



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, mai 2012

Enquêtes dans la branche des télécommunications

Conditions de travail usuelles chez les fournisseurs de services de télécommunication

Année 2010

Résumé

Dans ce rapport, l'OFCOM pose les bases pour le respect du droit du travail et 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.

En effectuant sa propre enquête pour définir les conditions de travail générales relatives à l'entreprise dans son ensemble et en collaborant avec l'OFS pour estimer le salaire usuel, l'OFCOM donne aux fournisseurs de services de télécommunication des références qui leur permettent d'évaluer leurs propres conditions de travail et de les comparer avec celles en vigueur dans la branche.

Les principales variables qui définissent les conditions de travail sont 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. A ce titre, l'OFS met à disposition des internautes un calculateur individuel de salaires (Salarium) pour la branche des télécommunications (division 61). Cet outil offre la possibilité pour n'importe quel profil définissant un employé d'estimer son salaire médian ; il fixe en outre des limites inférieures et supérieures des variations salariales entre lesquelles se trouvent 50% des employés du centre de la distribution.

Table des matières

1	Introduction	5
2	Principes de base de l'analyse	7
2.1	Bases juridiques	7
2.2	Bases conceptuelles	7
3	Cadre analytique	9
3.1	Les enquêtes utilisées pour mesurer les conditions de travail	9
3.1.1	OFCOM – enquête sur les conditions de travail générales des FST	9
3.1.2	OFS – enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)	10
3.2	Estimateurs statistiques et précision	10
4	Enquête de l'OFCOM – Conditions de travail générales	11
4.1	Nombre de personnes employées dans la branche	12
4.2	Vacances, jours de compensation et de repos	13
4.3	Temps de travail	15
4.4	Avantages accessoires, extra-salariaux	17
4.5	Allocations familiales et allocations de formation professionnelle	18
4.6	Service de piquet, travail par équipe, de nuit ou dominical	19
4.7	Congé parental	21
4.8	Jours de congé	23
4.9	Prestations sociales en cas de restructuration	25
4.10	Gratifications pour ancienneté de service	27
4.11	Formation	28
4.12	Délai de résiliation	29
4.13	Période d'essai	30
4.14	Financement de la prévoyance professionnelle par l'employeur	31
4.15	Assurance maladie collective et assurance pour cadres	32

5	Enquête de l'OFS – Salaire brut standardisé	33
5.1	Statistique descriptive	33
5.2	Modélisation des salaires	37
5.2.1	Variables explicatives exclues	37
5.2.2	Limites de l'équation des salaires	37
A	Notions de sous-enchère salariale	39
B	Cadres analytiques des enquêtes	43
B.1	Enquête OFCOM – précisions supplémentaires	43
B.1.1	Cadre analytique	43
B.1.2	Cadre de sondage, plan d'échantillonnage et extrapolation	44
B.1.3	Qualité des données et traitement	45
B.1.4	Interprétation et précision des résultats	45
B.2	Définitions statistiques	46
C	Questionnaire 2010	47

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 empêcher le dumping social, à savoir 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 veille aussi à ce que les dispositions de la loi sur les télécommunications soient respectées.

Cette étude se veut un aperçu des pratiques usuelles de la branche. Elle permet aux FST de s'informer des conditions de travail dans le secteur des télécommunications et de se conformer aux dispositions légales en vigueur (art. 6, let. c, LTC). En cas d'indice d'infraction, elle peut en outre servir de base d'évaluation pour l'OFCOM. En avril 2011, l'office a remis un questionnaire aux FST, afin de recenser les conditions de travail en 2010. Le présent rapport analyse et évalue les données obtenues. Contrairement à l'étude précédente, les données salariales n'ont pas été collectées directement, mais fournies par l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Le rapport est structuré comme suit : le chapitre 2 revient sur les dispositions légales et les concepts de base. Il décrit en outre les avancées par rapport aux enquêtes précédentes. Le chapitre 3 décrit en détail la méthode de collecte des données ; il explique les types d'estimateurs statistiques choisis ainsi que leur précision.

Au chapitre 4 figure une évaluation des données récoltées par le biais du questionnaire que l'OFCOM a envoyé en avril 2011 à un échantillon de FST. Les données salariales de l'OFS sont détaillées dans le chapitre suivant. L'étude se concentre sur trois facteurs : le salaire, le temps de travail et les vacances. Elle tient cependant aussi compte d'autres prestations de l'employeur comme par exemple les avantages extra-salariaux, les prestations d'assurance ou le nombre de congés parentaux.

Les principales bases légales sont rappelées aux chapitres 4 et 5. Ces indications sont fournies à titre d'information. Les conditions en vigueur dans la branche ne sont pas comparées avec les minimums légaux.

Le questionnaire de l'OFCOM figure en annexe. On y trouve également une présentation de la méthode et du cadre analytique de l'enquête OFCOM, ainsi que des explications du Prof. Flückiger sur plusieurs notions de sous-enchère salariale.

Chapitre 2

Principes de base de l'analyse

2.1 Bases juridiques

L'art. 6 LTC précise les exigences imposées aux fournisseurs de services de télécommunication (FST). Selon l'art. 6, let. c, LTC, "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 garantir qu'aucun acteur du marché n'obtienne des avantages concurrentiels décisifs en offrant de moins bonnes conditions de travail.

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

En cas d'indices fondés de non-respect des conditions de travail, l'OFCOM, en tant qu'autorité de surveillance, examine s'il y a lieu d'engager une procédure (démarche ex-post). Une éventuelle infraction à l'art. 6, let. c, LTC peut être déterminée sur la base des rapports sur les conditions de travail dans la branche, régulièrement mis à jour. Les résultats de cette étude constituent des éléments d'appréciation importants lors d'une procédure de surveillance. Dans ce but, l'OFCOM a élaboré une documentation sur l'application des principes de base et des aides à la décision. La documentation est périodiquement actualisée en tenant compte des résultats de différentes expertises ainsi que de la dernière enquête réalisée auprès de la branche. Elle est publiée sur le site internet de l'OFCOM, www.bakom.admin.ch.

2.2 Bases conceptuelles

Dans le cadre de l'enquête sur les conditions de travail, l'OFCOM n'a pas comme but premier d'exercer une fonction de surveillance. Le rapport ne sert pas à démasquer les FST qui sortent du cadre de l'usage. Il s'agit plutôt d'un outil permettant aux FST de comparer leurs propres conditions de travail avec celles prévalant dans la branche. La définition d'un abus est de toute manière une décision politique. Les limites de l'usage doivent en effet être fixées au préalable, 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.

L'enquête réalisée en 2004 a permis de récolter pour la première fois des données auprès des FST de manière systématique et à grande échelle. Suite à une expertise du Prof. Flückiger, plusieurs adaptations ont été apportées lors de l'enquête suivante, menée en 2007 (voir annexe A). Une solution a notamment été trouvée pour pallier le manque de représentativité des données. Ce faisant, l'enquête a abouti à de meilleurs résultats et à des interprétations plus pertinentes. Le présent rapport reprend la méthodologie existante, sauf en ce qui concerne le traitement des données salariales, confié à l'OFS. Le questionnaire,

tout comme la charge de travail des FST, a ainsi pu être notablement réduite, sans nuire au contenu informatif ni à la qualité de l'étude.

Chapitre 3

Cadre analytique

Dans le but d'assurer une collecte et un traitement efficaces des données tout en ménageant les entreprises interrogées, l'OFCOM et l'OFS ont concrétisé une collaboration qui garantit à l'OFCOM une mise à disposition de résultats liés au salaire dans la branche des télécommunications (division 61). Cette coopération réduit au maximum la charge des entreprises liée au relevé des données et supprime le travail à double. Pour permettre ces synergies, l'OFS a adapté sa structure de publication des catégories d'activités (NOGA 2008) afin que la division 61 (branche des télécommunications) soit dissociée de la division 60 (programme et diffusion). Pour la seule branche des télécommunications, l'OFS livre désormais à l'OFCOM diverses exploitations statistiques salariales et met à la disposition des internautes son calculateur individuel de salaires (Salarium).

Même si le salaire se révèle être un élément prépondérant dans une évaluation des conditions de travail d'une personne salariée, d'autres dimensions doivent être connues pour en établir un constat plus détaillé. L'OFS ne disposant pas d'un tel catalogue d'indicateurs pour la branche des télécommunications, l'OFCOM doit donc réaliser périodiquement sa propre enquête. Cette enquête n'est cependant pas de même nature. Elle est beaucoup plus concise et n'interroge les entreprises que sur les conditions générales offertes à leurs employés. Les dimensions individuelles du salarié étant ainsi laissées aux travaux de l'OFS.

Les deux enquêtes se basent sur une méthode de collecte par échantillonnage stratifié. Leurs résultats sont en ce sens complémentaires, même si la base de sondage diffère quelque peu (OFCOM = registre des fournisseurs de services de télécommunication, OFS = registre des entreprises et des établissements). Une approche par échantillonnage a l'avantage de limiter le nombre d'entreprises à interroger, tout en assurant la précision des estimateurs statistiques.

Tout comme l'enquête sur la structure des salaires (ESS), celle de l'OFCOM respecte la directive de l'OFS sur les pratiques à adopter en matière d'enquête. Elle associe des poids aux observations, afin d'assurer la représentativité de la branche. Ces poids intègrent les probabilités de sélection des entreprises, une correction pour la non-réponse et, suivant la nature de la variable (c.-à-d. dans les cas où tous les collaborateurs des entreprises sont concernés par les conditions de travail), le poids tient compte du nombre d'emplois dans les entreprises. Elle permet aussi d'inclure les entreprises de petite et de moyenne taille afin que ces dernières soient représentées dans les résultats.

3.1 Les enquêtes utilisées pour mesurer les conditions de travail

3.1.1 OFCOM – enquête sur les conditions de travail générales des FST

L'enquête effectuée par l'OFCOM vise à compléter celle relative aux conditions de rémunération menée par l'OFS. Elle s'intéresse à une dizaine de thèmes qui permettent d'élargir le champ d'investigation

des conditions de travail. Les résultats sont présentés dans le chapitre 4 et la méthode d'enquête est détaillée dans l'annexe B1.

3.1.2 OFS – enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

Suite à la concrétisation de la collaboration entre l'OFS et l'OFCOM, l'OFS a pu mettre en œuvre les conditions nécessaires permettant à l'OFCOM d'utiliser les résultats provenant de l'ESS pour faire état des pratiques en matière salariale. En particulier, l'OFS fait parvenir à l'OFCOM une liste d'exploitations statistiques qui sont en partie présentées dans le chapitre 5 dédié au salaire et met à la disposition des internautes le calculateur individuel de salaires (Salarium www.lohnrechner.bfs.admin.ch) entre autres, pour la branche des télécommunications (division 61). La méthode d'enquête peut être consultés sur le site Internet de l'OFS : Enquêtes, sources – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS).

3.2 Estimateurs statistiques et précision

Selon la nature de la variable, les statistiques présentées diffèrent. Il peut s'agir de valeurs localisées sur une distribution (soient la médiane et divers quantiles (10e, 25e, 75e et 90e pourcentile)), de proportions pour les variables catégoriques ou de totaux pour le nombre d'emplois par exemple.

La précision des statistiques est partiellement indiquée dans les tableaux par la présence de parenthèses remplies ou non faisant état de la qualité de l'estimation. Deux approches sont à considérer. La première est celle appliquée par l'OFCOM. Dans les tableaux, les données peu fiables sont signalées par des parenthèses lorsque le coefficient de variation ou la marge d'erreur dépassent 12,5%. Lorsque ces derniers dépassent 25%, les résultats ne sont pas suffisamment fiables et ne peuvent pas être publiés. La seconde est celle appliquée par l'OFS (ESS). Un tiret signifie "pas de données disponibles", une étoile "pas assez de données" alors que des crochets impliquent que le "coefficient de variation est supérieur à 5%".

Chapitre 4

Enquête de l'OFCOM – Conditions de travail générales

Les résultats présentés dans ce chapitre se basent sur un échantillon de 60 fournisseurs de services de télécommunication. Ces entreprises ont été sélectionnées selon un plan d'échantillonnage stratifié. Les résultats sont à chaque fois pondérés ; ils sont représentatifs de l'ensemble de la branche (24'034 postes de travail dans 262 entreprises).

Les résultats sont présentés selon les trois tailles d'entreprises retenues pour la stratification¹. Il s'agit là d'une possibilité de présentation parmi beaucoup d'autres. Ce choix n'a pas d'autre intention que de vouloir améliorer le contenu informatif du rapport.

Le chapitre commence par analyser les caractéristiques structurelles des fournisseurs de services de télécommunication (nombre de personnes employées, répartition par sexe, répartition par taux d'activité). Il décrit ensuite les conditions de travail usuelles dans la branche. Cette partie examine des aspects temporels comme le temps de travail et le droit aux vacances, ainsi que les autres prestations offertes par l'employeur, par exemple les allocations familiales ou les avantages extra-salariaux. Toutes les analyses sont interprétées globalement et en fonction de la taille de l'entreprise, arrêtée selon l'une des trois catégories définies au chapitre 3 (Grandes entreprises ; Moyennes entreprises ; Petites entreprises). Le salaire est abordé dans un chapitre spécifique.

1. Définition des catégories d'entreprises :

- Grande entreprise : nombre d'emplois ≥ 50
- Moyenne entreprise : $20 \leq$ nombre d'emplois < 50
- Petite entreprise : nombre d'emplois < 20

4.1 Nombre de personnes employées dans la branche

L'analyse établit une différence selon le sexe et le taux d'activité (personnes travaillant à temps partiel (0-50% ; 50-90%) resp. à plein temps (90-100%)).

	Emploi total
Grandes entreprises	20226
Moyennes entreprises	863
Petites entreprises	2945
Total	24034

Source : OFCOM

Tab. 1 : Nombre de personnes employées, d'après la taille de l'entreprise

	Temps partiel (<50)	Temps partiel (50-89)	Plein temps (90-100)
Grandes entreprises	1.6	12.0	86.5
Moyennes entreprises	3.4	9.0	87.6
Petites entreprises	4.0	9.4	86.6
Total	3.0	10.3	86.7

Source : OFCOM

Tab. 2 : Proportion de personnes travaillant à temps partiel ou à plein temps dans la branche, en pour cent

	Homme	Femme
Grandes entreprises	69.3	30.7
Moyennes entreprises	81.6	18.4
Petites entreprises	80.3	19.7
Total	76.4	23.6

Source : OFCOM

Tab. 3 : Proportion d'hommes et de femmes dans la branche, en pour cent

	Temps partiel (<50)	Temps partiel (50-89)	Plein temps (90-100)	Total
Emploi homme	0.7	3.0	72.7	76.4
Emploi femme	2.2	7.2	14.1	23.6
Total	3.0	10.3	86.7	100.0

Source : OFCOM

Tab. 4 : Proportion d'hommes et de femmes et de personnes travaillant à temps partiel ou à plein temps dans la branche, en pour cent

Description de la branche : En 2010, la branche se compose de nombreuses petites et de quelques très grandes entreprises ; ces 25 grandes entreprises emploient 20'226 personnes, tandis que 2945 personnes travaillent dans l'une des 208 sociétés répertoriées comme petites entreprises. Proportionnellement, on dénombre peu de moyennes entreprises (863 employé(e)s réparti(e)s dans 29 entreprises).

4.2 Vacances, jours de compensation et de repos

Ont été saisis les vacances régulières ainsi que le nombre de jours de compensation et de repos. Le questionnaire demandait de préciser le nombre minimum et le nombre maximum de jours accordés, car ils peuvent varier d'une personne à l'autre.

Vacances

Définition : Nombre minimum, resp. maximum de jours de vacances assurés par année pour un emploi à plein temps selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail (sans les gratifications pour ancienneté de service, etc.).

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	25	25	25	25	25
Moyennes entreprises	20	20	25	25	26
Petites entreprises	20	20	25	25	25
Total	22	25	25	25	25

Source : OFCOM

Tab. 5 : Nombre minimum de jours de vacances

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	30	30	30	30	30
Moyennes entreprises	25	25	30	30	36
Petites entreprises	23	25	25	30	35
Total	30	30	30	30	33

Source : OFCOM

Tab. 6 : Nombre maximum de jours de vacances

Jours de compensation et de repos

Définition : Nombre de jours de compensation et de repos payés par année pour un emploi à plein temps.

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	0	0	0	9
Moyennes entreprises	0	0	()	()	12
Petites entreprises	0	0	0	()	10
Total	0	0	0	0	9

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 7 : Nombre minimum de jours de compensation et de repos

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	0	0	0	9
Moyennes entreprises	0	0	()	()	12
Petites entreprises	0	0	0	()	10
Total	0	0	0	0	9

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCEM

Tab. 8 : Nombre maximum de jours de compensation et de repos

Description de la branche : En ce qui concerne les jours de vacances, l'échelonnement est en général liée à l'âge. Dans des cas isolés, les années de service, la position au sein de l'entreprise (p. ex. cadre) ou le salaire sont pris en considération dans la fixation du nombre de jours de vacances. Il est peu usuel d'accorder des jours de compensation ou de repos : reporté à l'ensemble des personnes travaillant dans la branche, la valeur médiane est de 0. Généralement, des ponts sont accordés. Leur nombre dépend toutefois des jours fériés légaux (cantonaux).

Bases légales : Art. 329a CO (jusqu'à 20 ans révolus, 5 semaines par année de service ; pour tous les autres employés, 4 semaines par année de service).

4.3 Temps de travail

Le questionnaire relève la durée du temps de travail hebdomadaire et le cas échéant si les heures supplémentaires sont comptabilisées. Dans ce cas, les entreprises devaient indiquer le solde des heures supplémentaires à fin 2010.

Temps de travail hebdomadaire

Définition : Temps de travail hebdomadaire usuel pour un emploi à plein temps selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail.

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

Source : OFCOM

Tab. 9 : Nombre d'heures de travail par semaine

Description de la branche : Dans la branche des télécommunications, le temps de travail hebdomadaire varie entre 40 et 42 heures. La plupart des grandes entreprises offrent un horaire de travail de 40 heures par semaine. La durée du travail dans les entreprises des deux autres catégories est souvent plus élevée.

Bases légales : Art. 9 LTr (durée maximale de la semaine de travail : 45 heures pour les personnes travaillant dans l'industrie ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente dans les grandes entreprises de commerce de détail ; 50 heures pour les autres). Les jeunes travailleurs bénéficient de mesures de protection spéciales, énoncées à l'art. 31 LTr.

Heures supplémentaires

Définition : Comptabilisation des heures de travail fournies en plus de la durée du travail convenue (jusqu'au temps de travail maximum = heures supplémentaires).

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	92.8	7.2
Moyennes entreprises	93.8	6.2
Petites entreprises	(57.6)	(42.4)
Total	88.5	11.5

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 10 : Proportion de personnes employées dans la branche, dont les heures supplémentaires sont comptabilisées, en pour cent

Description de la branche : Le temps de travail de la majorité des personnes employées dans la branche est comptabilisé (88,5%). Toutefois, près d'une petite entreprise sur deux (42,4%) opte pour un horaire de travail fondé sur la confiance. Le nombre d'heures supplémentaires par collaborateur à fin

2010 n'a pas été évalué : la valeur étant calculée de différentes manières, ces données peuvent être entachées d'erreurs. Par exemple, quelques entreprises ne comptabilisent le temps de travail que pour certaines catégories de collaborateurs. Dès lors, une évaluation ne serait guère pertinente.

Bases légales : Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail fournies en plus de la durée du travail convenue par contrat ; elles ne doivent cependant pas dépasser le temps de travail maximum légal. Le contrat individuel de travail, la CCT ou éventuellement le CTT définissent la durée contractuelle de travail. En l'absence d'une fixation contractuelle de la durée du travail, les dispositions du CO prévoient que la durée du travail est déterminée par "l'usage" (art. 321c, al. 1, CO).

4.4 Avantages accessoires, extra-salariaux

Définition Rémunérations 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), rabais à la cantine, etc.).

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	96.9	3.1
Moyennes entreprises	88.6	11.4
Petites entreprises	(57.6)	(42.4)
Total	91.8	8.2

Tab. 11 : Proportion de personnes de la branche bénéficiant d'avantages extra-salariaux, en pour cent

Description de la branche Dans toutes les catégories d'entreprises, la majorité des collaborateurs bénéficient de prestations extra-salariales volontaires. Les avantages sont très divers. Il s'agit souvent de rabais sur les produits et services offerts par l'entreprise ou d'abonnements pour les transports publics. Les chèques Reka et des prestations spéciales d'assurance sont également mentionnés comme avantages extra-salariaux. Dans certains cas, l'utilisation privée du véhicule d'entreprise est payée ou des réductions sont offertes à la cantine, dans un centre de fitness ou lors d'événements culturels.

Bases légales Pas de réglementation légale. Arrangements individuels.

4.5 Allocations familiales et allocations de formation professionnelle

Définition : Allocation minimum par enfant en francs suisses. Si ce montant varie selon le lieu d'implantation de la succursale, indiquer le montant versé par la succursale principale.

Allocations familiales

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	200	230	240	240	240
Moyennes entreprises	200	200	200	200	230
Petites entreprises	200	200	200	230	275
Total	200	200	240	240	240

Source : OFCEM

Tab. 12 : Montant des allocations familiales, en francs suisses

Allocations de formation professionnelle

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	250	250	250	250	250
Moyennes entreprises	250	250	250	250	290
Petites entreprises	250	250	250	(290)	425
Total	250	250	250	250	250

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCEM

Tab. 13 : Montant des allocations de formation professionnelle, en francs suisses

Description de la branche : En ce qui concerne les allocations familiales, la valeur médiane dans la branche est de 240 francs. Dans la plupart des petites et moyennes entreprises, les allocations ne dépassent toutefois pas 200 francs. Pour ce qui est des allocations de formation, la valeur médiane est de 250 francs, toutes catégories d'entreprises confondues.

Bases légales : Art. 5 LAFam (dans tous les cantons : allocation minimum de 200 francs par mois et par enfant jusqu'à 16 ans ; allocation minimum de formation professionnelle de 250 francs par mois et par enfant de 16 à 25 ans). www.bsv.admin.ch.

4.6 Service de piquet, travail par équipe, de nuit ou dominical

L'entreprise était priée d'indiquer si elle a recours à un service de piquet, au travail par équipe, au travail de nuit ou au travail dominical et, si oui, comment ces prestations sont indemnisées.

Service de piquet

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	90.2	9.8
Moyennes entreprises	84.6	15.4
Petites entreprises	(78.9)	(21.1)
Total	80.7	19.3

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 14 : Proportion d'entreprises recourant à un service de piquet, en pour cent

Description de la branche : Un service de piquet doit être fourni dans les plus grandes entreprises ; il ne concerne toutefois par l'ensemble du personnel. La proportion de personnes effectivement visées n'est pas connue. Globalement, 80,7% des entreprises de la branche recourent à un service de piquet. La durée et les conditions du piquet sont réglées différemment selon les cas. Le calcul des indemnités n'est pas non plus uniforme. Les données récoltées n'ont pas permis de tirer de conclusions générales.

Bases légales : Art. 14s OLT 1 (on parle de service de piquet lorsque le travailleur doit, en sus du travail habituel, se tenir prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence ou effectuer des visites de contrôle. Pour des raisons d'exploitation, des interventions en dehors des horaires de travail usuels, notamment de nuit ou durant les dimanches et les jours fériés, doivent être assurées vis-à-vis de la clientèle).

Travail par équipe

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	22.7	77.3
Moyennes entreprises	30.8	69.2
Petites entreprises	(5.3)	(94.7)
Total	9.7	90.3

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 15 : Proportion d'entreprises recourant au travail par équipe, en pour cent

Description de la branche : Le travail par équipe se retrouve surtout dans les moyennes entreprises ; en général, seule une partie du personnel est concernée. La proportion de personnes effectivement visées par le travail par équipe n'est pas connue. Globalement, 9,8% des entreprises de la branche des télécommunications recourent au travail par équipe. Le cycle de rotation des équipes et le mode de rémunération sont réglés différemment selon les cas. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions pertinentes sur les conditions usuelles dans la branche. En outre, très peu d'entreprises ont fourni des données à ce sujet.

Bases légales : Art. 25, art. 6, al. 2, et art. 26 LTr, art. 34ss OLT 1. Attention, il existe des dispositions spéciales pour les petites entreprises dans l'OLT 2.

Travail de nuit

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	47.1	52.9
Moyennes entreprises	61.5	38.5
Petites entreprises	(5.3)	(94.7)
Total □□□	15.5	84.5

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 16 : Proportion d'entreprises recourant au travail de nuit, en pour cent

Description de la branche : Le travail de nuit se retrouve surtout dans les moyennes entreprises ; en général, seule une partie du personnel est concernée. La proportion de personnes effectivement visées par le travail de nuit n'est pas connue. Globalement, 15,5% des entreprises de la branche des télécommunications recourent au travail de nuit. La fréquence, la durée et le mode de rémunération de ce travail sont réglés différemment selon les cas. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions pertinentes sur les conditions usuelles dans la branche. En outre, très peu d'entreprises ont fourni des données à ce sujet.

Bases légales : Art. 17ss LTr, art. 27ss OLT 1

Travail dominical

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	46.2	53.8
Moyennes entreprises	53.8	46.2
Petites entreprises	(5.3)	(94.7)
Total	14.5	85.5

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 17 : Proportion d'entreprises recourant au travail dominical, en pour cent

Description de la branche : Le travail dominical se retrouve surtout dans les moyennes entreprises ; en général, seule une partie du personnel est concernée. La proportion de personnes effectivement visées par le travail dominical n'est pas connue. Globalement, 14,6% des entreprises de la branche des télécommunications recourent au travail dominical. La fréquence, la durée et le mode de rémunération de ce travail sont réglés différemment selon les cas. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions pertinentes sur les conditions usuelles dans la branche. En outre, très peu d'entreprises ont fourni des données à ce sujet.

Bases légales : Art. 18, 19, 20 LTr, art. 27ss OLT 1

4.7 Congé parental

Définition : Nombre maximum de jours payés suite à une maternité / paternité n'entraînant pas de diminution de salaire, selon les conditions générales d'engagement.

Le questionnaire comporte des questions sur le congé maternité, le congé paternité et le congé en cas d'adoption.

Congé maternité

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

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 18 : Nombre de jours de congé maternité

Congé paternité

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	(3)	5	10	10	10
Moyennes entreprises	(1)	()	(5)	(5)	10
Petites entreprises	0	0	(2)	()	5
Total	2	5	10	10	10

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 19 : Nombre de jours de congé paternité

Adoption

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	10	10	10	10
Moyennes entreprises	0	0	0	0	80
Petites entreprises	0	0	0	(5)	()
Total	0	2	10	10	10

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 20 : Nombre de jours de congé lors de l'adoption d'un enfant

Description de la branche : Les entreprises de la branche accordent généralement un congé maternité de 70 jours (correspond à 14 semaines) ou de 80 jours (16 semaines). Les grandes entreprises sont souvent plus généreuses en ce qui concerne le congé maternité ou le congé paternité.

Peu d'entreprises prévoient un congé lors de l'adoption d'un enfant. La pratique est très variable : certaines entreprises assimilent l'adoption à un congé maternité "normal", tandis que d'autres n'accordent que quelques jours de congé.

Bases légales : Art. 329s CO (congé maternité de 14 semaines). Pas de réglementation légale pour le congé paternité ou le congé en cas d'adoption.

4.8 Jours de congé

Définition : Nombre maximum de jours payés par personne n'entraînant pas de diminution de salaire, selon les conditions générales d'engagement.

Sont comptabilisés les jours accordés en cas de mariage du collaborateur, de mariage de tiers, de décès dans la famille, de décès de tiers et de déménagement.

Mariage

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

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 21 : Nombre de jours de congé en cas de mariage du collaborateur

Mariage de tiers

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

Source : OFCOM

Tab. 22 : Nombre de jours de congé pour le mariage de tiers

Décès dans la famille

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

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 23 : Nombre de jours de congé en cas de décès d'un membre de la famille

Décès de tiers

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	0	0	0	()	1
Moyennes entreprises	0	()	1	(1)	2
Petites entreprises	0	()	1	(1)	(2)
Total	0	0	0	1	1

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 24 : Nombre de jours de congé lors du décès de tiers

Déménagement

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	1	1	1	1	1
Moyennes entreprises	1	1	1	1	(1)
Petites entreprises	1	1	1	1	1
Total	1	1	1	1	1

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 25 : Nombre de jours de congé en cas de déménagement du collaborateur

Description de la branche : En cas de mariage, les personnes travaillant dans la branche obtiennent généralement un congé de 2 ou 3 jours. Dans la plupart des cas, aucun congé n'est prévu pour le mariage de tiers. Quand le cas est prévu, le congé est souvent soumis à certaines conditions, par exemple le mariage d'un enfant ou d'un membre de la famille au premier degré. En cas de décès au sein de la famille, 3 jours de congé sont habituellement accordés. Il n'est pas courant de donner congé en cas de décès de tiers ; lorsque c'est le cas, le congé est soumis à certaines conditions, par exemple le temps nécessaire à la participation à la cérémonie ou la "famille élargie". En cas de déménagement, le collaborateur peut prétendre à 2 jours de congé, à condition qu'il change de canton ou de région.

Bases légales : Art. 324a CO, congé-jeunesse : art. 329e CO

4.9 Prestations sociales en cas de restructuration

Définition : Indemnités de départ et offres de reclassement en cas de rupture des rapports de travail suite à une restructuration ou à une réorganisation au sein de l'entreprise, selon les conditions générales d'engagement.

Le questionnaire demande également si l'entreprise dispose d'un plan social ou si elle offre des solutions de reclassement individuelles ou collectives, voire des conseils aux personnes licenciées. Il s'agit aussi de savoir si l'entreprise verse des indemnités de départ et, si oui, de déterminer le montant de ces indemnités.

Plan social

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	93.2	6.8
Moyennes entreprises	23	77
Petites entreprises	(5.6)	(94.4)
Total	79.9	20.1

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 26 : *Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui dispose d'un plan social, en pour cent*

Indemnité de départ

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	21.3	78.7
Moyennes entreprises	5.2	94.8
Petites entreprises	(5.6)	(94.4)
Total	18.8	81.2

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 27 : *Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui verse une indemnité de départ, en pour cent*

Solutions de reclassement individuelles

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	88.4	11.6
Moyennes entreprises	29.7	70.3
Petites entreprises	(0)	(100)
Total	75.5	24.5

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 28 : *Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui offre des solutions de reclassement individuelles, en pour cent*

Solutions de reclassement collectives

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	84.3	15.7
Moyennes entreprises	5.2	94.8
Petites entreprises	(0)	(100)
Total	71.1	28.9

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCEM

Tab. 29 : Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui offre des solutions de reclassement collectives, en pour cent

Conseil

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	92.8	7.2
Moyennes entreprises	29.2	70.8
Petites entreprises	(21.6)	(78.4)
Total	81.8	18.2

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCEM

Tab. 30 : Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui fournit des conseils aux personnes licenciées

Description de la branche : Sans entrer dans le détail, on peut dire en règle générale que les prestations sociales offertes en cas de restructuration sont bien plus étendues dans les grandes sociétés que dans les entreprises plus petites.

Des indemnités de départ sont rarement octroyées ; seules quelques grandes entreprises le font. Comme le montant de ces indemnités devait être indiqué dans le questionnaire, les réponses ont pu être analysées qualitativement. Dans toutes les entreprises concernées, il apparaît que le montant des indemnités de départ est fixé en fonction des années de service. Le mode de calcul diffère ; toutefois, les entreprises qui octroient des indemnités de départ versent au minimum un mois de salaire.

Bases légales : Le code des obligations (CO, art. 335d à 335g) prévoit que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif doit consulter les travailleurs et informer par écrit l'office cantonal du travail. Par licenciement collectif, on entend les congés donnés par l'employeur à un nombre minimum de travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs internes à l'entreprise (art. 335d CO). Indemnité à raison de longs rapports de travail : art. 339b CO

4.10 Gratifications pour ancienneté de service

Définition : Indemnités matérielles ou non matérielles accordées en récompense de la fidélité à l'entreprise.

Le questionnaire établit si une gratification est accordée et à quelle fréquence.

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	97.4	2.6
Moyennes entreprises	93	7
Petites entreprises	(56.5)	(43.5)
Total	92.2	7.8

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 31 : *Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui verse une gratification pour ancienneté de service, en pour cent*

Description de la branche : Dans la branche, il est usuel de verser une gratification pour ancienneté de service. La plupart des petites entreprises récompensent également la fidélité de leur personnel. En général, une gratification est octroyée après 5 ans de service ; dans quelques entreprises, elle est versée après 10 ans seulement. Parfois, une gratification n'est accordée que tous les 10, 20 ou 25 ans.

Bases légales : Pas de réglementation légale. Arrangements individuels.

4.11 Formation

Définition : Soutien matériel (p. ex. paiement des frais de cours) ou non matériel (p. ex. dispense pour la fréquentation des cours) dans le cadre d'une formation.

Le questionnaire établit une distinction entre les formations entièrement payées par l'entreprise et les formations pour lesquelles l'entreprise verse une participation. Il demande en outre de préciser le type de formations.

Formation entièrement payée par l'entreprise

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	93.9	6.1
Moyennes entreprises	94.8	5.2
Petites entreprises	(75.5)	(24.5)
Total	91.7	8.3

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 32 : Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui finance entièrement certaines formations, en pour cent

Formation partiellement payée par l'entreprise

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	98.8	1.2
Moyennes entreprises	84.8	15.2
Petites entreprises	(76.2)	(23.8)
Total	95.6	4.4

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 33 : Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui finance partiellement certaines formations, en pour cent

Description de la branche : La plupart des fournisseurs de services de télécommunication financent entièrement ou partiellement les formations de leur personnel. Les petites entreprises sont un peu plus réticentes lorsqu'il s'agit de payer une formation à leurs employé(e)s. Généralement, la participation financière de l'entreprise dépend de deux facteurs : la pertinence de la formation pour la personne concernée et les avantages pour l'entreprise. Le fait que la personne suive une formation durant ses loisirs ou durant ses heures de travail joue également un rôle. Les entreprises financent entièrement ou partiellement des cours d'informatique, de langue, de gestion ainsi que des formations techniques.

Bases légales : Temps de travail rémunéré : art. 13 OLT 1, temps de travail non rémunéré : art. 359e CO.

4.12 Délai de résiliation

Définition : Délai de résiliation minimum et maximum en mois, selon les conditions générales d'engagement.

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

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 34 : Délai de résiliation minimum pour les personnes travaillant dans la branche, en mois

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	3	6	6	6	6
Moyennes entreprises	3	3	(3)	6	6
Petites entreprises	3	3	3	(3)	6
Total	3	6	6	6	6

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 35 : Délai de résiliation maximum pour les personnes travaillant dans la branche, en mois

Description de la branche : Le délai de résiliation minimum se situe entre 1 et 3 mois (premier et neuvième décile). Le délai maximum entre 3 et 6. L'échelonnement est parfois défini en fonction des années de service, parfois en fonction de la position au sein de l'entreprise si l'on se réfère aux explications formulées par les FST.

Bases légales : Résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai : art. 335b CO, résiliation des rapports de travail après le temps d'essai : art. 335c ss CO, résiliation en temps inopportun : art. 336c s CO, résiliation immédiate : art.337 ss CO, résiliation abusive : art. 336 ss CO, licenciement collectif : Art. 335d ss CO. La loi sur le travail (LTr) ne contient pas de disposition sur la résiliation des rapports de travail. Certaines conventions collectives de travail peuvent contenir des dispositions divergentes par rapport au code des obligations.

4.13 Période d'essai

Définition : Période d'essai en mois, selon les conditions générales d'engagement. La période d'essai est la période marquant le début des rapports de travail, durant laquelle le rapport de travail n'est pas encore pleinement établi et peut être résilié dans un délai d'une semaine.

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	3	3	3	3	3
Moyennes entreprises	()	(3)	3	3	(3)
Petites entreprises	3	3	3	6	6
Total	3	3	3	3	3

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 36 : Période d'essai pour les collaborateurs, en mois

Description de la branche : Dans la plupart des entreprises, la période d'essai est de 3 mois.

Bases légales : Art. 335b, 335c, 336c, 336d, 344a, 346, 349a CO

4.14 Financement de la prévoyance professionnelle par l'employeur

Définition : Participation de l'employeur au financement de la prévoyance professionnelle (2e pilier), en pour cent. Participation minimum si celle-ci varie selon le collaborateur.

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	50.0	59.0	59.0	59.0	66
Moyennes entreprises	50.0	50.0	60.0	62.0	66
Petites entreprises	50.0	50.0	55.0	60.0	(75)
Total	50.0	59.0	59.0	59.0	66

() donnée non publiée : coefficient de variation trop élevé ($CV \geq 25\%$)

(n) donnée peu fiable : coefficient de variation élevé ($12.5\% < CV < 25\%$)

Source : OFCOM

Tab. 37 : *Participation de l'employeur au financement de la prévoyance professionnelle, en pour cent*

Description de la branche : L'employeur participe au financement de la prévoyance professionnelle à hauteur de 50% à 75% (premier et neuvième décile).

Bases légales : Art. 113, al. 3, Cst. (l'employeur prend à sa charge au moins la moitié du montant de la cotisation). Le montant varie suivant l'institution de prévoyance.

4.15 Assurance maladie collective et assurance pour cadres

Définition : Le questionnaire demandait si l'entreprise offre une assurance maladie collective à son personnel et/ou une assurance pour les cadres.

Assurance maladie collective

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	96.1	3.9
Moyennes entreprises	64.9	35.1
Petites entreprises	(68.4)	(31.6)
Total	91.6	8.4

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 38 : Proportion de personnes travaillant dans une entreprise qui offre une assurance maladie collective, en pour cent

Assurance pour cadres

	Disponible	Non disponible
Grandes entreprises	37.3	62.7
Moyennes entreprises	46.2	53.8
Petites entreprises	(36.8)	(63.2)
Total	37.9	62.1

() donnée non publiée : marge d'erreur trop élevée ($ME \geq 25$ points de pourcentage)

(n) donnée peu fiable : marge d'erreur élevée ($12.5 < ME < 25$ points de pourcentage)

Source : OFCOM

Tab. 39 : Proportion d'entreprises qui offrent une assurance à leurs cadres, en pour cent

Description de la branche : La plupart des personnes travaillant dans la branche des télécommunications bénéficient d'une assurance maladie collective. L'assurance pour les cadres est plutôt inhabituelle.

Bases légales : Pas de réglementation légale. Arrangements individuels.

Chapitre 5

Enquête de l'OFS – Salaire brut standardisé

Le salaire constitue un élément essentiel dans l'évaluation des conditions de travail. Il est traité dans un chapitre spécifique. L'évaluation n'est pas établie en fonction de la taille des entreprises, mais en fonction de critères supplémentaires. Les montants présentés ont été convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils ont été recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4 semaines 1/3 à 40 heures de travail.

5.1 Statistique descriptive

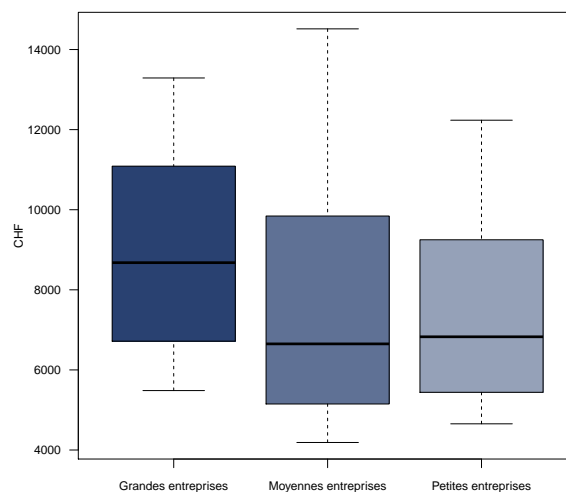


Fig. 1 : Salaire brut mensuel selon la taille d'entreprise (en CHF), source : OFS

	0.1	0.25	Médiane	0.75	0.9
Grandes entreprises	5484	6718	8678	11088	13290
Moyennes entreprises	4188	5149	6650	9843	14516
Petites entreprises	4654	5441	6827	9250	12235
Total	5379	6540	8525	10997	13282

Source : OFS

Tab. 40 : Quantile du salaire brut mensuel selon la taille d'entreprise (en CHF)

	Total	15-24	25-39	40-54	55-64	>65
Grandes entreprises	8678	5039	7515	9969	9218	*
Moyennes entreprises	6650	*	6400	[8427]	*	-
Petites entreprises	6827	*	6349	8659	*	*
Total	8525	5008	7388	9899	9168	*

- = pas de données disponibles

* = pas assez de données

[] = coefficient de variation supérieur à 5%

Source : OFS

Tab. 41 : Salaire brut mensuel selon l'âge (en CHF)

	Total	Féminin	Masculin
Grandes entreprises	8678	6902	9575
Moyennes entreprises	6650	5329	7175
Petites entreprises	6827	5620	7464
Total	8525	6813	9436

Source : OFCOM

Tab. 42 : Salaire brut mensuel selon le genre (en CHF)

	Total	Célibataire	Marié	Autre
Grandes entreprises	8678	7111	9795	8541
Moyennes entreprises	6650	5710	7893	*
Petites entreprises	6827	5900	8000	[6934]
Total	8525	6995	9688	8407

- = pas de données disponibles

* = pas assez de données

[] = coefficient de variation supérieur à 5%

Source : OFS

Tab. 43 : Salaire brut mensuel selon l'état civil (en CHF)

	Total	Suisses	Etrangers courte durée (cat. L)	Etrangers séjours (cat. B)	Etrangers établis (cat. C)	Etrangers frontaliers (cat. G)	Etrangers autres
Grandes entreprises	8678	8645	7925	*	9400	10770	*
Moyennes entreprises	6650	6822	6159	*	6118	*	-
Petites entreprises	6827	6780	7068	*	*	*	-
Total	8525	8527	7728	*	9153	10159	*

- = pas de données disponibles
 * = pas assez de données
 [] = coefficient de variation supérieur à 5%
 Source : OFS

Tab. 44 : Salaire brut mensuel selon la nationalité (en CHF)

	Total	UNI, EPF	HES, HEP	Formation profes- sionnelle supé- rieure	Brevet d'en- sei- gne- ment	Maturité,	Apprentis- sage com- plet	Formation profes- sionnel	Scolarité obliga- toire	Autres forma- tions com- plètes
Grandes entreprises	8678	[11840]	[13067]	10770	*	6988	7167	*	*	8502
Moyennes entreprises	6650	*	*	9043	*	*	6088	*	4162	*
Petites entreprises	6876	*	[9445]	8485	-	*	6000	*	*	*
Total	8528	[11667]	[12629]	[10052]	*	6988	6468	*	4679	8496

- = pas de données disponibles
 * = pas assez de données
 [] = coefficient de variation supérieur à 5%
 Source : OFS

Tab. 45 : Salaire brut mensuel selon la formation (en CHF)

	Total	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Grandes entreprises	8678	13667	11576	8363	5682
Moyennes entreprises	6650	*	[8162]	5773	4162
Petites entreprises	6876	11426	7670	6131	*
Total	8527	13653	11381	8277	5662

- = pas de données disponibles
 * = pas assez de données
 [] = coefficient de variation supérieur à 5%
 Source : OFS

- 1 = poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles
 2 = poste requérant un travail indépendant et qualifié
 3 = poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées
 4 = poste comportant des activités simples et répétitives

Tab. 46 : Salaire brut mensuel selon le niveau des qualifications requises (en CHF)

	Total	Cadre supérieur	Cadre moyen	Cadre inférieur	Responsable de l'exécution de travaux	Sans fonction de cadre
Grandes entreprises	8678	21237	13428	10333	[9744]	8044
Moyennes entreprises	6650	*	*	*	*	5626
Petites entreprises	6827	10705	[8910]	7348	6000	5888
Total	8525	[18078]	13342	9100	[7750]	7902

- = pas de données disponibles
 * = pas assez de données
 [] = coefficient de variation supérieur à 5%
 Source : OFS

Tab. 47 : Salaire brut mensuel selon la position professionnelle (en CHF)

	Total	10	11	12	20	21	22	23	24	25	26	27
Grandes entreprises	8678	*	*	7512	12892	9193	6905	8089	*	11547	*	5983
Moyennes entreprises	6650	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	5385
Petites entreprises	6827	*	*	6199	[12429]	*	5404	6651	*	[7187]	*	*
Total	8525	*	5448	7462	12879	8804	6477	7988	*	[11166]	*	5970

	28	29	30	31	32	34	35	36	37	38	40
Grandes entreprises	11330	9834	8242	*	-	-	*	-	*	-	*
Moyennes entreprises	*	*	*	*	-	-	*	*	-	*	*
Petites entreprises	*	[7348]	*	*	-	-	*	*	*	*	*
Total	11241	9795	8162	*	-	-	*	*	*	*	6500

- = pas de données disponibles

* = pas assez de données

[] = coefficient de variation supérieur à 5%

Source : OFS

10 = fabrication, transformation et montage de biens intermédiaires et de produits finis, activités propres à l'horticulture et à la sylviculture

11 = activités spécifiques de la construction

12 = entretien, réparation, maintenance, commande, réglage et mise en service de machines et d'installations techniques

13 = arts manuels (travaux de conservation et de restauration)

20 = définition des buts et de la stratégie globale d'un département ou de l'entreprise. Définition de la politique d'entreprise (dans ce cas, il existe exceptionnellement une interdépendance entre les qualifications requises et la position professionnelle)

21 = comptabilité, gestion financière, gestion du personnel

22 = secrétariat, travaux de chancellerie, « backoffice »

23 = autres activités commerciales et administratives

24 = logistique, tâches d'état-major

25 = expertises, conseils, vente (consultance, assurances, conseils en placement, octroi de crédits etc.), achat et vente (bourse, « frontoffice »), marketing, publicité, activité judiciaire, conseils juridiques, établissement d'actes notariés

26 = achat et vente de produits de base et de biens d'équipement, commerce de gros

27 = vente au détail de biens de consommation et de services

28 = recherche et développement

29 = analyse, programmation, « operating », saisie de données

30 = planification, construction, création-réalisation, dessin

31 = transport de personnes et de marchandises, entreposage et expédition de biens, communications

32 = services de sécurité, de surveillance (réglementation de la circulation, sécurité publique, police interne d'entreprise, etc.)

33 = activités dans le domaine des soins médicaux et de l'assistance sociale, des autres thérapies et soins et de l'assistance médicale

34 = activités dans le domaine des soins corporels (coiffure, etc.) et nettoyage des vêtements (nettoyage chimique, repassage, etc.)

35 = activités dans le domaine du nettoyage et de l'hygiène publique (nettoyage d'immeubles, service de la voirie récupération des déchets, recyclage des déchets, traitement de l'eau potable, épuration des eaux usées, etc.)

36 = activités pédagogiques (enseignement, éducation, formation, sans l'enseignement sportif en dehors de l'école, pour lequel le code 38 est prévu)

37 = activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique (réception, hébergement, service, cuisine)

38 = activités dans le domaine de la culture, de l'information, du sport, des loisirs et divertissements

40 = autres activités (à n'indiquer que si aucune des activités mentionnées auparavant ne correspond ; inscrire l'activité exercée à la page 4 du questionnaire)

Tab. 48 : Salaire brut mensuel selon le domaine d'activité (en CHF)

	Total	VD / VS / GE	BE / FR / SO / NE / JU	BS / BL / AG	ZH	GL / SH / AR / Ai / SG / GR / TG	LU / UR / SZ / OW / NW / ZG	TI
Grandes entreprises	8678	*	8530	*	11286	-	-	-
Moyennes entreprises	6650	*	[7328]	*	[7112]	*	-	-
Petites entreprises	6827	[6996]	6209	8937	7057	*	[5620]	*
Total	8525	[10534]	8491	5285	9269	*	[5620]	*

- = pas de données disponibles

* = pas assez de données

[] = coefficient de variation supérieur à 5%

Source : OFS

Tab. 49 : Salaire brut mensuel selon le lieu de travail (en CHF)

5.2 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, 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 les précédentes enquêtes, l'OFCOM avait opté pour deux approches : la régression quantile et la régression classique avec effets d'entreprise (Prof. Flückiger). Dans la présente enquête, l'OFCOM ne collecte plus les données utiles à l'établissement d'une équation des salaires. Ce travail est désormais effectué par l'OFS suite à la mise en œuvre de notre collaboration. L'OFS a défini sa propre équation des salaires (la régression classique sans effet d'entreprise) et ne désire pas communiquer les valeurs des coefficients. Les résultats finaux (salaire médian et limite 25%/50%) découlant de cette équation sont néanmoins accessibles aux internautes par le biais du calculateur individuel des salaires "Salarium" (www.lohnrechner.bfs.admin.ch), pour la division 61 (branche des télécommunications). Dans le cas concret d'une évaluation du respect des conditions salariales, Salarium sera l'outil permettant de faire une première appréciation de la situation.

Quelle que soit l'approche utilisée (régression quantile, avec ou sans effet d'entreprise), les modèles développés sont de même nature, même si certains détails de spécifications changent. Ils permettent de prédire le logarithme du salaire standardisé à l'aide de variables explicatives. Le logarithme du salaire (variable à expliquer) est estimé par une méthode 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 le document de l'OFS (*Rapport de méthodes – Enquête suisse sur la structure des salaires 2006 – Aspects méthodologiques du modèle des salaires « Salarium »*). De chaque variable (transformée) est déduit un facteur d'influence sur le salaire. Ces coefficients permettent in fine d'estimer pour tous les profils de salariés 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.

5.2.1 Variables explicatives exclues

En 2007, et conformément au conseil formulé par le Prof. Flückiger, l'OFCOM avait décidé d'exclure deux variables explicatives de l'équation des salaires, soient le sexe et la nationalité. L'OFCOM avait choisi cette option car il ne désirait considérer que des facteurs explicatifs directement liés aux prestations fournies. Un maintien de ces variables dans le modèle aurait reproduit des inégalités relatives au sexe ou à la nationalité, et aurait posé le problème du choix du salaire de référence.

Suite à notre collaboration avec l'OFS en matière de collecte et d'exploitation des données relatives au salaire, ce choix ne peut aujourd'hui plus être satisfait (c.-à-d. une modélisation sans ces deux variables) puisque le modèle Salarium intègre ces variables dans l'estimation du salaire d'usage. Mais des solutions existent pour ne pas les prendre en considération. Par exemple, il est possible d'utiliser le salaire des hommes et celui des suisses comme variables de référence. Ou encore une valeur centrale entre les différentes catégories.

5.2.2 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. Même si les va-

riables explicatives sont nombreuses, il existe cependant des facteurs supplémentaires pour lesquels aucune donnée n'est disponible. En général, les principaux exemples cités sont la maîtrise de certaines langues et les primes additionnelles liées à certaines capacités spécifiques. Il ne faut toutefois pas oublier que le modèle d'estimation est très bon, puisque une large part des différences entre les salaires est expliquée par ce dernier. Pour toute information supplémentaire relative à l'équation des salaires, l'intéressé se référera à la section LOHN de l'OFS (www.bfs.admin.ch).

Annexe A

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 tiré de l'expertise publiée en le 23 janvier 2007 et intitulée "Expertise complémentaire, Erhebung der Arbeitsbedingungen bei den Fernmeldedienststanbieterinnen". Il s'agit de la 3e 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 considérée ¹. 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

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

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 pourcentage 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).

[...]

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

Annexe B

Cadres analytiques des enquêtes

B.1 Enquête OFCOM – précisions supplémentaires

L'enquête de l'OFCOM en 2010 sur les conditions de travail générales a été réalisée à partir d'un échantillon stratifié brut de 60 entreprises. Le cadre de sondage est le registre OFCOM des fournisseurs de services de télécommunications (FST). Parmi ces entreprises, 58 étaient éligibles¹ (92.1% de l'échantillon brut). La taille de l'échantillon net (répondantes) des entreprises était égale à 53 (91.4% des entreprises éligibles).

B.1.1 Cadre analytique

Unités d'enquête : Les unités d'enquête (1er niveau) sont les employés des entreprises considérées dans le cadre de sondage. Les réponses à l'enquête ne doivent pas tenir compte des salariés suivants :

- les apprentis ;
- les stagiaires en cours de formation ;
- les travailleurs à domicile ;
- le personnel rémunéré uniquement à la commission ;
- les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail ;
- les employés, qui, parce qu'ils viennent d'être engagés ou pour d'autres raisons n'ont encore jamais touché un mois de salaire entier de la part de l'entreprise (les réductions de l'horaire de travail n'étant pas un motif) ;
- le personnel temporaire (le personnel engagé par l'entremise d'une agence de placement).

Au deuxième niveau, les unités d'enquête correspondent aux entreprises. Ce niveau constitue la base utile à la création de l'échantillon stratifié de la branche.

Période L'enquête concerne les collaborateurs qui ont travaillé entre le 1er janvier et le 31 décembre 2010.

1. Une entreprise éligible étant une entreprise ayant au moins 4 emplois sur le territoire suisse

B.1.2 Cadre de sondage, plan d'échantillonnage et extrapolation

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 262 entreprises en se basant sur les données de 2009 à notre disposition. Ces entreprises étaient soit au bénéfice d'une concession, soit soumises à l'obligation de s'annoncer.

Plan d'échantillonnage L'enquête se fonde sur un échantillon aléatoire obtenu par une procédure de tirage aléatoire (entreprises avec plus de 3 emplois). Les entreprises sont réparties en strates selon leur taille (en fonction du nombre d'emplois : de 1 à 19 employés, de 20 à 49 employés et de 50 employés et plus).

60 entreprises ont été sélectionnées selon un plan d'échantillonnage défini au préalable. Il a été décidé a priori d'interroger toutes les entreprises de 50 employés et plus, soient 25 entreprises. Dans les deux autres strates (20-49 et 1-19), respectivement 15 et 20 entreprises ont fait l'objet d'un tirage aléatoire simple sans remise. Il a été demandé à chaque entreprise ainsi sélectionnée de fournir de l'informations au sujet de plusieurs variables relatives à leurs conditions de travail (cf Annexe C, questionnaire 2010).

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) et du taux de réponse. Le nombre d'emploi dans l'entreprise est utilisé pour pondérer les variables relatives aux conditions de travail qui s'adressent à l'ensemble des employés. En 2010, le taux de réponse net s'est élevé à 88.3%.

Taille d'entreprises (employés)	Population (entreprises)	Échantillon brut (entreprises)	Échantillon net (entreprises)	Taux de sondage (%)	Taux de réponse net (%)
50 et + employés	25	25	21	100.0	84.0
20 - 49 employés	29	15	13	51.7	86.7
1 - 19 employés	208	20	19	9.6	95.0
Total	262	60	53	22.9	88.3

Source : OFCOM

Tab. 50 : Plan d'échantillonnage de l'enquête

Extrapolation 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 nombre d'emploi défini par le cadre de sondage. En d'autres termes, les données récoltées auprès des opérateurs lors de l'enquête représentent précisément dans les résultats, selon la nature de la variable, soit le poids qu'elles ont en tant qu'entreprise sur le marché, soit le poids que leurs emplois représentent sur le marché. Les poids prennent en considération le taux de tirage (probabilités de sélection), la non-réponse et dans certains cas le nombre d'emploi. La construction des pondérations finales (*GEWICHT1* pour les entreprises et *GEWICHT* pour l'ensemble des emplois) 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. Il est utilisé pour les variables (conditions de travail) qui s'adresse à une partie seulement des emplois dans une entreprise.
- Poids intra entreprises (*GEWICHT2*) : le poids intra entreprise correspond au nombre d'emplois total de l'entreprises.
- Le poids d'extrapolation $GEWICHT = GEWICHT1 \cdot GEWICHT2$ est utilisé pour les variables (conditions de travail) qui doivent s'appliquer à l'ensemble des emplois dans l'entreprise.

B.1.3 Qualité des données et traitement

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 les données fournies par les opérateurs doivent être exhaustives et véridiques (art. 99, al. 1, OST), un travail d'identification des éventuelles erreurs de saisie, ainsi que des observations en dehors du cadre d'analyse est nécessaire.

A l'aide de critères objectifs, plusieurs observations suspectes ont pu être identifiées. Une fois cet exercice terminé, il fallait examiner au cas par cas si un traitement des incohérences était possible ou s'il était préférable d'éliminer ces observations. Cet examen au final permis de corriger ou d'éliminer certaines données et d'améliorer la qualité de l'ensemble des résultats.

B.1.4 Interprétation et précision des résultats

L'intervalle de confiance (ici de 95%) est une mesure de la précision adaptée aux statistiques. Il indique la zone ayant 95% de chance de contenir la statistique vraie. Plus cet intervalle est petit, plus la qualité d'estimation est grande. Les estimations des statistiques étudiées (quantiles, proportions, totaux) s'inscrivent donc entre une borne inférieure et une borne supérieure. Dans le cas des quantiles et des totaux le coefficient de variation est utilisé comme mesure de précision alors que pour les proportions, les bornes sont définies par la marge d'erreur. Le calcul de l'intervalle de confiance est décrit dans les explications du package "survey" du logiciel R (<http://cran.r-project.org/>). Afin d'alléger au maximum la présentation des résultats, les mesures de précisions sont exclues de ce rapport. Au besoin, elles peuvent être demandées à la division TC de l'OFCOM (tc@bakom.admin.ch).

B.2 Définitions statistiques

Quantiles : 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.

Boxplot : Le boxplot est une figure en rapport direct avec les quantiles. Elle permet de visualiser grâce à des quantiles choisis la forme de la distribution d'une variable. Le centre du boxplot est la médiane. Les limites de la boîte sont les 25 et 75e pourcentile. Les limites des moustaches correspondent aux 10 et 90e pourcentile.

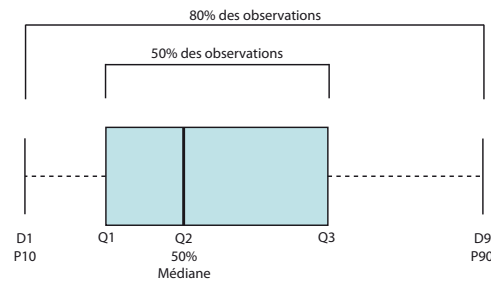


Fig. 2 : Explication visuelle de ce que mesure un boxplot

Coefficient de variation : Le coefficient de variation (CV), ou écart-type relatif, est le quotient de l'écart-type (racine carrée de la variance) de l'estimateur de la valeur cherchée, par cet estimateur :

$$CV(\hat{\theta}) = \frac{\sqrt{Var(\hat{\theta})}}{\hat{\theta}}$$

Pour obtenir l'intervalle de confiance à 95%, en terme de pourcent de la valeur estimée, il suffit de multiplier le CV par un facteur de 1.96 que l'on arrondi fréquemment à 2.

Annexe C

Questionnaire 2010

Conditions de travail chez les fournisseurs de services de télécommunication: Questionnaire de l'enquête 2010

I. Informations sur la personne de contact responsable de la saisie des données

Nom de l'entreprise

Prénom

Nom

Fonction

Rue / Case postale

NPA / Lieu

Courriel

N° téléphone / N° mobile / Fax

II. Informations sur l'entreprise et les conditions de travail

1 Effectif du personnel au 31.12.2010	Plein temps	Temps partiel		Total	Remarques
	(de 90 100% ...)	(de 50 89% ...)	(moins de 50% ...)		
Hommes					
Femmes					

	Format	Exemple	Vos données	Remarques
2 Droit aux vacances ¹⁾			Minimum Maximum	
Nombre de jours de vacances payés par année pour un emploi à plein temps (sans les gratifications pour ancienneté, etc.)	Jours	20		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques pour quels employés le minimum et le maximum s'appliquent (par exemple, âge, ancienneté, etc.) et s'il existe des échelonnements supplémentaires.	Texte	texte...		
Nombre de jours de compensation et de jours de repos payés par année pour un emploi à plein temps	Jours	6		
3 Temps de travail ²⁾				
Heures normales de travail par semaine	Heures	42		
Saisie des heures supplémentaires	Oui=1 / Non=2	1		
Nombre d'heures supplémentaires au 31.12.2010 (par employés = moyenne)	Heures	32		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les heures supplémentaires sont compensées ou payées.	Texte	texte...		
4 Compléments salariaux (Fringe Benefits) ³⁾				
Offre disponible	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques quels types de compléments salariaux vous offrez	Texte	texte...		
5 Allocations ⁴⁾				
5.1 Allocations familiales				
Allocation pour enfant (montant mensuel) <small>Si plusieurs montants d'allocations existent, donnez le plus petit montant. Au cas où, les montants devaient varier entre plusieurs filiales, donnez le montant relatif à celle ayant le plus d'employés.</small>	CHF	230		
Allocation de formation professionnelle (montant mensuel) <small>Si plusieurs montants d'allocations existent, donnez le plus petit montant. Au cas où, les montants devaient varier entre plusieurs filiales, donnez le montant relatif à celle ayant le plus d'employés.</small>	CHF	290		
5.2 Autres indemnités				
Service de piquet	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les indemnités sont calculées. Spécifiez la durée de travail (en heures) s'appliquant à l'indemnité.	Texte	texte...		
Travail par équipe	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les indemnités sont calculées. Spécifiez la durée de travail (en heures) s'appliquant à l'indemnité.	Texte	texte...		
Travail de nuit	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les indemnités sont calculées. Spécifiez la durée de travail (en heures) s'appliquant à l'indemnité.	Texte	texte...		
Travail le dimanche	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les indemnités sont calculées. Spécifiez la durée de travail (en heures) s'appliquant à l'indemnité.	Texte	texte...		
Autres indemnités (spécifiez la nature de l'indemnité et pour quelle durée de travail elle s'applique)	Texte	texte...		
6 Congés payés (nombre maximal de jours de travail payés) ⁵⁾				
Congé maternité	Jours	70		
Congé paternité	Jours	10		
Adoption d'un enfant	Jours	10		
Mariage du collaborateur	Jours	1		
Mariage d'un tiers	Jours	1		
Décès dans la famille	Jours	3		
Décès d'un tiers	Jours	2		
Déménagement	Jours	1		
Autres (explications)	Jours	0		
7 Restructurations, réorganisations ⁶⁾				
Plan social	Oui=1 / Non=2	1		
Indemnités de départ	Oui=1 / Non=2	1		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les indemnités sont calculées.	Texte	texte...		
Offre de remplacement externe individuel	Oui=1 / Non=2	1		
Offre de remplacement externe collective	Oui=1 / Non=2	1		
Conseil, perfectionnement, reconversion interne	Oui=1 / Non=2	1		
8 Gratifications pour ancienneté ⁷⁾				
Gratifications pour ancienneté	Oui=1 / Non=2	1		
Périodicité (par exemple, tous les 5 ans, 10 ans, ou autres)	Années	5		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques comment les gratifications sont appliquées ou sous quelles formes elles sont distribuées (argent, vacances, ou autres)	Texte	texte...		
9 Formation continue ⁸⁾				
Formation continue possible (complètement payée)	Oui=1 / Non=2	1		
Si oui, dans quels domaines ? (par exemple, langues, informatiques, etc.)	Texte	Informatique, langues		
Formation continue possible (partiellement payée)	Oui=1 / Non=2	1		
Si oui, dans quels domaines ? (par exemple, langues, informatiques, etc.)	Texte	Langues		
10 Délai de résiliation, période d'essai			Minimum Maximum	
Délai de résiliation	Mois	3		
Expliquez s.v.p dans le champ remarques pour quels employés le minimum et le maximum s'appliquent (par exemple, âge, ancienneté, etc.) et s'il existe des échelonnements supplémentaires (par exemple, pour la période d'essai, les cadres, les contrats à durée déterminée, etc.)	Texte	texte...		
Période d'essai	Mois	6		
11 Assurances				
Participation de l'employeur à la prévoyance professionnelle (2e pilier)	Pourcent	50%		
Assurance pour les cadres	Oui=1 / Non=2	1		
Assurance maladie collective	Oui=1 / Non=2	1		

Autres remarques:

III. Exactitude des informations

Je confirme que les informations fournies sur les conditions de travail sont exactes.

Lieu / Date

Prénom / Nom

Signature

Explications :

- L'enquête concerne la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2010.
- Les employés considérés sont toutes les personnes d'origine suisse ou étrangère occupées au moins 6 heures par semaine dans l'établissement, **exceptés** :
 - les apprentis;
 - les stagiaires en cours de formation;
 - les travailleurs à domicile;
 - le personnel rémunéré uniquement à la commission;
 - les propriétaires de l'entreprise et les membres de leur famille sans contrat de travail;
 - les employés, qui, parce qu'ils viennent d'être engagés ou pour d'autres raisons n'ont encore jamais touché un mois de salaire entier de la part de l'entreprise (les réductions de l'horaire de travail n'étant pas un motif);
 - le personnel temporaire (le personnel engagé par l'entremise d'une agence de placement).
- Les frontaliers doivent également être considérés. Par frontalier, on entend un travailleur de nationalité étrangère en possession d'une autorisation spécifique pour frontalier (permis G).

Notes de base de page :

- 1) pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail.
- 2) pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail.
- 3) rémunérations 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.).
- 4) pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail.
- 5) pour un emploi à plein temps, selon les conditions générales d'engagement ou la convention collective de travail.
- 6) 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.
- 7) indemnités matérielles ou non matérielles accordées en récompense de la fidélité à l'entreprise.
- 8) soutien matériel (par ex. paiement des frais de cours) ou non matériel (par ex. dispense pour la fréquentation des cours) pour 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.