



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'Environnement, des
Transports, de l'Énergie et de la Communication DETEC

Office fédéral de la communication OFCOM
Division services de télécommunication

Bienne, novembre 2009

Conditions de travail usuelles dans la branche

Enquête auprès des fournisseurs de services de télécommunication

Année 2007

Résumé

Avec la présente enquête sur les conditions de travail, l'OFCOM pose les bases pour le respect du droit du travail et l'observation des conditions de travail usuelles dans la branche par les fournisseurs de services de télécommunication, comme l'exige l'art. 6, let. c, de la loi sur les télécommunications. Il a ainsi constitué une base de données très complète et de grande qualité. Les principales variables sont, comme dans l'étude précédente, le salaire, le temps de travail et les vacances. Si les conditions usuelles relatives au temps de travail et aux vacances sont relativement faciles à établir, il en va autrement du salaire, déterminé par de nombreux facteurs. L'OFCOM a donc établi des équations salariales et procédé à des régressions. Les résultats obtenus sont convaincants : la teneur explicative des régressions est élevée (plus de 80%), grâce à la qualité des données rassemblées. Cette étude donne aux fournisseurs de services de télécommunication des références qui leur permettent d'évaluer leurs conditions de travail et de les comparer avec celles en vigueur dans la branche.

Table des matières

1	Introduction	7
2	Principes de base de l'enquête	9
2.1	Bases juridiques	9
2.2	Bases conceptuelles	9
2.3	Surveillance	10
3	Cadre analytique	11
3.1	Généralités	11
3.2	Unités d'enquête	11
3.3	Période	12
3.4	Cadre de sondage	12
3.5	Plan d'échantillonnage	12
3.6	Représentativité de la branche (de la population mère)	12
3.7	Poids d'extrapolation	13
3.8	Variables analysées	13
3.9	Qualité des données	13
3.10	Echantillon final	14
4	Méthodologies	15
4.1	Statistique descriptive	15
4.1.1	Outils de mesures	15
4.1.2	Présentation des résultats	16
4.1.3	Précisions des résultats	16
4.2	Modélisation des salaires	16
4.2.1	Spécification des équations des salaires	16
4.2.2	Variables explicatives exclues	17
4.2.3	Limites de l'équation des salaires	17
5	Résultats	19
5.1	Caractéristiques structurelles de la branche	19
5.1.1	Structure selon le sexe	19
5.1.2	Structure selon l'âge	20
5.1.3	Structure selon la nationalité	21
5.1.4	Structure selon la formation	22
5.1.5	Structure selon le taux d'occupation	24
5.1.6	Structure selon le contrat de travail	25
5.1.7	Structure selon l'ancienneté (années de service)	26
5.1.8	Structure selon la position professionnelle	26
5.1.9	Structure selon la tâche et l'activité	27
5.1.10	Structure selon les exigences liées aux tâches	28
5.1.11	Structure selon le lieu de résidence et le lieu de travail	30
5.2	Conditions de travail usuelles dans la branche	31
5.2.1	Règlement du temps de travail annuel brut et du droit aux vacances	31
5.2.2	Avantages accessoires hors salaire	32

5.2.3	Allocations familiales et allocations pour enfants	33
5.2.4	Autres allocations	35
5.2.5	Congé maternité	36
5.2.6	Congé paternité	37
5.2.7	Congé en cas d'adoption	37
5.2.8	Congé lors du mariage du collaborateur	38
5.2.9	Congé lors du mariage de tiers	39
5.2.10	Congé en cas de décès dans la famille	40
5.2.11	Congé en cas de décès d'un tiers	41
5.2.12	Congé en cas de déménagement	42
5.2.13	Existence d'un plan social	42
5.2.14	Gratification pour ancienneté	43
5.2.15	Assurance pour les cadres	44
5.2.16	Assurance maladie collective	45
5.2.17	Période d'essai	46
5.2.18	Délai de résiliation	47
5.2.19	Offre de formation	48
6	Salaire annuel brut standardisé	51
6.1	Statistique descriptive	51
6.2	Equations salariales	57
6.2.1	OLS avec effets fixes	57
6.2.2	Régression quantile	59
7	Bilan	63
A	Variables	65
A.1	Relevé global	65
A.2	Relevé individuel	67
B	Spécification des équations des salaires	71
B.1	Variables de l'équation des salaires	71
B.2	Spécifications des équations des salaires	72
B.3	Transformations sur les variables	72
C	Notions de sous-enchère salariale	73

Liste des tableaux

1	Plan d'échantillonnage de l'enquête	12
2	Processus d'élimination des observations critiques	14
3	Proportion de collaborateurs selon le sexe dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	19
4	Quantile des âges dans les différentes catégories d'entreprises (en années)	20
5	Proportion de collaborateurs selon la nationalité dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	21
6	Proportion de collaborateurs selon la formation dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	22
7	Quantile des années de formation dans les différentes catégories d'entreprises (en années)	23
8	Proportion de collaborateurs selon le taux d'occupation dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent)	24
9	Proportion de collaborateurs selon le type de contrat de travail dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	25
10	Quantile de l'ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises (en années)	26
11	Position professionnelle dans l'entreprise dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	26
12	Domaines d'activité dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	27
13	Exigences liées aux tâches dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	28
14	Quantile du temps de travail hebdomadaire dans les différentes catégories d'entreprises (en heures)	31
15	Quantile des jours de vacances par année	31
16	Existence d'avantages accessoires dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	32
17	Quantile des allocations familiales et des allocations pour enfants en CHF par mois dans les différentes catégories d'entreprises	33
18	Nombre de collaborateurs qui perçoivent les allocations minimales fixées par les cantons dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	34
19	Congé maternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)	36
20	Quantile du congé paternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)	37
21	Quantile des jours de congé lors de l'adoption d'un enfant dans les différentes catégories d'entreprises	37
22	Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour leur mariage dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	38
23	Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour le mariage de tiers dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	39

24	Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès dans la famille dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	40
25	Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès d'un tiers dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	41
26	Existence d'un plan social dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	42
27	Gratification pour ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	43
28	Existence d'une assurance pour les cadres dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	44
29	Existence d'une assurance maladie collective dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	45
30	Quantile du temps d'essai dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)	46
31	Quantile du délai de résiliation durant la première année de service dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)	47
32	Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation soutenue par l'entreprise (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	48
33	Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation non soutenue par l'entreprise (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)	49
34	Quantile du salaire brut 2007 dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)	51
35	Salaire brut 2007 selon la formation dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)	52
36	Le salaire brut 2007 selon les qualifications requises dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)	53
37	Le salaire brut 2007 selon l'activité dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)	54
38	Le salaire brut 2007 selon la situation professionnelle dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)	55
39	Modélisation des salaires – régression classique avec effets fixes d'entreprise	58
40	Effets fixes d'entreprise à plusieurs quantiles d'intérêt	59
41	Modélisation des salaires – 5 régressions représentant 5 niveaux de quantile de distribution salariale	60
42	Variables considérées dans les modèles de régression	71

Chapitre 1

Introduction

La loi sur les télécommunications (art. 6, let. c, LTC) contraint les fournisseurs de services de télécommunication (FST) à "observer les conditions de travail usuelles dans la branche". Cette exigence vise en particulier à éviter le dumping social, c'est-à-dire que certains fournisseurs offrent de moins bonnes conditions de travail pour bénéficier d'avantages concurrentiels. Dans le cadre de son activité de surveillance, l'OFCOM doit veiller à ce que les dispositions de la loi sur les télécommunications soient respectées.

Il ne s'agit pas d'harmoniser les conditions de travail des FST les unes avec les autres, ni d'en prescrire pour chaque collaborateur individuellement. Le but de l'étude est de recueillir des informations sur les pratiques en vigueur dans la branche. En cas de soupçon d'une violation des conditions de travail usuelles à la branche, l'OFCOM dispose ainsi d'une base d'évaluation sur laquelle s'appuyer.

Le présent rapport analyse les particularités de la branche des télécommunications et les conditions usuelles de travail dans ce secteur au 31 décembre 2007. Les modèles de régression, qui montrent l'interdépendance entre le salaire et le profil de l'emploi et du collaborateur, forment la clé de voûte de l'analyse. Des éléments autres que le salaire sont également pris en considération.

De nature descriptive, les résultats ne sont normatifs que dans la mesure où ils constituent une directive permettant aux FST de définir leurs conditions de travail. L'OFCOM leur fournit ainsi les informations dont ils ont besoin pour respecter les dispositions légales (art. 6, let. c, LTC).

Le chapitre suivant revient sur les dispositions légales en vertu desquelles l'OFCOM a mené la présente étude. Il compare les concepts de base, c'est-à-dire les tâches réalisées dans le cadre du mandat légal, avec le travail actuel. Le troisième chapitre décrit en détail le cadre analytique de l'enquête, les données utilisées et le contrôle de leur qualité. Quant au chapitre "Méthodologies", il présente la manière de procéder et les instruments utilisés pour évaluer les données.

A noter qu'en comparaison avec l'enquête initiale de 2004, celle-ci présente plusieurs avantages importants, notamment en ce qui concerne la qualité des données et la méthodologie.

Le chapitre 5 expose les résultats de l'enquête : tout d'abord les caractéristiques structurelles de la branche pertinente, puis les conditions de travail. Le salaire fait l'objet d'un chapitre séparé (chapitre 6).

Pour son analyse, l'OFCOM a employé, outre la statistique descriptive, la méthode de la régression linéaire classique (OLS) avec effets fixes d'entreprise et celle de la régression quantile.

L'analyse se termine par un résumé des principaux résultats obtenus et par une confrontation de l'objectif poursuivi avec le degré de réalisation de ce dernier. Les conclusions tirées seront d'une grande utilité pour la prochaine enquête.

Chapitre 2

Principes de base de l'enquête

2.1 Bases juridiques

L'art. 6 LTC précise les exigences imposées aux fournisseurs de services de télécommunication (FST). La let. c de l'art. 6 LTC énonce que quiconque fournit un service de télécommunication doit respecter le droit du travail et observer les conditions de travail usuelles dans la branche. Cette disposition vise à s'assurer que les acteurs du marché ne puissent pas obtenir des avantages concurrentiels en offrant de moins bonnes conditions de travail. Pour qu'ils puissent l'observer plus facilement, il est nécessaire de fournir à l'ensemble des FST une base de comparaison leur permettant de connaître plus précisément les conditions qui règnent sur le marché du travail de la branche.

La présente enquête a été élaborée dans ce but. Elle fait état des conditions de travail qui prévalent sur le marché pertinent. Conformément à l'art. 58 LTC, l'OFCOM est chargé de la surveillance du respect des conditions applicables au domaine des télécommunications. L'art. 59 autorise l'OFCOM à demander aux FST les renseignements nécessaires.

L'OFCOM utilise en principe pour la pratique de la surveillance une approche ex-post, c'est-à-dire qu'il n'intervient que sur la base d'indications ou de plaintes fondées. Une approche ex-ante (examen régulier auprès de chaque fournisseur, sans "soupçon d'abus") serait disproportionnée. Une éventuelle infraction à l'art. 6, let. c, LTC serait évaluée sur la base du présent rapport, actualisé tous les trois ans. Dans le cas d'une procédure de surveillance, les conclusions élaborées dans le cadre de l'analyse multidimensionnelle constitueraient des éléments d'appréciation importants.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les télécommunications, le 1er avril 2007, les fournisseurs de services de télécommunication qui diffusent des programmes de radio ou de télévision sont obligés de s'annoncer auprès de l'OFCOM. Par conséquent, au titre de fournisseurs de services de télécommunication, ils sont tenus d'observer le droit du travail et les conditions de travail usuelles dans la branche. Toutefois, il n'a pas été possible de les inclure dans l'analyse car l'échantillon, basé sur les données de 2006, ne permettait pas de le faire.

2.2 Bases conceptuelles

L'enquête réalisée en 2004 a servi de base pour évaluer les conditions de travail usuelles dans la branche des FDA et assurer le respect des dispositions de la loi sur les télécommunications. Des améliorations ont toutefois été apportées à la première étude : les données perçues sont de meilleure qualité et l'équation salariale a été retravaillée.

Ces changements se fondent sur l'expertise du professeur Flückiger, qui déplorait entre autres le manque de représentativité des données enregistrées. Ce problème a pu être résolu, avec pour effet l'obtention de meilleurs résultats et d'interprétations à la fois plus intéressantes et plus pertinentes. L'enquête sert

de base et de cadre de référence à l'évaluation des conditions de travail lors d'une éventuelle procédure de surveillance.

Dans le cadre de l'enquête sur les conditions de travail, l'OFCOM ne désire pas exercer une fonction de surveillance. Dans son rapport, l'OFCOM n'identifie pas quels FST sortent du cadre de l'usage. Il doit plutôt être considéré comme un instrument dédié aux FST, afin qu'ils puissent comparer les conditions de travail qui règnent dans leur entreprise avec celles qui prévalent dans la branche des FST.

La définition d'un abus concernant les conditions de travail est de toute manière une décision politique ; en effet, les limites de l'usage doivent tout d'abord être fixées, faute de pouvoir être déduites ou justifiées mathématiquement. L'OFCOM estime qu'il ne lui appartient pas de tracer la limite entre l'usage et l'abus.

Comme lors de la première enquête, la présente étude se concentre sur trois facteurs : le salaire, le temps de travail et les vacances. Elle tient cependant également compte d'autres prestations de l'employeur comme les avantages sociaux, les prestations d'assurance ou le nombre de jours de vacances.

Par ailleurs, l'OFCOM s'est fixé pour objectif de restituer le plus d'informations possible à partir des données recueillies, en veillant à ce qu'elles demeurent claires et compréhensibles. Les données sont par ailleurs définies selon trois tailles d'entreprises définies.

2.3 Surveillance

En cas de soupçon motivé de non-respect des conditions de travail, l'OFCOM, en qualité d'autorité de surveillance, examine s'il y a lieu d'ouvrir une procédure. Dans ce but, il a élaboré une documentation contenant des principes de base et des aides à la décision. Cette documentation a été actualisée en tenant compte des résultats d'expertises et de la dernière enquête auprès de la branche. Elle peut être consultée sur la page internet de l'office, à l'adresse www.ofcom.ch.

Chapitre 3

Cadre analytique

3.1 Généralités

L'enquête sur les conditions de travail est une enquête par échantillonnage stratifié. Cette approche a l'avantage de limiter le nombre d'entreprises à interroger, tout en conservant une bonne qualité des estimateurs statistiques (la précision des résultats est meilleure). En outre, elle rejoint la directive de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur les pratiques en matière d'enquête. L'OFCOM s'est d'ailleurs fortement inspiré du cadre analytique de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) réalisée par l'OFS. Enfin, elle associe des poids aux observations, afin d'assurer la représentativité de la branche. Ces poids considèrent les probabilités de sélection, la correction pour la non-réponse ainsi que le taux d'occupation afin d'assurer une représentation de la branche en équivalent plein-temps.

Par rapport à l'enquête initiale (enquête basée sur les données de 2004), cette approche a l'avantage d'inclure les entreprises de petite et de moyenne taille afin que ces dernières soient représentées à leur juste valeur dans les résultats.

Sur un total de 216 entreprises ayant des salariés rémunérés définissant le cadre de sondage (population mère), 43 entreprises ont été sélectionnées selon un plan d'échantillonnage défini au préalable, qui se base sur des informations de 2006.

3.2 Unités d'enquête

Les unités d'enquête de base (1^{er} niveau) sont les personnes salariées des entreprises considérées dans le cadre de sondage. L'enquête ne prend pas en compte les salariés suivants :

- les personnes en apprentissage
- les stagiaires en cours de formation
- les personnes salariées travaillant à domicile
- les personnes rémunérées uniquement à la commission
- les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail
- les personnes qui n'ont pas touché un mois de salaire entier de la part de l'entreprise
- le personnel temporaire (engagé par l'entremise d'une agence de placement)
- a posteriori, le personnel appartenant à la direction (Geschäftsleitung)
- a posteriori, le personnel ayant quitté l'entreprise avant le 31.12.2007

Hormis les groupes d'employés listés ci-dessus, tous les autres salariés sont concernés par l'enquête. Au deuxième niveau, les unités d'enquête correspondent aux entreprises. Ce niveau constitue la base utile à la création de l'échantillon représentatif de la branche.

3.3 Période

L'enquête concerne les collaborateurs qui ont travaillé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007.

3.4 Cadre de sondage

Le cadre de sondage correspond aux unités du deuxième niveau, soit à l'ensemble des fournisseurs de services de télécommunication (FST) enregistrés auprès de l'OFCOM qui ont rémunéré leurs salariés pendant l'année qui précède l'enquête, à savoir 216 entreprises. Ces entreprises étaient soit au bénéfice d'une concession, soit soumises à l'obligation de s'annoncer.

3.5 Plan d'échantillonnage

Le plan d'échantillonnage comporte un seul niveau de tirage aléatoire (les entreprises). Les entreprises sont réparties en strates selon leur taille (en fonction du nombre d'employés : de 1 à 19 employés, de 20 à 49 employés et de 50 employés et plus).

Il a été décidé a priori d'interroger toutes les entreprises de 50 employés et plus, soient 18 entreprises. Dans les deux autres strates (20 – 49 et 1 -19), respectivement 15 et 10 entreprises ont fait l'objet d'un tirage aléatoire simple sans remise. Il a été demandé à chaque entreprise ainsi sélectionnée de fournir plusieurs variables relatives à l'ensemble des salariés.

Afin d'obtenir une représentation conforme à la réalité de la branche, les variables à l'étude sont pondérées par un poids d'extrapolation dépendant du taux de tirage initial (lié au plan d'échantillonnage), du taux de réponse et du taux d'occupation.

Taille d'entreprises (employés)	Population (entreprises)	Échantillon (entreprises)	Taux de sondage (%) (entreprises)
50 et + employés	18	18	100.0
20 - 49 employés	26	15	57.7
1 - 19 employés	172	10	5.8
Total	216	43	20

Table 1 Plan d'échantillonnage de l'enquête

3.6 Représentativité de la branche (de la population mère)

La méthode de sondage par échantillonnage (ici stratifié) permet de pondérer les observations. Cette pondération a pour conséquence de représenter les entreprises de la branche en conformité avec la réalité du marché de l'emploi défini par le cadre de sondage. En d'autres termes, les données récoltées auprès des opérateurs lors de l'enquête représentent très précisément, dans les résultats, le poids qu'elles ont sur le marché de l'emploi dans la branche.

En pondérant les données, les 19907 observations exploitables et utilisées pour l'analyse représentent en fait 21830 postes en équivalent plein-temps. En comparant ce montant avec celui publié dans la statistique officielle des télécommunications pour l'année 2007 (23365 imputables au secteur des télécommunications sans considérer les diffuseurs de radio et de télévision), on note une légère sous-évaluation dans l'enquête, de l'ordre de 6.5%, qui s'explique en partie par la non-considération dans l'enquête de certains groupes d'employés (par exemple les apprentis, les stagiaires ou encore le personnel temporaire). Même si les deux indicateurs ne sont pas directement comparables pour la raison mentionnée plus haut, on constate néanmoins que les ordres de grandeur sont respectés. Cette différence s'amointrit

lorsque l'on compare le nombre de personnes. La représentation pondérée équivaut à 25157, alors que le chiffre publié dans la statistique officielle se monte à 25761. L'on peut ainsi affirmer que l'échantillon est très représentatif de la population mère.

3.7 Poids d'extrapolation

Les poids prennent en considération le taux de tirage (probabilités de sélection), la non-réponse et le taux d'occupation. La construction de la pondération finale (*GEWICHTS*) suit le schéma suivant :

- Poids inter entreprises (*GEWICHT1*) : le poids inter entreprises est le rapport du nombre total d'entreprises (cadre de sondage) sur le nombre d'entreprises répondantes de la strate.
- Poids intra entreprises (*GEWICHT2*) : le poids intra entreprise correspond au rapport entre le nombre d'emplois total de l'entreprises et le nombre de données (employés) fournies et exploitables par cette même entreprise.
- Le poids d'extrapolation global correspond à $GEWICHT = GEWICHT1 * GEWICHT2$
- Pour les estimations statistiques, le poids d'extrapolation global (*GEWICHT*) tient encore compte du taux d'occupation. Le poids d'extrapolation final utilisé dans cette enquête est $GEWICHTS = GEWICHT * \text{taux d'occupation}$. Ce poids est applicable à toutes les variables, exceptée à celle du taux d'occupation, à laquelle on attribue le poids *GEWICHT*.

3.8 Variables analysées

L'enquête se base sur l'analyse quantitative de nombreuses variables. Parmi elles, un grand nombre se rapportent aux conditions-cadres offertes aux salariés des entreprises (relevé global), les variables restantes offrent de l'information sur chaque salarié (relevé individuel), permettant ainsi de détailler la structure du marché de l'emploi dans le secteur des télécommunications. La liste des variables et leur définition peuvent être consultées dans l'annexe A.

3.9 Qualité des données

Les exercices de collecte de données, en particulier auprès de plusieurs sources d'information, impliquent généralement la présence d'observations inexactes, non représentatives ou aberrantes. Puisque ces données contaminent et déforment les résultats obtenus, il importe soit de les traiter, soit de les éliminer.

Même si l'on partait du principe que les données fournies par les opérateurs doivent être exhaustives et véridiques (art. 99, al. 1, OST), il fallait néanmoins tenter d'identifier les éventuelles erreurs de saisie, ainsi que les observations en dehors du cadre d'analyse.

A l'aide de critères objectifs, on a pu identifier plusieurs observations suspectes (par exemple des salaires standardisés très bas ou très hauts). Une fois cet exercice terminé, l'OFCOM a demandé aux entreprises de vérifier les cas ainsi isolés. Cette étape a duré trois mois. Une fois les explications rapportées par les entreprises, il fallait examiner au cas par cas si on pouvait traiter l'incohérence ou s'il était préférable d'éliminer l'observation. Cet examen a permis de corriger ou d'éliminer de nombreuses données.

Parmi les 728 observations erronées, 518 concernaient des collaborateurs qui ont démissionné en 2007 (71%). Le salaire de ces derniers est en général très élevé, vu qu'il comprend des indemnités de départ et le paiement des heures supplémentaires. Ces données constituent donc une source potentielle d'erreurs et l'on peut supposer que les autres données des collaborateurs démissionnaires en 2007, qui n'étaient pas considérées comme problématiques a priori, sont peut-être fausses elles aussi. Par conséquent, l'OFCOM a décidé de supprimer toutes les observations indiquant une date de démission

en 2007. 2730 observations ont été ainsi écartées.

Finalement, 116 observations ont encore été éliminées à l'aide d'un critère statistique bien connu. En effectuant des analyses par opérateur, on a supprimé chez ces derniers toutes les observations dont la valeur se situait au-delà, pour leurs observations, du

- 25^e pourcentile - 3*(75-25^e pourcentile)
- 75^e pourcentile + 3*(75-25^e pourcentile)

Ces valeurs sont considérées comme étant des valeurs aberrantes extrêmes dans la littérature statistique. Après l'application de ces critères d'élimination, il a été constaté qu'une entreprise biaisait les résultats (ne possédant que deux salaires, de surcroît, très élevés). Cette entreprise a été retirée de l'échantillon.

3.10 Echantillon final

Le nombre d'observations éliminées est conséquent (3018, soit 13.2% de l'ensemble des employés considérés), mais une très grande qualité des données utilisées pour le calcul des résultats est ainsi assurée. On peut encore relever que la proportion d'employés écartés est la même selon les strates ainsi que, dans une moindre mesure, selon les entreprises ; d'un point de vue statistique, cette constatation est essentielle pour ne pas introduire de biais de représentativité.

	Taille de l'échantillon (entreprises)
Echantillon de départ	22809
Observations éliminées	2902
Dont avec le critère « boxplot »	116
Echantillon final	19907

Table 2 *Processus d'élimination des observations critiques*

L'échantillon final utilisé reste très important puisqu'il représente plus de 79% de l'ensemble des employés de la population mère (soit 19907 sur un total pondéré de 25157).

Chapitre 4

Méthodologies

4.1 Statistique descriptive

4.1.1 Outils de mesures

Les mesures statistiques diffèrent selon la nature des variables analysées. Voici comment l'OFCOM a décidé de présenter les résultats.

- Dans certains cas, les résultats sont présentés sous forme de boxplots ou d'histogrammes. Ces types de diagrammes permettent d'appréhender la dispersion des observations. Les boxplots présentés dans ce document sont ainsi définis. Le centre de la boîte est la médiane. Les limites de la boîte sont les 25 et 75^e percentile. Les limites des moustaches correspondent aux 10 et 90^e percentile.

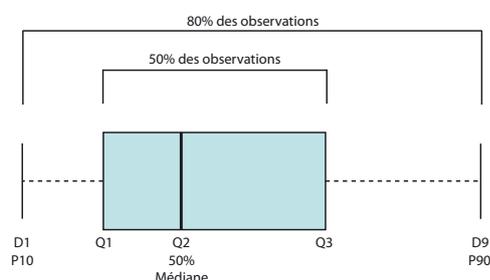


Figure 1 Explication pratique de ce que mesure un boxplot

La médiane, ou valeur centrale, divise un ensemble d'observations classées dans un ordre croissant en deux groupes de taille égale : pour une moitié des observations (50%), la variable se situe au-dessus de la médiane, alors que pour l'autre moitié, elle s'inscrit au-dessous. A la différence de la moyenne arithmétique, la médiane est un estimateur indépendant des valeurs extrêmes. D'autres quantiles sont également calculés selon la même logique : les quartiles (Q1, Q2, Q3), les déciles (D1, D2, ... D9) et les percentiles (P1, ... P10, ... P90, ... P99) divisent l'ensemble considéré en resp. quatre, dix ou cent groupes de taille égale.

- Dans d'autres cas, des diagrammes en barre sont utilisés, qui représentent les proportions de diverses catégories. L'addition des barres par catégorie représente toujours le 100% des observations pour cette catégorie.

4.1.2 Présentation des résultats

Les résultats sont toujours présentés selon les trois tailles d'entreprises retenues pour la stratification.

A noter qu'il s'agit là d'une possibilité d'évaluation parmi beaucoup d'autres. En effet, on peut procéder en se fondant sur le critère du sexe, ou diviser la branche en sous-branches ou encore ventiler les données au niveau de chaque FST. A des fins de clarté, l'OFCOM a utilisé le même élément d'évaluation dans toute l'étude. Son intention n'était pas de tirer des conclusions sur la grandeur de l'entreprise ou de différencier les conditions usuelles appliquées dans chaque catégorie. Il a voulu uniquement améliorer le contenu informatif. Les différences dues à cette catégorisation ne découlent cependant pas toutes de la taille de l'entreprise. Les grandes sociétés disposent souvent d'une autre orientation stratégique que les petites ; en outre, alors que les premières sont plus diversifiées, les secondes sont en général très spécialisées. En fin de compte, la branche s'avère très hétérogène en matière de prestations et de produits.

4.1.3 Précisions des résultats

L'intervalle de confiance de 95% est une mesure de la précision adaptée aux statistiques. Il indique la zone ayant 95% de chance de contenir la médiane réelle. Plus cet intervalle est petit, plus la qualité d'estimation est grande. Les estimations des statistiques étudiées (médiane, proportion) s'inscrivent entre une borne inférieure et une borne supérieure. Son calcul est décrit dans les explications du package "survey" du logiciel R.

Afin d'alléger au maximum la présentation des résultats, les intervalles de confiance ne sont pas publiés dans ce rapport. Si nécessaire, ils peuvent être consultés sur demande dans notre division.

4.2 Modélisation des salaires

Il est actuellement clairement admis dans la pratique et dans la littérature économique que la rémunération d'un employé dépend en grande partie de déterminants objectifs qui permettent de fixer le niveau d'un salaire. Cette relation est souvent modélisée à l'aide d'une méthode économétrique appelée "équation des salaires".

Cette équation associe le salaire (variable expliquée) à des éléments qui l'influencent (variables explicatives), telles que les caractéristiques individuelles du salarié (ancienneté, expérience, niveau de formation) et celles de son poste (position hiérarchique, niveau de qualification requis, domaine d'activité, lieu de service). D'autres variables peuvent être ajoutées le cas échéant. En d'autres termes, cette approche permet, à l'échelle de la branche, de mesurer l'influence de chaque facteur dans la fixation du niveau du salaire.

Actuellement, plusieurs approches permettent d'estimer une équation des salaires. Dans sa première enquête, l'OFCOM avait opté pour la régression quantile. Dans son expertise, le professeur Flückiger penche plutôt pour la régression classique avec effets fixes d'entreprise. Dans la présente enquête, l'OFCOM a décidé d'estimer les deux types de modèles qui seraient confrontés dans un cas concret d'évaluation du respect des fixations salariales.

4.2.1 Spécification des équations des salaires

Les modèles développés sont de même nature. Ils permettent de prédire le logarithme du salaire annuel brut standardisé à l'aide des variables explicatives. Notons que seules les réponses complètes ont été retenues pour les variables du modèle (soit 19'907 salariés représentant 42 entreprises). Quinze attributs ont été considérés, dont les définitions figurent dans l'annexe B ; parmi eux se trouvent les attributs individuels des salariés et du poste de travail. Le logarithme du salaire (variable à expliquer) est approché par les méthodes de régression avec, dans certains cas, des transformations de variables explicatives visant à optimiser la relation avec le logarithme du salaire. Ces transformations seront décrites plus en

détail dans l'annexe. De chaque variable (transformée) est déduit un facteur d'influence sur le salaire. Ces coefficients permettent in fine d'estimer pour tous les profils un salaire moyen (ou médian) ainsi que des limites salariales. En outre, ces coefficients permettent de fixer des zones représentant l'usage, à l'intérieur desquelles les salaires pourraient être considérés comme usuels.

4.2.2 Variables explicatives exclues

Conformément au conseil formulé par le professeur Flückiger, et contrairement à la première enquête, l'OFCOM a décidé d'exclure deux variables explicatives de l'équation des salaires, soit le sexe et la nationalité. Ces exclusions sont nécessaires, car leur maintien reproduirait des inégalités relatives au genre ou à la nationalité, et poserait aussi le problème du choix du salaire de référence. L'OFCOM ne désire considérer que des facteurs explicatifs directement liés aux prestations fournies. En outre, des études antérieures de même nature ont démontré que leur éviction n'affectait que marginalement la qualité de l'estimation.

4.2.3 Limites de l'équation des salaires

Quelle que soit la méthode appliquée, le modèle d'estimation des salaires est confronté au fait qu'il ne tient compte que des déterminants du salaire pour lesquels il possède de l'information. Certaines variables, comme les années d'expérience professionnelle de l'employé, ne font pas partie de l'enquête, mais ont pu être estimées à partir d'autres variables comme l'âge. Il existe cependant des facteurs supplémentaires pour lesquels aucune approximation n'est envisageable. En général, les exemples cités sont d'une part la maîtrise de certaines langues et, d'autre part, les primes additionnelles liées à certaines capacités spécifiques. Il ne faut toutefois pas oublier que le modèle d'estimation est très bon, puisque environ 80% des différences entre les salaires sont expliquées par le modèle.

Chapitre 5

Résultats

Les résultats présentés dans ce chapitre se basent sur un échantillon de 19907 salariés travaillant dans 42 entreprises de la branche des télécommunications. Ces entreprises ont été sélectionnées selon un plan d'échantillonnage stratifié. Les résultats sont à chaque fois pondérés et représentent ainsi l'ensemble de la branche (21830 postes dans 216 entreprises).

Le premier sous-chapitre examine de manière unidimensionnelle les caractéristiques structurelles des fournisseurs de services de télécommunication, tandis que le second décrit les conditions de travail usuelles dans la branche. Cette deuxième partie expose en particulier les aspects temporels des rapports de travail que sont le temps de travail et le droit aux vacances. D'autres prestations offertes par les employeurs y sont aussi traitées.

5.1 Caractéristiques structurelles de la branche

5.1.1 Structure selon le sexe

	Homme	Femme
Grandes entreprises	69	31
Moyennes entreprises	78	22
Petites entreprises	78	22
Total	70	30
Nombre d'employés	15324	6506

Table 3 *Proportion de collaborateurs selon le sexe dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)*

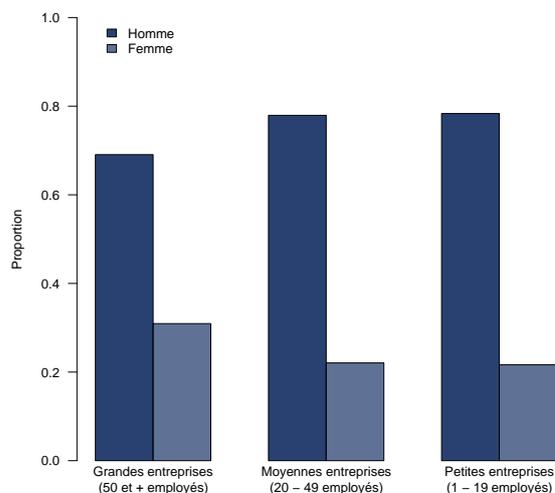


Figure 2 Proportion de collaborateurs selon le sexe dans les différentes catégories d'entreprises

La proportion de femmes s'élève à 30% dans la branche. Selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique (OFS), 45% des personnes actives en Suisse sont des femmes. Par rapport au marché du travail en général, les femmes sont peu représentées dans la branche des télécommunications. La branche des fournisseurs de services de télécommunication semble être plutôt un monde d'hommes.

Chez les FST sélectionnés, la proportion de femmes varie de 0 à 79%. Seuls quatre d'entre eux emploient une majorité de femmes (plus de 50% de l'effectif). Les entreprises qui comptent un grand nombre de femmes dans leur effectif sont avant tout des centres de services ou des sociétés actives dans la vente. A l'inverse, les entreprises dans lesquelles les femmes sont sous-représentées sont plutôt actives dans la production ou la gestion des infrastructures et des systèmes.

5.1.2 Structure selon l'âge

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	26	31	38	46	53
Moyennes entreprises	24	28	35	43	52
Petites entreprises	23	28	36	44	55
Total	25	30	38	46	53

Table 4 Quantile des âges dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

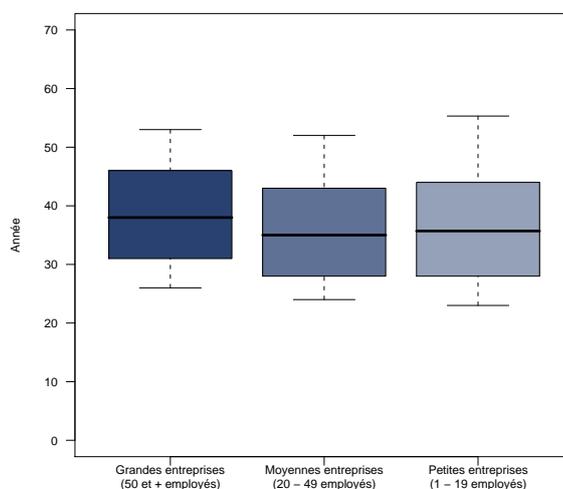


Figure 3 Quantile des âges dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

La taille de l'entreprise a peu d'influence sur cette variable. L'âge médian se situe entre 34 et 38 ans. D'après le graphique ci-dessus, près de 50% des employés de la branche ont entre 30 et 45 ans, 80% entre 25 et 55 ans.

Si l'on considère les entreprises uniquement, on constate que l'écart type est très élevé : l'âge moyen est de 24 ans chez le fournisseur ayant la moyenne d'âge la plus basse, de 46 ans chez celui ayant la moyenne d'âge la plus élevée. Par ailleurs, les différences sont nettement plus marquées dans les entreprises de petite taille.

Comparativement, la branche des télécommunications est une branche jeune. Selon les chiffres de l'ESPA, les 40 à 54 ans sont les plus représentés dans les entreprises suisses, alors que, dans les télécommunications, 50% des employés sont âgés de moins de 38 ans (voir tableau ci-dessus).

5.1.3 Structure selon la nationalité

	Suisse	Etranger
Grandes entreprises	81	19
Moyennes entreprises	82	18
Petites entreprises	89	11
Total	82	18
Nombre d'employés	17853	3977

Table 5 Proportion de collaborateurs selon la nationalité dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

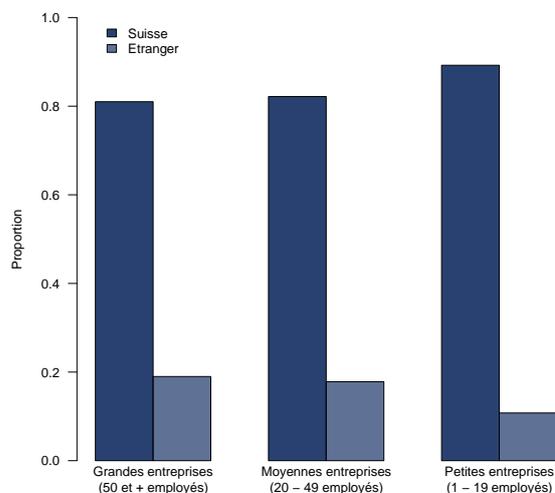


Figure 4 Proportion de collaborateurs selon la nationalité dans les différentes catégories d'entreprises

A peine 20% des employés de la branche sont d'origine étrangère. Ce pourcentage est légèrement inférieur à la moyenne des étrangers exerçant une activité en Suisse, qui est, selon l'ESPA, de plus de 20%, toutes professions confondues.

Les grandes entreprises se rapprochent plus du pourcentage moyen que les entreprises de plus petite taille.

5.1.4 Structure selon la formation

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	Cat 8
Grandes entreprises	7	22	21	1	5	40	4	0
Moyennes entreprises	4	10	14	0	3	64	3	1
Petites entreprises	2	3	26	0	4	62	1	2
Total	6	20	21	1	5	43	4	0
Nombre d'employés	1375	4423	4592	114	1055	9357	825	88

Cat 1 = haute école universitaire (université ou EPF)

Cat 2 = haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP), y compris les titres HES obtenus a posteriori

Cat 3 = formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée

Cat 4 = brevet d'enseignants à divers degrés

Cat 5 = maturité

Cat 6 = formation professionnelle complète, généralement validée par un certificat de capacité professionnelle fédéral ou cantonal

Cat 7 = école obligatoire, pas de diplôme professionnel

Cat 8 = autres formations achevées

Table 6 Proportion de collaborateurs selon la formation dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

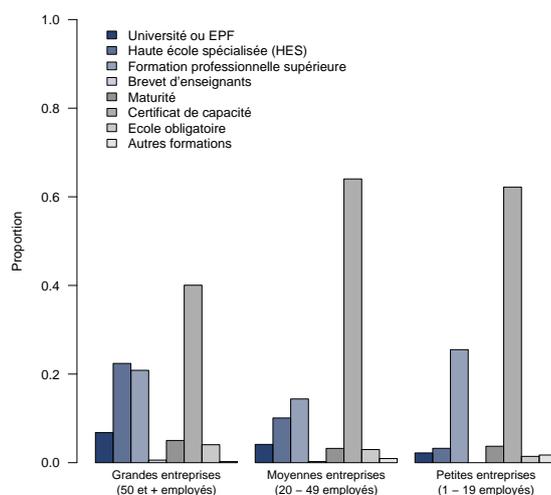


Figure 5 Proportion de collaborateurs selon les années de formation dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

Les grandes entreprises ont les collaborateurs les mieux formés de la branche. A noter aussi que pour toutes les catégories d'entreprises, la majorité des employés possède comme formation la plus élevée un certificat de capacité. Le pourcentage est équivalent à la moyenne suisse, toutes branches confondues. Cette formation est en effet la plus répandue dans les entreprises (38% des actifs selon l'ESPA).

En règle générale, les employés de la branche ont une bonne formation : 48% appartiennent à l'une des trois catégories de formation supérieures. Près de la moitié ont ainsi achevé une formation professionnelle supérieure ou ont fait des études. Sur l'ensemble des branches, la proportion n'est que de 30% (ESPA).

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	12	12	15	16	16
Moyennes entreprises	12	12	12	15	16
Petites entreprises	12	12	12	15	15
Total	12	12	13	16	16

Table 7 Quantile des années de formation dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

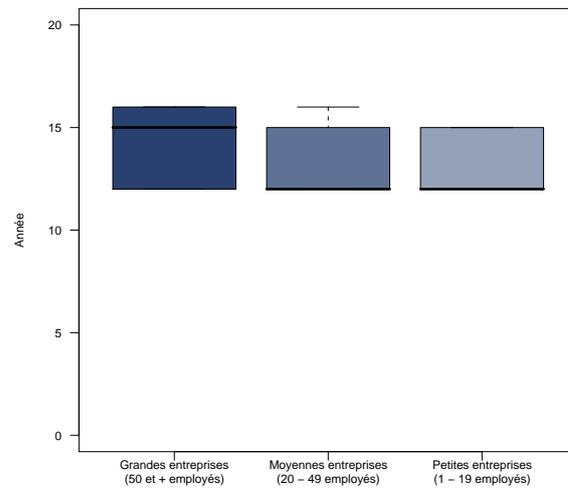


Figure 6 *Années de formation dans les différentes catégories d'entreprises (en années)*

La variable peut aussi être présentée selon les années de formation. Les résultats sont exposés dans le graphique ci-dessus. La durée de la formation n'est pas inférieure à 12 ans (9 ans de scolarité obligatoire, plus 3 ans d'apprentissage) et n'est généralement pas supérieure à 15 ans. Les personnes qui travaillent dans une grande entreprise sont mieux formées ; la valeur médiane des années de formation y est nettement plus haute que dans les deux autres catégories.

5.1.5 Structure selon le taux d'occupation

	0-0.50	0.50-0.90	0.90-1
Grandes entreprises	2	10	88
Moyennes entreprises	3	9	88
Petites entreprises	6	10	85
Total	3	10	87
Nombre d'employés	567	2170	19094

Table 8 *Proportion de collaborateurs selon le taux d'occupation dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent)*

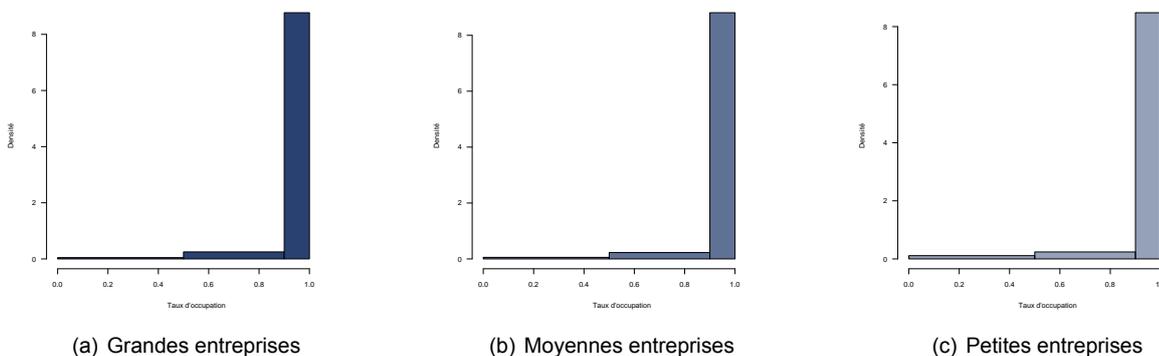


Figure 7 *Répartition du taux d'occupation dans les différentes catégories d'entreprises*

Dans la branche, la plupart des personnes (87,7%) travaillent à plein temps (90 à 100%). Les employés à temps partiel sont peu nombreux : 12,3% sur l'ensemble de la branche. Ainsi que le montre le tableau, la répartition est à peu près égale dans les trois catégories de FST.

La variable diffère cependant d'un fournisseur à l'autre. Certains fournisseurs emploient exclusivement des personnes à plein temps, tandis que d'autres comptent une majorité de collaborateurs à temps partiel dans leur effectif. Il est frappant de constater que les trois entreprises employant le plus grand nombre de personnes à temps partiel sont composées en majorité de femmes, qui, comme mentionné ci-dessus, exercent plutôt une activité de vente dans des centres de services.

En comparaison de l'ensemble des actifs en Suisse, peu de personnes travaillent à temps partiel chez les fournisseurs de services de télécommunication. Tous secteurs confondus, 12% des actifs ont un taux d'occupation inférieur à 49%, et 17% un taux d'occupation compris entre 50 et 89%.

5.1.6 Structure selon le contrat de travail

	Durée indéterminée	Durée déterminée
Grandes entreprises	98	2
Moyennes entreprises	100	0
Petites entreprises	100	0
Total	98	2
Nombre d'employés	21393	437

Table 9 Proportion de collaborateurs selon le type de contrat de travail dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

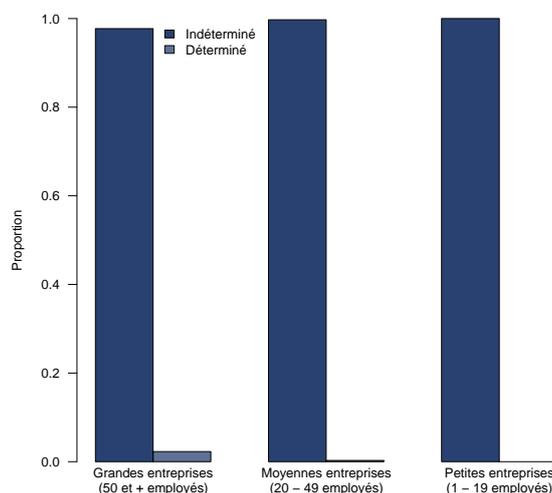


Figure 8 Proportion de collaborateurs selon le type de contrat de travail dans les différentes catégories d'entreprises

Seuls 2% des collaborateurs de la branche ont un contrat de travail à durée limitée. Ce type de contrat, exceptionnel, n'existe pratiquement pas dans les petites et moyennes entreprises. Toutes professions confondues, les fournisseurs de services de télécommunication comptent relativement peu de contrats à durée limitée. En Suisse, 92% des employés bénéficient d'un contrat à durée illimitée.

5.1.7 Structure selon l'ancienneté (années de service)

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	1	5	9	20
Moyennes entreprises	0	1	4	7	17
Petites entreprises	0	1	2	6	19
Total	0	1	4	8	20

Table 10 Quantile de l'ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

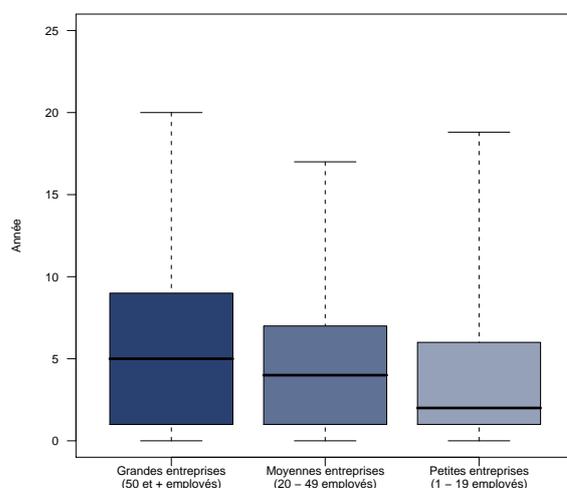


Figure 9 Ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises (en années)

En 2007, l'employé médian de la branche compte 4 années de service (ce qui signifie qu'il a été engagé en 2003). Il est évident que ce constat varie beaucoup d'un collaborateur à l'autre.

L'employé médian de la branche travaille moins longtemps chez un employeur que l'actif médian suisse (ESPA). Selon l'ESPA, celui-ci travaille en effet plus de 5 ans dans la même entreprise. En comparaison, les fournisseurs de services de télécommunication connaissent une forte rotation du personnel.

5.1.8 Structure selon la position professionnelle

	Cat 1	Cat 2
Grandes entreprises	87	13
Moyennes entreprises	82	18
Petites entreprises	80	20
Total	86	14
Nombre d'employés	18790	3040

Cat 1 = sans fonction de cadre

Cat 2 = avec fonction de cadre (indifférent si cadre inférieur, moyen ou supérieur)

Table 11 Position professionnelle dans l'entreprise dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

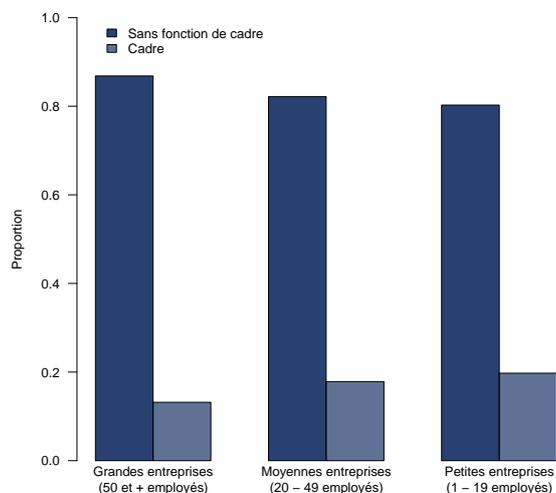


Figure 10 Position professionnelle dans l'entreprise dans les différentes catégories d'entreprises

Au vu de l'examen des données des fournisseurs de services de télécommunication, la proportion de collaborateurs exerçant une fonction de cadre s'élève, pour l'ensemble de la branche, à 14%. Cependant, plus l'entreprise est grande, plus ce pourcentage diminue.

5.1.9 Structure selon la tâche et l'activité

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	Cat 8	Cat 9
Grandes entreprises	1	35	8	36	2	1	3	15	0
Moyennes entreprises	4	32	9	26	5	2	11	11	1
Petites entreprises	8	29	8	17	5	0	16	13	5
Total	2	34	8	34	2	1	4	14	1
Nombre d'employés	371	7408	1732	7349	533	246	953	3108	130

Cat 1 = logistique à la réception et à l'expédition
 Cat 2 = production, opérations
 Cat 3 = marketing, distribution
 Cat 4 = service à la clientèle, vente, magasin
 Cat 5 = recherche et développement, innovation
 Cat 6 = service du personnel
 Cat 7 = informatique
 Cat 8 = tâches de soutien
 Cat 9 = autres

Table 12 Domaines d'activité dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

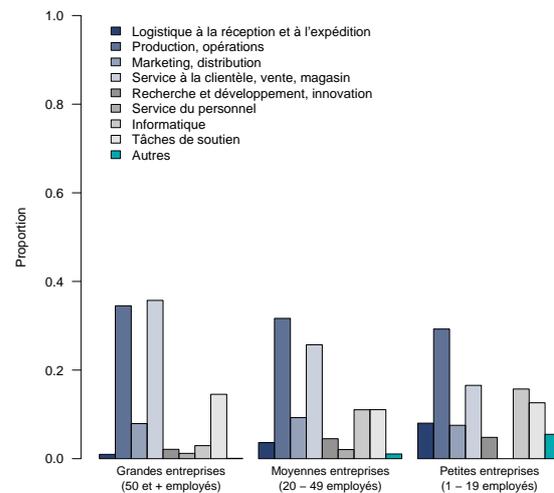


Figure 11 Domaines d'activité dans les différentes catégories d'entreprises

Quelle que soit leur taille, tous les FST présentent une répartition des tâches semblable. La plupart des collaborateurs sont engagés dans la production. Les grandes entreprises ont cependant une proportion plus élevée de personnel pour la vente et le service à la clientèle. Comparativement, les grandes entreprises ont besoin de moins de personnel pour leur service informatique ; dans les entreprises de taille moyenne et de petite taille, l'informatique est toujours la troisième ou la quatrième plus grande division.

5.1.10 Structure selon les exigences liées aux tâches

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
Grandes entreprises	8	34	49	8
Moyennes entreprises	15	40	38	7
Petites entreprises	13	55	28	5
Total	9	36	47	8
Nombre d'employés	1944	7948	10190	1748

Cat 1 = tâches exigeantes, complexes
 Cat 2 = travail qualifié, autonome
 Cat 3 = travail demandant des connaissances professionnelles et spécialisées
 Cat 4 = travaux simples et répétitifs

Table 13 Exigences liées aux tâches dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

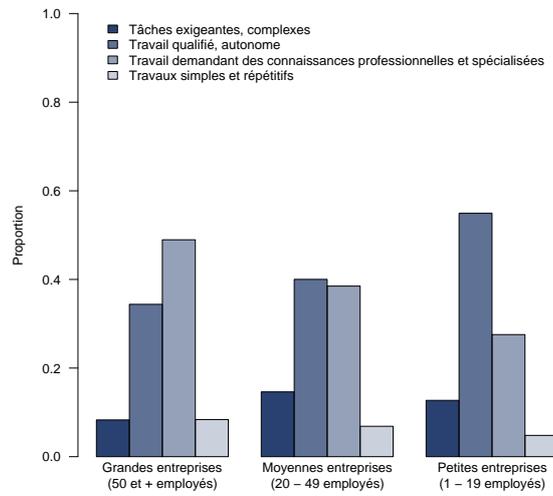


Figure 12 Exigences liées aux tâches dans les différentes catégories d'entreprises

Plus le FST est petit, plus il a besoin de collaborateurs indépendants et qualifiés. A l'inverse, les personnes possédant de bonnes connaissances techniques et professionnelles et celles effectuant un travail répétitif et simple se retrouvent majoritairement dans les FST de plus grande taille.

5.1.11 Structure selon le lieu de résidence et le lieu de travail

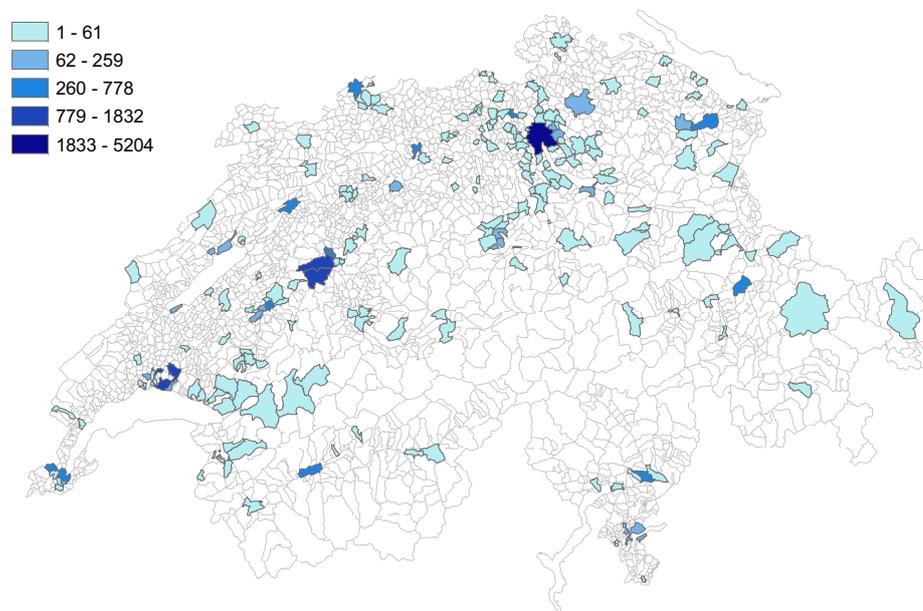


Figure 13 Nombre de salariés selon le lieu de travail (commune) classés selon 5 intervalles de taille

Les collaborateurs des fournisseurs de services de télécommunication résident dans les principales zones d'habitation de Suisse, le long des axes de communication. Ils habitent de préférence dans des communes du Mittelland et des agglomérations (notamment dans les cantons de Zurich, Berne, Bâle, Vaud et Soleure) plutôt que dans des régions de montagne (Valais, Tessin, Grisons, Uri, Schwyz, Glaris, Obwald, Nidwald).

Sur les 21830 personnes recensées, 538 résident hors de Suisse, ce qui correspond à 2,5% du total des données enregistrées.

En fonction de la dispersion des lieux de résidence des employés, il n'est pas étonnant de constater que les lieux de travail se concentrent avant tout sur les villes de Zurich, Berne et Lausanne. Des fournisseurs de services de télécommunication sont également implantés à Olten, Bienne, Genève, Bâle, Coire et Saint-Gall. En comparaison, peu de personnes travaillent dans la branche des télécommunications à Sion, Bellinzone, Lugano et Lucerne.

Globalement, les lieux de travail des FST interrogés sont répartis dans toute la Suisse ; toutefois, la plupart des postes se concentrent dans les agglomérations énumérées ci-dessus. Les communes dans lesquelles se trouvent la plus grande partie des emplois de la branche sont Zurich (5868 personnes), Berne (1876 personnes), Köniz (1438 personnes), Lausanne (1353 personnes), Bienne (872 personnes), Olten (772 personnes), Otelfingen (676 personnes), Ittigen (614 personnes), Coire (505 personnes), Bâle (457 personnes), Saint-Gall (424 personnes) et Genève (418 personnes).

4187 collaborateurs de la branche, soit 19,2%, habitent et travaillent dans la même commune.

5.2 Conditions de travail usuelles dans la branche

5.2.1 Règlement du temps de travail annuel brut et du droit aux vacances

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	40	40	40	40	42
Moyennes entreprises	40	40	41	42	42
Petites entreprises	40	40	42	42	42
Total	40	40	40	40	42

Table 14 Quantile du temps de travail hebdomadaire dans les différentes catégories d'entreprises (en heures)

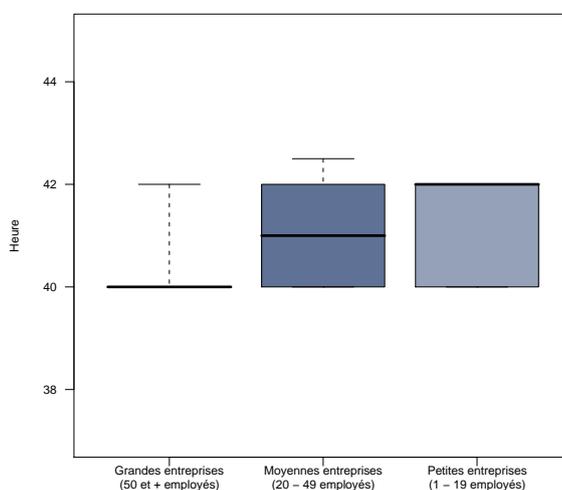


Figure 14 Temps de travail hebdomadaire dans les différentes catégories d'entreprises

Pour 84% des collaborateurs de la branche, le temps de travail pour un poste à plein temps équivaut à 40 heures par semaine. Les autres travaillent plus ; seulement 0,38% de tous les employés de la branche travaillent moins de 40 heures. Pour un poste à plein temps, l'horaire de travail hebdomadaire minimal dans la branche est de 40 heures, l'horaire maximum de 42,5 heures. Reporté sur le temps de travail annuel brut, la dispersion obtenue est de 2080 heures au minimum à 2210 heures au maximum par année.

Plus l'effectif des entreprises est élevé, plus la valeur médiane du temps de travail hebdomadaire baisse. Il est exceptionnel (7,92%) de trouver un horaire de travail qui ne soit pas compris entre 40 et 42 heures par semaine.

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	20	25	25	25	25
Moyennes entreprises	20	20	23	25	25
Petites entreprises	20	20	20	25	25
Total	20	22	25	25	25

Table 15 Quantile des jours de vacances par année

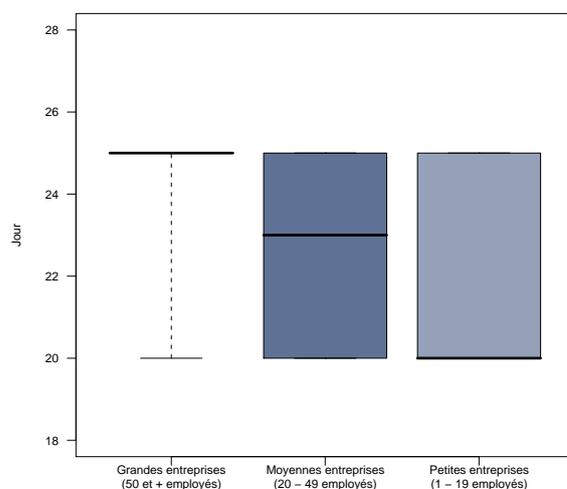


Figure 15 Jours de vacances par année

L'employé médian de la branche se voit accorder 5 semaines de vacances par son employeur. Au total, 77% des employés de la branche sont dans ce cas. On relève une différence selon la taille de l'entreprise : en général, les plus grands FST accordent plus de vacances, les plus petits FST moins. Tous offrent néanmoins entre 20 et 25 jours de vacances, soit quatre à cinq semaines par année.¹

Comme l'analyse catégorielle le laisse supposer, les différences au niveau des horaires de travail et des vacances ne se compensent souvent pas. En d'autres termes, les entreprises, dont l'horaire de travail est plus long, n'accordent pas forcément plus de vacances en compensation, au contraire. Dans la plupart des cas, la situation est très différente suivant que l'on travaille dans une entreprise de grande taille ou de plus petite taille. Globalement, les employés des grandes entreprises effectuent moins d'heures par semaine et bénéficient de plus de jours de vacances.

5.2.2 Avantages accessoires hors salaire

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	6	94
Moyennes entreprises	46	54
Petites entreprises	84	16
Total	14	86
Nombre d'employés	3070	18759

Table 16 Existence d'avantages accessoires dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

¹Le droit aux vacances est défini de la manière suivante : Nombre minimal de jours de vacances assuré par année pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail. Le nombre minimal signifie dans ce contexte que seul le droit aux vacances le moins important de l'entreprise dans son ensemble est considéré (les différences individuelles dues à l'âge par exemple ne sont pas comptabilisées)

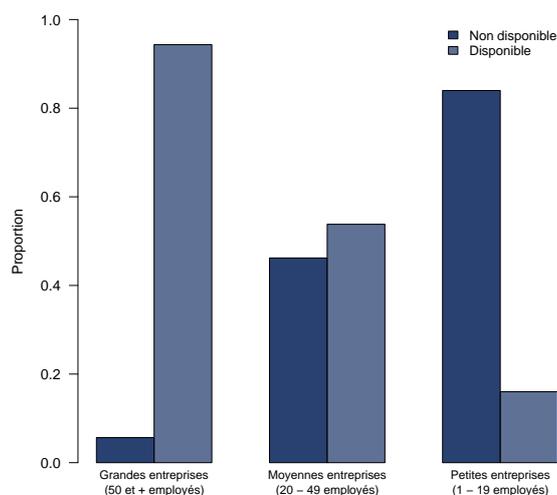


Figure 16 Existence d'avantages accessoires dans les différentes catégories d'entreprises

Près de 88% des employés de la branche bénéficient d'avantages accessoires hors salaire. Toutefois, la frontière entre les FST qui proposent des avantages accessoires et ceux qui n'en offrent pas n'est pas très marquée. La palette des avantages accessoires varie fortement d'un FST à l'autre. L'offre de certaines entreprises est très vaste, avec entre autres des entrées gratuites dans un fitness, une voiture d'entreprise ou des conseils médicaux gratuits. D'autres entreprises se contentent de participer aux frais de transport ou de repas (sous forme de rabais sur les repas pris à la cantine ou de réduction sur les abonnements des transports publics). Généralement, l'offre se limite aux prestations suivantes :

- Participation aux frais de transports (abonnement demi-tarif ou forfaits à l'achat d'un véhicule, co-utilisation des véhicules de l'entreprise) ;
- Réduction sur les repas (cantine) ; rabais à l'achat des produits de l'entreprise (plan tarifaire pour les collaborateurs) ;
- Rabais à l'achat de produits de tiers (offres de sport, offres de voyage, achat d'ordinateur, service de pressing).

Les avantages accessoires sont offerts en majorité par les grandes entreprises. Vu le nombre plus élevé de collaborateurs, elles peuvent négocier des réductions.

5.2.3 Allocations familiales et allocations pour enfants

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	160	170	240	240	240
Moyennes entreprises	160	160	170	230	250
Petites entreprises	170	170	180	250	326
Total	160	170	240	240	240

Table 17 Quantile des allocations familiales et des allocations pour enfants en CHF par mois dans les différentes catégories d'entreprises

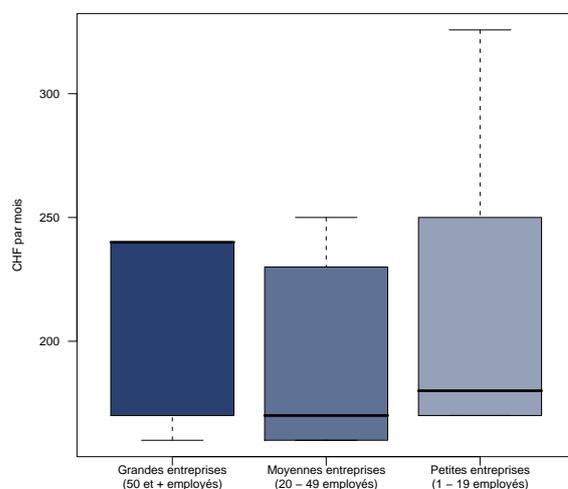


Figure 17 Allocations familiales et des allocations pour enfants en CHF par mois dans les différentes catégories d'entreprises

Les allocations familiales et les allocations pour enfants se situent dans une fourchette de 160 à 450 francs par mois. Généralement, elles correspondent aux dispositions cantonales en vigueur. Les trois montants les plus fréquents s'élèvent à 160, 170 et 200 francs. Le premier montant correspond aux allocations minimales du canton de Berne, le deuxième à celles du canton de Zurich et le dernier chiffre au montant minimum versé par 16 autres cantons suisses.

Pour les grandes entreprises, la valeur médiane est nettement plus élevée que dans les deux autres catégories. L'écart entre les montants est plus important dans les entreprises de plus petite taille. Ces dernières ne versent toutefois pas des allocations beaucoup plus élevées que les grandes entreprises. Dans l'enquête, les petites entreprises ont un poids plus faible en raison de leurs effectifs réduits.

	Plus que le montant minimum	Montant minimum
Grandes entreprises	73	27
Moyennes entreprises	15	85
Petites entreprises	33	67
Total	68	32
Nombre d'employés	14774	7056

Table 18 Nombre de collaborateurs qui perçoivent les allocations minimales fixées par les cantons dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

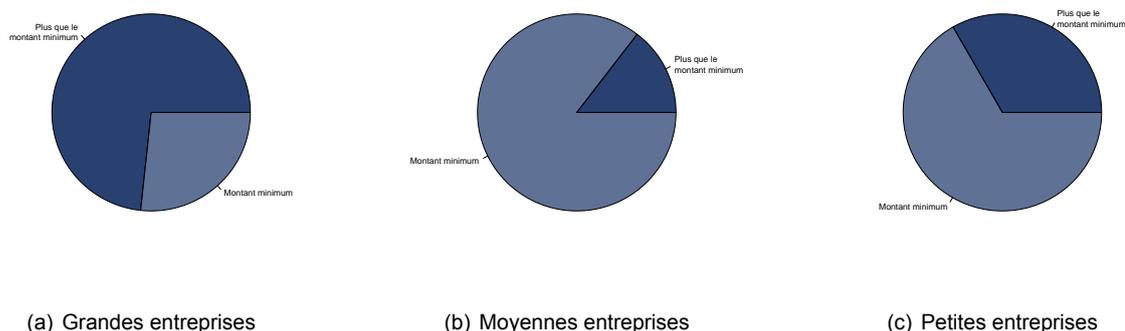


Figure 18 Nombre de collaborateurs qui perçoivent les allocations minimales fixées par les cantons dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

Une analyse plus détaillée montre que 32% des employés reçoivent exactement le montant fixé par le canton. Seuls quelques fournisseurs vont nettement au-delà des dispositions cantonales. Le montant des allocations pour enfants dépend donc aussi beaucoup de la politique de l'entreprise en la matière.

5.2.4 Autres allocations

Près de la moitié des FST sondés donnent des indications à propos du paiement des heures supplémentaires. En raison du manque de données à disposition, une estimation statistiquement fiable à l'échelle de la branche est irréalisable. La majorité des FST qui ont répondu à cette question rétribuent les heures supplémentaires avec un supplément de 25%, comme l'exige la loi (art. 321c CO). Quelques FST disent compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée égale (exigence légale minimale), voire d'une durée plus élevée.

Le problème est identique en ce qui concerne le travail par équipe, le travail de nuit ou du dimanche et le service de piquet. Certains FST n'ont pas donné d'informations à ce sujet. Ici aussi, il est impossible de tirer des conclusions sur les conditions usuelles dans la branche. Par ailleurs, le travail par équipe ou de nuit ainsi que le service de piquet sont rémunérés selon différents barèmes qui ne sont pas détaillés dans le questionnaire. Une évaluation des indications fournies n'a donc pas pu être réalisée. D'après les informations des FST, on peut déduire que la compensation pour le service de piquet est de 140 à 175 francs par semaine. Toutefois, le nombre d'heures travaillées durant ces semaines-là n'est pas connu. Dans ce cas également, les données sont difficilement comparables.

Sous la rubrique "Autres allocations", les FST ont mentionné :

Une allocation caisse maladie (entre 150 et 350 par mois), des réductions de primes, des indemnités de repas (150 francs par mois), 125 francs par mois lors de home office allowance, une allocation pour les transports publics payée comptant ou par chèques Reka, une indemnité pour le travail en tant que superviseur (2,50 francs par heure), le service de dérangement (950 francs par semaine), une allocation vêtements pour les collaborateurs astreints au service de piquet (250 francs par année).

5.2.5 Congé maternité

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	70	80	80	80	80
Moyennes entreprises	70	70	70	80	80
Petites entreprises	70	70	70	75	80
Total	70	80	80	80	80

Table 19 Congé maternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)

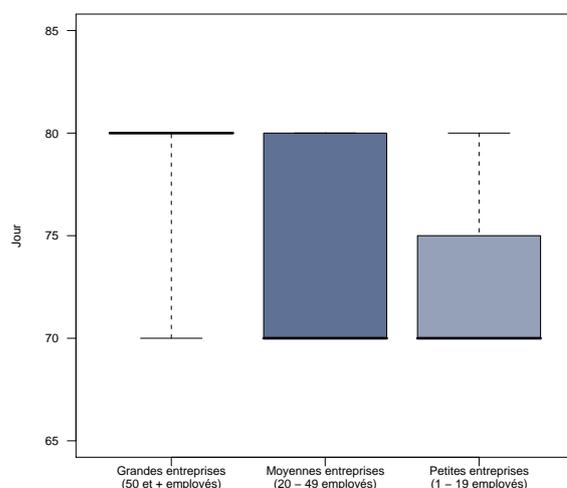


Figure 19 Congé maternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)

Le tableau est plus homogène en ce qui concerne le congé maternité, notamment parce que la loi fixe un minimum légal. Plusieurs fournisseurs accordent donc un congé maternité payé de 14 semaines (=70 jours de travail), conformément aux dispositions légales minimales. 19% des femmes travaillant dans la branche sont concernées.

Le nombre de semaines de congé est plus élevé chez tous les autres FST. Ainsi, 80% des collaboratrices se voient accorder un congé maternité de 16 semaines (=80 jours de travail). Dans les entreprises de taille moyenne et de petite taille, la valeur médiane correspond au minimum légal inscrit dans l'art. 329f CO, soit 14 semaines payées. Pour les grandes entreprises, celle-ci est de 80 jours, ou deux semaines supplémentaires. Pour l'ensemble de la branche, la moyenne se situe à 80 jours. Seulement 0.5% des employées de la branche profitent de prestations plus larges, à savoir entre 18 et 20 semaines de congé payées. Il est intéressant de souligner que celles-ci travaillent toutes en Suisse romande.

On remarque également que les FST les plus généreux en cas d'adoption accordent également un congé maternité plus long que le minimum légal. Deux FST ont indiqué ne pas avoir réglé explicitement la question du congé maternité. On suppose toutefois que leurs employées se verraient automatiquement garantir le minimum légal.

5.2.6 Congé paternité

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	1	5	10	10	10
Moyennes entreprises	0	1	1	5	5
Petites entreprises	0	0	2	5	5
Total	1	5	10	10	10

Table 20 Quantile du congé paternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)

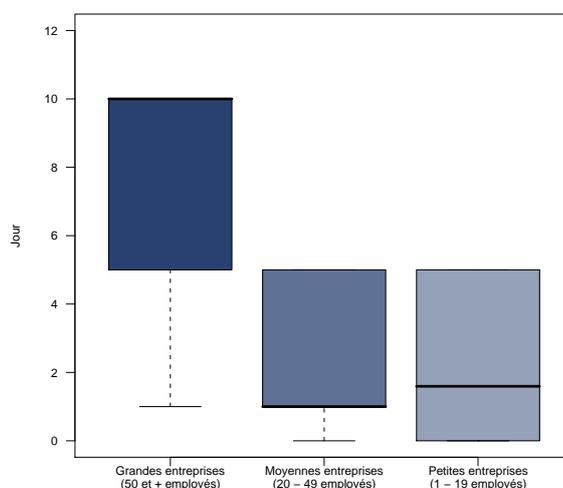


Figure 20 Congé paternité dans les différentes catégories d'entreprises (en jours de travail)

Il n'existe aucun règlement légal sur le congé paternité. Les FST ne procèdent pas de manière uniforme dans ce domaine. Globalement, 13% des employés de la branche se voient accorder un jour de congé à la naissance de leur enfant, 20% une semaine et 58% deux semaines. La valeur médiane se situe également à 2 semaines. Relevons cependant qu'une proportion importante de FST ne reconnaît pas du tout le congé paternité.

5.2.7 Congé en cas d'adoption

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	0	10	10	10
Moyennes entreprises	0	0	0	0	20
Petites entreprises	0	0	0	3	3
Total	0	0	10	10	10

Table 21 Quantile des jours de congé lors de l'adoption d'un enfant dans les différentes catégories d'entreprises

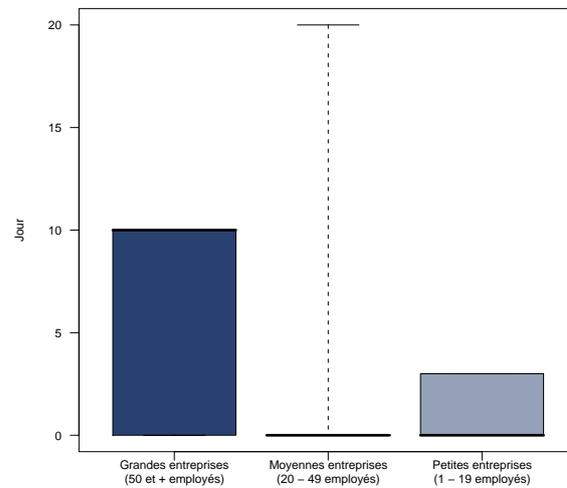


Figure 21 Jours de congé lors de l'adoption d'un enfant dans les différentes catégories d'entreprises

Peu de données ont été récoltées au sujet de l'adoption, ce qui signifie que la plupart des entreprises ne se sont probablement pas posé la question et n'ont pas réglé ce point de manière explicite. Il n'a pas été établi de distinction entre les FST qui n'ont pas répondu à ce sujet et ceux qui indiquent ne pas accorder de jour de congé en cas d'adoption ("0 jour").

La figure n'implique ainsi pas forcément que les grandes entreprises sont plus généreuses, mais plutôt qu'elles réglementent (ou devraient réglementer) les congés de manière plus détaillée. Elles sont tenues en effet de garantir une égalité de traitement à l'ensemble de leurs employés.

Pour 31% des employés de la branche, aucun jour de congé n'est prévu lors de l'adoption d'un enfant, ou aucun règlement n'existe à ce sujet. Pour 0,7% des entreprises, l'adoption est assimilée au congé maternité (ce qui signifie 16 ou 18 semaines de congé). Le plus souvent, un congé de 10 jours est accordé en cas d'adoption – une disposition qui concerne 58% des employés. En cas d'adoption, le congé usuel dans la branche équivaut dès lors au congé paternité en vigueur chez la majorité des FST.

5.2.8 Congé lors du mariage du collaborateur

	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours
Grandes entreprises	1	94	5	0	0
Moyennes entreprises	19	25	50	6	0
Petites entreprises	0	75	21	0	4
Total	2	90	8	0	0
Nombre d'employés	346	19683	1674	45	82

Table 22 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour leur mariage dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

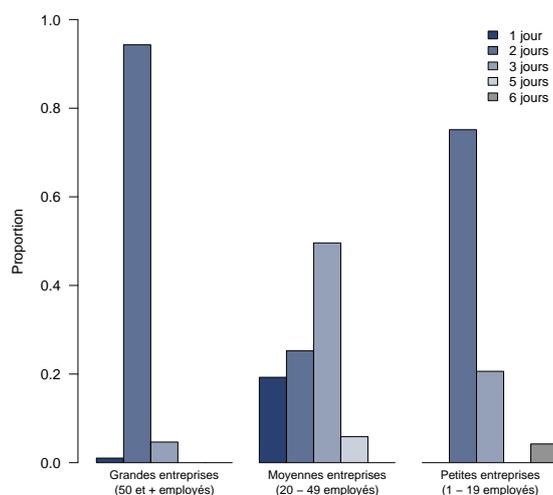


Figure 22 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour leur mariage dans les différentes catégories d'entreprises

La majorité des FST accordent deux jours de congé à leurs collaborateurs (soit 91%) lorsqu'ils se marient. La pratique est relativement uniforme pour les grandes entreprises. L'écart est plus important dans les deux autres catégories. Beaucoup d'employés reçoivent un nombre plus élevé de jours de congé.

5.2.9 Congé lors du mariage de tiers

	0 jour	1 jour
Grandes entreprises	85	15
Moyennes entreprises	53	47
Petites entreprises	21	79
Total	78	22
Nombre d'employés	17123	4707

Table 23 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour le mariage de tiers dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

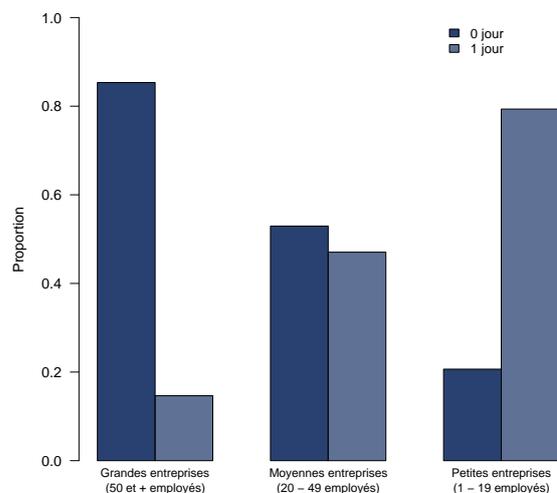


Figure 23 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé accordés pour le mariage de tiers dans les différentes catégories d'entreprises

En ce qui concerne le mariage de tiers, 80% des employés ne se voient accorder aucun jour de congé, les 20% restants obtiennent un jour. La notion de "tiers" est souvent définie de manière restrictive. Sont ainsi considérés comme tels uniquement les enfants du collaborateur ou des parents proches. Les petites et moyennes entreprises sont plus généreuses à cet égard que les grands FST.

5.2.10 Congé en cas de décès dans la famille

	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours
Grandes entreprises	0	0	98	2
Moyennes entreprises	12	21	62	6
Petites entreprises	0	10	62	28
Total	0	2	94	4
Nombre d'employés	90	360	20491	888

Table 24 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès dans la famille dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

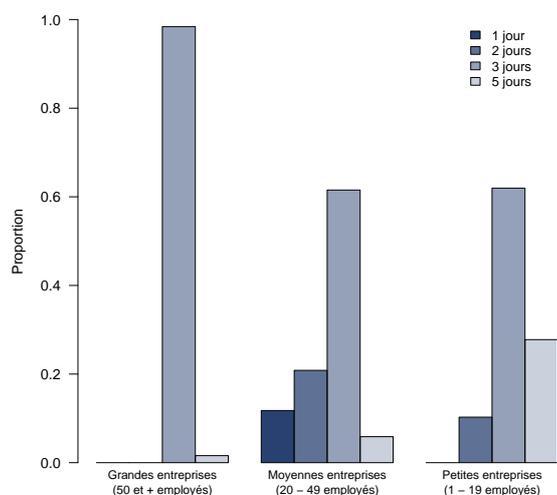


Figure 24 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès dans la famille dans les différentes catégories d'entreprises

En cas de décès dans la famille, les FST accordent usuellement 3 jours de congé. La situation est comparable à la pratique en cas de mariage du collaborateur : les conditions de travail dans les grandes entreprises s'harmonisent, tandis que l'on note des écarts importants dans les petites et moyennes entreprises.

5.2.11 Congé en cas de décès d'un tiers

	0 jour	0.5 jour	1 jour	2 jours	3 jours
Grandes entreprises	81	0	16	0	2
Moyennes entreprises	38	14	42	6	0
Petites entreprises	23	0	77	0	0
Total	75	1	22	0	2
Nombre d'employés	16263	111	4900	94	461

Table 25 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès d'un tiers dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

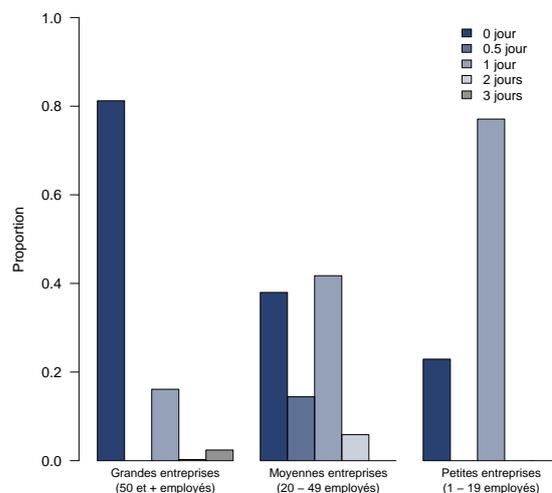


Figure 25 Proportion de collaborateurs selon le nombre de jours de congé en cas de décès d'un tiers dans les différentes catégories d'entreprises

Comme pour les mariages de tiers, la notion de "tiers" est définie de manière restrictive. Généralement, l'employé se voit accorder un demi-jour de congé pour participer à l'enterrement. Dans ce cas aussi, les petites entreprises se montrent plus généreuses que les grands FST.

5.2.12 Congé en cas de déménagement

La plupart des employés de la branche (99,83%) ont droit à un jour de congé en cas de déménagement. Une entreprise de taille moyenne offre deux jours à ses collaborateurs.

5.2.13 Existence d'un plan social

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	7	93
Moyennes entreprises	87	13
Petites entreprises	100	0
Total	18	82
Nombre d'employés	3853	17976

Table 26 Existence d'un plan social dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

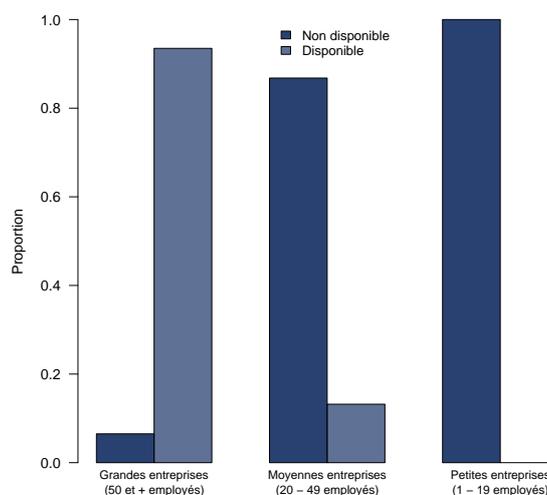


Figure 26 Existence d'un plan social dans les différentes catégories d'entreprises

Près de 85% des employés de la branche bénéficient d'un plan social. Sur les 15% restants, 3% ont un employeur qui dit vouloir recourir à un conseil interne ou externe en cas de reclassement de personnel. Seules les grandes entreprises et les sociétés internationales disposent d'un plan social. Ces entreprises ont également un service de conseil interne ou externe destiné aux collaborateurs concernés par des mesures de reclassement et/ou versent une indemnité de départ aux employés sortants. Généralement, les entreprises de taille moyenne ou de petite taille n'ont pas de plan social, ni de service de conseil. Cependant, l'enquête montre aussi que plusieurs grandes entreprises, parmi lesquelles des sociétés internationales, ne disposent ni d'un plan social, ni d'un service de conseil.

La majorité des FST ne donnent aucune indication sur le versement d'une éventuelle indemnité de départ aux employés qui les quittent. Etant donné que ces FST ne disposent souvent pas non plus de plan social, on suppose qu'il n'existe aucune disposition en la matière. Dans les cas où une telle disposition existe, on constate que l'indemnité versée est de un à quatre mois de salaire.

5.2.14 Gratification pour ancienneté

	Non	Oui
Grandes entreprises	4	96
Moyennes entreprises	26	74
Petites entreprises	43	57
Total	8	92
Nombre d'employés	1814	20015

Table 27 Gratification pour ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

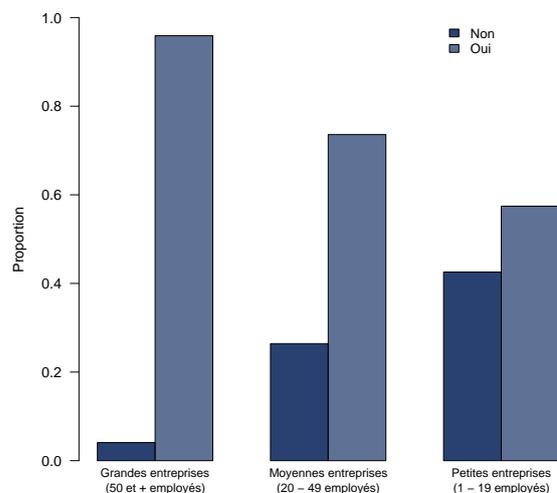


Figure 27 Gratification pour ancienneté dans les différentes catégories d'entreprises

Dans la branche, il est usuel d'accorder une gratification pour ancienneté, puisque 92% de employés se voient récompensés de leur fidélité. Cette pratique se retrouve dans toutes les catégories de FST. La gratification dépend du nombre d'années de service. Il s'agit généralement d'une compensation financière ou de jours de congé supplémentaires.

5.2.15 Assurance pour les cadres

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	24	76
Moyennes entreprises	69	31
Petites entreprises	59	41
Total	28	72
Nombre d'employés	6175	15655

Table 28 Existence d'une assurance pour les cadres dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

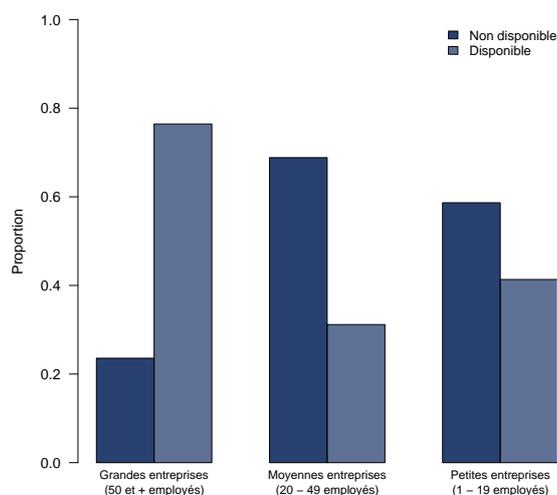


Figure 28 Existence d'une assurance pour les cadres dans les différentes catégories d'entreprises

Près de 71% des collaborateurs travaillent dans une entreprise qui propose une assurance spécifique à ses cadres. Cette offre est surtout le fait des grandes entreprises, ce qui n'est guère surprenant. En raison du faible nombre de cadres travaillant en leur sein, les entreprises de plus petite taille ont peu d'intérêt à offrir une solution collective.

5.2.16 Assurance maladie collective

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	65	35
Moyennes entreprises	25	75
Petites entreprises	29	71
Total	61	39
Nombre d'employés	13261	8569

Table 29 Existence d'une assurance maladie collective dans les différentes catégories d'entreprises (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

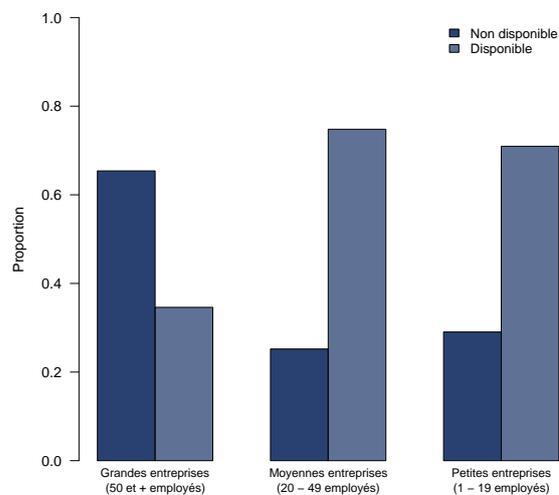


Figure 29 Existence d'une assurance maladie collective dans les différentes catégories d'entreprises

Près de 38% des employés de la branche ont la possibilité de contracter une assurance maladie collective. Une assurance maladie collective est en premier lieu intéressante pour les grandes entreprises. Or – et ce résultat est surprenant – elle est souvent offerte par des FST de taille moyenne ou de petite taille.

5.2.17 Période d'essai

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	3	3	3	3	3
Moyennes entreprises	1	2	3	3	3
Petites entreprises	3	3	3	3	6
Total	3	3	3	3	3

Table 30 Quantile du temps d'essai dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)

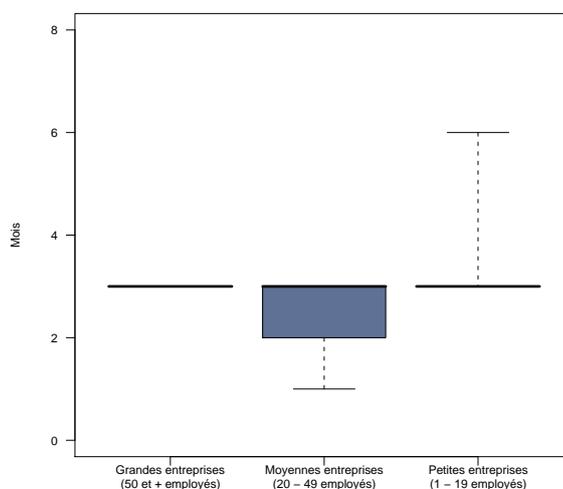


Figure 30 Temps d'essai dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)

En vertu de l'art. 335b CO, il est possible, pendant le temps d'essai, de résilier le contrat de travail moyennant un délai de congé d'une semaine. Sauf disposition contraire, seul le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai. Toutefois, le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à trois mois. Puisque la définition de cette variable n'a pas été suffisamment précisée, l'OFCOM ne considère pas que la variable du "temps d'essai" ait toujours été interprétée dans le sens du CO. Aussi, nous estimons que dans les cas où le temps d'essai est supérieur à trois mois, le délai de résiliation devrait être d'au moins un mois.

La plupart des employés de la branche (96%) ont eu un temps d'essai de trois mois, ce qui correspond à la durée maximale autorisée, à condition que le temps d'essai corresponde à la définition du CO.

5.2.18 Délai de résiliation

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	1	3	3	3	3
Moyennes entreprises	1	1	2	3	3
Petites entreprises	1	1	1	3	3
Total	1	2	3	3	3

Table 31 Quantile du délai de résiliation durant la première année de service dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)

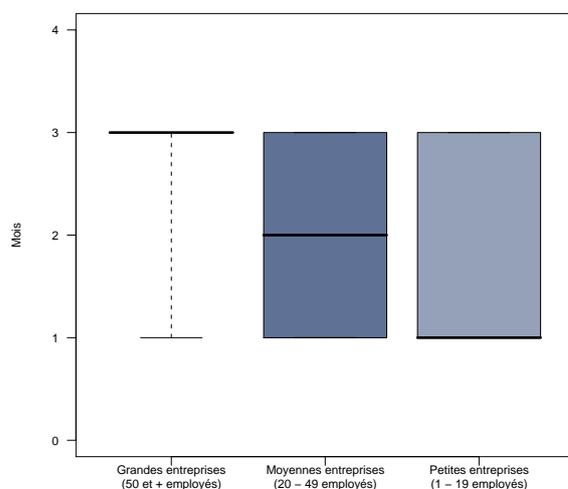


Figure 31 Délai de résiliation durant la première année de service dans les différentes catégories d'entreprises (en mois)

L'analyse porte sur le délai de résiliation en vigueur la première année de service. Selon l'art. 335c CO, le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service. Un quart des employés de la branche (24,5%) ont été engagés sur la base de ces dispositions. Les autres FST prévoient un délai de congé plus long : pour 1,5% des employés le délai est fixé à 2 mois, pour 74% le délai est de 3 mois.

5.2.19 Offre de formation

En ce qui concerne le soutien à la formation (relevant ou non de l'entreprise), la branche présente un profil relativement uniforme. Ainsi, 91% des employés ont accès à une offre de formation interne, organisée par l'entreprise elle-même ou par un fournisseur tiers. Il est encore plus courant que les collaborateurs (94%) se forment à l'extérieur, aux frais de l'entreprise.

L'offre de formation interne, très variable d'une entreprise l'autre, dépend de l'organisation et de la taille de l'entreprise. Dans la majorité des cas, l'entreprise offre au moins des cours de langue et d'informatique. Il est compréhensible que, pour les entreprises de taille plus petite, il ne vaut pas la peine de mettre sur pied une offre de formation interne. Pourtant, quelques entreprises de taille moyenne ou de petite taille disposent de leur propre offre de formation interne. A contrario, on recense un important fournisseur qui ne propose aucune offre de formation, ni ne soutient la formation externe de ses collaborateurs.

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	3	97
Moyennes entreprises	61	39
Petites entreprises	61	39
Total	10	90
Nombre d'employés	2154	19676

Table 32 Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation soutenue par l'entreprise (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

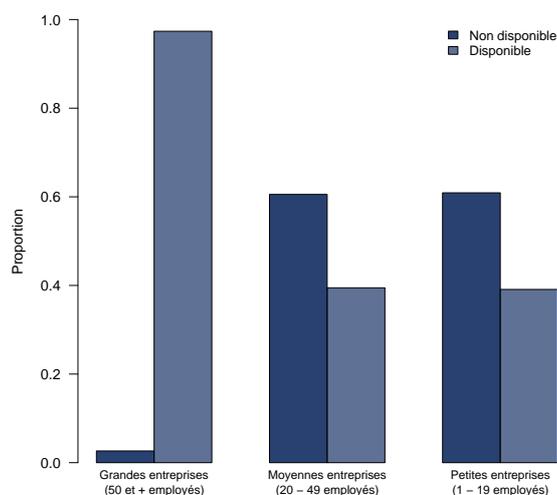


Figure 32 Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation soutenue par l'entreprise

Le soutien à la formation externe consiste en une prise en charge des coûts de la formation et/ou en un aménagement du temps de travail. Généralement, la forme du soutien offert dépend de l'utilité de la formation et à sa répercussion directe sur l'exécution du travail. La majorité des fournisseurs apportent une contribution plus ou moins importante selon les catégories générales suivantes :

- Soutien complet pour les formations en lien direct avec le travail ;
- Soutien partiel pour les formations utiles essentiellement au collaborateur, mais souhaitées par l'employeur ;
- Soutien individuel pour les formations relevant uniquement de l'intérêt du collaborateur.

	Non disponible	Disponible
Grandes entreprises	3	97
Moyennes entreprises	35	65
Petites entreprises	25	75
Total	6	94
Nombre d'employés	1319	20511

Table 33 Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation non soutenue par l'entreprise (en pour cent et en nombre absolu des collaborateurs pour l'ensemble de la branche)

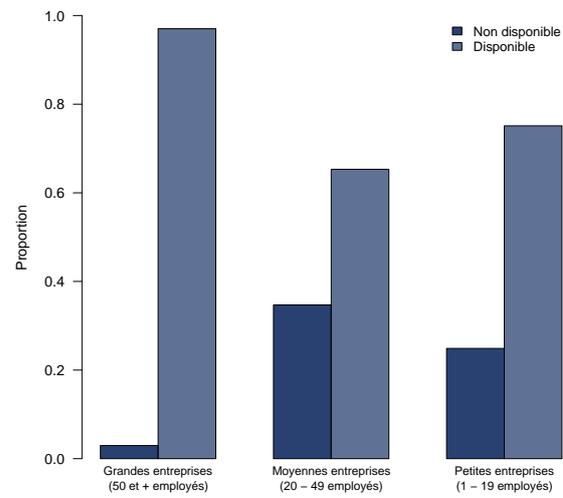


Figure 33 Proportion de collaborateurs qui disposent d'une offre de formation non soutenue par l'entreprise

Chapitre 6

Salaire annuel brut standardisé

6.1 Statistique descriptive

En raison de son caractère prépondérant dans l'évaluation du respect des conditions de travail, la variable du salaire annuel brut standardisé a fait l'objet d'une attention toute particulière, contrairement aux autres variables qui n'ont été analysées que de façon unidimensionnelle. L'OFCOM a donc décidé de la présenter dans un chapitre à part. Cette approche permet de mieux comprendre comment les régressions sont estimées.

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	60849	74196	97605	125158	152842
Moyennes entreprises	55752	69745	90494	123329	157021
Petites entreprises	49143	66523	81037	100310	124334
Total	59974	73059	95333	123280	150939

Table 34 Quantile du salaire brut 2007 dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

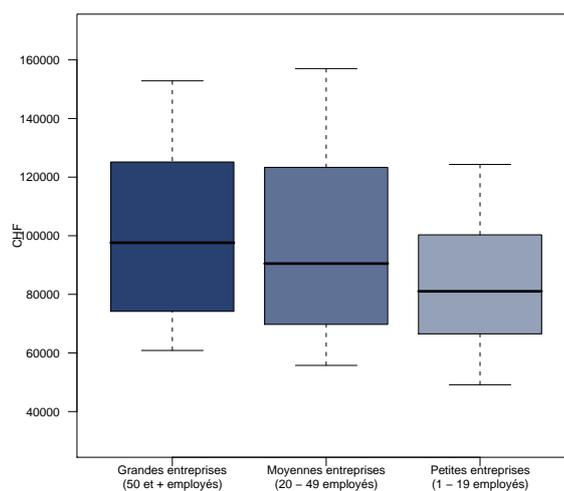


Figure 34 Salaire brut 2007 dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

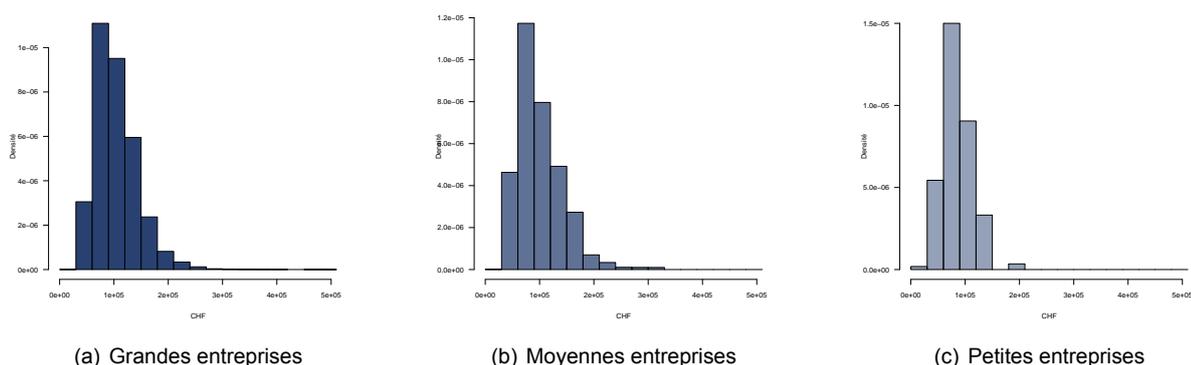


Figure 35 Salaire brut 2007 dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

Le salaire annuel brut standardisé est en général légèrement plus élevé dans les grandes sociétés que dans les petites et moyennes entreprises. Le tableau ci-dessus montre que les valeurs extrêmes sont moins marquées vers le bas que vers le haut. De manière générale, les valeurs sont concentrées et ont une répartition semblable dans les trois catégories (voir graphiques ci-dessous). La répartition pour les grandes et moyennes entreprises est très similaire. Elle est pointue, ce qui signifie que peu d'employés ont des salaires qui s'écartent de la classe médiane. Enfin, elle est inclinée, avec une partie inférieure de la courbe très abrupte et une partie supérieure plate et longue.

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	Cat 8
Grandes entreprises	146559	131088	108534	87514	81791	79430	53543	74701
Moyennes entreprises	131150	141287	108880	124851	43964	77583	25663	67786
Petites entreprises	75636	65299	92273	76024	76733	65671	86425	146559
Total	145791	131010	107797	88019	74149	77191	65241	70020

Cat 1 = haute école universitaire (université ou EPF)

Cat 2 = haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP), y compris les titres HES obtenus a posteriori

Cat 3 = formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée

Cat 4 = brevet d'enseignants à divers degrés

Cat 5 = maturité

Cat 6 = formation professionnelle complète, généralement validée par un certificat de capacité professionnelle fédéral ou cantonal

Cat 7 = école obligatoire, pas de diplôme professionnel

Cat 8 = autres formations achevées

Table 35 Salaire brut 2007 selon la formation dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

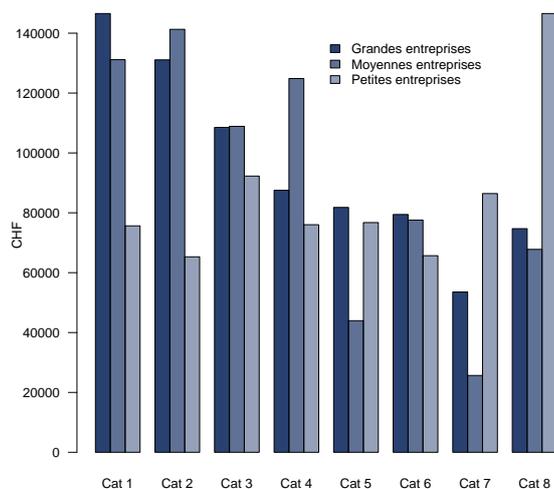


Figure 36 Salaire brut 2007 selon la formation dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

Le graphique ci-dessus illustre la structure salariale, ventilée selon les niveaux de formation. Comme l'on pouvait s'y attendre, l'employé qui dispose d'une formation supérieure est mieux rémunéré. La catégorie 8 – "Autres formations" – doit être interprétée de manière nuancée, étant donné qu'elle peut contenir des formations de niveau plus élevé, mais aussi plus bas, que celles des catégories précédentes. Les résultats relatifs à la catégorie 7 des petites entreprises ne sont guère fiables, en raison du peu d'observations disponibles.

Autre constat intéressant : dans les entreprises de taille moyenne, les diplômés de hautes écoles spécialisées gagnent plus que les titulaires d'un diplôme universitaire.

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
Grandes entreprises	162745	122233	83313	64136
Moyennes entreprises	135587	104758	72856	61067
Petites entreprises	100485	83421	74424	54988
Total	156892	117472	82745	63866

Cat 1 = tâches exigeantes, complexes
 Cat 2 = travail qualifié, autonome
 Cat 3 = travail demandant des connaissances professionnelles et spécialisées
 Cat 4 = travaux simples et répétitifs

Table 36 Le salaire brut 2007 selon les qualifications requises dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

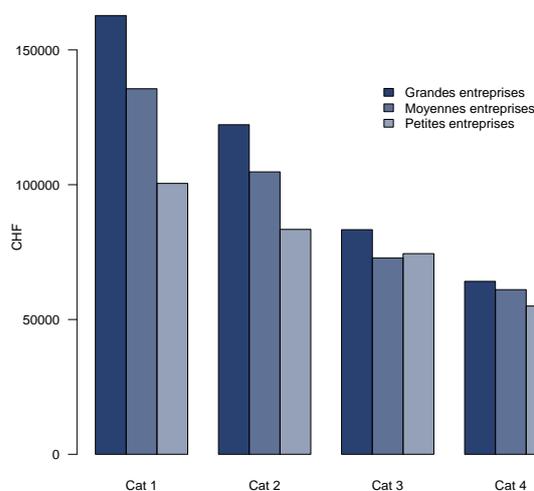


Figure 37 Le salaire brut 2007 selon les qualifications requises dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

Considéré selon les qualifications requises, le salaire se comporte comme l'on pouvait s'y attendre : il augmente à mesure que le niveau des qualifications requises s'élève. Il est intéressant de constater que les collaborateurs qui exécutent des tâches autonomes et qualifiées gagnent plus dans une grande ou une moyenne entreprise que dans une petite société, où les cahiers des charges sont très complexes et exigeants. Il faut toutefois préciser que la délimitation des exigences était laissée à la libre appréciation des FST qui participaient à l'enquête. Cette appréciation peut très bien s'avérer différente pour des profils de poste pourtant similaires. La prudence est de mise dans l'interprétation de ces données.

	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	Cat 8	Cat 9
Grandes entreprises	81235	107196	128332	71572	126332	119122	93164	77068	51910
Moyennes entreprises	81371	102218	92765	76695	130480	61674	74729	64866	65426
Petites entreprises	74111	98855	74924	54912	95285	126575	104427	89379	81235
Total	75983	106569	123874	71501	122663	116019	100854	101571	84014

Cat 1 = logistique à la réception et à l'expédition
 Cat 2 = production, opérations
 Cat 3 = marketing, distribution
 Cat 4 = service à la clientèle, vente, magasin
 Cat 5 = recherche et développement, innovation
 Cat 6 = service du personnel
 Cat 7 = informatique
 Cat 8 = tâches de soutien
 Cat 9 = autres

Table 37 Le salaire brut 2007 selon l'activité dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

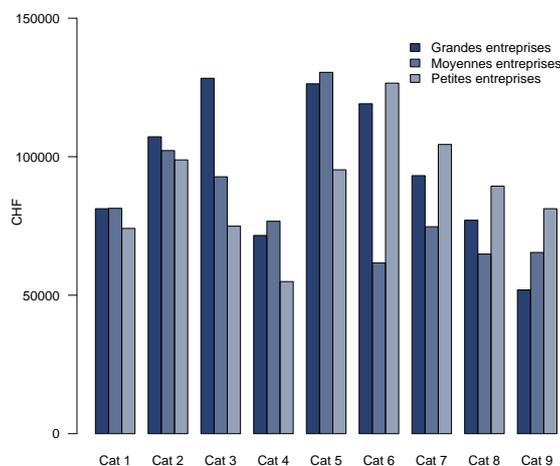


Figure 38 Le salaire brut 2007 selon l'activité dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

La structure salariale selon le domaine d'activité révèle de grandes disparités entre les diverses catégories d'entreprises dans certains secteurs. Dans les quatre derniers domaines notamment, à savoir ceux du personnel et de l'informatique, ainsi que ceux des tâches de soutien et des autres tâches, les employés gagnent nettement moins dans les entreprises de taille moyenne que dans les autres. Dans le secteur du marketing et de la diffusion, le salaire est bien plus élevé dans les grandes entreprises que dans les plus petites. Dans les quatre derniers domaines, les petites structures surpassent toutes les autres. Ici aussi, il convient de souligner que peu d'observations étaient disponibles et que ces résultats ne sont donc pas particulièrement fiables.

	Cat 1	Cat 2
Grandes entreprises	91899	147392
Moyennes entreprises	81870	133669
Petites entreprises	75497	109701
Total	89689	142499

Cat 1 = sans fonction de cadre

Cat 2 = avec fonction de cadre (indifférent si cadre inférieur, moyen ou supérieur)

Table 38 Le salaire brut 2007 selon la situation professionnelle dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

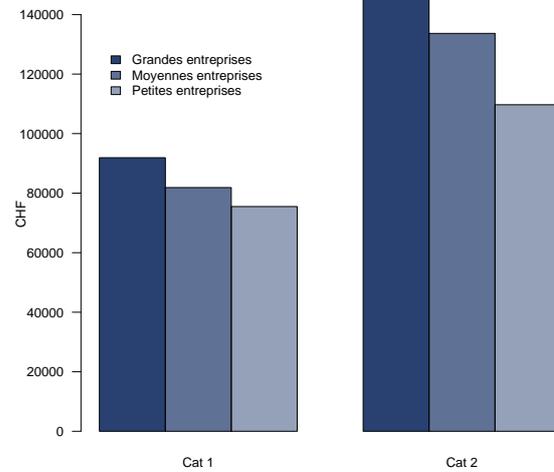


Figure 39 Le salaire brut 2007 selon la situation professionnelle dans les différentes catégories d'entreprises (en CHF)

Indépendamment de l'entreprise où ils travaillent, les employés sans fonction de cadre gagnent moins que les cadres. Cependant, leur salaire est plus élevé dans une grande entreprise. Bien entendu, cette constatation ne s'applique pas à tous les collaborateurs de la branche, mais elle est pertinente dans l'ensemble.

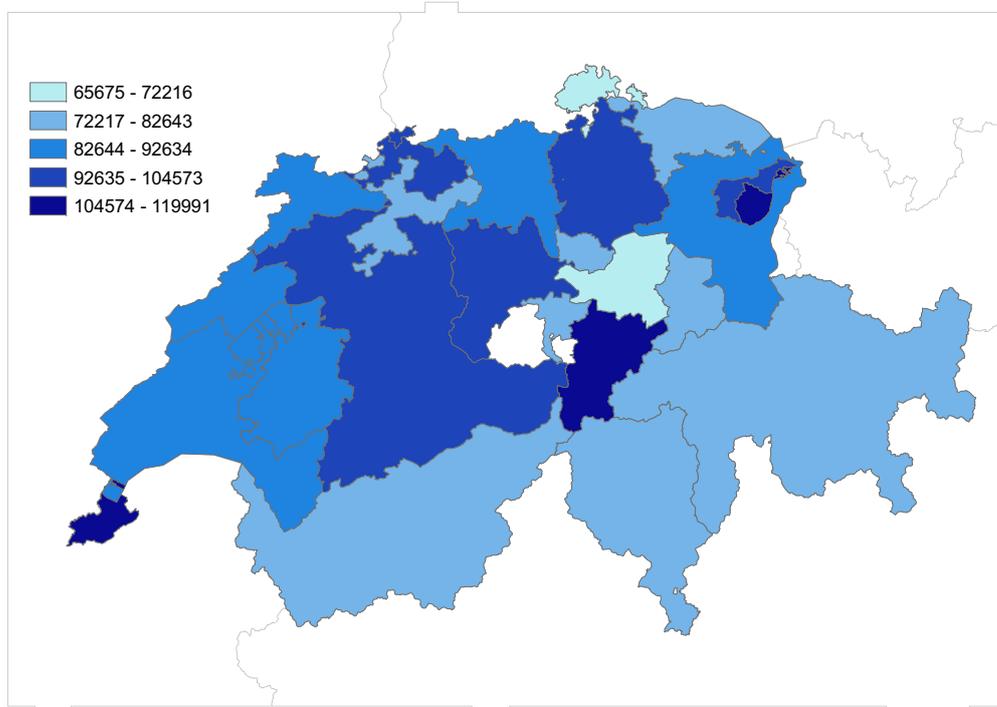


Figure 40 Niveaux de salaires selon le lieu de travail (cantons), classés selon 5 intervalles (en CHF)

La carte géographique ci-dessus montre que le niveau des salaires diffère selon les communes où les

employés travaillent. Il n'est pas étonnant de constater que les communes avec les plus hauts salaires se situent dans et aux alentours des centres d'activités (Zurich, Berne, Genève, Bâle, Lausanne ou Soleure).

6.2 Equations salariales

Cette partie présente les résultats relatifs aux équations des salaires.

Afin d'éviter la controverse méthodologique sur le choix de l'une ou l'autre des méthodes de régression, on a décidé de présenter les deux approches les plus utilisées dans la littérature économique. La première est connue sous l'appellation de "régression classique avec effets fixes d'entreprise", la seconde s'intitule "régression par quantile". Les deux méthodes relèvent d'une philosophie identique, à savoir celle de la régression. Elles diffèrent l'une de l'autre sur quelques points statistiques très pointus qu'il ne convient pas d'énumérer ici. Le lecteur intéressé pourra consulter sur notre site internet l'expertise mandatée par l'OFCOM auprès du professeur Flückiger.

Dans l'annexe B, le lecteur trouvera les spécifications qui se rapportent aux deux méthodes.

6.2.1 OLS avec effets fixes

La table qui suit présente les résultats de la régression classique avec effets fixes d'entreprise.

Variable	Coefficient	Ecart-type	t-valeur	Significativité
(Intercept)	11.08000	0.00620	1787.325	***
Ancienneté	0.00974	0.00042	23.196	***
Ancienneté au carré	-0.00026	0.00001	-19.213	***
Expérience	0.02841	0.00045	62.857	***
Expérience au carré	-0.00048	0.00001	-44.277	***
<i>Catégorie de référence = formation professionnelle complète</i>				
Haute école universitaire	0.29640	0.00608	48.778	***
Haute école spécialisée, haute école pédagogique	0.24300	0.00425	57.136	***
Formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée	0.17930	0.00335	53.476	***
Brevet d'enseignants	0.06375	0.01581	4.032	***
Maturité	-0.03083	0.00701	-4.399	***
Ecole obligatoire	-0.11570	0.00723	-16.01	***
<i>Catégorie de référence = travail qualifié, autonome</i>				
Tâches exigeantes, complexes	0.18050	0.00500	36.101	***
Travail demandant des connaissances professionnelles et spécialisées	-0.14920	0.00348	-42.862	***
Travaux simples et répétitifs	-0.26720	0.00635	-42.058	***
<i>Catégorie de référence = sans fonction de cadre</i>				
Avec fonction de cadre	0.11360	0.00397	28.659	***
<i>Catégorie de référence = production, opérations</i>				
Logistique à la réception et à l'expédition	-0.06723	0.00976	-6.886	***
Marketing, distribution	0.06834	0.00460	14.844	***
Service à la clientèle, vente, magasin	-0.07008	0.00320	-21.92	***
Recherche et développement, innovation	0.02507	0.00792	3.166	**
Service du personnel	0.00791	0.01042	0.759	.
Informatique	-0.00334	0.00609	-0.549	.
Tâches de soutien	-0.00605	0.00358	-1.689	.
Autres	-0.18650	0.01520	-12.268	***
<i>Catégorie de référence = Espace Mittelland</i>				
Région lémanique	-0.01097	0.00377	-2.912	**
Nordwestschweiz	-0.00663	0.00663	-1	.
Zürich	0.02010	0.00321	6.26	***
Ostschweiz	-0.02832	0.00509	-5.568	***
Zentralschweiz	0.00621	0.00673	0.922	.
Ticino	-0.04981	0.00664	-7.508	***
Nombre d'observations (employés) = 19759				
Degré de liberté = 19688				
Coefficient de détermination ajusté (R^2) = 0.825				

Table 39 Modélisation des salaires – régression classique avec effets fixes d'entreprise (référence = catégorie modale)

* = significatif à 10%, ** = significatif à 5%, *** = significatif à 1%

Les résultats se réfèrent à une personne sans fonction de cadre, titulaire d'un certificat d'apprentissage, employée dans le secteur production d'une entreprise du Mittelland et effectuant des tâches qualifiées de manière indépendante.

En comparaison, quelqu'un qui a le même profil, mais occupe une fonction de cadre gagne 11% de plus, alors qu'une personne qui effectue un travail complexe très exigeant gagne, ceteris paribus, 18% de plus.

Une formation s'avère payante, vu que, toutes choses égales par ailleurs, le salaire d'un collaborateur avec une formation universitaire est pratiquement 30% plus élevé que celui de la personne de référence.

S'il travaille dans le canton de Zurich, un employé gagne environ 2% de plus que s'il se trouvait dans le Mittelland.

Le salaire de la personne de référence augmente de 0,948% (0.00974 -0.00026) par année de service. Cette hausse se monte à 2,794% (0.02842 - 0.00048) par année d'expérience professionnelle.

Hormis les variables explicatives exposées dans la table précédente, la méthode avec effets fixes d'entreprise intègre une variable spécifique représentant chacune des entreprises examinées dans l'enquête. Cette variable supplémentaire permet de déterminer, toutes choses égales par ailleurs, les entreprises qui ont les pratiques salariales les moins (ou les plus) généreuses par rapport à la moyenne du secteur.

Les estimations des salaires peuvent ainsi être calculées par rapport aux effets des entreprises situées à des niveaux choisis de la distribution de l'ensemble des effets fixes d'entreprises. Par exemple, il serait possible de choisir les entreprises situées au 1^{er} et 3^e quartile (ou au 1^{er} et 9^e décile). Dans ce cas, on obtient une pratique salariale avec une fourchette de salaires comprise entre une borne inférieure et une borne supérieure. La première délimite les 2% (ou 10%) des entreprises pratiquant les salaires les plus bas, alors que la seconde délimite les 25% (ou 90%) pratiquant les salaires les plus élevés.

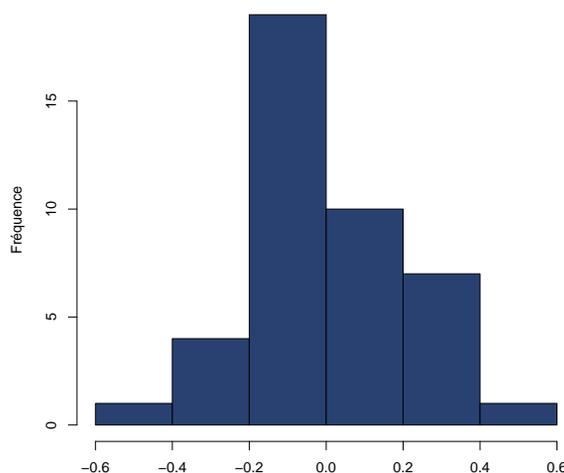


Figure 41 Histogramme des effets fixes d'entreprise

Min	Q 0.1	Q 0.25	Q 0.75	Q 0.9	Max
-0.43	-0.25	-0.1	0.098	0.28	0.52

Table 40 Effets fixes d'entreprise à plusieurs quantiles d'intérêt

Les "effets fixes" décrivent les effets de salaire qui relèvent uniquement de l'entreprise. Les écarts des entreprises par rapport au salaire moyen de la branche vont de +52% à -43%. Il se peut donc qu'un employé de la branche gagne presque le double (95% de plus) qu'un autre ayant le même profil. Les grands écarts sont toutefois exceptionnels ; la plupart des effets d'entreprise (20 sur 42) présentent un écart inférieur à +/-10%. Huit sociétés sur 42 rémunèrent au moins 20% de plus que la moyenne. Par contre, seules 5 entreprises sur 42 rémunèrent au minimum 20% de moins que la moyenne.

6.2.2 Régression quantile

A la différence de la régression classique, la régression quantile n'utilise pas les effets fixes d'entreprise pour délimiter les seuils de l'usage. Elle les fixe directement en calculant des régressions correspondantes.

La table suivante présente cinq régressions quantiles pour les déciles 0.1 et 0.9 ainsi que pour les 1^{er}, 2^e(médiane) et 3^equartiles.

Variable	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
(Intercept)	10.787 (0.001)	10.932 (0.000)	11.042 (0.001)	11.141 (0.000)	11.267 (0.000)
Ancienneté	0.015 (0.000)	0.012 (0.000)	0.010 (0.000)	0.009 (0.000)	0.007 (0.000)
Ancienneté au carré	0.000 (0.000)				
Expérience	0.033 (0.000)	0.029 (0.000)	0.030 (0.000)	0.032 (0.000)	0.033 (0.000)
Expérience au carré hoch zwei	-0.001 (0.000)				
<i>Catégorie de référence = formation professionnelle complète</i>					
Haute école universitaire	0.411 (0.001)	0.400 (0.001)	0.380 (0.001)	0.371 (0.000)	0.350 (0.000)
Haute école spécialisée, haute école pédagogique	0.334 (0.000)	0.326 (0.000)	0.297 (0.000)	0.265 (0.000)	0.212 (0.000)
Formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée	0.216 (0.000)	0.214 (0.000)	0.213 (0.000)	0.206 (0.000)	0.200 (0.000)
Brevet d'enseignants	0.059 (0.002)	0.086 (0.002)	0.127 (0.002)	0.202 (0.002)	0.238 (0.001)
Maturité	-0.026 (0.001)	-0.014 (0.000)	0.010 (0.001)	0.028 (0.000)	0.042 (0.000)
Ecole obligatoire	-0.099 (0.001)	-0.115 (0.001)	-0.118 (0.001)	-0.109 (0.001)	-0.088 (0.001)
<i>Catégorie de référence = travail qualifié, autonome</i>					
Tâches exigeantes, complexes	0.133 (0.000)	0.140 (0.000)	0.142 (0.000)	0.132 (0.000)	0.125 (0.000)
Travail demandant des connaissances professionnelles et spécialisées	-0.036 (0.000)	-0.077 (0.000)	-0.116 (0.000)	-0.159 (0.000)	-0.221 (0.000)
Travaux simples et répétitifs	-0.149 (0.001)	-0.162 (0.000)	-0.205 (0.001)	-0.247 (0.000)	-0.337 (0.000)
<i>Catégorie de référence = sans fonction de cadre</i>					
Avec fonction de cadre	0.085 (0.000)	0.082 (0.000)	0.105 (0.000)	0.113 (0.000)	0.137 (0.000)
<i>Catégorie de référence = production, opérations</i>					
Logistique à la réception et à l'expédition	-0.128 (0.001)	-0.169 (0.000)	-0.092 (0.001)	-0.089 (0.000)	-0.018 (0.000)
Marketing, distribution	0.054 (0.000)	0.074 (0.000)	0.089 (0.000)	0.095 (0.000)	0.107 (0.000)
Service à la clientèle, vente, magasin	-0.066 (0.000)	-0.063 (0.000)	-0.064 (0.000)	-0.069 (0.000)	-0.062 (0.000)
Recherche et développement, innovation	-0.034 (0.001)	0.010 (0.000)	0.026 (0.001)	0.065 (0.000)	0.072 (0.000)
Service du personnel	0.020 (0.001)	0.030 (0.001)	0.022 (0.001)	0.013 (0.001)	-0.010 (0.001)
Informatique	-0.145 (0.000)	-0.054 (0.000)	0.017 (0.000)	0.011 (0.000)	0.008 (0.000)
Tâches de soutien	-0.029 (0.000)	-0.016 (0.000)	0.001 (0.000)	0.005 (0.000)	0.013 (0.000)
Autres	-0.503 (0.001)	-0.249 (0.000)	-0.210 (0.001)	-0.259 (0.000)	-0.270 (0.000)
<i>Catégorie de référence = Espace Mittelland</i>					
Région lémanique	-0.012 (0.000)	-0.006 (0.000)	0.004 (0.000)	0.022 (0.000)	0.058 (0.000)
Nordwestschweiz	-0.002 (0.001)	-0.038 (0.000)	-0.027 (0.001)	-0.002 (0.000)	0.010 (0.000)
Zürich	0.030 (0.000)	0.014 (0.000)	0.021 (0.000)	0.036 (0.000)	0.078 (0.000)
Ostschweiz	-0.007 (0.000)	-0.028 (0.000)	-0.033 (0.000)	-0.024 (0.000)	-0.023 (0.000)
Zentralschweiz	0.021 (0.000)	0.018 (0.000)	0.040 (0.000)	0.063 (0.000)	0.116 (0.000)
Ticino	-0.207 (0.000)	-0.184 (0.000)	-0.097 (0.000)	-0.075 (0.000)	-0.049 (0.000)
Nombre d'observations (employés) = 19759					
Degré de liberté = 19688					
R1	0.504	0.547	0.556	0.528	0.479

Table 41 Modélisation des salaires – 5 régressions représentant 5 niveaux de quantile de distribution salariale (référence = catégorie modale)
Ecarts-types entre parenthèses

La personne de référence pour la régression quantile reste la même.

L'influence des années de service n'est pas très importante (1%), surtout pour les salaires élevés. Par contre, l'influence de l'expérience augmente avec le niveau de salaire. Hormis tout en bas de l'échelle, l'effet d'une année d'expérience supplémentaire sur le niveau de salaire est peu ou prou identique quelque soit le niveau de salaire. Le coefficient s'élève à environ 3% quelque soit le niveau de salaire

considéré.

Plus le salaire est élevé, moins les écarts salariaux entre les niveaux de formation sont marqués. Ce résultat plutôt surprenant pourrait découler, comme déjà constaté, de la présence de nombreux petits entrepreneurs sans formation supérieure, mais gagnant très bien leur vie.

La différence de salaire entre le niveau de formation le plus élevé et le niveau le plus bas se monte, excepté tout en haut de l'échelle, à 50 points de pourcentage (tendance dégressive). Au niveau de salaire le plus élevé, elle est de 44 points de pourcentage.

Si l'on tient compte des qualifications requises, les écarts de salaires entre les postes avec des exigences différentes augmentent au fur et à mesure que le salaire croît. Il en va de même pour les cadres : plus le salaire est élevé, plus l'écart par rapport aux employés non-cadres est grand.

Chez les cadres, les différences salariales augmentent avec le niveau de salaire.

Dans le domaine de la logistique, on gagne moins, à tous les niveaux de salaire, que dans la production. Mais plus le salaire est élevé, plus l'écart diminue.

Dans le domaine du marketing et de la diffusion, c'est l'inverse. On gagne en tous les cas plus que dans la production et l'effet se renforce encore au fur et à mesure que le revenu monte ; au plus haut niveau, l'écart est de 10%, alors qu'il est de 5% au plus bas niveau.

Dans le domaine de la recherche et du développement, le coefficient dans le plus bas niveau de salaire est encore légèrement négatif. Ensuite, la part qu'un collaborateur actif dans la recherche et le développement gagne en plus par rapport à la production s'accroît de 1% à 7%.

Dans le domaine du personnel, la situation varie. Par rapport à la production, l'écart va de -1% à +3%. Dans le secteur informatique, on gagne beaucoup moins dans les segments salariaux inférieurs, mais 1% de plus dans les segments salariaux moyens et supérieurs.

De manière générale, les écarts entre les régions semblent se renforcer au fur et à mesure que le salaire monte. Au Tessin, les bas salaires sont 20% plus bas que dans le Mittelland. A des niveaux de salaire plus élevés, l'écart est plus faible. En Suisse centrale, on gagne plus que dans le Mittelland, mais ce sont surtout les hauts salaires qui sont comparativement très élevés.

En Suisse orientale, les revenus sont partout environ 3% plus bas, sauf dans la zone des bas salaires, où l'écart est inférieur à 1%.

Chapitre 7

Bilan

Les résultats résumés dans le chapitre 5 reflètent les caractéristiques de la branche. Ces valeurs peuvent donc être considérées comme des indications sur les conditions de travail usuelles dans la branche, ce qui n'implique pas que les valeurs qui s'en éloignent sont en soi non usuelles.

Les caractéristiques structurelles montrent qu'en comparaison à l'économie dans son ensemble, les fournisseurs de services de télécommunication emploient majoritairement des hommes, plutôt jeunes et bien formés. Ce secteur reste très dynamique et la durée des rapports de travail y est relativement courte.

Deux des principaux éléments des conditions de travail, à savoir le temps de travail hebdomadaire et le droit aux vacances, étaient faciles à déterminer, les valeurs médianes étant respectivement de 40 heures et de 5 semaines. L'analyse du troisième élément, le salaire, a donné des résultats très détaillés et très intéressants pour chaque profil. Ces résultats sont d'autant plus satisfaisants que le coefficient de détermination dépasse 80%. En comparaison des autres branches, la branche des FST offre de bons salaires.

En dehors des aspects réglementés dans la loi, les prestations complémentaires fournies par l'employeur sont aménagées de manière très différente selon les entreprises (allocations familiales et allocations pour enfants, congé maternité, délai de résiliations et temps d'essai).

Les données collectées sont représentatives et ont permis d'obtenir des résultats probants. Le potentiel explicatif de la régression est remarquable et atteste de la qualité des données et de la pertinence du modèle utilisé. Pour cette raison, l'OFCEM considère avoir atteint ses objectifs.

Toutefois, il convient de relever que le questionnaire n'a pas permis d'exploiter toutes les informations de manière adéquate et qu'il faudrait le modifier quelque peu avant de réaliser une nouvelle enquête.

En ce qui concerne les conclusions, l'OFCEM s'est limité à fournir une description complète et aussi précise que possible des conditions de travail. Il n'a pas voulu tirer de conclusions normatives concernant les FST. Par contre, la description constituera une base d'appréciation dans le cas d'une procédure de surveillance "ex post".

L'OFCEM a dû investir beaucoup de temps et de moyens pour parvenir à créer une base sur laquelle pourront se fonder les futures enquêtes de ce type. Ces efforts, nous l'espérons, permettront de gagner un temps précieux ces prochaines années ; ils se sont d'ores et déjà avérés payants non seulement par la qualité, mais aussi la quantité des résultats obtenus.

Annexe A

Variables

A.1 Relevé global

Droit aux vacances : Nombre minimal de jours de vacances assuré par année pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail. Le nombre minimal signifie dans ce contexte que seul le droit aux vacances le moins important de l'entreprise dans son ensemble est considéré (les différences individuelles dues à l'âge par exemple ne sont pas comptabilisées).

Avantages accessoires, extra-salariaux : Rémunération non pécuniaires et ne dépendant ni du succès de l'entreprise, ni de la prestation de la personne employée (p. ex. réductions sur les transports publics (abonnement demi-tarif) ou privés (véhicule de service), ou rabais à la cantine, etc.).

Temps de travail : Temps de travail (standard) annuel pour un emploi à plein temps (correspondant à un taux d'occupation à 100%) en 2007 selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail. Pour l'analyse univariée, on a toutefois utilisé le temps de travail hebdomadaire (temps de travail annuel brut / 52 semaines).

Indemnités : Versement minimum d'indemnités par personne (en CHF) pour un emploi à plein temps selon les conditions générales d'engagement à un employé qui a fourni des prestations spécifiques, n'a pas pris l'entier de ses vacances et dont la situation familiale a changé.

- allocations famille, allocations enfants (indemnités minimales par enfant, évent. avec explications)
- heures supplémentaires (indemnités minimales par heure, évent. avec explications)
- autres (explications)
- service de piquet (indemnités minimales par heure, évent. avec explications).
- indemnités de vacances (indemnités minimales par heure, évent. avec explications)
- travail en équipe, de nuit ou le dimanche (indemnités minimales par heure, évent. avec explications)

Les trois dernières variables n'ont pas été examinées. Les heures supplémentaires n'ont pu être analysées que partiellement. En outre, une variable binaire a été créée pour les allocations famille et les allocations enfants. Cette variable manque, si le montant minimum règlementé sur le plan cantonal ou un montant supérieur à été versé.

Congés payés : Nombre minimum de jours d'absence par personne selon les conditions générales d'engagement, n'entraînant aucune diminution de salaire.

- congé maternité
- congé paternité
- adoption d'un enfant

- mariage du collaborateur
- mariage d'un tiers
- décès dans la famille
- décès d'un tiers
- déménagement

Restructuration, réorganisations : Indemnités de fin de contrat et offres de reclassement en cas de rupture du rapport de travail suite à des restructurations ou des réorganisations au sein de l'entreprise, selon les conditions générales d'engagement.

- plan social standard (Oui / Non)
- indemnités de départ minimales pour un poste à plein temps (en CHF)
- offre de remplacement externe individuel (Oui / Non)
- offre de remplacement externe collectif (Oui / Non)
- conseil, perfectionnement, reconversion interne (Oui / Non)

Pour plus de clarté, les deux variables "offre de remplacement externe individuel" et "offre de remplacement externe collectif" ont été réunies sous le titre de "conseil, perfectionnement, reconversion externe" et ont été comparées avec la variable "conseil, perfectionnement, reconversion interne".

Gratifications pour ancienneté : Indemnités matérielles ou non matérielles accordées en récompense de la fidélité à l'entreprise (p. ex. aussi congé sabbatique).

- Gratifications pour ancienneté (Oui / Non)

Le montant de la compensation et le nombre de jours de congé n'ont pas pu être examinés car ces données dépendent généralement du nombre d'années de service retenu. Il n'a donc pas été possible d'effectuer de comparaisons concernant cet élément.

Formation continue : Soutien matériel (par ex. paiement des frais de cours) ou non matériel (par ex. dispense pour la fréquentation des cours) pour une formation relevant ou ne relevant pas de l'entreprise. On entend par formation ne relevant pas de l'entreprise les activités proposées par le collaborateur. La formation relevant de l'entreprise comprend l'ensemble des activités de l'entreprise destinées à la promotion des collaborateurs, qu'elles soient réalisées par l'entreprise elle-même ou par des personnes extérieures.

- offre de formation relevant de l'entreprise (Oui / Non)
- offre de formation ne relevant pas de l'entreprise (Oui / Non)

Délai de résiliation, période d'essai : Délai usuel de résiliation du contrat (durant la première année de travail) et durée de la période d'essai en mois (concerne les personnes avec ou sans fonction de cadre) selon les conditions générales de travail.

Assurances :

- assurance maladie collective (Oui / Non)
- assurance pour les cadres (Oui / Non)

A.2 Relevé individuel

Salaire brut standardisé : La variable salaire récoltée auprès des entreprises correspond au salaire annuel brut correspondant au chiffre 7 du certificat de salaire.

Pour l'analyse du salaire, l'OFCOM se base sur le salaire annuel brut standardisé. On entend par salaire annuel brut standardisé l'ajustement du salaire annuel brut afin qu'il représente un salaire avec un taux d'occupation de 100% sur l'année (équivalent plein temps), c'est-à-dire celui que toucherait un employé ayant travaillé 52 semaines à 40 heures de travail en 2007, soit 2080 heures.

Le salaire annuel brut standardisé comprend en particulier :

- le salaire ordinaire ainsi que les indemnités journalières d'assurance versées par l'employeur (ex : indemnités pour perte de gain des assurances-maladie, accident et invalidité) ;
- toutes les allocations (par ex. : allocations pour enfants et autres allocations familiales, allocations pour le travail par équipes, le travail de nuit, le travail dominical ou le travail salissant, allocations pour le service de piquet, allocation de mobilité et de trajet, primes, etc.) ;
- les commissions ;
- les indemnités de trajet
- toutes les contributions versées en numéraire pour les repas pris au lieu de travail (par ex. : indemnités pour le repas de midi)
- les prestations salariales accessoires (pension et logement (chambre), part privée à la voiture de service et les Autres prestations salariales accessoires)
- les prestations non périodiques qui comprennent :
 - les bonus, par ex. les gratifications au mérite ou participations au bénéfice.
 - les primes d'engagement et les indemnités de départ ;
 - les primes de fidélité ;
 - les primes et cadeaux pour ancienneté de service ;
 - les indemnités forfaitaires de déménagement
- les prestations en capital qui sont notamment :
 - les indemnités de départ à caractère de prévoyance ;
 - les prestations en capital à caractère de prévoyance ;
 - les versements différés de salaire, etc.
- les droits de participation selon feuille annexe
- les indemnités des membres de l'administration dont notamment :
 - des indemnités des membres de l'administration ;
 - des jetons de présence ;
 - des tantièmes.
- Les autres prestations, en particulier :
 - les pourboires
 - les indemnités journalières versées par les assurances-maladie, accident et invalidité qui ne sont pas déclarées sous chiffre 1
 - les prestations de l'assurance-chômage, les allocations pour perte de gain (APG)
 - les cotisations aux institutions de prévoyance professionnelle collective prises 36 en charge par l'employeur (2e pilier, assurance des cadres incluse) alors qu'elles sont dues par l'employé selon la loi, les statuts ou le règlement
 - toutes les cotisations d'assurance de l'employeur en faveur de l'employé et des membres de sa famille

- toutes les cotisations à des formes reconnues de prévoyance individuelle liée (pilier 3a) que l'employeur verse pour le compte de l'employé, qu'elles aient été retenues sur le salaire de l'employé avant d'être versées ou que l'employeur les ait directement versées en sa faveur
- les impôts à la source ou autres que l'employeur a pris à sa charge
- les frais d'écologie des enfants de l'employé que l'employeur a pris à sa charge.

Taux d'occupation (variable quantitative) : Taux d'occupation moyen en 2007 (si la personne a modifié son taux d'occupation au cours de l'année 2007, il convient d'indiquer le taux d'occupation pondéré en fonction du nombre de jours correspondant.

Sexe (variable binaire) : Genre du salarié

- 1 = Homme
- 2 = Femme

Âge (variable quantitative) : Âge en année du salarié

Nationalité (variable binaire) : Nationalité du salarié

- 1 = Suisse
- 2 = Etrangers

Formation du salarié (variable qualitative) : Degré de formation le plus élevé attesté par un certificat ou un diplôme.

- 1 = haute école universitaire (université ou EPF)
- 2 = haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP), y compris les titres HES obtenus a posteriori (équivalence de diplôme d'une école d'ingénieur ETS, d'une école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration ESCEA, d'une école supérieure d'arts appliqués, d'une école supérieure d'économie familiale ESEF, de l'école hôtelière de Lausanne, si les diplômes ont été délivrés en 1998, 1999 et 2000)
- 3 = formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée : apprentissage plus formation complémentaire, validés en général par un examen fédéral (brevet fédéral, diplôme ou examen professionnel supérieur/maîtrise, technicienne ET, diplôme d'une école supérieure de gestion commerciale (ESGC) ou d'une école supérieure de la restauration ou formation équivalente), y compris les anciennes écoles d'ingénieurs ETS, l'école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (économiste d'entreprise, ESCEA), l'école supérieure d'arts appliqués, l'école supérieure de travail social et d'éducation sociale, l'institut de psychologie appliquée de Zurich, l'école de cadres de la Croix-Rouge suisse, l'institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF), l'institut de pédagogie curative, les autres formations pédagogiques, l'école supérieure d'économie familiale (ESEF).
- 4 = brevet d'enseignants à divers degrés : école normale (enseignement primaire), école normale supérieure, école de formation de jardinières d'enfants, etc.
- 5 = maturité : gymnase, maturité professionnelle
- 6 = formation professionnelle complète, généralement validée par un certificat de capacité professionnelle fédéral ou cantonal : apprentissage professionnel, apprentissage de commerce, écoles supérieures de commerce, école degré diplôme, école de soins infirmiers, école pour les professions de l'agriculture ou de l'économie domestique, formations élémentaires reconnues, etc.
- 7 = école obligatoire, pas de diplôme professionnel
- 8 = autres formations achevées, qui ne correspondent pas au système courant de formation suisse

Années de formation (variable quantitative) : Pour le calcul de la variable "Expérience professionnelle", il a été nécessaire de quantifier la variable "Formation". La nouvelle variable s'intitule "Années de formation" et représente le nombre d'années qu'une personne a passées en formation. La conversion s'est déroulée de la manière suivante :

Formation	Conversion (en années)
Haute école universitaire	= 17.5
Haute école spécialisée (HES), haute école pédagogique (HEP)	= 16
Formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée	= 15
Brevet d'enseignants	= 14
Maturité	= 13
Formation professionnelle complète	= 12
Ecole obligatoire	= 8
Autres formations achevées	= NULL

Pour effectuer cette conversion, l'OFCOM s'est référé à la procédure adoptée par l'Office fédéral de la statistique. Les observations qui contiennent d'autres formations achevées n'ont pas été prises en compte dans les régressions.

Expérience professionnelle (variable quantitative) : Grâce à la variable "Années de formation", le nombre d'années d'expérience professionnelle a pu être calculé de manière approximative. La variable "Expérience professionnelle" correspond à :

$$Exprience\ professionnelle = 2007 - Annees\ Scolarite - Annees\ formation - 7$$

Année de l'entrée en fonction (variable quantitative) : Cette variable a été conçue à partir de la date d'entrée en fonction demandée dans le questionnaire. Elle ne contient que l'année de l'engagement.

Années de service (variable quantitative) : Grâce à la variable "Année d'entrée en fonction", une nouvelle variable, les "Années de service", a été calculée : $Annees\ Service = 2007 - Annee\ Entree\ En\ Fonction$

Fonction dans l'entreprise (variable binaire) : Position hiérarchique du salarié dans l'entreprise

- 1 = sans fonction de cadre
- 2 = avec fonction de cadre (indifférent si cadre inférieur, moyen ou supérieur)

Tâche, activité (variable qualitative) : Activité effectivement exercée par le salarié, indépendamment de son rattachement à un département de l'entreprise, de sa formation et de sa position hiérarchique.

- 1 = logistique à la réception et à l'expédition : activités en rapport avec l'optimisation des processus centraux (réception, contrôle, acquisition, mise à disposition, envoi et facturation de biens et de services)
- 2 = production, opérations : gestion de l'infrastructure, du réseau et du système
- 3 = marketing, distribution : publicité, promotion des ventes, service externe, conseil, image de marque
- 4 = service à la clientèle, vente, magasin : acquisition de clients, suivi, Service Center
- 5 = recherche et développement, innovation : développement technique et architectural, innovation de produits et de services
- 6 = service du personnel : administration, engagement, développement, formation et formation continue
- 7 = informatique : bureautique, maintenance et développement du système
- 8 = tâches de soutien : état-major, finances, controlling, droit, affaires internationales, secrétariat, backoffice
- 9 = autres : nettoyage, envoi, intendance, transport

Exigences liées au poste (variable qualitative) : Degré de difficulté lié à l'activité professionnelle

- 1 = tâches exigeantes, complexes
- 2 = travail qualifié, autonome
- 3 = travail demandant des connaissances professionnelles et spécialisées

- 4 = travaux simples et répétitifs

Lieux de travail (variable qualitative) : Position géographique du lieu de travail du salarié. Quatre variables définissent cette position :

- Communes
- Numéros postaux (NPA)
- Cantons
- Grandes régions

Lieux de résidence (variable qualitative) : Position géographique du lieu de résidence du salarié. Quatre variables définissent cette position :

- Communes
- Cantons
- Grandes régions

Taille de l'entreprise (variable qualitative) : Catégories représentant le nombre de salariés dans l'entreprise

- 1 = Nombre d'employés ≥ 50
- 2 = $20 \leq$ nombre d'employés < 50
- 3 = Nombre d'employés < 20

Annexe B

Spécification des équations des salaires

B.1 Variables de l'équation des salaires

L'échantillon d'analyse se base sur 19756 salariés travaillant dans 42 entreprises suisses de la branche des télécommunications au 31 décembre 2007. La variable à expliquer est le salaire annuel brut standardisé. Les variables explicatives sont au nombre de 7, dont 2 sont continues et 5 sont nominales (de 2 à 9 modalités).

Dans le modèle développé, n'ont été considérées que les observations contenant de l'information pour toutes les variables du modèle. C'est-à-dire que l'on a enlevé les cas où il y avait des valeurs manquantes. Il s'agit exclusivement des salariés pour lesquels il a été indiqué « autres formation » pour la variable « formation », soient pour 148 collaborateurs. Ce choix résulte de l'impossibilité à transformer la variable « formation » en variable numérique utile au calcul de la variable expérience du modèle (voir annexe, définition de la variable « expérience »). Plus est, nous avons enlevé trois salariés à qui ont a attribué comme lieu de travail l'étranger.

La base de données se différencie de celle utilisé pour les statistiques descriptives du chapitre 5 qu'en raison de l'éviction de ces 151 observations. Malgré la perte de ces observations, la qualité des données reste très bonne, comme explicité dans la section 3.9.

La variable à expliquer est le salaire annuel brut standardisé sur la base d'emploi en équivalent plein temps de 2080 heures de travail par année. Les composantes du salaire peuvent être consulté dans l'annexe A qui définit précisément cette variables. Cette variable est notée *JBLS* (jährlicher Bruttolohn, standartisiert).

Les variables explicatives sont des facteurs non ordonnées à plusieurs niveaux qui caractérisent la personne et son poste. Les 7 variables explicatives, quantitatives et qualitatives utilisées dans notre modèles sont exposés dans la table suivante. Elles sont utilisées dans les deux types de régressions.

Variable explicative	Définition	Type
Ancienneté	Ancienneté des salariés en années	Continue
Expérience	Expérience des salariés en années	Continue
Formation	Degré de formation le plus élevé	Nominale à 7 modalités (voir annexe A)
Fonction dans l'entreprise	Position hiérarchique dans l'entreprise	Nominale à 2 modalités (voir annexe A)
Exigence liée au poste	Degré de difficulté lié à l'activité professionnelle	Nominale à 4 modalités (voir annexe A)
Tâche	Types d'activités au sein de l'entreprise	Nominale à 9 modalités (voir annexe A)
Lieu de travail	Grande région de suisse	Nominale à 7 modalités (voir annexe A)

Table 42 Variables considérées dans les modèles de régression

B.2 Spécifications des équations des salaires

Les équations que l'OFCOM utilise pour modéliser le salaire correspondent à des équations salariales de Mincer (1974) découlant du modèle standard du capital humain, étendu à certaines variables supplémentaires. Afin d'augmenter la qualité et la transparence de l'établissement des conditions de travail en matière salariale, l'OFCOM s'appuie sur deux méthodes complémentaires : la régression classique avec effets fixes d'entreprises, et la régression quantile mesurée à plusieurs niveaux de quantile.

Comme usuellement en analyse empirique d'équations des salaires de Mincer (1974), X inclut une série de variables caractérisant le capital humain – i.e. dans notre cas, la constante, l'ancienneté, l'ancienneté au carré, l'expérience, l'expérience au carré, la formation, la fonction dans l'entreprise, les exigences liés au poste, la tâche ou activité, le lieu de travail.

Exprimé formellement, ces équations de régression s'écrivent comme suit :

La régression classique avec effets fixes d'entreprises :

$$\ln(JBLS_i) = X_i' \beta + FDA_i \delta + u_i \quad (\text{B.1})$$

où $JBLS_i$ est le salaire mensuel brut, X_i un vecteur qui comprend les covariables citées plus haut et FDA_i une variable qualitative (42 catégories représentant les fournisseurs de services de télécommunications). Cette variable est utilisée pour calculer par la suite les effets fixes d'entreprises à différents seuils choisis. Les u_i correspondent aux résidus.

La régression quantile :

Notons $Q_\theta(JBLS | X)$ pour $\theta \in (0, 1)$ le θ^{e} quantile de la distribution des (ln) salaires, $JBLS$, étant donné un vecteur, X , de covariables.

On modélisera les quantiles conditionnels par :

$$Q_\theta(JBLS | X) = X' \beta(\theta) \quad (\text{B.2})$$

où $\beta(\theta)$ représente le vecteur de coefficients de la régression quantile.

Le processus d'estimation des quantiles conditionnels – i.e. $Q_\theta(JBLS | X)$ comme fonction de $\theta \in (0, 1)$ – offre une caractérisation complète de la distribution conditionnelle des salaires, à peu près de la même manière que les quantiles d'un échantillon caractérisent une distribution. À la différence de la régression classique avec effets fixes d'entreprise, la régression quantile n'inclut pas la variable explicative 'lieu de travail' dans ses spécifications..

B.3 Transformations sur les variables

Le choix de la transformation logarithmique des salaires s'explique tout d'abord par la volonté de parvenir à une spécification paramétrique linéaire, mais aussi en raison de la facilité d'interprétation, puisque les coefficients estimés peuvent s'interpréter comme des rendements résultant des covariables.

En outre, l'ajout de l'ancienneté au carré et de l'expérience au carré permet une meilleure spécification des équations des salaires car leur relation avec le salaire est de forme quadratique. Cette approche est unanimement utilisée dans la littérature économique qui traite de la modélisation des salaires.

L'OFCOM n'a considéré aucune interaction entre les variables explicatives du modèle.

Annexe C

Notions de sous-enchère salariale

Le Prof. Flückiger a donné quelques pistes permettant de mieux appréhender la notion de sous-enchère salariale abusive.

Tout d'abord, l'expertise précise qu'à la différence du temps de travail et des vacances, le salaire suppose l'établissement de critères quantitatifs permettant de délimiter l'usage au travers de procédures statistiques complexes. En effet, le salaire, à la différence des autres variables, se définit comme une contrepartie du travail fourni qui n'est pas comparable d'un individu à l'autre et d'une entreprise à l'autre).

À la question de savoir si toutes les rémunérations constituent des salaires en usage, la réponse est clairement non. Les salaires observés sur le marché à un moment donné ne sont pas constitutifs de l'usage, car certains peuvent être abusivement bas et d'autres exceptionnellement hauts.

Dans cette perspective, des lacunes peuvent exister dans le fonctionnement du marché du travail et sont susceptibles de se traduire par des salaires abusivement bas. Ces défaillances peuvent être dues à la segmentation du marché du travail ou au pouvoir de monopsonne que certaines entreprises peuvent détenir sur leur marché local ou sectoriel.

Le texte qui suit est directement tirée de l'expertise publiée en le 23 janvier 2007 et intitulée 'Expertise complémentaire, ERHEBUNG DER ARBEITSBEDIGUNGEN BEI DEN FERNMELDEDIENSTANBIETERN'. Il s'agit de la 3^e partie de ce document. Le Prof. Flückiger distingue trois types de sous-enchère salariale.

[...]

1. 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 considérée¹. 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

¹Selon 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.

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 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)², ou l'adoption d'un contrat-type de travail avec salaire minima obligatoires (art 360a du Code des obligations, CO, RS 221).

[...]

²Voir art.1a de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, LECCT, RS 221.215.311)