



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 et poste

Bienne, juillet 2016

Documentation concernant les conditions de travail usuelles à l'intention des fournisseurs de services de télé- communication: principes de base et aides pour l'application

Office fédéral de la communication
Division Services de télécommunication et poste
Rue de l'avenir 44, Case postale, 2501 Bienne
Tél. +41 32 327 55 11, Fax +41 32 327 55 28
www.ofcom.admin.ch

Tables des matières

1	Principe	3
2	But de l'art. 6, let. c, LTC	3
3	Critères d'appréciation	3
3.1	Branche concernée	3
3.2	Conditions de travail concernées	3
4	Surveillance	4
4.2	Surveillance durant l'activité commerciale du FST.....	4
4.3	Catalogue des mesures possibles dans le cadre d'une surveillance.....	5

1 Principe

Les fournisseurs de services de télécommunication (FST) doivent respecter les conditions de travail usuelles dans la branche.

Selon l'art. 6, let. c, LTC, "quiconque fournit un service de télécommunication, doit [...] respecter les dispositions du droit du travail et observer les conditions de travail usuelles dans la branche". Est considéré comme fournissant des services de télécommunication quiconque transmet des informations pour le compte de tiers au moyen de techniques de télécommunication (art. 3 LTC)¹. Les fournisseurs de services de télécommunication (FST) doivent s'annoncer auprès de l'Office fédéral de la communication (OFCOM), qui a qualité d'autorité de surveillance en ce qui les concerne².

2 But de l'art. 6, let. c, LTC

Empêcher le dumping social dans la branche

Les acteurs économiques du marché des services de télécommunication ne doivent pas pouvoir obtenir d'avantages concurrentiels déterminants ou de succès sur le marché en offrant des conditions de travail nettement plus mauvaises que celles appliquées dans la branche. Le but n'est pas d'harmoniser les conditions de travail entre les différents FST. Par exemple, il n'est pas exigé que les horaires de travail soient identiques dans toutes les entreprises de la branche. Toutefois, il est essentiel que les conditions de travail d'un FST soient globalement comparables, et qu'elles ne contiennent notamment pas d'écart systématique "vers le bas". L'OFCOM informe les acteurs du marché des conditions de travail dans la branche en se basant sur les résultats d'enquêtes publiés par l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Le texte de la loi ne permet pas de déduire une quelconque obligation de conclure une convention collective de travail (CCT). Une CCT peut seulement être élaborée par voie de négociation entre les partenaires sociaux. Conformément à la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail³, le Conseil fédéral peut, à la requête de toutes les parties contractantes, étendre le champ d'application d'une convention collective conclue entre des associations aux employeurs et travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visées et qui ne sont pas liés par cette convention.

3 Critères d'appréciation

3.1 Branche concernée

Au sens de l'art. 6, let. c, LTC, les entreprises actives sur le marché suisse en tant que fournisseurs de services de télécommunication⁴ sont considérées comme des entreprises de la branche.

Les domaines d'activité décentralisés et les sous-traitants ne sont pas concernés, car ils ne se trouvent plus sous l'influence directe de l'entreprise.

3.2 Conditions de travail concernées

Le salaire brut estimé, le temps de travail ainsi que le droit aux vacances sont des éléments essentiels du rapport de travail. Pour estimer le salaire, l'OFCOM s'appuie sur le calculateur individuel de salaires (Salarium⁵) publié par l'OFS dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires (ESS). Salarium estime les salaires au moyen d'une équation des salaires qui se base sur des variables liées au poste de travail (région, branche économique, groupe de professions, etc.) et à des caractéristiques individuelles (âge, formation, années de service, etc.).

¹ Concernant la définition du terme "fournisseur de services de télécommunication, FST" et les droits et devoirs des FST, voir: <http://www.bakom.ch/themen/telekom/00462/00796/00861/index.html?lang=fr>

² RS.784.10, loi du 30 avril 1997 sur les télécommunications (LTC), modifiée le 24 mars 2006, art. 4, al. 1, LTC

³ http://www.admin.ch/ch/f/rs/c221_215_311.html

⁴ La définition s'applique également aux titulaires d'une concession de service universel. Selon l'art. 15, let. d, LTC, le respect des conditions de travail usuelles dans la branche est l'une des conditions d'octroi d'une concession de service universel.

⁵ www.lohnrechner.bfs.admin.ch

La branche économique NOGA⁶ 61 (télécommunications) sert de base aux estimations. Pour évaluer le temps de travail et les jours de vacances, l'OFCOM s'appuie sur les exploitations statistiques de l'OFS.

Les entreprises peuvent se conformer aux conditions de travail dans la branche en consultant les données de Salarium et les exploitations statistiques publiées périodiquement par l'OFCOM sur son site.

4 Surveillance

4.1 Contrôle dans le cadre de l'obligation de s'annoncer et lors de l'octroi d'une concession de service universel ou d'une concession de radiocommunication

Tous les fournisseurs de services de télécommunication sont tenus de respecter les conditions de travail usuelles dans la branche. Chaque fournisseur est soumis implicitement aux exigences énoncées à l'art. 6, let. c, LTC, dès le début de son activité commerciale. Lorsqu'il s'annonce à l'autorité de surveillance, il n'est toutefois pas tenu de présenter de manière explicite une preuve documentée du respect des conditions de travail. Lors de la mise au concours d'une concession de service universel, l'OFCOM procède à un examen préalable des conditions de travail. En vertu de l'art. 15, let. d, LTC, celles-ci doivent être conformes aux conditions usuelles dans la branche, sans quoi la concession ne peut pas être octroyée. Dans le cadre de la mise au concours d'une concession de radiocommunication en vue de la fourniture de services de télécommunication, l'OFCOM peut vérifier le respect des conditions de travail usuelles dans la branche, en tant que critère particulier d'octroi, et exiger des preuves.

4.2 Surveillance durant l'activité commerciale du FST

L'OFCOM est en tout temps autorisé à vérifier auprès des fournisseurs de services de télécommunication si les conditions de travail usuelles dans la branche sont respectées, ou à demander des éclaircissements à ce sujet.

En cas d'indice de non-respect des conditions de travail, l'autorité de surveillance examine s'il convient d'ouvrir une procédure de surveillance. Cet examen peut être entrepris après une dénonciation ou suite aux observations de l'OFCOM. L'auteur de la dénonciation n'est pas partie à la procédure et ne peut faire valoir aucun droit de partie. Le non-respect des conditions de travail peut uniquement être évalué en référence à un groupe d'employés⁷ et non sur la base des conditions d'engagement d'une personne individuelle. Les prétentions individuelles doivent être instruites dans le cadre d'une procédure civile. De même, les litiges opposant employeur et employé ne doivent pas être traités par l'autorité concédante, mais par les tribunaux des prud'hommes.

Les soupçons d'infraction à l'art. 6, let. c, LTC, sont examinés dans le cadre d'une procédure de surveillance. La procédure vise à déterminer si, concernant un groupe d'employés, un écart systématique par rapport aux conditions de travail usuelles dans la branche est constaté chez le FST X. A cet égard, il convient de collecter auprès de ce dernier les données correspondantes relatives au groupe d'employés concerné par un éventuel non-respect des conditions usuelles. L'examen et l'évaluation portent en premier lieu sur les données relatives aux conditions de travail et d'engagement.

A cet effet, il est important de se référer à Salarium pour fournir une estimation des salaires et de leurs répartitions. Le cas échéant, l'évaluation est complétée par d'autres éléments (comme des avantages ou des jours de congé supplémentaires) afin que la question d'un éventuel non-respect des conditions de travail usuelles dans la branche puisse être analysée, appréciée et tranchée de manière détaillée.

Si l'évaluation laisse supposer une infraction systématique aux conditions de travail usuelles dans la branche, une analyse plus approfondie est menée. Un échantillon représentatif des données comparatives des autres FST est prélevé afin de déterminer le respect ou non des conditions usuelles dans la branche. Si l'infraction est établie, l'OFCOM ordonne les mesures qui s'imposent.

⁶ Veuillez vous référer à la publication NOGA 2008 - Nomenclature générale des activités économiques - Notes explicatives, OFS, Neuchâtel 2008, 252 pages.

⁷ Par "groupe", il faut entendre p. ex. un département, le secteur d'une entreprise ou des personnes exerçant une activité semblable (p. ex. travailleurs postés).

4.3 Catalogue des mesures possibles dans le cadre d'une surveillance

Les fournisseurs de services de télécommunication sont tenus de garantir le respect des conditions de travail usuelles dans la branche durant toute leur activité commerciale. Si l'Office fédéral de la communication constate une infraction à la loi, il peut en vertu de l'art. 58 LTC:

- a. sommer la personne morale ou physique responsable de remédier au manquement constaté ou de prendre les mesures propres à prévenir toute récidive; cette personne informe l'office des dispositions prises;
- b. obliger la personne morale ou physique responsable à céder à la Confédération l'avantage financier illicitement acquis;
- c. assortir la concession de charges;
- d. restreindre, suspendre, révoquer ou retirer la concession ou restreindre, suspendre ou interdire l'activité de la personne morale ou physique responsable.

Des mesures provisionnelles sont aussi envisageables dans le cadre du droit administratif général, pour autant que les conditions requises soient réunies.

Le cas échéant, des sanctions administratives peuvent également être prononcées conformément à l'art. 60 LTC. Le montant des sanctions peut aller jusqu'à 10% du chiffre d'affaires moyen réalisé en Suisse au cours des trois exercices précédents.