile (Pseudo R^2) ainsi que pour l'estimation effectuée sur l'ensemble de la population à partir d'une régression par les moindres carrés ordinaires (R^2). Même si l'on ne peut pas comparer sans autre forme de procès ces deux statistiques établies pour les régressions en quantile et pour les moindres carrés ordinaires, on ne peut manquer d'être frappé par le fait que le pourcentage expliqué de la variance totale observée des salaires soit si faible. A nos yeux, cela met clairement en évidence qu'il faut, pour améliorer le caractère prédictif de ces estimations, analyser tout d'abord les données dans les quantiles à faible variance expliquées et introduire d'autre part un effet fixe d'entreprises qui permet, le cas échéant, d'appréhender l'hétérogénéité des politiques salariales menées par les employeurs actifs dans ce secteur. Même s'il faudra confirmer empiriquement cette allégation un brin péremptoire (ce que nous ferons dans le deuxième volet de notre expertise), nous espérons que l'introduction de ces 8 effets fixes d'entreprise sera en mesure d'améliorer très significativement le pourcentage expliqué de la variance observée des salaires. C'est en particulier ce que nous nous efforcerons de vérifier, dans la seconde partie de notre expertise.

Une fois les données épurées et validées, il serait aussi nécessaire de tester l'hypothèse selon laquelle les coefficients associés à chaque variable explicative qui ont été estimés pour chacun des déciles de la distribution des salaires par la méthode des régressions en quantile sont significativement différents les uns des autres, comme cela est implicitement supposé pour construire les figures 40 et suivantes du rapport final de l'OFCOM.

Finalement, nous aimerions souligner que, dans le cadre des analyses réalisées dans les différents cantons suisses (GE, BS, FR, NE, LU, VD) en application des accords bilatéraux relatifs à la libre circulation des travailleurs, les estimations des équations de salaires sont effectuées sans intégrer une variable propre au genre afin de ne pas calculer des salaires en usage qui contribueraient à perpétuer une discrimination salariale à l'encontre des femmes (cf. section 5 de la 3^{ème} partie). Dans un souci de cohérence et de pragmatisme, seules les variables explicatives directement liées aux prestations de travail offertes devraient donc être retenues. Reflétant une attitude de neutralité, ce choix correspond aussi étroitement à l'objectif de la définition du salaire en usage.

4. Calcul du seuil de salaire minimum nécessaire à la détermination de l'abus

Sans entrer dans le détail de ce calcul que nous aurons l'occasion de présenter plus en détail dans le deuxième volet de notre rapport intermédiaire, nous aimerions formuler les remarques suivantes :

1. Les critères qui ont été utilisés pour définir une pratique salariale abusive mériteraient d'être mieux explicités quant à leur logique. C'est la raison pour laquelle, nous proposons, dans la

troisième partie, une réflexion sur la notion d'abus, inspirée en partie de la problématique de la sous-enchère salariale telle qu'elle se pose dans le cadre de la libre-circulation de la main-d'œuvre mise en place par les accords bilatéraux. Il nous semble en particulier que la notion de salaire minimum (ou de seuil de salaire à partir duquel une pratique abusive pourrait être soupçonnée) ne peut pas se définir dans l'absolu mais qu'elle doit impérativement se baser sur un profil individuel particulier. Il conviendrait donc de définir, à partir notamment des résultats des régressions, des profils individuels type utilisés pour générer ensuite des fourchettes de rémunération usuelles, calculées à partir de la distribution des effets fixes d'entreprises (comme nous le proposons) ou alors à partir des coefficients estimés pour les déciles situés aux extrêmes de la distribution des salaires. En d'autres termes, il conviendrait de définir autant de salaire minimum qu'il existe de profils individuels types de personnes occupées dans le secteur considéré. Quelle que soit la méthode appliquée, il convient de souligner que la définition du seuil (fixé au premier décile, de 10%, ou au centile de X %) à partir duquel un salaire est considéré comme abusif ne relève pas du domaine statistique mais bel et bien du domaine politique. Par contre, il serait faux d'en déduire que tous les salaires pratiqués sur le marché forment l'usage (voir à ce sujet la troisième partie de l'expertise). En effet, l'existence de salaires très bas et relativement nombreux peut constituer un indicateur d'un dysfonctionnement du marché et de la détérioration des conditions de travail. Néanmoins, afin de permettre une certaine flexibilité dans la structure des salaires observée dans la branche des télécommunications, il conviendrait de répéter, à intervalle régulier, des enquêtes telles que celle qui a été réalisée par l'OFCOM, afin de pouvoir fixer des seuils d'abus qui tiennent compte de la hausse ou de la baisse des salaires qui résulteraient d'autres facteurs que les éventuelles pratiques salariales abusives.

2. La question qui se pose également est de savoir quel genre est utilisé comme point de référence pour calculer le salaire usuel ou la rémunération minimale. A ce sujet, Stöckli⁵ (p.17) et Geiser⁶ (p.7) sont unanimes à admettre que la législation concernant la non-discrimination entre hommes et femmes doit être respectée. Il n'est donc à notre avis pas admissible de prendre en considération ce facteur pour déterminer le niveau des salaires car si tel était le cas, cela signifierait que l'on calcule un salaire usuel consacrant une éventuelle discrimination à l'encontre des femmes en introduisant implicitement une pénalité liée au sexe. Ceci implique que dans le cas d'une demande

⁵ Prof. Dr. Jean-Fritz Stöckli, Auslegung des Begriffs „Gewährleistung der Arbeitsbedingungen der Branche“, gemäss Art. 6 Abs. 1 lit. c des Fernmeldegesetzes, *Bericht an das Bundesamt für Kommunikation*, 2003.

⁶ Professor Dr. iur. Thomas Geiser, Dr. iur. Kurt Pärli (Gegengutachten zum Gutachten) Rechtsgutachten zum Art. 6 Abs. 1 lit. c des Fernmeldegesetzes, 2004.

de concession, l'entreprise considérée ne doit pas être autorisée à verser des salaires liés au genre de la personne employée comme cela apparaît implicitement dans le modèle d'estimation utilisé.

3. La notion de discrimination utilisée dans le contexte du rapport de l'OFCOM n'a, à notre avis, pas de sens. Du point de vue juridique, une différence de traitement entre deux employé(e)s présentant exactement le même profil ne peut être assimilée à une pratique discriminatoire. En effet, cette inégalité peut être attribuée au fait qu'une entreprise a une pratique salariale différente d'une autre, en raison éventuellement de sa taille ou d'autres circonstances, telles que son pouvoir sur le marché dans lequel elle opère. Cette différence ne peut donc être considérée comme discriminatoire ; en revanche, elle peut refléter une pratique abusive s'il s'avère que les salaires versés par l'entreprise considérée sont inférieurs au seuil considéré comme usuel.

2ème Partie :

EVALUATION DE L'ANALYSE DES SALAIRES EN USAGE EFFECTUEE PAR L'OFCOM

1. Introduction

La deuxième partie de notre expertise se limite à l'analyse des données récoltées auprès des entreprises actives dans le domaine des télécommunications et à leur utilisation pour la détermination des salaires en usage dans la branche (voir chapitre 7 et 8 du rapport de l'OFCOM). Elle débute, dans la section 2, par une comparaison entre la structure des données initiales avec celle des données du modèle d'estimation. Dans cette section, et afin de disposer d'une première appréciation du rapport établi par l'OFCOM, nos analyses et nos constats reposeront, sauf mention contraire, sur les mêmes données et sur le même modèle d'estimation que ceux qui ont été employés pour le rapport final. A ce stade, la plausibilité de certaines données n'aura pas été encore remise en question. Dans la section 3, nous analyserons l'évaluation des salaires en usage proposée par le rapport final de l'OFCOM. Or, comme nous le verrons, cette analyse dépend très étroitement des conclusions mises en exergue, d'une part, par la section 2, en ce qui concerne les données manquantes, et, d'autre part, par la section 4 à propos des données aberrantes. C'est la raison pour laquelle, certains constats mis en évidence par la section 3 devront être réévalués en tenant compte de l'exclusion d'une partie des données jugées aberrantes. Dans la section 5, nous allons examiner de plus près la problématique de la variable relative au genre qui a été intégrée dans le modèle d'estimation adopté par l'OFCOM. Finalement, pour répondre à la demande de l'OFCOM qui souhaitait atténuer le poids de la plus grande entreprise dans le calcul des salaires en usage, nous proposerons, à la section 6, une méthode alternative telle qu'elle est utilisée par les commissions tripartites de plusieurs cantons ainsi que par l'Union Syndicale Suisse pour estimer les salaires usuels.

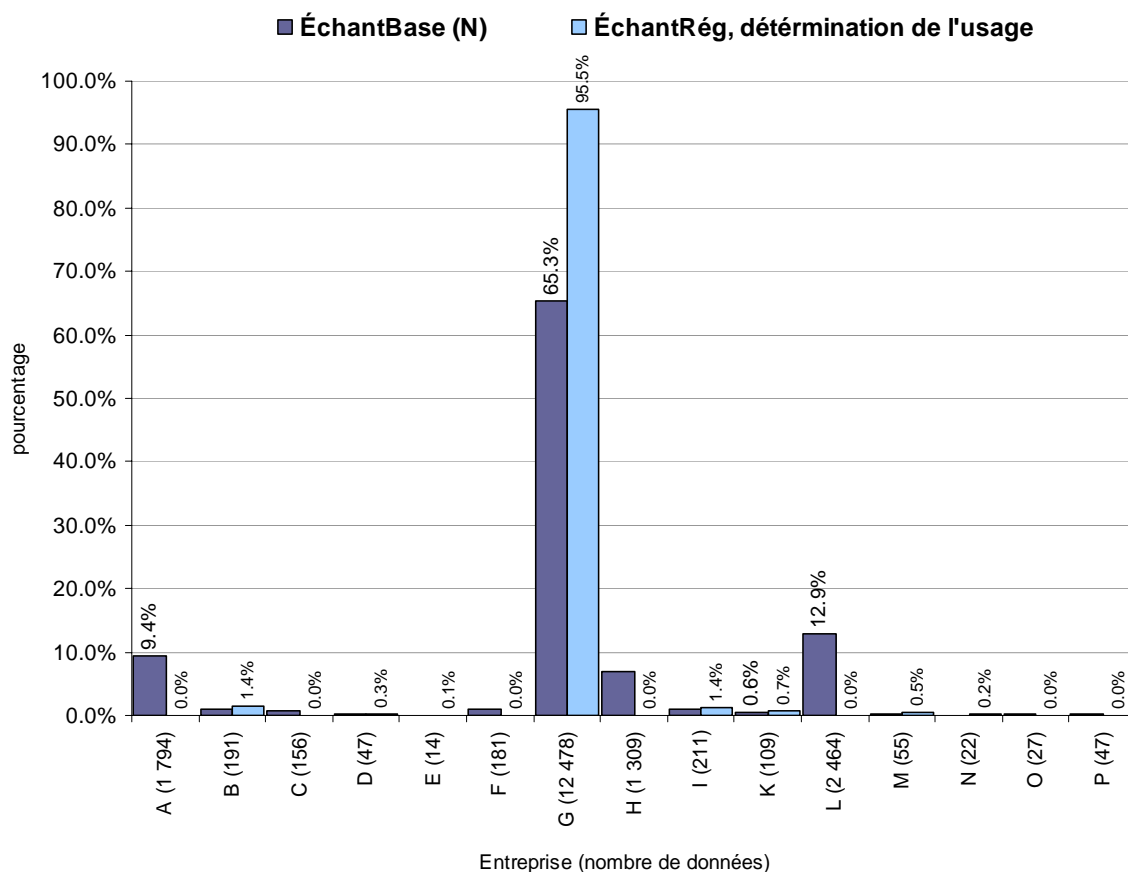
2. Les données manquantes

Le nombre des données de base intégrées dans l'échantillon qui nous été transmis s'élève 19'105 (ci-après « *ÉchantBase* »). Ce nombre se réduit de 11.4% (2185 observations) à 16'920 si on exclut les données pour lesquelles l'indication du salaire fait défaut. Dans la suite de nos analyses, cet échantillon initial sera désigné sous l'intitulé « *ÉchantInit* ». Par rapport à l'échantillon initial, 4'835 données supplémentaires sont encore perdues en raison de l'absence d'indications relatives à d'autres variables

explicatives prises en compte par le modèle d'estimation. Donc, au total et en maintenant le nombre de variables dans le modèle estimé (« échantillon de régression »), les 12'085 données disponibles à partir desquelles le salaire d'usage est finalement estimé correspondent à 63.2% des données de l'échantillon de base. Il en résulte également que de 15 entreprises considérées initialement, seules huit d'entre elles font encore partie de l'échantillon utilisé pour l'estimation. Finalement, cet échantillon réduit se compose de la plus grande entreprise du secteur, comprenant 11'543 données, et de 7 autres entreprises dont la plus grande ne représente que 211 données. Cela signifie notamment que trois des quatre plus grandes entreprises du secteur qui ont livré chacune entre 1'300 et 2'400 données, sont exclues de la détermination du salaire d'usage de leur branche. Deux de ces entreprises n'ont pas indiqué le niveau de formation de leurs employés tandis que la troisième n'a fourni ni le niveau d'exigence du poste occupé par son personnel ni le domaine d'activité dans lequel il est actif.

Compte tenu de ces informations manquantes, la plus grande entreprise "G" qui ne comprenait que 65.3% des données de l'échantillon de base représente finalement 95.5% des observations utilisées pour estimer le salaire d'usage (voir figure 1). Une des questions à laquelle il faudrait pouvoir répondre est de savoir dans quelle mesure ou sous quelles conditions ces données peuvent être considérées comme représentatives de l'ensemble du secteur. En d'autres termes, il conviendrait de déterminer si ces données peuvent réellement être employées pour représenter les pratiques usuelles de toute la branche des télécommunications.

Figure 1 Poids des entreprises dans les échantillons



Afin de donner des premiers éléments de réponse à cette question fort légitime, nous avons comparé les quantiles de la distribution des salaires des plus grandes entreprises. A ce propos, il convient de signaler que le taux de réponse concernant le montant des salaires de ces trois entreprises se situe entre 72% et 92%.

Comme nous pouvons le constater à la lecture de la figure 2, les différences s'accroissent surtout vers les extrêmes de la distribution des salaires. Ainsi, au niveau du premier décile, on constate que le salaire annuel brut de l'entreprise "01" équivalent à un plein temps se situe au-dessous de 50'000 CHF tandis que celui de l'entreprise "07" dépasse les 60'000 CHF. On peut faire la même observation à partir d'une fonction de densité représentée à la figure 3.

Figure 2 Quantiles des salaires annuels bruts (SAB) dans les 4 plus grandes entreprises

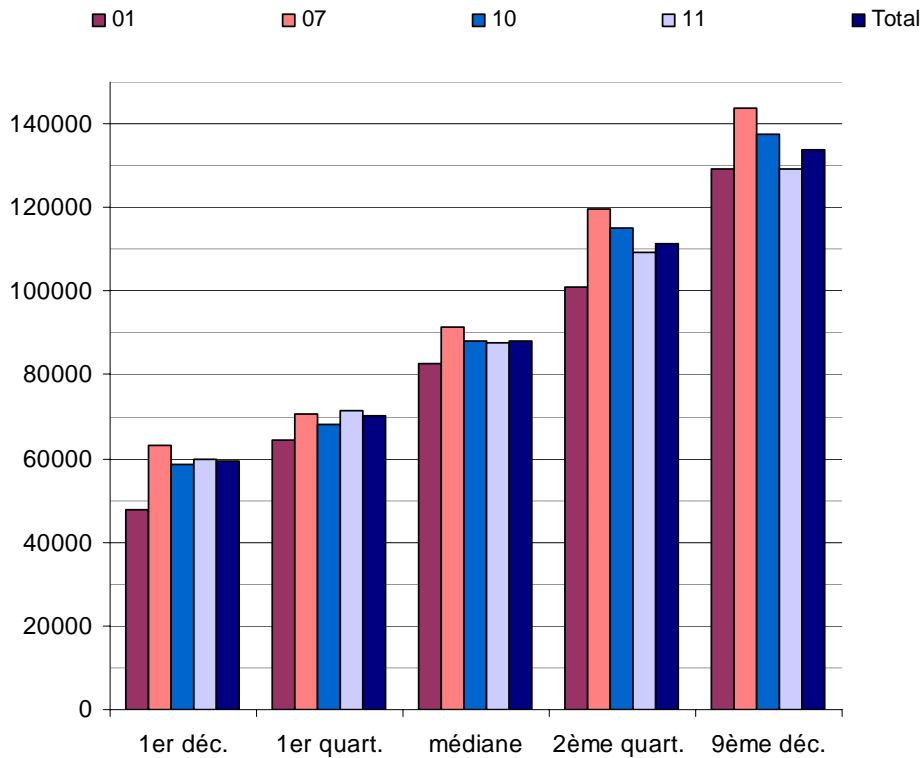
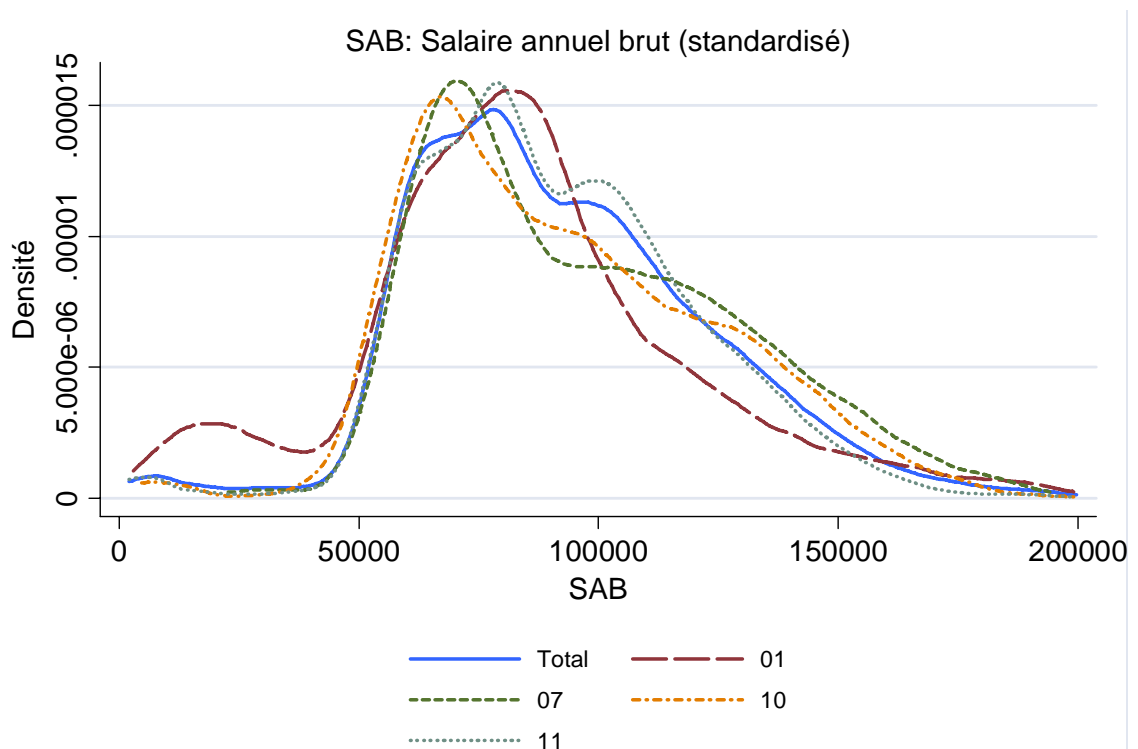
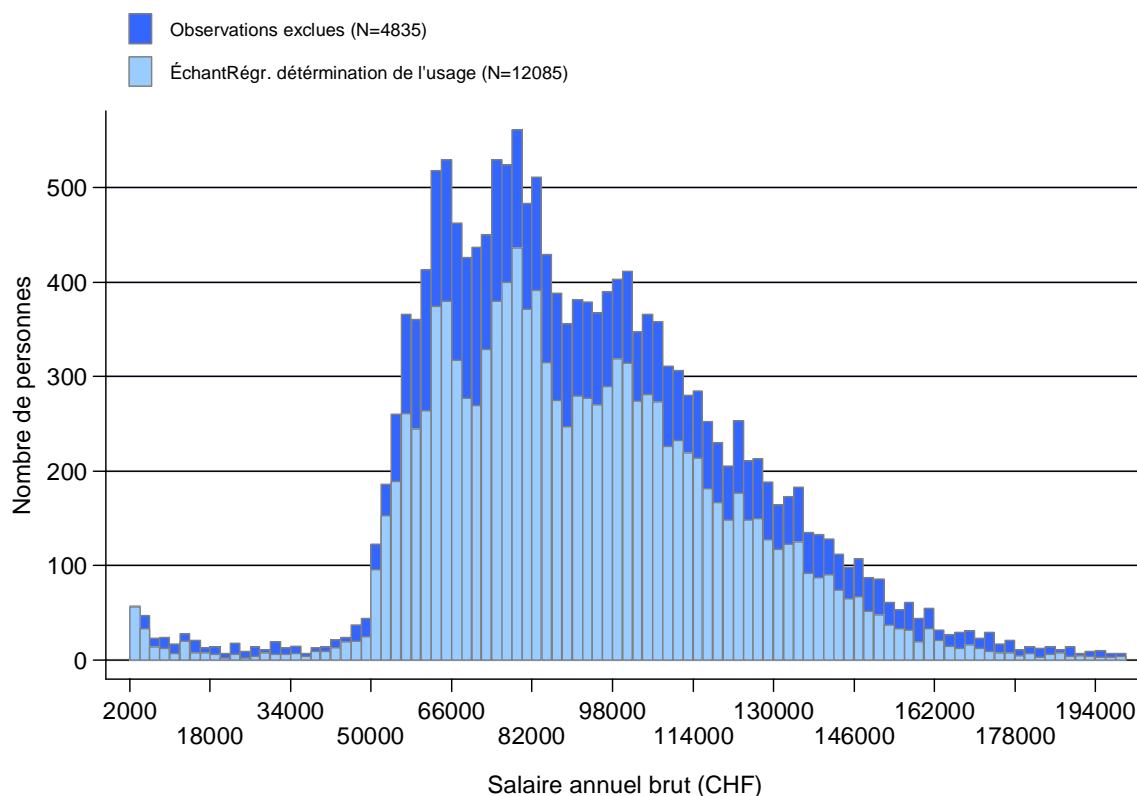


Figure 3 Distribution des salaires SAB pour les 4 plus grandes entreprises



Sans tenir compte des 2'185 données (11.4%) pour lesquelles le salaire n'a pas été indiqué, une grande partie des observations exclues de l'échantillon pour la détermination de l'usage se situe majoritairement au milieu de la distribution ce qui la rend plus compacte.

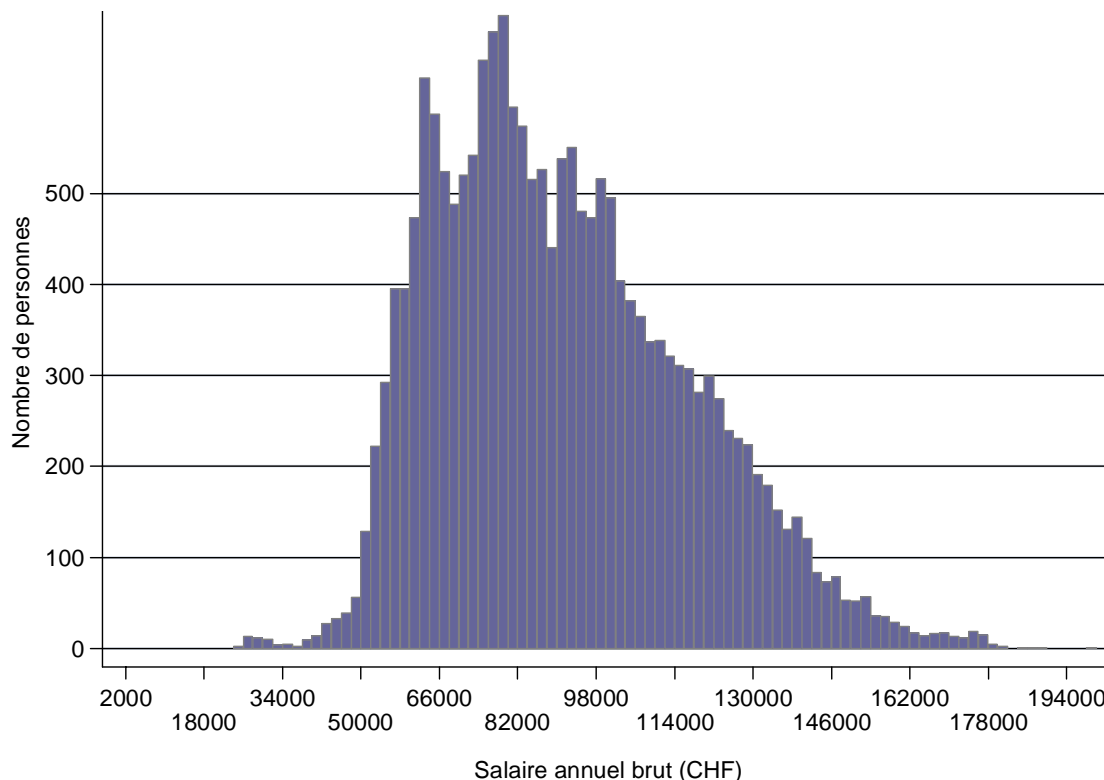
Figure 4 Distribution des salaires en fonction des observations à disposition pour la détermination de l'usage.



Source: OFCOM 2004, N total=16920

A titre de comparaison, nous avons calculé le même type de distribution pour la branche NOGA 64.20A (Télécommunications sans transmission de programmes de radio et de télévision) à partir de l'enquête suisse sur la structure des salaires de 2004. Le salaire mensuel brut médian observé dans cette enquête, après avoir été multiplié par 12 mensualités, s'élève à 88'380 CHF (salaire pondéré des non-cadres et des cadres inférieurs). En l'occurrence, il ne se distingue que de 310 CHF du salaire annuel brut médian de 88'070 CHF enregistré dans l'enquête conduite par l'OFCEM. A ce propos, il convient de rappeler que l'échantillon de la LSE englobe 19'033 données prélevées auprès de 81 entreprises.

Figure 5 Distribution des salaires pour la télécommunication (LSE 2004, NOGA=64.20A)



Source LSE 2004, N entreprise=81, N=19033

La figure 5 permet de constater que la distribution des salaires observée dans la LSE au niveau du secteur des télécommunications est encore plus compacte que celle de l'échantillon. La concentration accrue des salaires autour de la moyenne ne surprend guère. En effet, plus le nombre de données prélevées dans le cadre d'une enquête augmente, plus la distribution se concentre autour de la moyenne de la population dont l'échantillon est extrait. Cette concentration s'explique également par l'absence de salaires inférieurs à 30'000 CHF ce qui est dû au fait que la LSE exclut explicitement certaines catégories de travailleurs de l'enquête (voir à ce sujet le chapitre sur "Les données aberrantes", p.29).

Il convient de rappeler que la comparaison entre les données de l'OFS et celles de l'OFCOM n'est pas possible parce que ce dernier ne connaît pas les critères utilisés par l'OFS pour délimiter la branche des télécommunications et, par voie de conséquence, les entreprises à retenir pour établir l'échantillon. L'OFCOM a vainement tenté d'obtenir ces informations auprès de l'OFS, mais il s'est heurté malheureusement à des réticences de la part de l'OFS. Cette attitude est, selon nous, tout à fait compréhensible, car, en matière de protection de données, *le destinataire des données livrées par l'OFS ne peut publier (ou utiliser) les résultats ... tirés de leur exploitation qu'à condition que ces résultats ne*

comportent aucun élément permettant d'identifier (de manière directe ou indirecte) les personnes (ou entreprises) concernées⁷. A cela s'ajoute encore une réticence liée au fait que l'utilisation de ces données (procédure administrative) par l'OFCOM pourrait nuire aux futurs travaux de collecte de l'OFS. Même si la contrainte légale, au niveau de la protection de données n'existait pas, les données de l'OFS concernant la branche des télécommunications seraient trop lacunaires pour permettre l'établissement de salaires en usage. En effet, dans la LSE, le niveau de formation n'a été indiqué que pour une personne sur six seulement et la moitié des employé(e)s de la branche exerce leur profession dans un domaine d'activité intitulé "autres".

Avant de continuer notre analyse sur les cas aberrants, nous sommes obligés de nous concentrer un instant sur les données fournies par la plus grande entreprise car, à part son poids, c'est de la qualité de ses données que dépendront les estimations ultérieures. Une première analyse de ses données démontre que deux variables, à savoir le niveau d'exigence du poste et la formation sont fortement corrélés ($R^2=0.81$). Le tableau 1, dont les chiffres en gras correspondent au nombre de données de la plus grande entreprise et ceux entre parenthèses au nombre de données livrées par les autres entreprises, démontre que :

- tous les employés de la grande entreprise disposant d'une formation universitaire ou issus d'une HES exercent un travail qualifié ;
- au sein de la plus grande entreprise, toutes les personnes caractérisées par une haute formation professionnelle disposent des connaissances professionnelles spécialisées et que ;
- toutes celles qui sont sans formation professionnelle exercent un travail simple.

Pour les autres entreprises, la relation entre le niveau de formation et le niveau d'exigence du poste de travail n'est pas aussi univoque que cela est manifestement le cas dans la plus grande des entreprises. Compte tenu de cette observation, nous pensons qu'il serait possible d'exclure la variable relative à la formation, sans affecter par trop le pouvoir explicatif du modèle, afin de pouvoir réintégrer deux des trois grandes entreprises qui ont dû être exclues de l'estimation en raison de l'absence de l'information relative au niveau d'éducation dans les données qu'elles ont livrées. En effet, dans le cadre d'une estimation utilisant la technique de l'OLS, le R^2 diminuerait certes de 39% à 35% mais cela permettrait en revanche de faire passer le nombre de données utilisées pour l'estimation de 12'085 à 14'819 et, plus encore, le nombre d'entreprises de 8 à 13. Cependant, dans le cadre concret d'un

⁷ Extrait d'un contrat de l'OFS concernant la livraison unique de données individuelles dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires.

contrôle d'une entreprise et de ses salaires versés, la comparaison du niveau de formation certifié et des salaires qui en résultent est indispensable. En effet, le niveau de formation constitue une information objective au niveau de l'enquête alors que, par exemple, l'évaluation par l'employeur du niveau d'exigence du poste est sujette à une marge d'interprétation très subjective.

Tableau 1 Nombre de données dans l'échantillon d'estimation

| Niveau de formation | Niveau d'exigence du poste | | | |
|--------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | <i>TravExig</i> | <i>TraQual</i> | <i>ConnProf</i> | <i>TraSimp</i> |
| <i>Uni/HES</i> | (29) | 1 384 (80) | (18) | |
| <i>HFP</i> | (10) | (71) | 3 909 (28) | (2) |
| <i>Maturité</i> | (2) | (17) | (11) | (3) |
| <i>Apprentissage</i> | (3) | (83) | 2 935 (99) | 2 399 (28) |
| <i>École obligatoire</i> | | (1) | (2) | 916 (25) |
| <i>Autres</i> | (3) | (11) | (12) | (4) |

3. Appréciation de l'évaluation des usages dans la branche

Cette section a pour principal objectif d'apporter des précisions concernant l'étape 4 du rapport final de l'OFCOM, plus particulièrement en ce qui concerne le point 4, page 66 :

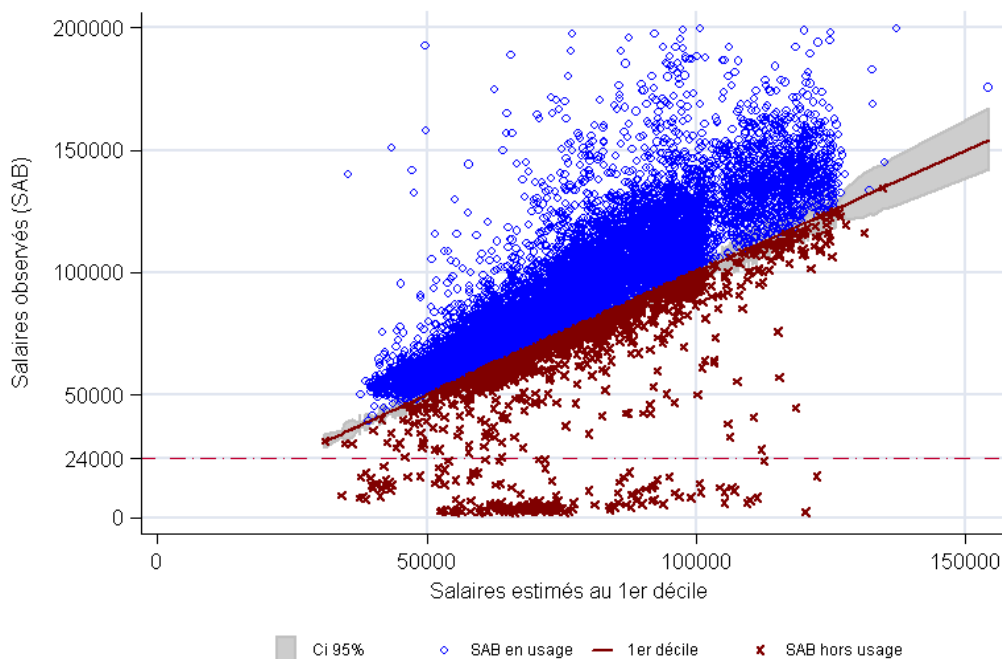
"Sur la base des analyses effectuées, il n'a pas été constaté chez les divers fournisseurs se situant au-dessous du 1er décile de discrimination systématique des salaires bruts par rapport aux salaires bruts estimés. Les valeurs se situant au-dessous du 1er décile sont en effet des valeurs isolées (pas de groupes systématiquement discriminés)."

Ainsi que le paragraphe suivant, sous point 8.3, page 67 :

" Les données disponibles ne permettent pas de comparer les observations se situant hors du 1er ou du 9e décile pour chaque fournisseur dans le cadre de l'analyse de régression. La raison est que pour les fournisseurs qui n'ont pas livré de données complètes (7 fournisseurs sur 15), le modèle de régression ne peut pas s'appliquer. "

En raison du nombre de données manquantes, la politique salariale de trois des quatre plus grandes entreprises de l'échantillon, totalisant environ 30% des données, ont non seulement pas pu être examinées mais elle n'exercent pas non plus d'influence sur l'établissement des salaires en usage qui repose, pour 96%, sur les données de la plus grande entreprise.

Même si on fait abstraction de ce fait et en reproduisant les estimations sur la base de l'équation du premier décile (voir p. 68 du rapport final) nous avons pu constater que trois des huit entreprises paient à plus d'un tiers de leurs employés un salaire (salaire observé) qui se situe au-dessous du salaire estimé au premier décile (voir figures 6 et 7).

Figure 6 Salaires observés en fonction des salaires estimés au 1^{er} décile (Modèle I – OFCOM)

Comme on pouvait s'y attendre, 9.5% des salaires observés au sein de la plus grande entreprise se situent au-dessous du premier décile. En effet, si on applique la même procédure uniquement à la plus grande entreprise du secteur, ce pourcentage s'élèvera par définition à 10%. On peut en conclure que l'inclusion des autres entreprises dans l'estimation a pour effet de déplacer 0.5% des salariés de l'entreprise la plus importante à l'intérieur de la fourchette des salaires en usage. La ligne horizontale tracée en rouge dans la figure 6 (24'000 SAB) délimite les salaires bruts mensuels supérieurs à 2'000 CHF de ceux qui sont inférieurs à ce montant. Pour des raisons de plausibilité, ces derniers vont être exclus des analyses ultérieures (voir section 4 sur "Les données aberrantes", p. 29)

Avant de pouvoir tirer des conclusions définitives, les données en question nécessitent une analyse de plausibilité détaillée ce qui dépassera le cadre de notre expertise. Par contre, une simple illustration graphique (cf. figure 8) prouve que certaines entreprises semblent payer leurs employés significativement au-dessous du premier décile. C'est en particulier le cas des entreprises désignées par le code E-4 et E-6 qui emploient un nombre non négligeable de personnes se situant au-dessous du salaire estimé au premier décile.

Figure 7 Pourcentage des employés par entreprise dont le salaire observé se situe au-dessous du salaire estimé au premier décile (Modèle I voir Tableau 4)

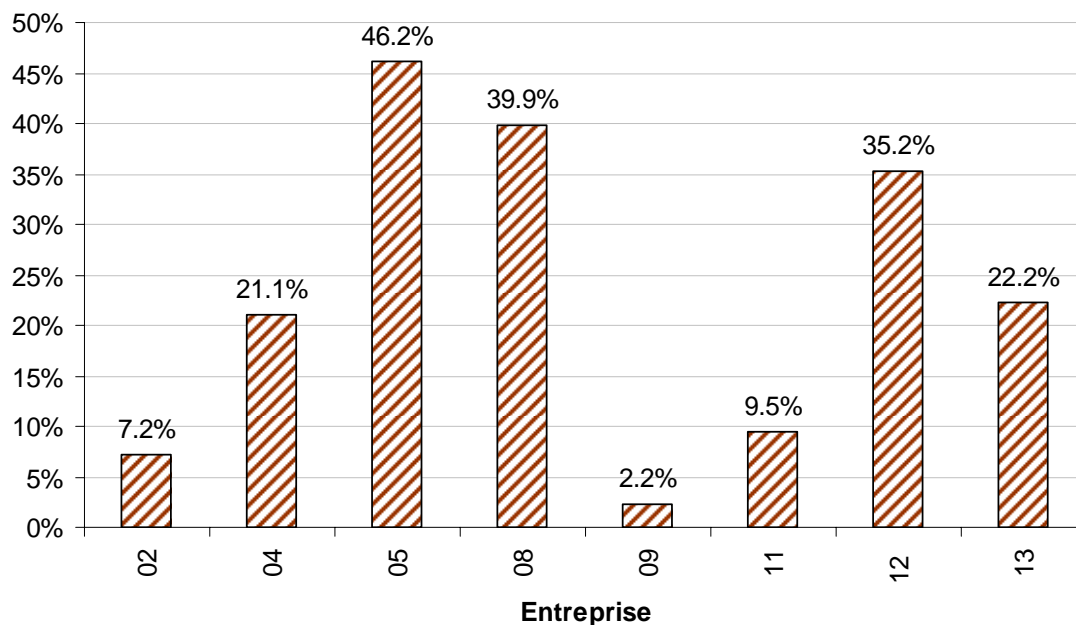
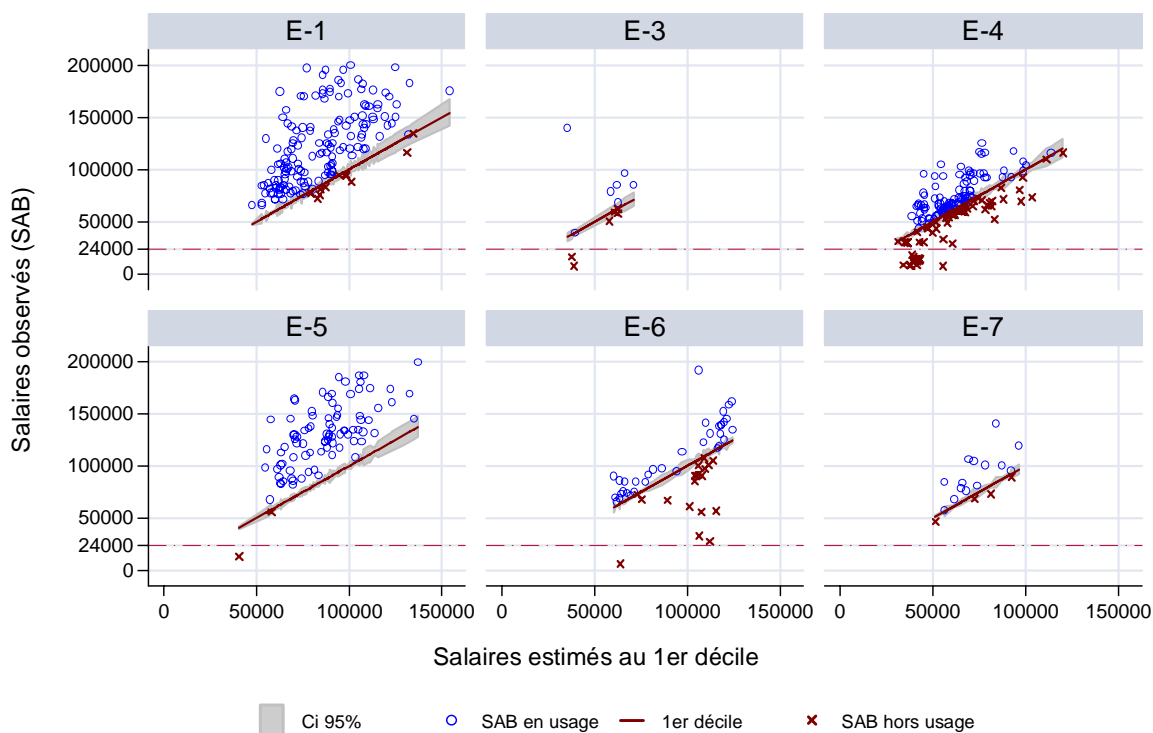


Figure 8 Salaires observés en fonction des salaires estimés au premier décile pour 6 des 8 entreprises



Si nous partageons l'avis qu'il faut effectivement analyser s'il s'agit d'un cas isolé ou non, nous ne pensons pas en revanche qu'il faille disposer de plusieurs exemples d'abus pour le même profil. Selon nous, il suffit de détecter plusieurs exemples d'abus chez un fournisseur donné et ceci même si ce constat est effectué pour des profils très différents (voir point 3b. p.66 du rapport final).

Dans le cadre d'une enquête par échantillon et tant qu'on ne calcule pas les intervalles de confiance, il serait également préférable de tenir compte de la significativité des coefficients estimés. Ceci implique qu'on choisisse, comme catégorie de référence, les catégories modales du modèle. De cette manière, les déviations calculées et leur significativité se réfèrent à la catégorie la plus nombreuse qui est aussi, par voie de conséquence, la plus représentative et la plus stable dans le temps.

De plus, il nous semble important de vérifier, pour chaque modalité, le nombre d'observations qu'elle représente dans le modèle de régression. A titre d'exemple, la constatation F1-9 figurant à la page 62 du rapport final de l'OFCOM concernant la différence de prime, à profil identique, entre les **domaines d'activité**, les variables « Autre activité » et « Logistique à l'expédition »⁸ ne se basent, au total, que sur quatre données salariales (voir colonne 7 indiquant le nombre d'observation par modalité dans le Tableau 2 ci-après). En effet, les primes importantes, situées entre 16% et 43% (voir colonne 2 du Tableau 2), qui sont liées aux domaines « Autres activité », « Acquisition » et « Logistique » sont, malgré leur significativité statistique, difficiles à interpréter car leur calcul se base sur un nombre d'observations trop restreint. En excluant ces trois domaines d'activité mentionnés, les différences par rapport au « Service clientèle » qui représente la catégorie modale se situent entre -4.6% (« Logistique à la réception ») et +6.2% (« Service du personnel »).

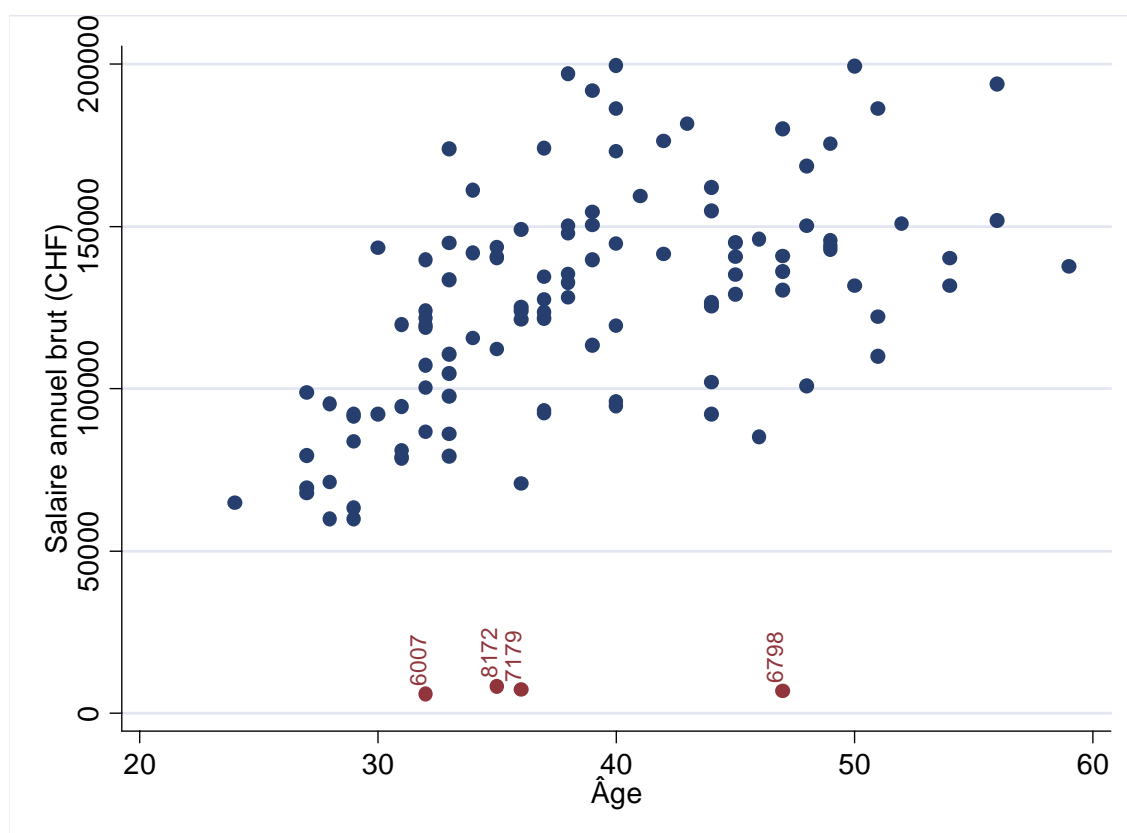
⁸ Dans le rapport de l'OFCOM, les différences en % ont été calculées en multipliant le logarithme naturel par 100. Par contre, pour les valeurs logarithmiques, qui s'élèvent par exemple à 0,625 dans le cas de la « Logistique d'expédition », l'équivalent en % se monte en réalité à 86.7%. Ce qui reviendrait, toutes choses étant égales par ailleurs, presque à un doublement du salaire.

Tableau 2 Résultats de l'analyse de régression (Référence= catégorie modale)

| colonne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------|--|
| quantile à | Paramètres en ln 10% | Paramètres en % 10% | ln 25% | ln 50% | ln 75% | ln 90% | N | part de la plus grande entreprise en % |
| Âge | 0.0425*** (0.0000) | | 0.0424*** (0.0000) | 0.0418*** (0.0000) | 0.0374*** (0.0000) | 0.0306*** (0.0000) | | |
| Âge au carré/1000 | -0.4337*** (0.0000) | | -0.4402*** (0.0000) | -0.4410*** (0.0000) | -0.3874*** (0.0000) | -0.3093*** (0.0000) | | |
| Taux d'occupation | -0.0000 (0.8656) | 0.0% | -0.0002** (0.0499) | -0.0008*** (0.0000) | -0.0019*** (0.0000) | -0.0039*** (0.0000) | | |
| Ancienneté | 0.0084*** (0.0000) | | 0.0064*** (0.0000) | 0.0044*** (0.0000) | 0.0020*** (0.0003) | 0.0001 (0.9235) | | |
| Ancienneté au carré/1000 | -0.1894*** (0.0000) | | -0.1315*** (0.0000) | -0.0858*** (0.0000) | -0.0196 (0.2840) | 0.0412* (0.0791) | | |
| Homme (Référence) | | | | | | | 7255 | 94% |
| Femme | -0.0535*** (0.0000) | -5.2% | -0.0502*** (0.0000) | -0.0620*** (0.0000) | -0.0788*** (0.0000) | -0.0933*** (0.0000) | 4830 | 97% |
| Non cadre (Référence) | | | | | | | 11969 | 96.0% |
| Cadre inférieur | 0.0172 (0.4561) | 1.7% | 0.0291* (0.0714) | 0.0393*** (0.0014) | 0.0550*** (0.0003) | 0.0422** (0.0295) | 116 | 44.0% |
| Service clientèle (Référence) | | | | | | | 3837 | 96.3% |
| Logistique à la réception | -0.0476 (0.1122) | -4.6% | -0.0115 (0.6180) | -0.0196 (0.2666) | -0.0369* (0.0899) | -0.0280 (0.3348) | 50 | 88.0% |
| Production, opération | 0.0419*** (0.0000) | 4.3% | 0.0383*** (0.0000) | 0.0433*** (0.0000) | 0.0367*** (0.0000) | 0.0335*** (0.0000) | 3761 | 96.4% |
| Marketing distribution | -0.0192* (0.0559) | -1.9% | 0.0202*** (0.0029) | 0.0394*** (0.0000) | 0.0494*** (0.0000) | 0.0549*** (0.0000) | 999 | 91.3% |
| Logistique à l'expédition | 0.3562*** (0.0000) | 42.8% | 0.2959*** (0.0000) | 0.2396*** (0.0000) | 0.1877*** (0.0000) | 0.1283*** (0.0000) | 1 | 0.0% |
| Acquisition | 0.1514*** (0.0000) | 16.3% | 0.1346** (0.0426) | 0.0654 (0.1972) | 0.1852*** (0.0028) | 0.3273*** (0.0000) | 5 | 0.0% |
| R&D | 0.0374** (0.0201) | 3.8% | 0.0485*** (0.0000) | 0.0239*** (0.0065) | 0.0156 (0.1478) | 0.0376*** (0.0080) | 247 | 88.3% |
| Service du personnel | 0.0599*** (0.0001) | 6.2% | 0.0471*** (0.0000) | 0.0280*** (0.0005) | 0.0146 (0.1407) | 0.0100 (0.4373) | 279 | 95.3% |
| Informatique | 0.0515*** (0.0000) | 5.3% | 0.0480*** (0.0000) | 0.0431*** (0.0000) | 0.0418*** (0.0000) | 0.0363*** (0.0000) | 1133 | 94.3% |
| Tâches de soutien | 0.0200** (0.0110) | 2.0% | 0.0198*** (0.0003) | 0.0194*** (0.0000) | 0.0184*** (0.0001) | 0.0240*** (0.0001) | 1770 | 96.8% |
| Autres | -0.2695*** (0.0000) | -23.6% | -0.3455*** (0.0017) | -0.0986*** (0.0000) | -0.1627*** (0.0001) | 0.0937** (0.0000) | 3 | 0.0% |
| Connaissance professionnelles (Référence) | | | | | | | 7014 | 97.6% |
| Travail exigeant, difficile | 0.2252*** (0.0000) | 25.3% | 0.2412*** (0.0000) | 0.3328*** (0.0000) | 0.3787*** (0.0000) | 0.4458*** (0.0000) | 47 | 0.0% |
| Travail qualifié autonome | 0.0795*** (0.0001) | 8.3% | 0.1033*** (0.0000) | 0.1502*** (0.0000) | 0.1984*** (0.0000) | 0.2799*** (0.0000) | 1647 | 84.0% |
| Travail simple et répétitif | -0.0851*** (0.0000) | -8.2% | -0.0944*** (0.0000) | -0.1170*** (0.0000) | -0.1362*** (0.0000) | -0.1407*** (0.0000) | 3377 | 98.2% |
| Apprentissage (Référence) | | | | | | | 5547 | 96.2% |
| Université/HES | 0.3129*** (0.0000) | 36.7% | 0.3102*** (0.0000) | 0.2642*** (0.0000) | 0.2108*** (0.0000) | 0.1381*** (0.0000) | 1511 | 91.6% |
| Haute formation professionnelle | 0.1778*** (0.0000) | 19.5% | 0.1866*** (0.0000) | 0.1908*** (0.0000) | 0.2053*** (0.0000) | 0.2182*** (0.0000) | 4020 | 97.2% |
| Maturité | -0.0902** (0.0264) | -8.6% | -0.0712** (0.0150) | -0.0792*** (0.0004) | -0.0652** (0.0188) | -0.0378 (0.3080) | 33 | 0.0% |
| École obligatoire | -0.1014*** (0.0000) | -9.6% | -0.1137*** (0.0000) | -0.1114*** (0.0000) | -0.0981*** (0.0000) | -0.1173*** (0.0000) | 944 | 97.0% |
| Autres | -0.2784*** (0.0000) | -24.3% | -0.0950*** (0.0000) | -0.2548*** (0.0000) | 0.0406 (0.1517) | -0.3255*** (0.0153) | 30 | 0.0% |
| Mittelland (Référence) | | | | | | | 4936 | 98.8% |
| Région lémanique | -0.0538*** (0.0000) | -5.2% | -0.0366*** (0.0000) | -0.0278*** (0.0000) | -0.0211*** (0.0000) | -0.0089 (0.1129) | 1959 | 92.1% |
| Nord-Ouest | -0.0634*** (0.0000) | -6.1% | -0.0471*** (0.0000) | -0.0347*** (0.0000) | -0.0321*** (0.0000) | -0.0180* (0.0565) | 535 | 90.3% |
| Zurich | -0.0180*** (0.0031) | -1.8% | -0.0175*** (0.0000) | -0.0200*** (0.0000) | -0.0244*** (0.0000) | -0.0105** (0.0428) | 2406 | 88.9% |
| Suisse orientale | -0.0187** (0.0141) | -1.9% | -0.0269*** (0.0000) | -0.0262*** (0.0000) | -0.0272*** (0.0000) | -0.0246*** (0.0001) | 1309 | 99.8% |
| Suisse centrale | 0.0000 (0.9995) | 0.0% | -0.0169* (0.0505) | -0.0251*** (0.0001) | -0.0399*** (0.0000) | -0.0474*** (0.0000) | 402 | 99.3% |
| Tessin | -0.0456*** (0.0000) | -4.5% | -0.0340*** (0.0000) | -0.0281*** (0.0000) | -0.0212*** (0.0028) | -0.0124 (0.1793) | 538 | 100.0% |
| Constante | 10.1738*** | | 10.2867*** | 10.4575*** | 10.7452*** | 11.1515*** | | |
| Observations | 12085 | | 12085 | 12085 | 12085 | 12085 | | |
| N entreprise | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| Pseudo R2 | 0.3011 | | 0.4439 | 0.5154 | 0.5242 | 0.5077 | | |

En consultant les résultats de la régression retranscrits dans le tableau 2 , on ne peut manquer d'être étonné par le fait que les **cadres inférieurs**, même au niveau du premier décile, ne gagnent pas significativement plus (probabilité > 10%) que les personnes qui n'ont aucune fonction d'encadrement. On constate également que les cadres inférieurs de la plus grande entreprise ne représentent que 44% de tous les cadres inférieurs inclus dans l'échantillon.

Après vérification des données, nous avons pu identifier 4 cadres parmi les 116 cadres de l'échantillon dont les salaires annuels bruts n'étaient probablement pas correctement saisis car ils se situaient entre 6'000 et 8'000 CHF. Le graphique suivant met en évidence ces données aberrantes.



En n'excluant que ces 4 données⁹ de l'analyse de régression, on constate qu'au premier décile, les cadres inférieurs gagnent, *ceteris paribus*, 6.9% de plus que les personnes n'ayant aucune fonction d'encadrement.

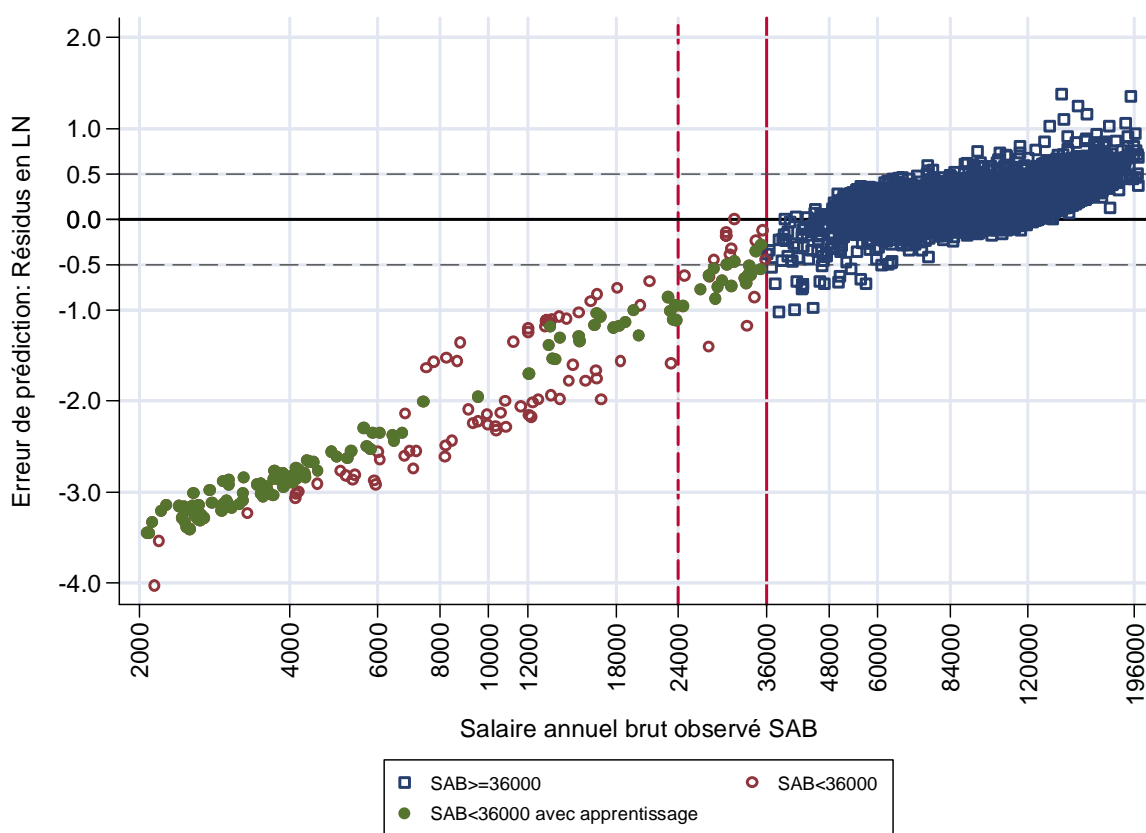
4. Les données aberrantes

Il nous semble également important de se poser la question des 205 données dans l'échantillon de régression dont le salaire se situe entre 2'000-36'000 CHF. En effet, une fois ces données exclues, le

⁹ Il s'agit des données FDA_ID, 18915, 18920, 18926, 18935

pseudo R^2 (indicateur du pouvoir explicatif du modèle) pour le premier décile passe de 0.30 à 0.52 et le R^2 ajusté pour la régression OLS double en s'élevant de 39% à 78%. Si nous partageons l'idée qu'au niveau statistique il n'existe pas de critères objectifs pour fixer un seuil du SAB pertinent pour exclure une partie des données considérées comme aberrantes, en revanche, la simple visualisation des erreurs de prédiction en fonction des salaires observés, légitime la fixation d'un seuil d'exclusion (voir Figure 9). Plus les résidus s'approchent de l'axe=0 plus la prédiction est précise.

Figure 9 Erreurs de prédiction au premier décile



Il est également intéressant de constater qu'au niveau de l'échantillon de régression, 59% des personnes dont le salaire se situe au-dessous de 36'000 ont achevé un apprentissage tandis qu'au niveau de l'échantillon global, la part de ces personnes ne s'élève qu'à 45.9%.

De ce point de vue, il nous semble préférable d'écarter de l'analyse les données qui semblent peu fiables ou, tout au moins, de comparer l'impact de leur absence ou de leur présence sur l'estimation. Quoi qu'il en soit, nous devons avouer que nous avons été surpris de l'ampleur de l'influence que ces données exercent sur la qualité de l'estimation.

Étant donné qu'il existe un contrat collectif de travail, nous recommandons également d'inclure dans les critères de plausibilité des données retenues, les salaires minimaux qui figurent dans cette

convention. A titre d'exemple, toutes les données fournies par la plus grande entreprise dont l'équivalent du salaire annuel brut, en termes de salaire mensuel, se situe au-dessous du salaire minimal de base le plus bas devraient être exclues de l'analyse. De cette manière, la majeure partie des 350 observations situées au-dessous de 36'000 serait exclue de l'établissement des salaires d'usage. En effet, en terme annuel, le salaire mensuel minimal de base s'élève à plus de 45'000 CHF (soit 13 fois 3'500 CHF, Funktionsstufe 1, CCT¹⁰ Swisscom, état 1.1.2004). A juste titre, l'OFCOM a demandé des précisions aux fournisseurs concernant ces observations. Elles laissent penser qu'il s'agit d'observations (par exemple personnel auxiliaire, étudiants exerçant une activité de durée non déterminée, etc.) qui, dans le cas de la plus grande entreprise, ne font probablement même pas partie du champ d'application de la CCT. Néanmoins, étant donné qu'il est impossible d'établir des salaires usuels pour ces catégories particulières de personnes et afin de diminuer la charge de travail de tous les participants à l'enquête, nous proposons d'exclure ces catégories d'une future enquête. Par conséquent, il nous semble impératif de spécifier les personnes à exclure de l'enquête en les mentionnant explicitement dans les explications intégrées au début de chaque questionnaire¹¹.

Afin d'avoir une idée de l'impact des données situées au-dessous d'un salaire brut annuel de 40'000 sur l'estimation, nous avons utilisé la mesure de Cook's D¹² qui combine l'erreur de prédiction (résidu, voir Figure 9) et la force représentant la singularité d'une donnée salariale par rapport aux variables servant de prédicteurs. Plus la valeur de Cook est élevée, plus l'estimation est influencée par l'observation en question. Les lignes rouges verticales tracées dans les deux graphiques regroupés sous la Figure 10 montrent le seuil de 36'000 CHF tandis que les lignes horizontales indiquent la limite¹³ à partir de laquelle les valeurs méritent une attention particulière.

L'immense majorité des valeurs extrêmes représentées par les points rouges, qui dépassent les limites qui viennent d'être mentionnées, se concentrent au-dessous de 36'000 CHF¹⁴. Il serait également possible de n'exclure que les données salariales au-dessous de 24'000 car une partie des salaires entre 24'000-36'000 ont une valeur du Cook's D qui est en fait inférieure à la valeur limite tracée par la ligne

¹⁰ CCT = Contrat collectif de travail

¹¹ A ce propos, on peut se référer, à titre d'exemple, aux "indications importantes" figurant dans le questionnaire de l'OFS au niveau de l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2004: "... sont exclues de l'enquête (les apprentis et les stagiaires, les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail, le personnel rémunéré uniquement à la commission, le personnel placé par des entreprises de travail temporaire, travailleurs à domicile etc.) ..."

¹² Voir Cook, R.D., (1977), Detection of influential observations in linear regression, *Technometrics* 19, p 15-18

¹³ A défaut de critères absolus, cette limite ou valeur pragmatique (rule of thumb) se calcule en divisant le chiffre 4 par le nombre d'observations dans l'échantillon.

¹⁴ En tout 292 (2.4%) de 12'085 salaires ont une valeur de Cook's D supérieure à la valeur limite dont 186 (63.7%) se trouvent au-dessous de 36'000 CHF.

horizontale dans la Figure 10 (voir les points cerclés en bleu clair dans la partie inférieure de la figure 10). Ce seuil représente une mesure statistique qui vise à éliminer des observations peu plausibles et d'un poids démesuré, mais ne constitue en aucun cas une norme salariale (salaire minimum).

En tant que telle, l'amélioration significative du pouvoir explicatif de modèle obtenue par l'exclusion d'environ 1.7% seulement des données salariales (SAB<36'000) est sans doute à saluer. Cependant, le fait qu'il double carrément pour s'établir finalement à 78% révèle, ou confirme tout simplement, que l'estimation se base en majorité sur les données d'une seule entreprise et non pas celles de l'ensemble de la branche. En règle générale, le pouvoir explicatif (R^2) des estimations de ce type reposant sur les données d'une branche se situe entre 30% et 60%. Le montant élevé du R^2 obtenu dans ce cas, ainsi que la corrélation étroite entre le niveau de formation et le niveau d'exigence du poste que nous avons décelé auparavant, laissent supposer que les données livrées par la plus grande entreprises concernant ces deux caractéristique ont été construites à partir d'une seule variable, déterminante pour la fixation des salaires¹⁵. Ainsi, et vu le poids de la plus grande entreprise, les salaires estimés, quelle que soit l'approche utilisée, reflètent forcément plus la politique salariale de celle-ci que les salaires en usage de la branche.

De plus, et comme le tableau 3 permet de s'en convaincre, en raison de l'absence des données de trois des quatre plus grandes entreprises du secteur, la part des personnes employées par le plus grand employeur passe de 36.5% à 88.9% dans la région de Zurich. De même, le tableau 3 met en évidence que la prime salariale calculée, toutes choses égales par ailleurs, pour un employé habitant le canton du Tessin, est fondée à 100% sur les données livrées par la plus grande entreprise du secteur.

¹⁵ Au niveau de la plus grande entreprise, en incluant que le niveau de formation, l'ancienneté et l'âge dans le modèle d'estimation (OLS, SAB>24'000 CHF) on arrive à expliquer 74% (R^2 ajusté) de la variance des salaires observés.

Figure 10 Distribution de la mesure de Cook's D en fonction du salaire observé SAB

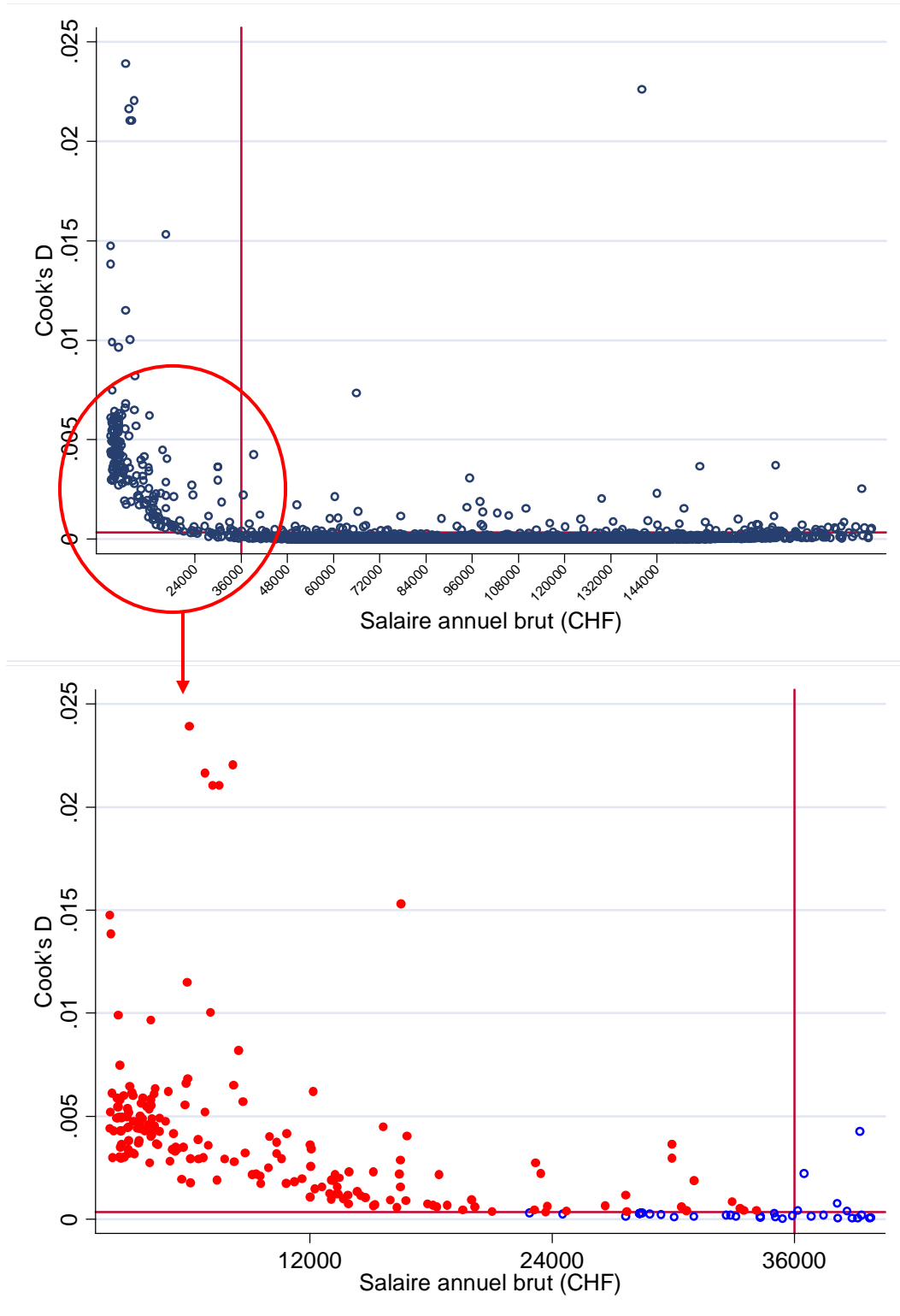
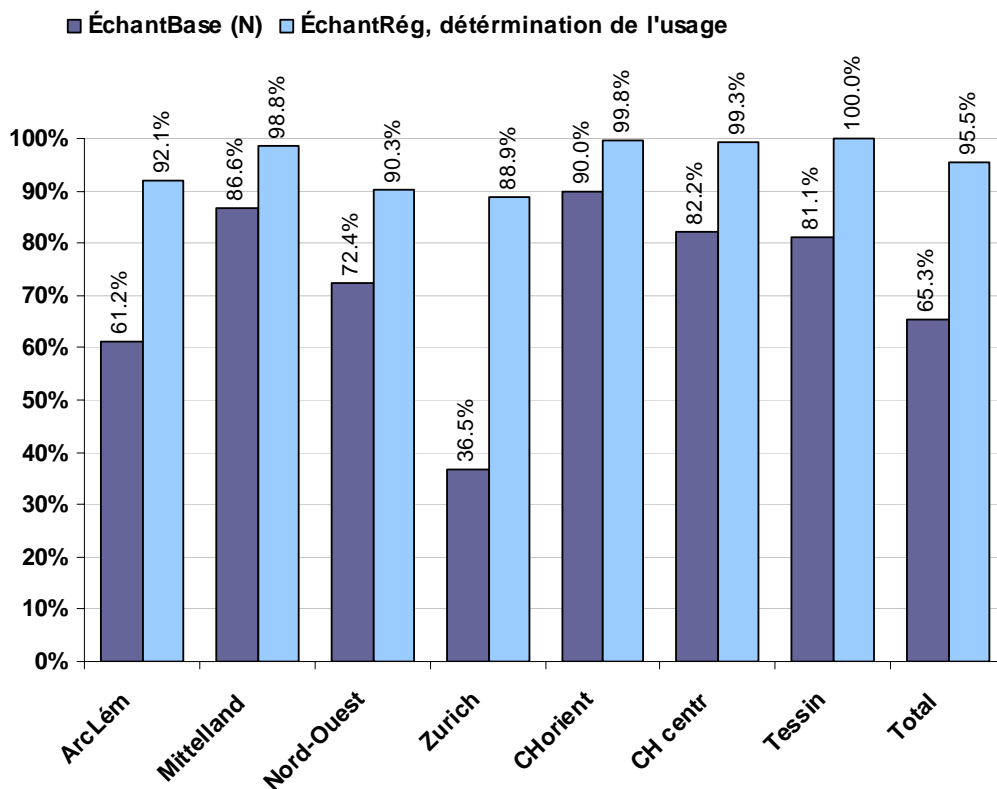


Tableau 3 Poids de la plus grande entreprise dans les échantillons en fonction de la région



5. Remarques concernant l'inclusion de la variable sexe dans l'estimation

Le fait d'intégrer, dans le modèle d'estimation, la variable relative au genre des personnes employées conduit nécessaire à évaluer des salaires en usage différenciés selon le sexe ! Ainsi, l'estimation d'un salaire féminin reproduira les inégalités sexo-spécifique¹⁶ existantes sur le marché ce qui est clairement contraire à la constitution fédérale qui interdit toute pratique discriminatoire. L'exclusion du sexe de l'estimation n'affecte que marginalement le R² ajusté (OLS¹⁷) qui diminue de 0.8% pour s'établir à 75.8%.

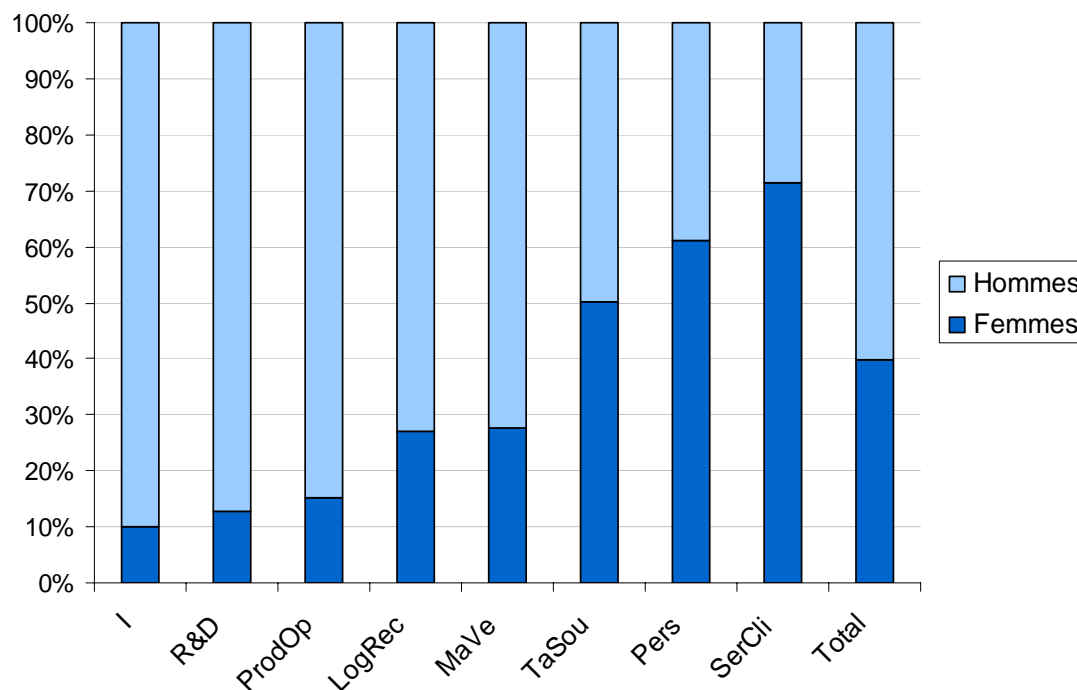
En général, ceci s'explique en grande partie par la ségrégation sexuelle qui se manifeste soit au niveau de la position hiérarchique soit au niveau des professions exercées comme le rapport final de l'OFCOM le souligne d'ailleurs lui-même (cf. page 19). En effet, ainsi que la figure 11 le met en évidence, les hommes occupent avant tout des professions liées au domaine technique tandis que les

¹⁶ Dans le sens juridique, le terme discrimination ne s'applique pas au niveau d'une branche. Cependant, plusieurs études démontrent que, en terme de salaire, l'inégalité sexo-spécifique dans une branche est avant tout le résultat de l'inégalité à l'intérieur des entreprises et non entre les entreprises d'une branche.

¹⁷ L'estimation se base sur un échantillon épuré des salaires au-dessous de 24'000 CHF, N=11'913

femmes se concentrent plutôt dans les activités de service. En ne retenant pas le sexe dans le modèle d'explication (voir modèle II Tableau 4), les variables relatives aux domaines d'activité (ou du niveau hiérarchique) se substituent en partie à la variable relative au genre. Par conséquent, les différences de primes associées (voir modèles II et III Tableau 4), *ceteris paribus*, aux domaines d'activité dominés par les femmes, tels que le service clientèle (référence) et le service du personnel, baissent tandis que celles liées aux domaines d'activité dominés par les hommes, comme l'informatique, la recherche et la production, augmentent.

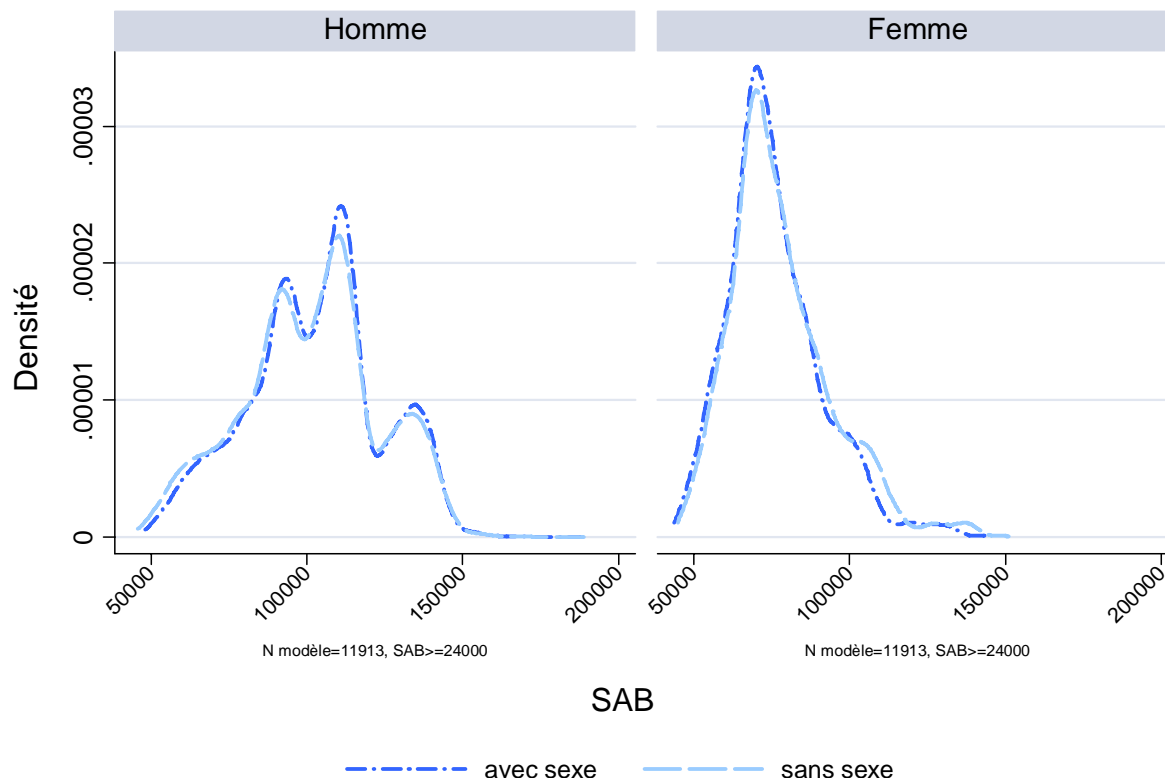
Figure 11 Répartition du sexe par domaines d'activité



N modèle =11913, SAB>=24000

La Figure 12 compare les deux distributions de salaires en fonction du sexe qui ont été estimées à partir de deux modèles d'estimation différents dont l'un inclut le sexe (voir ligne "avec sexe", modèle I) alors que l'autre l'exclut (voir ligne "sans sexe", modèle II). Le fait d'exclure le sexe du modèle d'estimation permet d'estimer un salaire en usage « asexué » pour toutes les personnes concernées. Il se situe en l'occurrence entre celui obtenu pour les hommes seulement et celui pour les femmes. Dans ce cas, la distribution salariale pour les hommes se déplace légèrement à gauche, sans que son allure générale en soit modifiée pour autant, et le salaire médian masculin diminue de 1.4% alors que la distribution salariale des femmes se déplace vers la droite ce qui se traduit par une hausse du salaire médian féminin de 2%.

Figure 12 Distributions des salaires estimés OLS



Si le premier décile est établi en tant que seuil au-dessous duquel le risque de sous-enchère salariale est tel qu'une analyse détaillée des rémunérations versées s'impose, l'exclusion du sexe du modèle n'a aucun impact sur le nombre total de personnes à examiner car, par définition, le premier décile départage pour chaque niveau de salaire les 10% les moins payés du reste des salariés. En revanche, ce qui change, selon le modèle d'estimation appliqué, c'est la part des hommes et des femmes dont le salaire se situe au-dessous du seuil de 10%. Dans le modèle II (voir Tableau 4 ci après) qui estime le salaire en usage en fonction du sexe, 10% des femmes et 10% des hommes se situent au-dessous du 1er décile tandis que dans le modèle III (exclusion du sexe), 8.3% des hommes et 12.6% des femmes reçoivent un salaire qui se situe dans la zone des salaires hors usage (voir colonnes « Total » de la Figure 13). Dans le cas où on opérerait pour le maintien du sexe dans le modèle d'explication (voir modèle II) et afin de ne pas reproduire les inégalités salariales liées au genre, le salaire de référence utilisé pour établir l'usage devrait être celui de la population masculine qui constitue, en terme salarial, le groupe privilégié, même s'il n'est pas nécessairement représentatif. Si les salaires versés aux femmes devaient correspondre aux salaires d'usage des hommes, établis au premier décile, la part des

femmes se trouvant au-dessous de ce seuil doublerait, passant de 10% à 21.6%, et le pourcentage total des salaires situés au-dessous du premier décile s'accroîtrait de 10% à 14.6%.

Figure 13 part des salaires dans l'entreprise se situant au dessous du 1^{er} décile du modèle III (exclusion du sexe, SAB >= 24000 CHF)

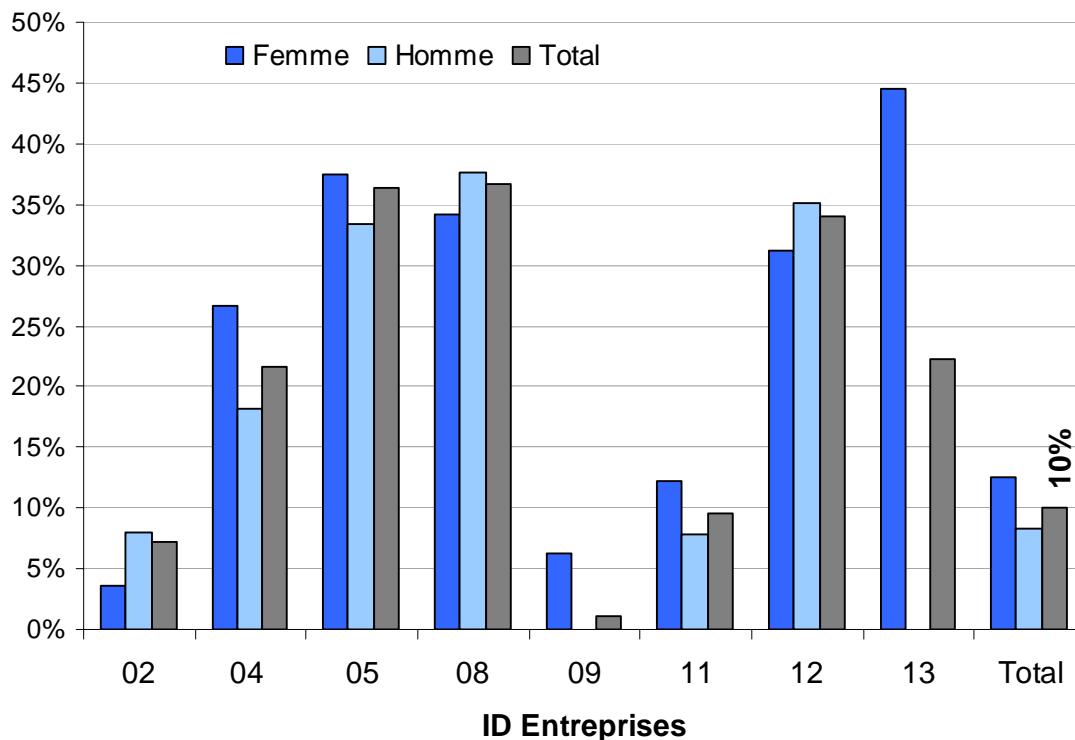


Tableau 4 Modèles d'estimation au premier décile

| Colonnes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------------------------|-----------------------------|-------|------|------------------------------|-----------------------|-----------|------|
| Modèle | I | | | II | III | II et III | |
| Facteurs explicatifs | Rapport OFCOM SAB>=2'000 | | | Expertise OUE SAB>=24'000 | | % | N |
| quantile à | 10% | % | N | 10% | 10% | | |
| Âge | 0.043 *** (0.000) | | | 0.04 *** (0.000) | | | |
| Âge^2/1000 | -0.434 *** (0.000) | | | -0.404 *** (0.000) | | | |
| Taux d'occupation | 0 (0.866) | | | 0 (0.408) | | | |
| Ancienneté | 0.008 *** (0.000) | | | 0.01 *** (0.000) | | | |
| Ancienneté^2/1000 | -0.189 *** (0.000) | | | -0.216 *** (0.000) | | | |
| Hommes | ref. | 60.0% | 7255 | ref. | ref. asexuée | 60.3% | 7183 |
| Femme | -0.053 *** (0.000) | 40.0% | 4830 | -0.047 *** (0.000) | | 39.7% | 4730 |
| Non cadre | ref. | 99.0% | | ref. | ref. | | |
| Cadre inférieur | 0.017 (0.456) | 1.0% | 116 | 0.062 ** (0.002) | 0.056 ** (0.004) | 0.9% | 112 |
| Service clientèle | ref. | 31.8% | | ref. | ref. | | |
| Logistique à la réception | -0.048 (0.112) | 0.4% | 50 | -0.013 (0.621) | -0.012 (0.641) | 0.4% | 48 |
| Production, opération | 0.042 *** (0.000) | 31.1% | 3761 | 0.036 *** (0.000) | 0.049 *** (0.000) | 31.5% | 3753 |
| Marketing distribution | -0.019 (0.056) | 8.3% | 999 | 0.037 *** (0.000) | 0.039 *** (0.000) | 7.9% | 938 |
| Logistique à l'expédition | 0.356 *** (0.000) | 0.0% | 1 | 0.346 *** (0.000) | 0.379 *** (0.000) | 0.0% | 1 |
| Acquisition | 0.151 *** (0.000) | 0.0% | 5 | 0.14 *** (0.000) | 0.12 *** (0.000) | 0.0% | 5 |
| R&D | 0.037 * (0.020) | 2.0% | 247 | 0.056 *** (0.000) | 0.06 *** (0.000) | 2.0% | 241 |
| Service du personnel | 0.06 *** (0.000) | 2.3% | 279 | 0.059 *** (0.000) | 0.051 *** (0.000) | 2.3% | 278 |
| Informatique | 0.052 *** (0.000) | 9.4% | 1133 | 0.05 *** (0.000) | 0.059 *** (0.000) | 9.5% | 1128 |
| Tâches de soutien | 0.02 * (0.011) | 14.7% | 1770 | 0.017 * (0.012) | 0.012 (0.076) | 14.7% | 1749 |
| Autres | -0.269 *** (0.000) | 0.0% | 3 | -0.302 *** (0.000) | -0.309 *** (0.000) | 0.0% | 3 |
| Connaissance prof. | ref. | 58.0% | 7014 | ref. | ref. | 58.0% | 6909 |
| Travail exigeant, difficile | 0.225 *** (0.000) | 0.4% | 47 | 0.166 *** (0.000) | 0.179 *** (0.000) | 0.4% | 47 |
| Travail qualifié autonome | 0.08 *** (0.000) | 13.6% | 1647 | 0.047 ** (0.008) | 0.064 *** (0.000) | 13.7% | 1632 |
| Travail simple et répétitif | -0.085 *** (0.000) | 27.9% | 3377 | -0.085 *** (0.000) | -0.091 *** (0.000) | 27.9% | 3325 |

EXPERTISE COMPLEMENTAIRE , Prof. Yves Flückiger et Roman Graf
 "ERHEBUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN FERNMELDEDIENSTANBIETERINNEN"

| Colonnes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------|-----------------------------|-------|------|------------------------------|-----------------------|-----------|------|
| Modèle | I | | | II | III | II et III | |
| Facteurs explicatifs | Rapport OFCOM SAB>=2'000 | | | Expertise OUE SAB>=24'000 | | % | N |
| quantile à | 10% | % | N | 10% | 10% | | |
| Apprentissage | ref. | 45.9% | 5547 | ref. | ref. | 45.7% | |
| Université/HES | 0.313 *** (0.000) | 12.5% | 1511 | 0.338 *** (0.000) | 0.338 *** (0.000) | 12.6% | 1496 |
| Haute formation professionnelle | 0.178 *** (0.000) | 33.3% | 4020 | 0.172 *** (0.000) | 0.18 *** (0.000) | 33.5% | 3988 |
| Maturité | -0.09 * (0.026) | 0.3% | 33 | -0.058 (0.103) | -0.05 (0.156) | 0.3% | 32 |
| École obligatoire | -0.101 *** (0.000) | 7.8% | 944 | -0.102 *** (0.000) | -0.101 *** (0.000) | 7.8% | 923 |
| Autres | -0.278 *** (0.000) | 0.3% | 30 | -0.314 *** (0.000) | -0.345 *** (0.000) | 0.3% | 30 |
| Mittelland | ref. | 40.8% | 4936 | ref. | ref. | 41.0% | 4883 |
| Région lémanique | -0.054 *** (0.000) | 16.2% | 1959 | -0.03 *** (0.000) | -0.032 *** (0.000) | 16.0% | 1904 |
| Nord-Ouest | -0.063 *** (0.000) | 4.4% | 535 | -0.054 *** (0.000) | -0.045 *** (0.000) | 4.4% | 528 |
| Zurich | -0.018 ** (0.003) | 19.9% | 2406 | -0.009 (0.076) | -0.009 (0.072) | 19.9% | 2367 |
| Suisse orientale | -0.019 * (0.014) | 10.8% | 1309 | -0.02 ** (0.002) | -0.024 *** (0.000) | 10.9% | 1303 |
| Suisse centrale | 0 (1.000) | 3.3% | 402 | -0.006 (0.541) | -0.008 (0.443) | 3.4% | 402 |
| Tessin | -0.046 *** (0.000) | 4.5% | 538 | -0.038 *** (0.000) | -0.044 *** (0.000) | 4.4% | 526 |
| Constante | 10.174 *** | | | 10.227 *** | 10.189 *** | | |
| | (0.000) | | | (0.000) | (0.000) | | |
| Pseudo R ² | 0.301 | | | 0.513 | 0.508 | | |
| Observations | 12085 | | | 11913 | 11913 | | |
| N entreprise | 8 | | | 8 | 8 | | |

Les nombres entre parenthèses représentent la probabilité des t-statistiques.(p>|t|)

* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

6. Estimation des salaires en usage à l'aide des effets fixes d'entreprise par région

La méthode que nous allons appliquer aux données fournies par l'OFCOM est celle utilisée par le calculateur du canton de Genève (www.unige.ch/ogmt) et par celui de l'Union Syndicale Suisse (www.salaire-uss.ch)¹⁸. Elle repose sur une régression OLS qui inclut des effets fixes d'entreprise. Elle part du constat que les primes liées aux caractéristiques individuelles des employés, telles que le niveau de formation etc., sont identiques dans toute la branche et que les différences de salaires observées, *ceteris paribus*, sont le résultat des différences structurelles des entreprises.

La méthode mesure l'influence spécifique que chaque entreprise exerce sur le salaire de ses employés en l'isolant de l'influence salariale leurs caractéristiques individuelles. En d'autres termes, l'effet d'entreprise correspond à la différence de rémunération qu'un individu - ayant un profil d'emploi identique - percevrait selon l'entreprise qui l'emploie. En classant ces effets fixes d'entreprise par ordre décroissant, on obtient une distribution des primes salariales qui vont de l'entreprise qui, pour un profil d'emploi identique, rémunère le mieux son personnel à celle qui le rémunère le moins, toutes choses égales par ailleurs.

Etant donné le faible nombre d'entreprises disponibles dans l'échantillon final utilisé pour les régressions, nous avons décidé de diviser les entreprises en leurs unités régionales afin d'obtenir des effets fixes d'entreprise par région (le numéro d'identification à deux chiffres à la fin du nom de l'unité régionale désigne l'entreprise mère). Cela nous a permis ainsi d'obtenir 25 effets d'unités régionales au lieu de 8 effets d'entreprise (voir Tableau 5 ci-après).

L'équation des salaires contient les effets isolés (par rapport à un profil de référence) liés aux caractéristiques individuelles des employés et ceux spécifiques aux entreprises. Elle permet de calculer le salaire en usage d'un profil d'emploi courant en additionnant les effets associés au niveau de formation, aux qualifications requises pour le poste, à la position hiérarchique, à l'âge, à l'ancienneté, au domaine d'activité exercé aux effets spécifique liés à l'entreprise considérée. On constate que, **pour un profil identique**, les primes salariales se situent entre +23%, versée par l'unité la plus généreuse « Mittelland_09 » et - 26% correspondant à l'unité régionale (ArcLém_08) qui rémunère le moins bien son personnel toutes choses égales par ailleurs.

¹⁸ A part la variable liée au sexe et celle associée à la région (qui a été substituée par les unités locales d'entreprise, voir ci-après) nous avons maintenu toutes les variables dans le modèle.

Tableau 5 Effets fixes d'entreprise (unités régionales) triés par ordre décroissant

L'effet fixe (la prime) de l'entreprise moyenne est égal à 0%.

| Unités régionales | Effets (LN~%) | fixes % cumulatif des employés | N par régionales | Poids des unités régionales | cumulatif unités |
|----------------------|------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| Mittelland_02 | 35% | 0% | 3 | 4% | |
| Mittelland_09 | 23% | 0% | 33 | 8% | |
| Nord-Ouest_02 | 20% | 0% | 6 | 12% | |
| Zurich_09 | 19% | 1% | 49 | 16% | |
| ArcLém_02 | 17% | 1% | 27 | 20% | |
| Zurich_02 | 11% | 2% | 127 | 24% | |
| Zurich_04 | 9% | 2% | 4 | 28% | |
| ArcLém_09 | 9% | 2% | 7 | 32% | |
| Mittelland_04 | 2% | 2% | 24 | 36% | |
| CH centr_02 | 2% | 2% | 3 | 40% | |
| Mittelland_11 | 1% | 43% | 4823 | 44% | |
| ArcLém_04 | 0% | 43% | 9 | 48% | |
| CH centr_11 | 0% | 46% | 399 | 52% | |
| Zurich_11 | -1% | 64% | 2101 | 56% | |
| ArcLém_11 | -1% | 79% | 1765 | 60% | |
| CHorient_11 | -1% | 90% | 1300 | 64% | |
| Nord-Ouest_11 | -2% | 94% | 478 | 68% | |
| Tessin_11 | -2% | 98% | 526 | 72% | |
| Zurich_13 | -10% | 98% | 18 | 76% | |
| Zurich_08 | -11% | 98% | 15 | 80% | |
| CHorient_08 | -17% | 98% | 3 | 84% | |
| Zurich_12 | -20% | 99% | 53 | 88% | |
| Nord-Ouest_08 | -22% | 99% | 44 | 92% | |
| ArcLém_05 | -22% | 99% | 11 | 96% | |
| ArcLém_08 | -26% | 100% | 85 | 100% | |

N modèle =11913, SAB>24000

Les effets fixes indiqués **en rouge** sont établis sur un nombre insuffisant de données (N<10)

Les unités régionales indiquées **en gras et en noir** correspondent à celles de la **plus grande entreprise**.

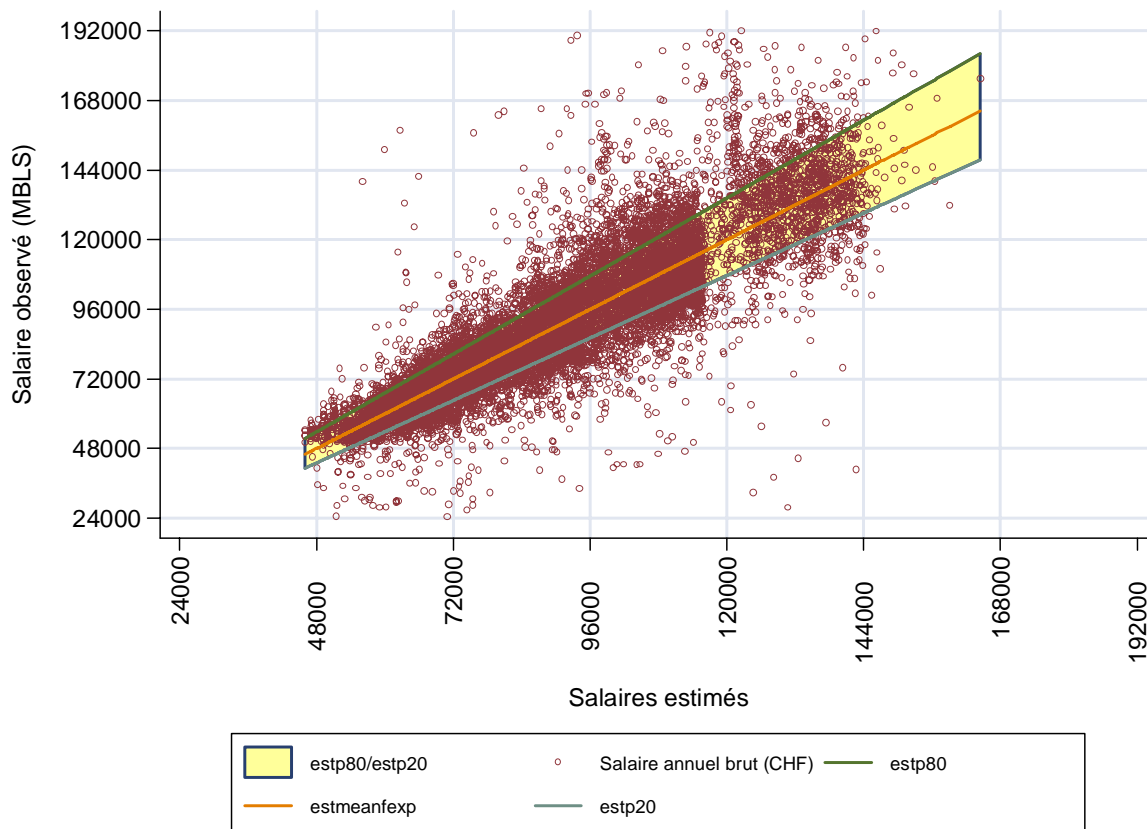
En général, la méthode dite des « effets fixes » permet d'établir des salaires en usage à condition de disposer de plus de 10 entreprises par région. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour les données de l'OFCOM. Afin de trouver une solution pour atténuer le poids de la plus grande entreprise dans l'établissement des salaires d'usage, comme l'a souhaité l'OFCOM, nous avons néanmoins appliqué cette approche, même si les conditions de son application ne sont pas optimales. De plus, compte tenu du fait que la plus grande entreprise représente 96% des données de l'échantillon d'estimation, l'atténuation de son poids que nous proposons ne peut avoir qu'un effet limité. En effet, le niveau général des salaires reste très largement déterminé par cette entreprise dominante. A titre d'exemple, nous avons exclu 5 unités régionales à chaque extrême de la distribution des primes afin de pouvoir

estimer des salaires en usage représentant 60% des entreprises situées au milieu de la distribution. L'intervalle en jaune (voir Figure 14) désigne la zone des salaires en usage. Le choix des seuils délimitant cette zone des salaires en usage reste un choix purement politique. 17.3 % (2'060 de 11'913) des salaires observés se situent au-dessous et 17.4 % (2'079 de 11'913) au-dessus de la zone des salaires *en usage*.

Si la méthode d'estimation à l'aide des effets fixes d'entreprise présente l'avantage de pouvoir atténuer, même si ce n'est que manière relativement marginale dans ce cas, le poids de la grande entreprise, elle ne permet pas en revanche d'établir des salaires en usage en fonction des régions car elle se heurte au nombre limité d'entreprises localisées dans chacune d'elles. La seule possibilité pour remédier à ce problème serait de diviser les entreprises de l'échantillon en unités cantonales. Compte tenu du nombre très limité d'entreprises disponibles dans l'échantillon utilisé pour l'estimation, le choix de la méthode des régressions par quantile nous semble finalement justifié.

Néanmoins, si les salaires versés par les plus grandes entreprises dans leurs différentes régions d'implantation sont aussi peu hétérogènes que ne le sont ceux de la plus grande entreprise (+ ou - 2%), il nous semble légitime de se demander s'il ne serait pas judicieux de renoncer à établir des salaires usuels par région. Ainsi, et pour autant que nous disposions de données de qualité qui soient, de surcroît, complètes pour toutes les entreprises de l'échantillon qui représentent, rappelons-le, 95% des employé(e)s de la branche, le calcul d'un salaire en usage pour toute la Suisse constituerait une option qui mériterait d'être discutée. **Dans ce cas, l'application de la méthode des effets fixes nous semblerait plus avantageuse pour des raisons que nous avons déjà évoquées dans la partie théorique de notre expertise.**

Figure 14 Salaires observés par rapport à l'intervalle (zone en jaune) des salaires *en usage*



N modèle =11913, SAB>24000

3ème Partie

SEUILS DE SALAIRE DETERMINANT L'ABUS ET CONCLUSION

1. Réflexions sur la notion d'abus

En principe, les fournisseurs de services de télécommunication au bénéfice d'une concession doivent respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. De même, dans le cadre de l'octroi de la concession et en tant qu'autorité d'instruction l'OFCOM examine, lors de procédures de surveillance selon l'art. 58 de la loi sur les télécommunications (LTC), si les conditions de travail usuelles dans la branche sont respectées.

Le salaire, le temps de travail, et les vacances constituent le noyau dur des conditions de travail usuelles dont le respect est à examiner pendant la procédure d'octroi et à surveiller après l'octroi de la concession. Ils sont donc primordiaux pour l'évaluation. Comme nous l'avons déjà mentionné, notre expertise ainsi que les réflexions qui suivent se limite à l'analyse du salaire en usage dans le cadre de cette évaluation. En comparaison au temps de travail et à la durée des vacances en usage, l'établissement de critères quantitatifs permettant de délimiter l'usage de l'abus, en terme salarial, implique l'application de procédures statistiques complexes. Cela provient en particulier du fait que le salaire versé est une contrepartie du travail fourni et qu'il ne peut pas dès lors être déduit, sans autre forme de procès, de ce dernier qui n'est, pour différentes raisons, ni comparable d'un individu à l'autre ni évalué de la même manière par les différentes entreprises.

Si on veut établir un salaire en usage, il faut donc recourir à des déterminants de salaires qui caractérisent l'individu, le poste de travail qu'il occupe et l'entreprise qui l'emploie. Si l'on dispose d'un échantillon représentatif, la méthode de la régression permet d'établir une pratique salariale de la branche exprimée mathématiquement par une équation des salaires. Seule celle-ci permet d'estimer un salaire en usage pratiqué par la branche pour un profil d'emploi détaillé. L'établissement traditionnel d'un salaire minimal détermine un seuil inférieur pour toute une branche ou pour un ensemble d'employé(e)s très hétérogène et il ne protège contre une pratique salariale abusive que les personnes dont le salaire se situe déjà très près de ce seuil. Afin de pouvoir assurer une protection égale à chaque employée, quel que soit son niveau de salaire et son profil, il faudrait donc disposer d'un instrument qui permette d'établir, pour un profil spécifique donné, une fourchette des salaires en usage à respecter qui exclut les salaires extrêmes pratiqués dans la branche. Cette fourchette détermine le seuil inférieur et le seuil supérieur des salaires versés pour la majorité des employés ayant le même profil. Le fait de

mettre à disposition, sur demande des partenaires sociaux, un calculateur de salaires qui permette, à titre préventif, d'établir des salaires en usage individualisés ne peut que renforcer le respect, en terme salarial, des conditions de travail stipulées par la loi.

Une autre question qu'il est légitime de se poser concerne les motifs qui peuvent justifier l'exclusion des valeurs salariales extrêmes du calcul de l'usage. En effet, on pourrait prétendre qu'en fin de compte, toutes les rémunérations observées constituent en fait des salaires en usage ? A ce sujet, il est important de répéter, parce que ce malentendu reste encore très tenace et notre expérience le démontre, que tous les salaires observés sur le marché à un moment donné ne sont pas constitutifs de l'usage, certains pouvant être abusivement bas et d'autres exceptionnellement élevés. De ce point de vue, on peut procéder par analogie avec la Loi sur les cartels (LCart, RS 251) pour constater que tous les prix pratiqués sur le marché ne sont pas le reflet d'un fonctionnement efficace du marché et que des pratiques abusives peuvent y être observées qui sont contraires à la loi. Cela est notamment le cas d'entreprises dominantes sur leur marché (condition nécessaire) qui parviennent à en abuser (condition suffisante) pour imposer notamment des prix plus élevés que ce que le libre exercice de la concurrence serait susceptible de produire. Dans le cas du marché du travail, des lacunes peuvent aussi exister dans le fonctionnement du marché et elles sont susceptibles de se traduire par des salaires abusivement bas. Ces lacunes peuvent être liées notamment à une segmentation du marché du travail ou au pouvoir de monopsonne que certaines entreprises peuvent détenir sur leur marché local ou sectoriel. C'est pour cette raison, nous recommandons de fixer des seuils de salaire même différenciés. Celle-ci indique à l'autorité de surveillance à partir duquel moment elle est censé d'entamer une procédure préliminaire ou à partir du quel seuil un salaire est à considérer comme abusif. A titre d'exemple, on peut rappeler que l'OFCOM a choisi le seuil de 10% pour départager l'usage de l'abus. Il est évident que si un nombre important d'employés se situe déjà entre les seuils de 10% et 25%, la pression sur la structure des salaires de toute la branche est plus grande que s'il s'agit d'un nombre de salariés isolés dont le salaire se situent même au-dessous du seuil de 10%.

Il convient également de rappeler qu'il existe autant de salaires (ou plus précisément de fourchettes salariales) en usage qu'il y a de personnes ou de profils individuels différents au sein d'une entreprise. Dès lors, il est possible qu'une pratique de sous-enchère puisse être décelée dans une entreprise par rapport à une personne mais pas pour l'ensemble du personnel. Il convient de bien distinguer ces deux situations fondamentalement différentes en parlant, dans le premier cas, de sous-enchère et, dans le second, de sous-enchère abusive, voire abusive et répétée.

Afin de clarifier un certain nombre de notions, les distinctions suivantes sont nécessaires (voir également tableau " FORMALISATION DE LA PROBLEMATIQUE DES ABUS" en annexe) :

1. **Sous-enchère** : On parlera de sous-enchère lorsque le salaire obtenu par une personne se trouve au-dessous de la valeur inférieure d'une fourchette salariale calculée à partir du profil de la personne considérée¹⁹. Cette situation peut déboucher, à notre sens, sur une action devant les Prud'hommes ou un Tribunal de première instance mais elle ne constitue pas en soi une pratique que l'on peut qualifier de sous-enchère abusive essentiellement parce qu'elle est limitée à une personne ou, tout au plus, à quelques rares cas dans l'entreprise. Les cas d'actions en discrimination salariale ouvertes au titre de la Loi sur l'égalité (LEg, 151) peuvent être également assimilées à des situations de sous-enchère.
2. Une situation de **sous-enchère abusive** constitue une version plus stricte que le cas de figure précédent en ce sens que l'écart observé avec le salaire en usage est tel qu'il ne laisse planer aucun doute sur le fait que le salaire est significativement inférieur, d'un point de vue statistique, à la pratique usuelle qui aura été évaluée sur la base de l'équation des salaires par exemple ou, tout simplement, parce que l'entreprise verse un salaire qui se trouve au-dessous du minimum fixé par voie conventionnelle. En d'autres termes, l'écart observé entre le salaire pratiqué et la valeur minimale d'une fourchette salariale usuelle est suffisamment élevé pour qu'il exerce potentiellement une influence sur le niveau des salaires (cf. point 3). Notamment parce que cette situation touche plus d'une personne, ce en quoi la sous-enchère abusive se distingue de la notion de sous-enchère isolée définie au point 1.

Selon cette approche, une sous-enchère abusive est donc associée à un écart significatif entre le salaire observé et la valeur inférieure de la fourchette salariale. Celui-ci devrait être défini en *pourcent par rapport à cette valeur minimale* et non pas, comme on pourrait être tenté de le faire, en valeur absolue. Cet écart relatif pourrait être calculé, par exemple, en utilisant l'écart-type par rapport à la valeur inférieure de la fourchette salariale qui a été estimée. Cela permet de tenir compte à la fois de la qualité de l'estimation effectuée et de la plus ou moins grande homogénéité des pratiques salariales des entreprises actives dans le domaine concerné.

Si l'on adopte ce point de vue, il faut sans doute prendre la précaution de limiter cette marge à un seuil absolu, surtout pour les personnes les moins qualifiées et les plus bas salaires, au-dessous duquel toute pratique est constitutive d'une sous-enchère abusive. Pour définir ce

¹⁹ Selon la méthode dite de l'OLS simple avec effets fixes d'entreprises, cette fourchette peut être calculée de manière différente selon qu'elle recouvre 50%, 60% ou 80% des entreprises considérées. Il faut également rappeler que cette valeur minimale de la fourchette salariale ne doit en aucun cas être confondue avec les salaires minima susceptibles d'être fixés par voie conventionnelle. En effet, certaines conventions ne prévoient qu'un salaire minimum d'embauche, alors que la fourchette peut être calculée pour une personne qui peut se prévaloir de quelques années d'expérience ou d'ancienneté au sein d'une entreprise.

seuil, on peut évidemment se rapporter aux minima conventionnels lorsqu'ils existent. S'ils n'existent pas, alors il faut se référer aux normes d'assistance à partir desquelles une personne devient éligible à une prestation de l'aide sociale alors même qu'elle travaille à plein temps et ceci quelle que soit le secteur dans lequel elle est occupée. Dans ce cas, le seuil absolu devrait être naturellement fixé au-dessus des normes d'assistance afin de tenir compte des prélèvements fiscaux et des cotisations sociales et de s'assurer surtout que le fait de travailler reste suffisamment attractif par rapport à celui de bénéficier de l'aide sociale.

Dans le cas d'une sous-enchère salariale, différentes actions peuvent être envisagées. Tout d'abord, les concurrents de l'entreprise considérée pourraient actionner la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241) en l'accusant d'exercer à leur encontre une concurrence déloyale. Par ailleurs, et comme cela était le cas sous le point 1, une action devant les Prud'hommes est envisageable pour les travailleurs victimes d'une telle pratique. Compte tenu du potentiel de sous-enchère abusive et répétée que ce type de cas est susceptible de recouvrir, on peut penser que les Commissions tripartites devraient être en mesure d'entendre l'employeur concerné et de procéder, le cas échéant, à une enquête visant à vérifier que le marché ne se trouve pas affecté de manière suffisante pour que l'on se trouve en présence d'un cas relevant du point 3.

3. **Sous-enchère abusive et répétée** : cette notion ajoute une condition supplémentaire à ce qui vient d'être exposé qui est liée au caractère répétitif du comportement incriminé. Celui-ci peut être observé, à notre sens, au niveau d'une seule entreprise (bénéficiant d'une position dominante au sens de la Loi sur les cartels (LCD, RS 251) mais appliquée in casu au marché du travail pertinent pour cette entreprise) qui pratique des salaires qui sont, pour une majorité du personnel, manifestement inférieurs à la valeur la plus basse des différentes fourchettes salariales qui auront été estimées pour chaque profil individuel observé dans l'entreprise. De ce point de vue, il conviendra encore de déterminer à partir de quel pourcentage d'employés, cette majorité est avérée, même si l'on peut s'accorder à penser qu'il s'agit d'un taux de 50%. Un tel comportement spécifique ne justifie certainement pas l'application d'une mesure d'accompagnement à toute une branche. Il conviendrait alors de vérifier si un tel comportement est observé auprès d'*au moins une autre entreprise* présente sur le marché de référence ou de déterminer si cette attitude est observée auprès d'*une seule entreprise* mais qui détiendrait une *position dominante* de telle manière à ce que *sa pratique exerce une pression sur l'ensemble du marché*.

De ce point de vue, on peut admettre que cette situation de sous-enchère abusive et répétée implique une volonté de la part de l'employeur d'exercer une pression à la baisse des salaires qui peut se traduire par :

- *Une pratique abusive* lorsque l'employeur remplace *systématiquement* son personnel par une main-d'œuvre meilleure marché ou lorsqu'il licencie une *part significative* de son personnel et offre aux personnes nouvellement embauchées des salaires nettement inférieurs à la fourchette salariale usuelle. Contrairement au point 2 évoqué précédemment, on est en présence d'un comportement *systématique* qui touche une partie *substantielle* du personnel et qui crée donc les conditions d'un dumping salarial ;
- *Un motif abusif* lorsque des conditions usuelles de travail sont clairement l'objet d'un dumping dans le but de réaliser un gain plus important ou d'obtenir un avantage concurrentiel substantiel. Un tel avantage compétitif ne peut être obtenu que si l'entreprise adopte un tel comportement abusif à la *majeure partie* de son personnel. De surcroît, une telle attitude risque clairement d'entraîner les autres entreprises dans une voie de sous-enchère afin de pouvoir conserver leur compétitivité. Cet effet probable de propagation, si aucune mesure n'est adoptée, range ce cas parmi les pratiques de sous-enchère abusive ayant une forte probabilité de se répéter.
- *Des effets abusifs* lorsque l'entreprise qui recourt à une sous-enchère a une position dominante sur le marché du travail de la région ou du canton ou lorsque la sous-enchère pratiquée par un employeur a des effets en chaîne et met sous pression l'ensemble des salaires d'une branche.

Toutes ces situations ont en commun de provoquer une pression sur les salaires. Les difficultés économiques d'une entreprise ne représentent pas une raison objective pour justifier le recours à une sous-enchère salariale car cela reviendrait à autoriser un comportement à certaines entreprises qui ne le serait pas pour une entreprise économiquement saine. De telles différences de traitement pourraient d'ailleurs faire l'objet d'une procédure juridique ouverte au titre de la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241).

De surcroît, il convient de rappeler que la notion de sous-enchère abusive et répétée repose certes sur un comportement adopté par les employeurs mais aussi et toujours sur le montant du salaire pratiqué par rapport au salaire usuel. Le comportement est donc une condition nécessaire mais qui n'est pas suffisante pour déterminer un abus répété. En effet, si un comportement a pour effet d'exercer une pression à la baisse des salaires, il n'est pas encore

constitutif d'une sous-enchère abusive et répétée si l'employeur verse une rémunération qui se trouve à l'intérieur de la fourchette salariale usuelle par rapport au profil des personnes employées.

Une pression à la baisse des salaires peut donc avoir lieu sans qu'elle soit abusive pour autant que la pratique salariale demeure dans la fourchette usuelle. Ce processus dynamique peut cependant conduire à ce que, lors d'une période ultérieure, et suite à la pression à la baisse exercée sur les salaires, une rémunération soit considérée comme usuelle alors qu'elle se situait clairement au-dessous de la fourchette salariale estimée au cours des années antérieures. C'est la raison pour laquelle la définition d'un seuil absolu de salaire exprimé en francs (cf. point 2) en-dessous duquel toute rémunération est abusive est importante car elle forme une limite inférieure à cette dynamique du marché.

Dans le cas où une sous-enchère abusive et répétée devait être avérée, toutes les formes d'actions (Prud'hommes, LCD...) mentionnée sous les points 1 et 2 demeurent évidemment ouvertes, mais d'autres mesures sont alors susceptibles d'être actionnées. En particulier, si les tentatives d'accord avec le ou les employeurs concernés échouent (art 360b al. 3 CO), alors les Commissions tripartites peuvent proposer au Conseil d'Etat (voir au Conseil fédéral) une extension facilitée d'une Convention collective de travail (CCT)²⁰, ou l'adoption d'un contrat-type de travail avec salaire minima obligatoires (art 360a du Code des obligations, CO, RS 221).

²⁰ Voir art.1a de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, LECCT, RS 221.215.311)

2. Conclusions

Dans l'ensemble, le rapport de l'OFCOM constitue un pas en avant significatif dans l'optique d'une évaluation des conditions de travail dans la branche des télécommunications. Cependant, notre expertise, limitée à l'évaluation de l'établissement des salaires en usage, se heurte à deux difficultés majeures qui sont liées l'une à l'autre. Il s'agit, d'une part, du nombre de données manquantes et, d'autre part, de l'amplification du poids de la plus grande entreprise qui en résulte. Le nombre de données manquantes ne poserait pas autant de problèmes s'il était proportionnel à toutes les entreprises. Tel n'est manifestement pas le cas dans le présent dossier et le biais de représentativité qui en résulte est énorme puisque trois des quatre plus grandes entreprises, fournissant chacune entre 1'300 à 2'400 données et représentant au total 30% des données dans l'échantillon initial, sont entièrement exclues de la détermination et de l'examen du salaire usuel.

Nous recommandons également de récolter, à l'exception des catégories spéciales telles que, par exemple, le personnel auxiliaire travaillant moins de 8 heures par semaine, les salaires de tous les niveaux hiérarchiques et de ne plus restreindre la collecte des données aux non-cadres et cadres inférieurs. Ce choix permettrait en effet de maintenir un contrôle sur les décisions effectuées par les entreprises sondées concernant l'attribution d'un certain niveau hiérarchique aux employé(e)s. En disposant de toutes les données, il sera toujours possible d'exclure a posteriori et à l'aide de tests et de critères à définir, les valeurs extrêmes ou aberrantes et peu plausibles. Nous pensons également qu'il est dans l'intérêt de toute la branche d'obliger les entreprises sondées à fournir le niveau de formation de leurs employés. En effet, celui-ci constitue un critère d'une grande qualité objective pour la détermination du salaire en usage. Par contre, il n'est pas judicieux que l'employeur soit conduit à recoder plusieurs variables de l'enquête à partir d'une seule dimension de sa grille de salaire afin de pouvoir fournir des données complètes.

De surcroît, nous avons constaté que certaines données peu plausibles ont un effet étonnamment important sur la qualité de l'estimation. Ce constat aurait dû conduire l'OFCOM à effectuer ses analyses sans ces observations peu fiables. Certes, il existe parfois une frontière floue entre un salaire abusivement bas mais réellement observé et un salaire non-plausible provenant d'une mauvaise saisie et/ou standardisation etc. Par contre, en présence d'un doute justifié concernant sa plausibilité, il vaudrait mieux exclure ces observations dès le départ plutôt que de les maintenir dans l'échantillon pour ensuite les déclarer peu plausibles et ceci uniquement pour ne pas devoir les considérer comme abusives.

Nous recommandons également d'exclure la variable du sexe du modèle d'estimation car elle ne fait que reproduire l'inégalité sexo-spécifique observée dans la branche et elle pose manifestement des problèmes au niveau du choix du salaire de référence (homme/femme) à respecter.

Quelle que soit la méthode d'estimation retenue, les salaires calculés ne peuvent que refléter la politique salariale de la plus grande entreprise du secteur qui englobe 96% des employés dans l'échantillon d'estimation. De ce point de vue, ils ne peuvent traduire véritablement les salaires pratiqués usuellement par la branche des télécommunications. En raison du poids exercé par la plus grande entreprise dans l'échantillon d'estimation, nous ne sommes pas en mesure de proposer une solution alternative qui soit pleinement satisfaisante pour évaluer des salaires en usage pour l'ensemble de la branche. Le problème de ce point de vue ne se situe pas au niveau méthodologique mais bel et bien dans l'échantillon de données collectées. En vue d'une future enquête on ne peut pas assez insister sur la nécessité de pouvoir disposer de données de qualité complètes sans lesquelles toute analyse ultérieure ne reflète que les données récoltées mais en rien la pratique salariale d'une branche. Malheureusement, pour des raisons liées à la protection des données, aux critères de sélection et aux nombreuses données manquantes, l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE 2004) ne représente pas une alternative satisfaisante à l'enquête de l'OFCOM.

Nous aimerions aussi insister sur le fait que la fixation du niveau du seuil qui distingue les salaires en usages des salaires abusifs ne peut être que le résultat d'une procédure de négociation politique et non pas d'une procédure statistique. En renouvelant, à intervalle régulier, des enquêtes salariales et en les analysant en détail comme vient de le faire l'OFCOM, ce choix politique peut se fonder sur des informations statistiques objectives qui tiennent compte de l'évolution et de la variation de la structure salariale de la branche des télécommunications.

En dehors de toute considération méthodologique, seule une base de données représentative et complète, composée d'éléments essentiels et fiables pour la détermination du niveau des rémunérations, permet d'établir un salaire en usage ainsi que des procédures de contrôles efficaces et reconnus majoritairement par les partenaires sociaux.

ANNEXE: Exemple de formalisation de la problématique des abus

| | Situation | | Effet | Action | |
|---------------------------------|---------------|----------------------------------|--|-------------------------------|---|
| | d'entreprises | Etendue Nombre de salariés | Ecart de salaire par rapport à la "fourchette" ou au minimum conventionnel | sur le niveau des salaires | |
| Sous-enchère | 1 | 1 à quelques uns | faible | nul | <ul style="list-style-type: none"> - Tribunal de première instance - Prud'hommes |
| | | | | | |
| Sous-enchère abusive | 1 | 2 et plus | Important (supérieur à 5%) | potentiel ou réel | <ul style="list-style-type: none"> - Prud'hommes - CSME/CMA par rapport à l'entreprise en question (accord) - LCD de la part d'entreprises Concurrentes |
| | | | | | |
| Sous-enchère abusive et Répétée | 1 dominante | supérieur à 50% de l'entreprise | faible ou important | pression à la baisse | <ul style="list-style-type: none"> - CSME/ CMA/ Commissions tripartites - Négociation avec entreprises concernées (accord) - extension facilitée CCT - adoption CTT |
| | 2 et plus | ? | | | |

Source: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève