

**Evaluation de la
régulation du marché
du travail : enquête
auprès des membres
des commissions
paritaires des secteurs
conventionnés**

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

**Massimo Sardi
Mathieu Simonin**

Institut *érasml*
Octobre 2007

érasml sa
rue de la gabelle 6
cp 1313
1227 carouge
t: +41 22 304 44 24
f: +41 22 304 44 34

www.erasml.ch

SOMMAIRE

1.	REALISATION DE L'ETUDE	4
1.1.	Contexte de l'étude	4
2.	METHODE	5
2.1.	Entretiens approfondis auprès de membres de commissions paritaires	5
2.2.	Enquete postale	5
2.2.1.	Retour des questionnaires	7
2.2.2.	Limites de la démarche	8
2.3.	Presentation des resultats	8
2.4.	glossaire	9
3.	RESULTATS : ACTIVITES ET CARACTERISTIQUES DES COMMISSIONS PARITAIRES DANS LES SECTEURS CONVENTIONNES	10
3.1.	Préambule	10
3.2.	Secteurs avec des CP siégeant de manière permanente et menant des contrôles systématiques.....	11
3.2.1.	Gros œuvre	11
3.2.2.	Second œuvre.....	17
3.2.3.	Sécurité	22
3.2.4.	Métallurgie du bâtiment.....	25
3.2.5.	Hôtels, restaurants et cafés.....	28
3.2.6.	Construction de voies ferrées.....	31
3.3.	CP se réunissant régulièrement et effectuant des contrôles, mais sur la base des plaintes	33
3.3.1.	Nettoyage.....	33
3.3.2.	Parcs et jardins	39
3.3.3.	Commerce de détail : CCT cadre.....	42
3.3.4.	Commerce de détail non alimentaire.....	45
3.3.5.	Boucherie	47
3.4.	CP se réunissant occasionnellement, mais n'effectuant pas de contrôle ...	49
3.4.1.	Cliniques privées	49
3.4.2.	Assistants en médecine dentaire	51
3.4.3.	Garages	52
3.4.4.	Coiffeurs.....	53
3.4.5.	Transports et déménagements	55
3.4.6.	Techniciens pour dentistes.....	56
3.4.7.	Librairie	57
3.4.8.	Boulangerie-Pâtisserie-Confiserie.....	59
3.4.9.	Brasseries	60
3.4.10.	Mécatronique UIG : Métallurgie d'usine	61
3.4.11.	Confiseurs-pâtisseries-glaciers	63
3.5.	Secteur où la CP n'est pas constituée en tant que telle	64
3.5.1.	Banquiers privés	64
3.5.2.	Publicité	64
3.5.3.	Habillement	64

3.5.4.	Horlogerie.....	64
3.5.5.	Pharmacie.....	65
3.5.6.	Quincailliers et commerce de métaux.....	65
3.5.7.	Comédiens professionnels des théâtres romands.....	65
3.5.8.	Journalistes RP.....	66
3.5.9.	Entretien des textiles.....	66
3.5.10.	Cinémas.....	66
3.5.11.	Architectes.....	66
3.6.	Secteurs fortement règlementés par l'Etat.....	66
3.6.1.	Education et réinsertion.....	66
3.6.2.	Etablissements médico-sociaux pour personnes âgées.....	68
3.6.3.	Aide et soins à domicile.....	70
3.6.4.	Petite enfance.....	71
3.6.5.	Institution de la petite enfance de la ville de Lancy.....	73
3.6.6.	Animateurs.....	74
3.6.7.	Ramoneurs.....	76
3.7.	Autres secteurs.....	78
3.7.1.	Carrosserie.....	78
3.7.2.	Géomètres.....	79
3.7.3.	Deux roues.....	80
3.7.4.	Travail temporaire.....	81
3.7.5.	Industrie suisse des produits en béton.....	81
3.7.6.	Echafaudeurs.....	81
3.7.7.	Imprimerie.....	81
3.7.8.	Métal.....	81
3.7.9.	Papier.....	82
3.7.10.	Taxis.....	82
3.7.11.	Assistants médicales.....	82
3.7.12.	Secteurs restants.....	82
4.	ELEMENTS DE SYNTHÈSE.....	83
4.1.	Les commissions paritaires et les limites de leurs moyens d'intervention..	83
4.2.	Rapport avec l'état : collaboration et perception du travail de l'ocirt.....	85
4.3.	vision du marché et des pratiques de concurrence.....	87
5.	MESURES, MOYENS POUR AMÉLIORER LA RMT.....	90
5.1.	extension des cct et renforcement des contrôles.....	90
5.2.	amélioration des instruments et mesures à disposition.....	92
5.3.	responsabilisation de l'état.....	93
5.4.	responsabilisation des entreprises.....	94
	ANNEXE : TABLEAUX RECAPITULATIFS ET QUESTIONNAIRE.....	95

1. REALISATION DE L'ETUDE

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

La commission externe d'évaluation des politiques publiques (ci-après CEPP) a décidé d'évaluer **la politique de réglementation du marché du travail adoptée par le canton de Genève**, utilisant sa compétence de déterminer ses propres thèmes d'évaluation, selon l'art. 28 al. 3 de la loi sur la surveillance de la gestion administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques (autosaisine).

L'objectif central de l'étude de la CEPP sur la régulation du marché du travail concerne l'effectivité et l'efficacité du dispositif genevois en matière de réglementation du marché du travail et ce dans les secteurs sous contrôle paritaire¹, c'est-à-dire les secteurs régis par des conventions collectives de travail (ci-après CCT) étendues et/ou de secteurs. Il s'agit plus particulièrement de voir comment les associations professionnelles (via les commissions paritaires) s'acquittent de leur tâche de surveillance et de contrôle du marché du travail, mais aussi de mieux comprendre le fonctionnement global de la réglementation.

Pour ce faire, la CEPP a mandaté l'institut érasml afin de mener d'une part une série d'entretiens approfondis avec des membres de commissions paritaires (ci-après CP) et de réaliser d'autre part une enquête postale auprès de l'ensemble des membres des commissions paritaires du canton de Genève. Cette première investigation² de type qualitatif et quantitatif auprès des membres de commissions paritaires vise à mieux connaître les secteurs régis par les conventions collectives de travail (types et couvertures des CCT) et à mieux comprendre le rôle et les activités de surveillance et de contrôle des commissions paritaires.

¹ Une deuxième phase de l'étude portera, pour les secteurs non conventionnés, sur les contrôles de l'organe cantonal responsable de la surveillance (Office cantonal de l'inspection des relations du travail, OCIRT).

² Une deuxième phase consistera à mener une étude auprès des principaux intéressés par l'application des CCT que sont les employeurs et les employé(e)s (travailleurs, salariés).

2. METHODE

2.1. ENTRETIENS APPROFONDIS AUPRES DE MEMBRES DE COMMISSIONS PARITAIRES

Les entretiens approfondis ont été réalisés avec des membres de commissions paritaires dans les secteurs suivants :

- secteur du gros œuvre
- secteur du second œuvre
- secteur de l'hôtellerie-restauration
- secteur du nettoyage
- secteur de la sécurité
- secteur du commerce de détail (CCT cadre)
- secteur des parcs et jardins
- secteur des cliniques privées

Comme les commissions paritaires sont composées d'autant de représentants de travailleurs que d'employeurs, il s'est agit d'interroger, dans chacun des secteurs, un représentant des travailleurs (secrétaire syndical ou association d'employé(e)s) et un représentant des employeurs (secrétaire de syndicats patronaux ou d'associations professionnelles).

Les différents responsables identifiés ont reçu un courrier préalable leur présentant le contexte et les objectifs de l'étude. Des contacts téléphoniques ont permis, par la suite, de fixer des rendez-vous avec les responsables pour réaliser les entretiens en face à face. Les entretiens ont été menés sur la base d'un guide d'entretien semi-structuré élaboré par la CEPP et ont été protocolés afin de disposer d'un matériel exhaustif pour l'analyse des informations récoltées.

Les entretiens ont été réalisés³ entre le 1^{er} décembre 2006 et le 23 février 2007 et ont eu une durée moyenne de 90 minutes. Toutes les personnes contactées ont participé à l'étude exception faite d'un contrôleur de l'office de contrôle de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) qui n'a pas reçu l'autorisation par sa hiérarchie de nous accorder un entretien.

2.2. ENQUETE POSTALE

En parallèle aux entretiens approfondis, une enquête auprès de l'ensemble des membres des commissions paritaires des secteurs conventionnés a été menée par voie postale.

A contrario du projet initial qui consistait à ne récolter l'information qu'auprès des membres de commission paritaires de certains secteurs, il a été décidé de réaliser l'enquête auprès de l'ensemble des commissions paritaires de tous les secteurs conventionnés.

Comme préalable, il a aussi été décidé de ne pas interroger un seul membre de commission paritaire, qui serait ainsi, devenu le porte parole de la commission

³ Les membres de la CEPP ont réalisé 6 entretiens et 10 entretiens ont été réalisés par l'institut érasml.

mais de pouvoir dans la mesure du possible administrer le questionnaire à l'ensemble des membres d'une commission paritaire (ainsi qu'aux inspecteurs et contrôleurs des organes de contrôles institués par la commission paritaire dans le cas de CCT étendues). Le but de cette démarche était de pouvoir obtenir des informations, de prendre en compte les opinions des différents partenaires sociaux et de pouvoir, au final, disposer au minimum d'une réponse émanant tant d'un représentant patronal que d'un représentant syndical.

Cette démarche a nécessité d'identifier le plus grand nombre possible de membres de CP. Cette manière de faire visait aussi à pouvoir maîtriser le retour des questionnaires car il nous semblait plus aisé de pouvoir relancer une personne ayant personnellement reçu le questionnaire plutôt que de devoir passer par une personne relais sollicitée pour distribuer et relancer les membres de la CP.

Sur la base du répertoire des CCT disponible sur le site de l'OCIRT, nous avons établi un premier contact avec les représentants, patronaux ou syndicaux, des associations signataires des différentes CCT. Le courrier envoyé (postal et électronique) présentait l'étude et les informait d'un prochain contact de l'institut pour obtenir les informations relatives aux membres des commissions paritaires.

Ces premiers contacts, destinés à pouvoir mettre en place l'enquête postale, ont rencontré un certain nombre de problèmes dont les principaux étaient :

- la difficulté d'atteindre certains représentants des associations signataires ;
- la non communication des coordonnées de membres de commissions paritaires par les représentants des associations signataires. Cela nous a conduit à envoyer un certain nombre de questionnaires à ces mêmes représentants pour qu'ils fassent suivre les questionnaires. Il était dès lors impossible de relancer nominalement les destinataires finaux qui nous sont demeurés inconnus⁴ ;
- la difficulté de certains représentants à identifier clairement le nombre et les personnes faisant partie des CP, voire leur réel degré d'activité ;
- les difficultés de contact ou de fin de non recevoir avec certains représentants des associations signataires de conventions de niveau national et dont le secteur n'était pas directement contrôlé par une commission paritaire active sur le canton de Genève.

La procédure adoptée a du ainsi être adaptée en fonction des difficultés rencontrées. Dans certains cas les questionnaires n'ont pas pu être adressés nominalement aux membres de CP. Ils ont donc été transmis aux représentants des associations signataires censés les faire suivre ou ils ont été adressés à des représentants sans savoir précisément si ils allaient ou pouvaient les faire suivre à la commission paritaire.

Après cette phase d'identification des membres de CP, le questionnaire a été envoyé dans une enveloppe de la CEPP accompagné d'une lettre de présentation à l'en-tête de la CEPP et d'une enveloppe réponse au nom de l'Institut.

L'envoi postal a été réalisé entre les mois de décembre 2006 et janvier 2007 (selon différentes phases d'identification des membres de CP). Deux courriers ont été adressés avec une demande de retour deux semaines après la réception du questionnaire. Afin d'accroître le taux de réponse, nous avons mis en place une procédure de rappels et de relances qui ont été réalisés trois et cinq semaines après l'envoi, par courrier postal, courrier électronique et téléphone si nécessaire.

⁴ Quoique les représentants des associations signataires étaient souvent également membres des CP.

L'intensité de ces relances a varié selon les réponses reçues par secteur, le but étant d'obtenir au minimum deux réponses par secteur (une d'un représentant patronal et une d'un représentant des travailleurs).

2.2.1. Retour des questionnaires

Le tableau qui suit présente le rapport entre nombre de questionnaires envoyés et le nombre de questionnaires reçus en retour.

Nombre de questionnaires envoyés	Nombre de questionnaires reçus	Taux de retour
318	112	35%

Il faut considérer que pour certains secteurs où il n'y pas eu de retour de questionnaires, les informations ont pu être obtenues par d'autres voies (téléphones avec des représentants syndicaux ou patronaux, e-mails). Pour ces cas, il s'agissait principalement de secteurs dans lesquels les CP n'étaient pas constituées ou peu actives. Par ailleurs, dans les autres secteurs, le renvoi d'un ou deux questionnaires était parfois suffisant pour rendre compte de l'activité de la CP. Ainsi si l'on tient compte des secteurs pour lesquels nous avons obtenu des informations, 86% des secteurs ont été investigués.

	Nombre de secteurs
Secteurs avec questionnaires reçus	36
Secteurs avec informations obtenues par d'autres voies	18
Secteurs sans information	9
Total Secteurs	63

En définitive, sur les 63 secteurs couverts par notre étude, seuls 9 n'ont pas pu être investigués pour cause de manque d'information (voir point 3.7.12 pour le détail de ces secteurs). Il s'agit de secteurs où l'activité d'une éventuelle commission paritaire dans le canton est vraisemblablement marginale ou qui représentent une activité économique peu importante.

A contrario, nous avons obtenu des informations de tous les secteurs ayant un poids économique important pour le canton tant en nombre d'emplois que d'employeurs. La seule exception concerne le secteur de l'hôtellerie restauration. Malgré les nombreux contacts auprès de l'office de contrôle de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, les interlocuteurs avec lesquels nous avons été en contact nous ont expliqué que la participation à cette étude n'était pas dans l'ordre de leurs priorités. Les seules informations obtenues pour ce secteur sont donc issues de deux entretiens en face à face.

Globalement le taux de retour des questionnaires est satisfaisant dans le sens où la grande majorité des secteurs sont couverts et que nous avons reçu, pour la plupart des secteurs, une réponse tant d'un représentant patronal que d'un représentant syndical.

2.2.2. Limites de la démarche

Le but poursuivi par cette récolte d'information exhaustive était de pouvoir présenter l'inventaire ou le bilan de l'activité des commissions paritaires dans tous les secteurs conventionnés. Cette ambition doit être relativisée d'une part par les difficultés, voire l'impossibilité, rencontrée dans certains secteurs pour obtenir une information utilisable. En effet, nous sommes en présence d'une importante variabilité des informations recueillies. L'information récoltée est conséquente, mais elle est parfois lacunaire. En outre la démarche visant à rendre compte de l'activité des commissions paritaires en prenant en compte les avis de différents membres qui les composent nous livre aussi parfois des informations qui sont contradictoires. Enfin il n'est pas toujours évident de traiter ou de comparer des réponses (à de mêmes questions) provenant de commissions paritaires qui se trouvent dans des situations très spécifiques ou évoluent dans des contextes très différents (demandes d'extension en cours, Etat comme principal employeur, etc.).

2.3. PRESENTATION DES RESULTATS

Le rapport présente une synthèse des résultats émanant tant des questionnaires reçus lors de l'enquête postale que des entretiens réalisés.

La première partie établit l'état de la situation pour chaque secteur conventionné. La présentation de ces résultats varie en fonction de l'activité de la commission paritaire (intensité et développement de son rôle de contrôle et de surveillance) mais aussi en fonction du nombre de questionnaires reçus et des entretiens qui ont pu être réalisés dans le secteur analysé. Les informations concernant les secteurs qui ont un poids économique important dans le canton, ainsi que ceux pour lesquels il existe une importante activité paritaire sont plus développées. Il en va de même pour les secteurs dans lesquels des entretiens approfondis ont pu être réalisés.

La deuxième partie présente des éléments de synthèse et les principales propositions évoquées dans le but d'améliorer le système actuel de réglementation du marché du travail dans le canton de Genève.

Il faut également souligner qu'un grand nombre d'information a par ailleurs pu être glanée lors d'entretiens par téléphone avec des représentants d'associations signataires, notamment lorsque nous nous trouvions dans la phase de recherche des coordonnées des membres de commissions paritaires. Ces informations ont été systématiquement protocolées et utilisées dans le rapport lorsque cela était possible.

2.4. GLOSSAIRE

CP	Commission paritaire
CCT	Convention collective de travail
OCIRT	Office cantonal de l'inspection des relations du travail
CMA	Commission sur les mesures d'accompagnement
CSME	Conseil de surveillance du marché de l'emploi (=Commission tripartite cantonale : employeurs, travailleurs, Etat)
CRCT	Chambre des relations collectives de travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
LIRT	Loi sur l'inspection et les relations du travail
LDét	Loi sur les travailleurs détachés
LP	Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillites

3. RESULTATS : ACTIVITES ET CARACTERISTIQUES DES COMMISSIONS PARITAIRES DANS LES SECTEURS CONVENTIONNES

3.1. PREAMBULE

L'information a été organisée en regroupant les secteurs selon le mode de fonctionnement de la commission paritaire concernée :

- 1) Un premier groupe regroupe les CP fonctionnant sur une base permanente, et effectuant des contrôles systématiques dans le canton de Genève, sur la base de listes d'entreprises actives dans le secteur. Les secteurs concernés sont au bénéfice de CCT étendues, pouvant être nationales ou cantonales.
- 2) Un deuxième type regroupe des CP qui se réunissent à intervalle régulier, et effectuent des contrôles, mais uniquement sur la base des plaintes recueillies. Ces contrôles ne sont donc pas systématiquement menés sur la base des listes d'entreprises disponibles du secteur. Ce mode de fonctionnement peut aussi bien être observé pour certaines CCT étendues que pour des CCT de secteur.
- 3) Un troisième groupe rassemble des secteurs où des CP sont constituées, se réunissent mais n'effectuent pas de contrôles. Leur activité peut varier, mais consiste principalement en la négociation des CCT ou de certaines de leurs dispositions (notamment les salaires).
- 4) Le quatrième groupe réunit des secteurs où il n'y a pas de CP constituée en tant que telle. Des rencontres entre partenaires sociaux peuvent se produire, mais pas sous la forme d'une CP telle qu'elle est généralement décrite dans les textes des CCT.
- 5) Un cinquième groupe rassemble des CP de secteurs dont l'activité est fortement réglementée par l'Etat. Ces secteurs connaissent des règles de fonctionnement bien spécifiques (règlements internes, conditions de subventionnement,...) justifiant le choix d'un traitement particulier.
- 6) Un dernier regroupement concerne les secteurs présentant des caractéristiques particulières qui ne nous permettent pas de les rattacher à l'un ou l'autre des groupes précédemment définis.

Les associations signataires sont uniquement mentionnées dans les cas où la CCT n'est pas étendue, afin de préciser à quelle association les dispositions de cette dernière s'applique. Si aucune association signataire n'est mentionnée, la CCT doit être considérée comme s'appliquant à toutes les entreprises du secteur sur le territoire concerné. Les éventuelles exceptions quant au champ d'application de la CCT sont précisées.

En préambule, il paraît utile de mentionner d'éventuelles divergences de compréhension entre les termes utilisés dans le questionnaire et l'interprétation qui en a été faite par certains répondants⁵.

Tout d'abord, la notion de contrôle des commissions paritaires peut parfois être sujette à un malentendu. En effet, dans certains secteurs, les syndicats effectuent des contrôles auprès de leurs membres, notamment sur des dispositions de la CCT. Ce type de contrôle syndical ne saurait être considéré comme un contrôle paritaire, bien que pouvant avoir été mentionné dans les questionnaires. Nous nous sommes donc efforcés de différencier entre les contrôles effectués sous la responsabilité de la CP et ceux effectués de la propre initiative des syndicats qui ne relèvent pas à proprement parler d'un contrôle paritaire.

Ainsi, bien que certains secteurs sont considérés dans notre classification comme ne faisant pas l'objet de contrôles paritaires, il se peut que les syndicats mènent une activité de contrôle dans ces derniers, de leur propre initiative, et sans en référer à la CP.

La notion de plainte déposée auprès de la CP peut également faire l'objet d'une divergence d'interprétation, selon que l'on fasse référence à une plainte officielle ou à une plainte plus informelle. Dans nos analyses, sera considéré comme plainte, le simple fait d'annoncer à la CP une infraction à la CCT, quelle que soit la forme que prenne cette plainte.

Enfin, notons que la notion de sous enchère salariale abusive et répétée ne fait pas sens dans les situations où les salaires sont définis conventionnellement, c'est-à-dire dans la quasi-totalité des secteurs considérés dans ce rapport. Cette question précise peut donc avoir été source d'incompréhension, puisque l'infraction intervient dès que le salaire prévu par la CCT n'est pas respecté. La sous enchère ne doit donc pas être qualifiée par les éléments d'abus et de répétition pour constituer une infraction.

3.2. SECTEURS AVEC DES CP SIEGEANT DE MANIERE PERMANENTE ET MENANT DES CONTROLES SYSTEMATIQUES

3.2.1. Gros œuvre

Situation générale

En préambule, il convient de mentionner que la situation dans le secteur du gros œuvre a subi des évolutions importantes depuis le moment de notre prise d'information auprès des membres de la commission paritaire. En effet, la Société Suisse des entrepreneurs a dénoncé la CCT nationale du gros œuvre pour le 30 septembre 2007. Les développements qui suivent font donc état de la situation dans le secteur antérieurement à cet événement.

⁵ Ce type de situation peut parfois survenir lors d'enquête par voie postale, dans lesquelles il n'y a pas d'interaction directe entre le répondant et les responsables de l'étude, rendant impossible des explications ou précisions sur les termes utilisés dans le questionnaire. Nous sommes cependant restés à disposition des répondants, pour d'éventuelles demandes de renseignement par téléphone (possibilité qui n'a pas été fréquemment utilisée par ces derniers).

Il existe une CCT nationale du secteur principal de la construction, qui est étendue à toutes les entreprises du gros œuvre Suisse (extension le 10.11.1998). Une CP est constituée au niveau national : la commission paritaire Suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA).

Pour Genève, il existe un avenant, non étendu, concernant certains particularismes locaux⁶. De même, une commission paritaire est constituée au niveau cantonal, avec 16 membres, et 3 contrôleurs (la Commission Paritaire genevoise du Gros Œuvre, ci-après CPGO). Cette dernière surveille l'application de la CCT nationale et de son avenant genevois. La CPSA a fonction de back office, de soutien, notamment juridique, aux CP locales, plutôt qu'un rôle réellement opérationnel.

Plus précisément, le secteur du gros œuvre comprend la maçonnerie, les travaux publics et branches annexes. Dans la pratique, en plus de la CCT nationale et de son avenant genevois, d'autres CCT plus spécifiques (CCT complémentaires) s'appliquent également dans le gros oeuvre: Retraite anticipée (CCT NAT étendue), Cadres-contremaîtres (NAT av. GE), personnel commercial (CCT NAT) et préfabrication (CCT complémentaire genevoise).

Notons enfin que la CPGO effectue également des contrôles pour les secteurs du Béton et pour les échafaudeurs.

Il est encore utile de préciser la nature des réponses reçues : les inspecteurs nous ont répondu individuellement (3 réponses), et nous avons par ailleurs reçu une réponse collective de la part de la délégation patronale de la CPGO. En plus de cela, un membre patronal avait déjà répondu individuellement au préalable, et deux entretiens ont été réalisés dans le secteur.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit tous les 2 à 3 mois environ (un des répondants précise même tous les mois). Elle utilise une large palette de moyens d'interventions, à savoir :

- contrôles répétés et systématiques (examen de la liste du personnel, examen des fiches de salaires, examen des versements aux assurances sociales (AVS/AI, etc.)), examen des horaires de travail (jours de repos, vacances, jours fériés), identifier le travail au noir
- sanctions administratives (ex: déclaration signée, exclusion des marchés publics)
- sanctions monétaires (amende, montants dus aux assurances sociales)

Tous les moyens sont au minimum cités par un des contrôleurs et la CP, à l'exception des sanctions administratives, uniquement citées par un contrôleur.

Les usages, et en particulier les salaires, sont fixés par la CCT en vigueur. Il y a sous enchère salariale dès que le salaire ne correspond pas à la CCT. En ce sens, les notions d'abusif et répété ne font pas ici office de critère.

⁶ Tels que les déplacements (tarif forfaitaire) et les repas.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont exclusivement effectués par des inspecteurs. Il y a 3 inspecteurs salariés par la CP (et 1 responsable) à plein temps qui effectuent les contrôles des chantiers. Ces 3 contrôleurs officient à la fois pour la Commission paritaire du gros œuvre et celle du second œuvre.

Le mode privilégié de contrôle consiste en des contrôles aléatoires sur les chantiers (contrôles de routine). Les entreprises à contrôler peuvent également être identifiées sur la base des plaintes recueillies.

En ce qui concerne les éléments contrôlés dans l'entreprise, toutes les dispositions de la CCT sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle, en particulier :

- salaires
- conditions de travail
- horaires de travail
- temps de repos
- vacances
- paiement de charges sociales

- permis de travail (uniquement mentionné par un contrôleur)

Ce qui précède permet de se rendre compte de la grande diversité des éléments pouvant être contrôlés dans l'entreprise. En définitive, toutes les dispositions de la CCT sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle. Dans les entretiens, c'est le contrôle des salaires qui est le plus souvent mentionné.

Les contrôles sont financés par le fonds paritaire du gros œuvre de Genève (contribution professionnelle). Un contrôleur mentionne également les amendes perçues comme source de financement.

Détection (Q17-Q20)

Selon les statistiques fournies par la délégation patronale, 157 contrôles ont été effectués de début août 2006 à fin janvier 2007 (6 mois), et 56 entreprises étaient en infraction. Pour la période de début novembre 2006 à fin janvier 2007 (3 mois), les statistiques sont de 66 contrôles pour 22 entreprises en infraction. Selon ces chiffres, l'activité de contrôle de la CP touche entre 20 et 25 entreprises par mois, parmi lesquelles environ un tiers sont en infraction⁷.

Les chiffres mentionnés par les contrôleurs diffèrent grandement. En effet, ces derniers font état de 300 entreprises contrôlées par la CP dans le canton de Genève au cours des trois derniers mois. Parmi ces dernières, 130 étaient en infraction, ce qui représente également environ un tiers d'entreprises fautives. Cet écart s'explique par le fait que les contrôleurs interviennent aussi bien pour la CPGO que la CPSO. Ils nous ont donc fourni un chiffre global concernant les contrôles qu'ils ont effectués pour ces deux instances⁸.

Les types d'infraction suivants ont été détectés lors de ces contrôles (concernant les entreprises du gros œuvre) :

⁷ Du moins si l'on se base sur les chiffres fournis pour cette période précise.

⁸ D'ailleurs, les mêmes contrôleurs ont cité exactement les mêmes chiffres dans les réponses données au questionnaire « second œuvre ».

- fiche de salaire absente
- fiche de salaire falsifiée
- salaire en dessous du salaire minimum de la CCT
- assurances sociales impayées
- « oubli » de l'annonce à l'OCP (travailleurs détachés)
- non respect des horaires de travail
- non-respect des vacances

- salariés non déclarés

Plus précisément, pour un total de 84 infractions⁹ détectées entre début août 2006 et fin janvier 2007, 23 concernaient l'horaire, 29 les rémunérations, 25 les travailleurs non détachés. Les 7 cas restants ont donné lieu à un classement sans suite.

La délégation patronale de la CP ne mentionne aucun suivi effectué suite à la détection d'une infraction, alors que les contrôleurs évoquent cette pratique. Pour eux, un suivi est systématiquement effectué lorsqu'une infraction est détectée. Trois modes de fonctionnement sont mentionnés concernant ce suivi : Un contrôle de l'entreprise, un contrôle sur les chantiers et une demande de preuves (documents signés par les travailleurs). Un des contrôleur mentionne même un mode de fonctionnement en deux étapes : à savoir un contrôle sur le chantier suivi par un contrôle d'entreprise.

La divergence entre ces deux interprétations peut être issue d'une différence au niveau de la compréhension de cette question précise: Il semble que les contrôleurs fassent référence aux contrôles systématiquement effectués suite à une plainte ou une dénonciation arrivant à la CP (contrôle effectué sur la base de plainte), alors que la délégation patronale ferait référence à l'éventuel suivi suite aux infractions détectées lors de contrôles (qui selon elle n'existe pas).

Efficiency des contrôles (Q21-Q23)

Concernant l'efficacité des contrôles et la capacité de la CP à détecter les infractions, l'avis est globalement positif, avec 3 « plutôt efficace », resp. « plutôt bonne » (2 avis de contrôleur + l'avis de la délégation patronale de la CP). L'engagement récent d'un contrôleur de plus, le fait que l'action de la CP soit permanente (deux éléments permettant d'atteindre un bon pourcentage de contrôle) et globalement la satisfaction des membres (efficacité des contrôles) sont mentionnés pour justifier cet avis. L'avis sur l'efficacité des contrôles est également appuyé par la possibilité d'effectuer des photos sur les chantiers, ce qui rend possible un contrôle de certains points après l'intervention.

Un des contrôleurs est plus critique. Il juge les contrôles plutôt peu efficaces et la capacité de détection plutôt mauvaise. Le déficit d'efficacité est justifié par la problématique des clandestins, qui « s'enfuient de chantier en chantier », et

⁹ Chiffre supérieur au nombre d'entreprises en infraction, puisque dans une même entreprise, plusieurs infractions peuvent avoir été constatées.

l'imperfection de la capacité de détection par des doutes sur d'éventuels faux documents, sur lesquels il est difficile d'avoir un contrôle.

En ce qui concerne les moyens d'améliorer cette efficacité, ce sont principalement des éléments concrets, relevant d'une augmentation des moyens, donc de l'organisation interne de la CP, qui sont relevés (augmentation de la fréquence des contrôles, du montant des amendes ou du nombre d'inspecteurs). Plus globalement, c'est une augmentation des moyens financiers de la CP qui est évoquée.

Plaintes (Q24-Q25)

Il semble que la question des plaintes ait été comprise différemment entre la CP et les contrôleurs. Deux contrôleurs ne mentionnent pas de suite ayant été donnée aux plaintes (vision restrictive du terme¹⁰), alors que la délégation patronale de la CP et un des contrôleurs ne mentionne même pas l'existence de plaintes recueillies.

Sanctions (Q25-Q29)

L'ensemble des sanctions proposées dans le questionnaire est mentionné :

- amende pour une première infraction
- amende pour une récidive
- exigence des cotisations sociales impayées
- avertissement

Tous les interlocuteurs reconnaissent que la récidive existe (souvent ou rarement selon les avis). Un répondant (membre patronal de la CP) précise que cette appréciation dépend de quelle entreprise on parle. Certaines entreprises en dehors de tout système récidivent souvent, alors que d'autres, ayant « pignon sur rue » ne récidivent jamais. La délégation patronale de la CP estime elle à 10% le taux de récidive.

Quant aux moyens pouvant être utilisés par les entreprises pour se soustraire à la sanction, le fait de se mettre en faillite et de recommencer l'activité sous un autre nom est unanimement mentionné. Deux autres éléments sont évoqués (2x) : le fait de ne pas payer l'amende et de faire appel au tribunal arbitral. Les moyens les plus efficaces pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise concernée sont la mise aux poursuites¹¹ (4x), et l'inscription sur une « liste noire » (liste des entreprises ne respectant pas les usages). Ces deux mesures sont mentionnées comme ayant été déjà mises en œuvre. L'existence d'une liste noire

¹⁰ Voir explication sur cette divergence d'interprétation en page 11.

¹¹ Notons cependant qu'une décision de la CP n'est pas considérée comme un jugement exécutoire au sens de l'art. 80 LP, et ne peut pas permettre d'obtenir la main levée définitive de l'opposition. En ce sens, cet avis considérant que la mise aux poursuites est le meilleur moyen pour faire appliquer la sanction en cas de réticence doit être complété par la constatation que la CP doit obtenir un jugement exécutoire pour obtenir la main levée définitive de l'opposition, et donc pour obtenir les sommes réclamées en cas de réticence de l'entreprise concernée. Sont assimilés à un jugement : les transactions ou reconnaissances passées en justice, les décisions des autorités administratives de la Confédération ordonnant le paiement d'une somme d'argent ou la constitution de sûretés, et, dans les limites du territoire cantonal, les décisions des autorités administratives cantonales relatives aux obligations de droit public (impôts, etc.), en tant que le droit cantonal prévoit cette assimilation. Cette précision doit être gardée à l'esprit tout au long du rapport, puisque beaucoup de répondants font état de la mise aux poursuites comme étant le meilleur moyen de faire appliquer une sanction, alors que d'autres relèvent que la CP n'a pas les moyens de mettre une entreprise aux poursuites. Cette divergence d'avis peut être comprise comme la nécessité pour la CP de devoir passer par un jugement exécutoire afin d'obtenir la main levée définitive de l'opposition, et donc de pouvoir mener la poursuite jusqu'à son terme. Cette contrainte peut ainsi avoir comme effet de dissuader la CP d'engager une telle procédure.

mensuelle portant sur les cotisations sociales est en particulier mentionnée. Un contrôleur évoque encore la possibilité d'une dénonciation au tribunal administratif. Enfin, la possibilité d'arrêter un chantier est mentionnée comme une mesure efficace, et la délégation patronale précise que des interventions sur les chantiers ont déjà été menées.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP collabore avec l'OCIRT, concernant les travailleurs détachés et les travailleurs hors convention. Le cas de travailleurs indépendants de l'UE sans obligation d'annonce est également mentionné. Deux contrôleurs et la délégation patronale évoquent par ailleurs des contacts avec la CRCT, concernant des recours de particuliers. La Collaboration avec l'OCIRT est considérée plutôt satisfaisante par la délégation patronale, mais globalement plutôt peu satisfaisante par les autres intervenants (les contrôleurs). La lenteur de l'institution est particulièrement stigmatisée. C'est par ailleurs à cette même instance que les résultats des contrôles sont transmis, en ce qui concerne les travailleurs détachés. Une transmission des résultats à la CRCT peut également avoir lieu, mais plus occasionnellement. La question du suivi effectué par ces deux instances suite à l'envoi des résultats des contrôles semble peu claire, mais la délégation patronale de la CP précise que dans les cas évoqués, l'OCIRT a effectué un suivi, mais pas la CRCT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Le fait qu'une CP genevoise ne puisse pas donner une amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton est l'élément le plus mentionné. Sont encore mentionnés : la difficulté à obtenir la mainlevée définitive (cf. art. 80 LP), le fait qu'une CP ne puisse pas solliciter (directement) l'office des poursuites, les difficultés à intervenir chez des privés utilisant des travailleurs au noir et l'exterritorialité¹². Des questions de conflit entre différentes CCT peuvent également se poser pour certains métiers, avec notamment le cas d'entreprise ayant une activité de construction tout en appartenant à une autre catégorie professionnelle et bénéficiant donc d'une autre CCT.

Les entretiens ont encore fait ressortir d'autres éléments, notamment le fait qu'il soit parfois difficile de faire respecter les sanctions édictées par la CP, ces dernières n'ayant pas la même valeur judiciaire qu'une décision d'un Tribunal.

Pour ce qui est des moyens pouvant être utilisés par les entreprises pour contourner les contrôles (dans le but de tromper les contrôleurs), l'ensemble des réalités envisagées par le questionnaire a été mentionné:

- faire "disparaître" les employés lors du contrôle
- falsifier le livre des comptes ou les fiches de paie
- contracter avec un sous-traitant
- éviter de s'inscrire dans les registres (des entreprises, du commerce, etc.)

¹² On entend par là le principe voulant que les agents diplomatiques sont censés résider dans le pays qu'ils représentent et non pas sur le territoire où ils exercent leur fonction. Des entreprises intervenant sur un territoire jouissant de l'exterritorialité (par exemple chantiers concernant une ambassade) ne sont donc a priori pas soumises aux règles en vigueur en Suisse, notamment en ce qui concerne les CCT.

Le fait de se mettre en faillite puis rouvrir sous un autre nom nous a par ailleurs été mentionné durant les entretiens.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'impact des contrôles est globalement évalué d'une manière positive. La majorité des répondants juge en effet que ces derniers permettent d'éviter la pression sur les salaires dans le cadre de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE. Un avis dissonant est néanmoins enregistré, selon lequel les contrôles ne remplissent pas cette fonction, puisque il n'y aurait aucun moyen de contrôler les entreprises étrangères quant au paiement réel des travailleurs, et de vérifier si cela est conforme aux déclarations.

L'avis est également positif quant à la capacité des contrôles à permettre d'éviter la concurrence déloyale. Là encore un avis dissonant est relevé, en rapport avec le nombre de clandestins qui serait toujours plus élevé.

Les améliorations envisageables pour le système de réglementation du marché du travail reprennent ce qui a été mentionné en Q23: une augmentation du nombre de contrôles (donc de contrôleurs), une meilleure collaboration avec les services de l'Etat, des sanctions plus fortes. Un nouvel élément est également mentionné : Il faut selon cet avis chercher à limiter la prolifération de conventions collectives spécifiques pour des activités de construction.

En définitive, les avis sont plutôt réservés sur l'adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation du marché du travail. En plus des éléments mentionnés en ci-dessus, le manque de moyens (notamment moyens juridiques permettant de sanctionner les contrevenants), est avancé pour justifier cette appréciation contrastée.

3.2.2. Second œuvre

Situation générale

Le domaine du second œuvre a une CCT genevoise étendue, qui s'applique donc à toutes les entreprises du domaine dans le canton. Le second œuvre regroupe différents métiers :

- Bois
- Carrelage et céramique
- Couverture et étanchéité
- Décorateurs d'intérieur et
- courtepointières
- Gypserie, peinture et
- décorations
- Marbrerie
- Revêtements d'intérieur
- Toitures et façades
- Vitrierie

La commission paritaire des métiers du bâtiment, second oeuvre, Genève (CPSO) est composée de 12 membres et 4 contrôleurs.

Cette situation change depuis 2007, car la CCT genevoise vient de rejoindre la CCT romande, qui est aussi étendue. Un avenant genevois est cependant encore prévu, pour quelques particularismes (notamment salaires). Notons que les réponses recueillies sont antérieures à ce changement.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit fréquemment, tous les deux à trois mois, voire même tous les mois. Ses moyens d'intervention sont multiples :

- contrôles répétés et systématiques (examen de la liste du personnel, examen des fiches de salaire, examen des versements aux assurances sociales (AVS/AI, etc.), examen des horaires de travail (jours de repos, vacances, jours fériés))
- sanctions administratives (ex: déclaration signée, exclusion des marchés publics)
- sanctions monétaires (amende, montants dus aux assurances sociales)

D'autres sanctions sont encore mentionnées : la possibilité d'effectuer des dénonciations et des demandes d'exclusion des marchés publics, respectivement d'accès au marché suisse pour des entreprises étrangères.

La CCT fixe les salaires minimums. En ce sens, la sous enchère ne doit pas être abusive et répétée pour constituer une infraction à la CCT. Les autres usages sont également fixés par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont effectués par trois inspecteurs professionnels qui vont sur le terrain faire des contrôles, et qui opèrent pour le second œuvre et le gros œuvre. En plus de cela, une personne à mi-temps effectue un contrôle exhaustif et systématique des entreprises s'étant annoncées avec des travailleurs détachés, sur la base de données fournies par l'OCIRT (nombre et noms des travailleurs annoncés, salaires, horaires,...). En outre, il est précisé qu'une personne extérieure peut être mandatée pour des contrôles d'entreprises (pièces comptables notamment) en fonction de demandes spécifiques de la CP.

Un mode de sélection des entreprises à contrôler unanimement mentionné par les répondants repose sur la base des plaintes déposées auprès de la CP. A côté de cela, sont également mentionnées par certains répondants la possibilité de sélectionner les entreprises sur la base du registre du commerce, du REG, de même que l'existence de contrôles de routine sur les chantiers. Le contrôle suite à une récidive d'infraction est évoqué par un des répondants, tout comme le contrôle des travailleurs détachés suite à la procédure d'annonce, procédure également décrite dans le paragraphe ci-dessus.

Quant aux éléments contrôlés dans l'entreprise, ils sont de différents ordres. Le contrôle des salaires et des horaires de travail est mentionné par tous les membres de la CP. Mais tous les autres éléments proposés dans le questionnaire sont également relevés par certains des répondants (2 d'entre eux au moins) : permis et conditions de travail, temps de repos et vacances. Le contrôle des charges sociales et des indemnités journalières est également cité par un des répondants.

Le financement des contrôles s'effectue par des cotisations (employeurs et employés) prélevés sur la masse salariale. Certains répondants mentionnent également les amendes perçues comme source de financement.

Détection (Q17-Q20)

Comme cela a été précisé dans la partie sur le gros œuvre, une estimation de 300 contrôles dans les 3 derniers mois, dont environ 130 infractions, nous est donnée par les contrôleurs, concernant les secteurs du gros œuvre et du second œuvre ensemble. En soustrayant la part connue de contrôles effectués pour le gros œuvre, nous arrivons à une estimation d'environ 70 à 80 contrôles par mois, dont à peu près un tiers d'infractions. Cet ordre de grandeur est confirmé par les statistiques nous ayant été remises, et qui font état, pour la période de début janvier à fin août 2006, de 593 contrôles, pour 193 infractions. 3 autres répondants, membres de la CP, mentionnent des chiffres nettement en deçà de cette estimation.

A l'exception d'une falsification de la fiche de salaire, l'ensemble des infractions possibles figurant dans le questionnaire sont mentionnées comme ayant été détectées. L'absence de fiche de salaire, un salaire inférieur au minimum prévu par la CCT, le non paiement des assurances sociales, l'oubli de l'annonce à l'OCP pour les travailleurs détachés et le non respect des horaires de travail sont les points les plus souvent évoqués. A côté de cela, le dépassement du temps annuel maximum autorisé pour les travailleurs détachés, le non respect des vacances et le non respect des dispositions concernant les heures supplémentaires sont mentionnées, mais plus minoritairement. Des autres infractions sont évoquées spontanément : les cas de travailleurs au noir (payés de main à main), et une infraction en matière d'indemnités journalières.

Globalement, il semble qu'une infraction dénoncée ou repérée donne systématiquement lieu à un contrôle faisant office de suivi. La forme de ce suivi peut consister en une demande de justificatifs ou en un contrôle sur chantier.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Globalement, les contrôles effectués par la CP sont jugés comme étant plutôt efficaces. Des bémols sont apportés, notamment le fait que la CP n'ait pas la possibilité d'arrêter (immédiatement) un chantier jusqu'à la levée des doutes, ou jusqu'à l'assurance du respect de la CCT. La question des clandestins est également soulevée (« ils sont toujours là et s'enfuient de chantier en chantier »). Plus globalement, un manque d'autorité et de sévérité de la part de la CP est relevé. Cependant, un autre répondant précise que la satisfaction des membres des associations va en s'accroissant.

Les avis sont plus perplexes quant à la capacité de la CP à détecter les infractions. Il semble relativement difficile de se faire une idée de cette question au sein de la CP. L'insuffisance du nombre de contrôles et certains doutes concernant des faux documents pouvant être fournis en guise de justificatifs sont évoqués pour expliquer un avis plutôt négatif, alors qu'un avis plus positif sur la question est notamment justifié par le fait que un contrôleur supplémentaire ait été engagé (pour le contrôle des travailleurs détachés).

L'augmentation de la fréquence des contrôles et du nombre d'inspecteurs sont les propositions les plus souvent évoquées en vue d'améliorer l'efficacité des

contrôles. La possibilité d'une augmentation du montant des amendes est également souvent mentionnée (4x). En plus de cela, un des répondants évoque une modification de la législation, qui permettrait d'intervenir sur le chantier pour le stopper ou encore une modification de l'article 80 LP afin de permettre aux CP de demander la mainlevée.

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP a traité des plaintes (seul un répondant affirme que ce n'est pas le cas, contre 5 oui). Le nombre de plaintes traitées dépend de l'ancienneté du membre au sein de la CP, et la plupart des répondants éprouvent des difficultés à évaluer le nombre de cas. Il est précisé par un des répondants que si, par plainte on entend délation, alors les cas surviennent quotidiennement. Les suites données à ces plaintes sont de trois types : contrôle du chantier, contrôle de l'entreprise ou transmission de la plainte à l'OCIRT.

Sanctions (Q25-Q29)

La CPSO inflige des sanctions aux entreprises du secteur. Les sanctions suivantes sont évoquées par les répondants : amendes pour une première infraction ou une récidive, exigence de cotisations sociales impayées, et avertissements. Un répondant mentionne encore spontanément la possibilité d'exiger une correction de salaires de la part de l'entreprise.

L'avis quant à la propension des entreprises à récidiver est partagé entre « rarement » et « souvent » (4 rarement 3 souvent), avec des taux entre 10 et 50%. Tous les répondants laissent cette possibilité ouverte.

3 moyens utilisés par les entreprises pour éviter de se soumettre à la sanction sont mentionnés : ne pas payer l'amende de la CP, se mettre en faillite et recommencer son activité après changement de nom, et faire recours en Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

La mise aux poursuites de l'entreprise réticente est le moyen le plus souvent évoqué pour faire appliquer la sanction¹³. L'inscription sur une liste noire (3x), puis la dénonciation au tribunal administratif (2X) sont par ailleurs mentionnées.

Dans un des entretiens, il est relevé que l'arrêt du chantier est la seule sanction réellement efficace. Mais la procédure pour obtenir cela est longue, et le chantier est bien souvent terminé avant qu'elle n'aboutisse¹⁴.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Les principaux organismes étatiques avec lesquelles la CP collabore sont, dans l'ordre du nombre de citations, l'OCIRT, le CRCT, le CSME puis le CMA.

Les avis sur la qualité de la collaboration avec l'OCIRT sont variés, mais globalement plutôt positifs (1 excellent, 3 plutôt, 2 plutôt peu). La lenteur et le fait que les fonctionnaires ne se déplacent pas sur le terrain sont notamment critiqués par un répondant.

¹³ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

¹⁴ La CP peut demander une telle mesure, mais la procédure pour y parvenir peut s'avérer très longue, la rendant inefficace.

Les résultats des contrôles sont transmis à l'OCIRT. Il est précisé par plusieurs membres que cela n'est fait qu'en ce qui concerne les entreprises étrangères, et une fois par semaine. Un suivi est par ailleurs assuré de la part de l'OCIRT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

En ce qui concerne les limites juridiques d'intervention de la CP, deux répondants mentionnent que cette dernière ne peut pas donner une amende à une entreprise domiciliée hors canton. Un répondant mentionne que la CP ne peut pas solliciter l'office des poursuites (art 80 LP¹⁵). Un autre texte légal est mentionné en tant qu'entrave juridique : l'exterritorialité¹⁶.

Quant aux moyens pouvant être utilisés par les entreprises pour tenter de « contourner » les contrôles, les principaux sont de faire « disparaître » les employés lors du contrôle (8x) et le fait de contracter avec un sous traitant (7x). La falsification des fiches de paie ou livre de comptes (4x) est également mentionnée, de même que l'absence d'inscription dans les registres REG ou RC (3x). Le cas d'entreprises étrangères fournissant la preuve d'un paiement correct aux employés, mais déduisant une somme le mois suivant, une fois le travailleur hors du territoire Suisse est également évoqué dans un des entretiens. Cette pratique est cependant jugée rare.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Globalement, les avis sont positifs quant à la capacité des contrôles à permettre d'éviter la pression sur les salaires dans le cadre de l'ouverture aux marchés de l'UE (6 oui, 3 non). Des bémols sont quand même apportés sur ce point. Ainsi, un répondant précise que dans le cas de travailleurs étrangers, il n'est pas possible de vérifier le paiement réel des travailleurs par rapport aux documents fournis. De même il est précisé que les contrôles sont parfois rendus difficiles par le fait que certains métiers demandent très peu d'infrastructure et sont effectués par le biais d'indépendants, devenant d'autant plus difficiles à contrôler.

Le jugement est encore plus positif sur l'effet des contrôles pour éviter la concurrence déloyale, en obligeant toutes les entreprises à respecter les mêmes règles (7 oui 2 non). La problématique des indépendants et celle des « consortiums d'indépendants » sont cependant mentionnées comme une entrave par les répondants les plus critiques. Il s'agit plus précisément du problème posé par de petits indépendants travaillant ensemble sur les gros chantiers, le soir et le week-end, sans être soumis à la CCT.

Même si l'avis sur l'effet des contrôles est positif, les répondants jugent que le système de régulation du marché du travail est perfectible. En ce sens, les avis sur l'adaptation des moyens de la CP à sa mission de régulation du marché du travail sont plutôt négatifs (6 non 3 oui). Des pistes d'amélioration sont envisagées, notamment la nécessité de bénéficier de plus de contrôleurs (donc de contrôles), une meilleure collaboration avec les services de l'Etat, ou encore des amendes plus sévères. Une modification de l'art 80 LP, des moyens de stopper les chantiers sans engager une procédure compliquée (actions « coup de poing » qui permettraient notamment d'éviter la sous enchère d'entreprises étrangères), et des moyens juridiques étendus (permettant d'imposer les sanctions) sont également évoqués.

¹⁵ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15..

¹⁶ A ce sujet, voir la note de bas de page no 12, en page 16..

3.2.3. Sécurité

Situation générale

Le secteur de la sécurité est au bénéfice d'une CCT nationale, étendue pour les entreprises de plus de 20 employés. Une demande a été effectuée auprès du SECO pour abaisser ce critère du nombre d'employés à 10. Une CP nationale, existe et est constituée de 8 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit tous les mois. Elle effectue des contrôles répétés et systématiques (examen de la liste du personnel, examen des fiches de salaire) et prend des sanctions administratives et monétaires.

Les salaires minimums sont fixés par la CCT en vigueur. La question d'une sous enchère abusive et répétée ne fait pas de sens, puisqu'il y a des salaires minimaux définis, et dès que ces derniers ne sont pas respectés il y a non respect de la CCT. D'autres usages sont définis par la CCT, mais cette dernière n'est pas la seule source d'usage. Il existe un concordat romand sur les entreprises de sécurité. Ce dernier définit notamment les conditions d'obtention de l'autorisation d'exercer et de celle d'exploiter du personnel.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La Commission paritaire effectue des contrôles. Ces derniers sont menés par les membres de la CP eux-mêmes. Les entreprises à contrôler sont identifiées par deux biais principaux : Contrôles systématiques sur la base d'une liste des entreprises (le concordat romand fait qu'un registre officiel des entreprises existe) et contrôles suite à des plaintes reçues, de la part d'employés ou même d'employeurs. Le contrôle peut porter sur tous les articles de la CCT. Les éléments énumérés en particulier sont les salaires, les conditions et horaires de travail, les vacances, les uniformes et le droit à une rémunération au mois selon les conditions de l'art. 2 CCT¹⁷. Les documents consultés pour vérifier ces points peuvent être les contrats de travail, les plannings, les fiches de salaire ou encore les règlements internes de l'entreprise.

Les contrôles sont financés par le biais d'une contribution employeurs et employés, prévue dans la CCT.

Détection (Q17-Q20)

Il faut tout d'abord préciser que la CP effectue deux types de contrôles : des contrôles sur place (contrôles complets) et des contrôles sur dossier. Au niveau national, il y en aurait entre 25 et 40 par année. Pour Genève, cela correspond environ à 5 contrôles d'entreprise au cours des 3 derniers mois (une entreprise ayant son siège à Genève et 4 travaillant à Genève).

¹⁷ Lorsque le collaborateur a travaillé plus de 150 heures par mois en moyenne, au cours des six derniers mois

On peut considérer que, pour l'ensemble des entreprises contrôlées, au moins une infraction (dont la gravité peut varier) a été constatée. Une part de ces dernières peut ainsi consister en des infractions légères également, notamment liées au fait que la CCT est récente et que des erreurs peuvent parfois se produire dans son application. Des infractions dans les domaines suivants ont été constatées :

- Salaire en dessous des minima prévus par la CCT
- Assurances sociales impayées
- Non respect des horaires de travail
- Uniformes
- Formation
- Vacances (à payer)
- Non passage à une rémunération au mois
- APG, assurance accident

Suite à la constatation d'une infraction, la CP informe l'entreprise des modifications à apporter pour se mettre en règle, puis lui demande de fournir le document attestant de la correction (p.ex fiche de salaire corrigée, décompte AVS,...) Dans les cas où la correction souhaitée n'est pas effectuée, un nouveau contrôle peut éventuellement être réalisé, mais cela n'est pas courant. Des sanctions peuvent également être prises (voir plus loin).

Efficienc e des contrôles (Q21-Q23)

La capacité de la CP à détecter les infractions est évaluée avec une certaine retenue et jugée plutôt mauvaise. Ceci est notamment justifié par le fait que la CP doit annoncer ses visites, ce qui laisse à l'entreprise un temps de réaction permettant le cas échéant de modifier ou faire disparaître certains éléments. Par ailleurs, les contrôles sont limités dans le temps (une demi journée), ce qui ne peut pas de tout vérifier.

En revanche, les répondants sont globalement convaincus de l'efficacité des contrôles effectués. Il est en effet reconnu que, dans la majeure partie des cas, les corrections exigées par la CP sont mises en œuvre par les entreprises.

Des pistes visant à améliorer les contrôles sont cependant envisagées. Globalement, le fait de professionnaliser cette tâche est envisagé. Cela reviendrait à engager des contrôleurs professionnels, ce qui permettrait d'augmenter la fréquence des contrôles de même que leur longueur. Pour le cas genevois en particulier, une amélioration au niveau de la collaboration avec l'OCIRT est souhaitée, notamment dans le sens d'une meilleure communication et d'un meilleur échange d'information entre les deux parties.

Plaintes (Q24-Q24a)

Les plaintes enregistrées par la CP donnent lieu à un contrôle de l'entreprise. Elles peuvent provenir de deux sources : travailleurs ou entreprises dénonçant un concurrent. Dans le deuxième cas, la plainte est traitée avec plus de prudence, et par principe, l'entreprise accusatrice sera elle aussi contrôlée.

Sanctions (Q25-Q29)

Les sanctions financières prises par la CP consistent en une exigence de versement des cotisations sociales impayées (8 cas évoqués, pour un montant

maximum de 50'000 chf). La possibilité d'infliger des amendes est évoquée, lors de récidive. Le problème consiste en revanche à imposer le paiement de l'amende, puisqu'il faut pour cela passer par un tribunal civil cantonal pour rendre cette dernière obligatoire et pour pouvoir mettre l'entreprise récalcitrante aux poursuites. Cet aspect est considéré comme un frein à l'activité efficace de la CP. D'autant qu'une action au tribunal est coûteuse et que la possibilité existe qu'au moment où la procédure aboutit, l'entreprise n'existe plus. Ce cas de figure peut se produire pour des petites entreprises préférant se mettre en faillite plutôt que de payer une somme (amende ou arriérés) importante.

Dans ce contexte, d'autres mesures sont parfois prises, qui consistent en des moyens de pression sur l'entreprise en infraction. On peut ainsi menacer de ne pas délivrer d'attestation de conformité (nécessaire pour obtenir des mandats publics) ou même informer les mandataires publics de la non-conformité de l'entreprise en question avec la CCT. Cette mesure est unanimement reconnue comme la manière la plus efficace de faire appliquer une sanction chez une entreprise réticente (de même que pour forcer l'entreprise à se mettre en conformité). Cette manière de faire s'avère efficace, mais dans une moindre mesure pour des entreprises de petite taille ne briguant pas de mandats publics.

Comme précisé avant, le fait de se mettre en faillite, pour ensuite recommencer son activité sous un autre nom est un des moyens utilisés pour éviter de se soumettre à la sanction. Le concordat Romand empêche théoriquement de rouvrir en Suisse Romande, mais pas en Suisse Allemande¹⁸. Plus globalement, cet exemple met en exergue les difficultés que peut avoir la CP pour « suivre » une entreprise qui change de nom, de forme ou qui déménage souvent.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Des lacunes sont mentionnées au niveau de la collaboration avec les différentes instances de l'Etat de Genève. Il est fait état d'un manque global d'initiatives visant à instaurer une collaboration entre la CP et l'Etat de Genève. Il n'est notamment mentionné aucune collaboration avec l'OCIRT, ou encore avec les instances de police. Les répondants décrivent une situation dans laquelle il n'est pas possible d'obtenir les listes des entreprises du canton. Ce déficit de collaboration se traduit également dans le cadre des annonces faites à l'office de la population où aucune procédure de collaboration avec la CP n'existe, alors que cela faciliterait grandement les contrôles. Une meilleure collaboration serait également nécessaire entre la police, l'OCIRT et la CP, dans le cadre de la procédure des autorisations délivrées aux entreprises. Un des répondants parle ainsi d'une situation « d'ignorance mutuelle » entre la CP et l'Etat de Genève.

La seule collaboration mentionnée concerne le service des armes (anciennement bureau des armes).

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

La principale limite juridique à l'activité de la CP réside dans le fait qu'une décision de la CP n'a pas directement une force judiciaire. Pour cela, il est nécessaire d'obtenir une décision d'un tribunal. Ceci implique que les décisions de la CP ne sont pas toujours prises au sérieux.

¹⁸ Et si l'entreprise basée en Suisse Allemande voudrait re-travailler sur Genève, cela poserait une question juridique à l'issue indéfinie (conflit entre concordat romand et loi sur le marché intérieur), ne s'étant pas encore produite selon le répondant mentionnant cette éventualité.

Différents moyens visant à « tromper » les contrôleurs sont évoqués :

- Faire disparaître les employés lors du contrôle
- Falsifier le livre des comptes ou les fiches de paie
- Eviter de s'inscrire dans les registres (des entreprises, du commerce,...)
- Enjoliver le planning des heures
- Prétendre faussement que des heures de formation ont eu lieu

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Globalement, la CCT et l'activité de la CP permettent de garantir un salaire minimum et d'éviter la concurrence déloyale. Des bémols sont apportés. Tout d'abord, du côté syndical, on précise que, même si des salaires minimums sont prévus, ces derniers se situent à un niveau très bas, d'autant plus si le personnel est payé à l'heure. Dans ce contexte, le recours fréquent aux auxiliaires pose d'autant plus problème, puisque ces derniers ne bénéficient pas d'un contrat fixe et sont payés à l'heure. Du côté patronal, il est précisé que les salaires sont bons en comparaison européenne. Enfin, un problème général tient au fait que l'activité de la CP ne concerne pour le moment que les entreprises de plus de 20 employés, ce qui permet à une partie du marché d'appliquer d'autres conditions.

Des améliorations au système de régulation du marché du travail sont évoquées. Tout d'abord, une meilleure collaboration avec les autorités cantonales est nécessaire. Cette amélioration de la coopération, et de la coordination, semble aussi nécessaire au niveau national, entre les différents cantons, notamment en uniformisant les différentes procédures cantonales (exemple : procédure d'annonce). Globalement, un soutien plus important de l'Etat est attendu. Cela se traduit également au niveau des contrôles, par un besoin d'une plus grande professionnalisation, soutenue par l'Etat.

L'extension du concordat romand au niveau national serait par ailleurs souhaitable, afin d'étendre ses règles à l'ensemble du territoire.

Cependant, les bienfaits du système, de la CCT étendue, sont reconnus, notamment en ce qu'il définit une base, des pratiques, et montre qu'on « ne peut pas tout faire ». La flexibilité du fonctionnement de la CP est également reconnue, notamment en terme de négociation au sein de la CP et des modifications à apporter à la CCT (plus rapide que si cela devait passer par l'Etat).

3.2.4. Métallurgie du bâtiment

Situation générale

La métallurgie du bâtiment est au bénéfice de plusieurs CCT genevoises, étendues à toutes les entreprises des secteurs concernés. Chaque spécialité a sa propre CCT : électricité, chauffage/ventilation/climatisation, ferblanterie et installation sanitaire, Serrurerie et constructions métalliques. Il existe cependant une commission paritaire pour l'ensemble de ces CCT de la métallurgie du bâtiment : La conférence paritaire de la métallurgie du bâtiment. Cette entité regroupe 14 membres et fonctionne de manière régulière, avec un service de contrôle (missions paritaires de la MBG et service EXECO).

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit tous les 2 à 3 mois. Ses moyens d'intervention consistent en des contrôles répétés et systématiques (examen de la liste du personnel, des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales, des horaires de travail). Elle prend également des sanctions, administratives et monétaires.

Les usages, y compris les salaires, sont fixés par la CCT. Il y a sous enchère dès que le minimum conventionnel n'est pas respecté.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont assurés par 6 personnes, à savoir 2 inspecteurs salariés ainsi que des intervenants externes, notamment du service EXECO. Les contrôles ne sont pas effectués par les membres de la CP eux-mêmes.

Les entreprises à contrôler peuvent être identifiées d'après plusieurs sources : sur la base des plaintes déposées, sur la base du registre des entreprises ou du commerce ou sur la base des pages jaunes. Des contrôles sur les chantiers (de routine) peuvent également être menés.

De nombreux éléments peuvent être contrôlés dans les entreprises : salaires, permis de travail, conditions de travail, horaires de travail, temps de repos, vacances, LPP ou APG.

Les contrôles sont financés par les cotisations des entreprises (cotisations paritaires) et les amendes perçues. Un des répondants précise par ailleurs qu'il existe un contrat de prestation avec l'Etat de Genève.

Détection (Q17-Q20)

Les contrôles effectués, dont nous n'avons pas une estimation de l'ampleur au cours des 6 derniers mois, ont permis de déceler certaines infractions : fiche de salaire absente, salaire inférieur au minimum prévu par la CCT, oubli de l'annonce à l'OCP (travailleurs détachés), non respect des horaires de travail et non respect des dispositions concernant les heures supplémentaires, dépassement du temps maximum annuel autorisé (travailleurs détachés), travail au noir, absence de permis de travail. Lorsqu'une infraction est constatée et signalée à l'entreprise, elle donne lieu à un suivi, à savoir une vérification des modifications ayant du être apportées sur la base de documents. Un contrôle ordinaire peut également avoir lieu pour la période en cours.

Efficacité des contrôles (Q21-Q23)

L'efficacité des contrôles et la capacité de la CP à détecter les infractions sont évaluées d'une manière globalement positive. Le caractère systématique des contrôles, et son application à toutes les entreprises est notamment mis en avant.

Une plus grande efficacité des contrôles passerait par une augmentation du nombre d'inspecteurs, et donc du nombre des contrôles eux-mêmes. Des autres mesures sont envisagées, qui relèvent également d'une modification du pouvoir de sanction de la CP : l'arrêt immédiat de l'activité de l'entreprise sur le chantier en

cours et, pour les entreprises ne pouvant pas être poursuivies sur le territoire helvétique, par un séquestre des équipements (concerne également Q28).

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP enregistre des plaintes, et y donne suite par un contrôle ultérieur (de routine) de l'entreprise, ou alors par un contrôle immédiat si cette dernière n'est pas encore connue du service de contrôle. La possibilité d'une transmission de la plainte à l'OCIRT ou à la MOE (Main d'œuvre étrangère) est également mentionnée, chaque fois par un des répondants.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP a été amenée à prononcer différents types de sanctions envers des entreprises en infraction : amendes (également pour récidive) ou avertissement. L'exigence de cotisations sociales impayées et le fait de refuser une demande de dérogation d'horaire sont également mentionnés par un des répondants.

L'avis n'est pas unanime quant à la propension des entreprises à récidiver après avoir été averties ou sanctionnées. Le fait de ne pas payer l'amende est cependant mentionné comme un des moyens utilisés par les entreprises cherchant à se soustraire à une sanction. Le fait de se mettre en faillite et recommencer son activité sous un autre nom, ou de faire un recours judiciaire sont également des pratiques évoquées chaque fois par un de nos deux répondants.

La mise aux poursuites est le principal moyen évoqué pour faire appliquer une sanction lors de réticence de l'entreprise concernée¹⁹.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP est amenée à faire appel à la CRCT (dans les cas de recours judiciaires), l'OME et l'OCIRT. La collaboration avec l'OCIRT est jugée d'une manière globalement positive. La CP transmet par ailleurs les résultats des contrôles à l'OCIRT, à la clôture des dossiers. Des résultats de contrôles peuvent également être transmis à la CRCT ou à l'OME. Dans tous les cas, les instances étatiques concernées ont assuré un suivi.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Deux limites en particulier sont évoquées : Tout d'abord les décisions de la CP valent pas titre de main levée définitive (cf. art 80 LP). En outre, les poursuites se révèlent difficiles hors du canton de Genève et quasiment impossibles à l'étranger.

Différents moyens peuvent être utilisés pour tenter de « contourner » les contrôles : le fait de faire « disparaître » les employés lors du contrôle, de falsifier les livres de compte ou fiches de paie ou encore la pratique consistant à contracter avec un sous traitant sont citées. Le problème des « faux indépendants » est également mentionné par un des répondants.

¹⁹ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'avis quant à la capacité des contrôles à permettre d'éviter la pression sur les salaires, et éviter la concurrence déloyale est globalement positif. Un bémol est cependant apporté, et tient dans le fait que les informations fournies par les entreprises puissent parfois être douteuses, sans réelle possibilité de contrôle.

L'avis sur l'adaptation des moyens d'intervention de la CP à sa mission de réglementation du marché du travail est partagé. Une piste pour améliorer la situation consiste en une augmentation des moyens de pression à disposition de la CP (actuellement insuffisants surtout face aux entreprises étrangères) : donner à la CP l'appui de la force publique, pour lui permettre d'arrêter l'activité des contrevenants et de séquestrer leurs équipements (argument déjà évoqué plus haut). La possibilité de pouvoir infliger des amendes plus lourdes est également évoquée.

3.2.5. Hôtels, restaurants et cafés

Situation générale

Les informations consignées pour ce secteur proviennent essentiellement de l'entretien mené d'une part avec le président et le directeur de la Commission de surveillance de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurant et cafés (CCNT) et d'autre part avec une responsable syndicale signataire de la CCT du secteur pour le canton de Genève. Les autres informations devant provenir de questionnaires diffusés aux membres et inspecteurs de la CCNT et d'un entretien projeté avec le contrôleur pour la Suisse romande n'ont pas pu être collectées étant donné que la CCNT n'a pas jugé opportun de donner suite à ces demandes.

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Le secteur est au bénéfice d'une CCT nationale étendue, avec avenant genevois. Une CP est constituée au niveau national et est composée de trois organisations patronales (Hôtellerie suisse, Gastro-suisse et SCA) et trois organisations syndicales (H. et G. Union, Unia et Syna). Chacun des partenaires sociaux a neuf représentants dans la commission, délégués par chacune des organisations partenaires. La commission de surveillance se réunit, deux fois par an, en plénière et le comité, une fois par mois. La fonction centrale de la commission de surveillance est la stricte application des prescriptions adoptées par la convention nationale. Cette application est réalisée sous la supervision de l'office de contrôle de la CCNT. A cette fin, huit inspecteurs, salariés à plein temps, se répartissent leur travail de contrôle dans neuf régions, délimitées sur l'ensemble du territoire suisse.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La commission de surveillance exerce son activité de contrôle dans les établissements couverts par la convention nationale. Parmi ceux-ci ~22% des employeurs concernés n'ont pas signé la CCT ; il s'agit surtout des petites entreprises.

Le contrôle peut être enclenché par une plainte (surtout des employés), par une dénonciation (des partenaires sociaux, par exemple), par sondage des sondages (aléatoire) et par la commission de surveillance elle-même. Une fois la plainte enregistrée, un inspecteur annonce sa visite par courrier. A cette occasion, il demande des documents (horaires, plans de travail, fiches de salaires, vacances, etc.). S'il ne reçoit pas de réponse, une amende de Fr 500.- est adressée à l'entreprise. S'il reçoit une réponse, il effectue sa visite qui est annoncée 5 jours à l'avance et doit se dérouler au maximum dans les 3 mois. Le contrôle porte sur tous les points (dénoncés ou non) et notamment sur les salaires, les plans de travail, les contrats de travail, les horaires, les vacances et les temps de repos et les congés. L'inspecteur établit son rapport de visite. S'il y a non respect sur l'un des points du contrôle, un deuxième contrôle aura lieu dans les deux ou trois mois qui suivent. Si le contrôle est négatif (la CCT est respectée), un rapport de l'inspecteur concerné est remis au directeur de l'établissement responsable. Si le contrôle est positif (pour un seul des éléments de contrôle), l'inspecteur mentionne, devant le patron, le problème constaté. Il donne alors un délai au responsable pour remédier à la situation. Un deuxième contrôle est ensuite effectué dans les trente jours. S'il n'y a pas de correction, l'inspecteur établit un rapport à destination de la commission de surveillance en demandant une peine conventionnelle.

Au niveau cantonal, la responsable syndicale interrogée déclare que c'est une information remontante du canton, soit une plainte déposée par le syndicat auprès de la CCNT, qui déclenche un contrôle dans un établissement du canton soupçonné de ne pas respecter la CCT. Les interlocuteurs cantonaux (syndicats ayant adressé la plainte) ne participent pas aux contrôles et reçoivent le rapport de l'inspecteur qui indique les violations constatées. Par la suite, il n'ont aucune information sur la suite ou les issues de la procédure (sanctions, amendes, etc.).

Détection (Q17-Q20) et efficience des contrôles (Q21-Q23)

Les contrôles découlent principalement des plaintes qui sont reçues par la CP mais la CP peut également faire des contrôles par sondage. La CCNT est d'ailleurs la seule convention nationale à faire des contrôles par sondage au niveau national. Ces derniers ont pu être effectués dans 612 établissements jusqu'à la fin de l'année 2005 (soit sur une période de 4 mois: septembre-décembre 2005)²⁰. La CP indique que, sur la base des sondages réalisés, globalement environ un tiers des établissements inspectés ne respectent pas les normes de la CCT. Plus précisément ce sont 1226 contrôles qui ont été effectués dans 612 établissements et ils ont donné lieu à 346 contrôles subséquents.

En termes de bilan, la CP constate que ce qui a été fait jusqu'à maintenant en termes d'objectif est conforme à celui fixé par les Chambres fédérales même si les syndicats souhaiteraient une augmentation du nombre de contrôleurs en activité pour augmenter les contrôles effectués. L'augmentation du nombre de contrôleurs demande du temps, selon la CP, car ceux-ci doivent être formés pour une telle activité. Les difficultés de l'activité de surveillance sont importantes dans un environnement où les inspecteurs ne sont pas toujours les bienvenus et où le taux de rotation des patrons est de 32% (en 2005).

²⁰ La responsable syndicale du canton de Genève fait état d'un sondage effectué par la CCNT en 2006 et ayant touché 2000 établissements. Selon elle et les informations découlant du sondage, 54% des établissements sondés ne respecteraient pas convenablement l'application de la CCT. Les principales « entorses » à la CCT concerneraient deux éléments : la tenue incorrecte du contrôle du temps de travail (registre tenu par l'employeur et indiquant les heures de travail de chaque employé) et le non respect des salaires minimaux. Ce sont d'ailleurs deux éléments qui reviennent souvent dans les problèmes rencontrés par les syndicats au niveau cantonal.

Plaintes (Q24-Q24a)

La commission peut intervenir spontanément mais la pratique démontre que les inspecteurs interviennent essentiellement sur plainte des employés et sur demande des partenaires sociaux. Jusqu'à ce jour, il n'y a eu qu'une seule plainte d'employeur. En 2005, 424 plaintes ont été déposées et ont donné lieu à 417 contrôles dans 390 établissements (121 hôtels et 269 établissements de restauration). Les principales infractions constatées à la suite des plaintes, en 2005, sont celles relatives au contrôle du temps de travail, aux infractions concernant les jours fériés et celles relatives aux plans de travail.

Au niveau cantonal, la responsable syndicale interrogée fait état de la difficulté du syndicat à suivre toutes les plaintes qui lui parviennent par manque de temps et d'effectif. Elle indique qu'en moyenne une centaine de plaintes proviendraient de ce secteur.

Sanctions (Q25-Q29)

La commission s'appuie sur un système de points de pénalisation et établit le montant de l'amende, qui peut varier entre Fr. 600.- et Fr. 20'000.-. Ces montants sont considérés comme dissuasifs par la CP. A noter qu'il est possible de sanctionner un abus rétrospectivement, jusqu'à cinq ans en arrière. L'amende pourra, par exemple, être calculée sur la différence entre le salaire payé et la norme de la convention. En cas de litige, la justice civile (Prud'hommes) est compétente.

En 2005, 15% des établissements contrôlés ne respectaient pas la norme en matière de salaires minima. Pour 7% de l'ensemble des employés soumis à la convention, le salaire prescrit par la convention n'est pas respecté. Il s'agit essentiellement de travailleurs étrangers.

LA CP constate que les normes conventionnelles sont plus fortement respectées dans les grandes entreprises. Les principales causes de non-respect de la Convention sont les suivantes :

- L'employeur ne veut délibérément pas respecter les normes;
- Une mauvaise connaissance du dossier d'un employé;
- Un problème lié aux modalités de calculation;
- L'employeur ignorait l'existence de salaires minimaux;
- L'employeur a des problèmes de liquidités;
- L'employeur connaît mal/pas le statut des frontaliers.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Il serait difficile d'affirmer que le dumping salarial n'existe pas mais il est combattu avec force par la CP. Par ailleurs, il demeure difficile d'agir ou d'intervenir lorsque les employés acceptent des moins-values de salaire. Pour la responsable syndicale interrogée dans le canton de Genève le secteur serait un secteur à risque plus important en termes de dumping salarial car il représente un « secteur d'entrée » pour des gens qui souhaitent venir sur le territoire suisse. Ces personnes qui ont un besoin rapide de travailler sont prêtes à accepter des conditions et des salaires plus bas que ceux en vigueur. Elles sont également peu informées ou ne connaissent pas les minima salariaux mais les salaires qui peuvent leur être proposés sont indéniablement perçus comme de bons salaires

même lorsqu'ils sont en dessous des minima conventionnés. Par ailleurs, le fait qu'il y ait une forte demande d'emplois et le fait qu'il existe un fort tournus des employé(e)s (faible fidélité) dans ce secteur peut aussi amener les employeurs à être moins regardants ou moins rigoureux dans l'application de la CCT en vigueur.

En ce qui concerne le dumping salarial qui pourrait être accentué par l'ouverture des marchés, la CP constate qu'en 2005 ce sont cinq cantons qui ont annoncé au total 187 travailleurs détachés et que les salaires minimaux n'étaient pas en ordre dans un seul des cas contrôlés. En outre, treize cantons ont annoncé au total, 1554 personnes de nationalité étrangère prenant un emploi auprès d'un employeur suisse. Cela indique que le secteur "hôtellerie et restauration" n'est, pour l'instant, que peu concerné par le problème des travailleurs détachés.

Globalement, les membres de la CP interrogés se déclarent satisfaits du système actuel qui a été, selon eux, beaucoup amélioré. Mais ils demeurent néanmoins conscients que le système ne permet pas de tout contrôler et qu'il est possible de passer à côté de certains problèmes.

3.2.6. Construction de voies ferrées

Situation générale

L'extension de cette CCT nationale est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2007. Une CP existe au niveau national, mais pas au niveau genevois.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit tous les deux à trois mois. Les moyens d'intervention de la CP sont des contrôles répétés et systématiques, l'examen des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales et des horaires de travail. La CP peut également infliger des sanctions monétaires.

Les salaires minimums sont fixés par la CCT en vigueur. Selon l'un des répondants, la sous enchère salariale intervient dès que le salaire versé est 1 chf en dessous du minimum pour 2 employés concernés, alors qu'un deuxième répondant retient comme critère un salaire 10% inférieur au minimum, pour 5 employés.

Les autres usages sont fixés par la CCT en vigueur, mais également, selon l'un des répondants, par la connaissance des pratiques habituelles du secteur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont effectués par des inspecteurs externes (mandatés) et par des membres de la CP. Les entreprises à contrôler sont identifiées sur la base des plaintes déposées, mais également du registre des entreprises. Un des répondants précise par ailleurs que des entreprises peuvent également être contrôlées sur la base des informations transmises par les membres des associations de travailleurs.

De l'avis général, les salaires, conditions et horaires de travail peuvent faire l'objet d'un contrôle. Un représentant des associations de travailleurs précise encore que d'autres éléments peuvent être contrôlés : temps de repos, vacances, assurances sociales et contribution au fond paritaire.

Détection (Q17-Q20)

Des contrôles sont effectués dans le canton de Genève, mais aucun n'est signalé au cours des 3 derniers mois. Lors de contrôles antérieurs, ce sont principalement des cas de non respect des horaires de travail qui ont été détectés. Un représentant des associations de travailleurs déclare encore que des cas de salaires en dessous des minima de la CCT ont été constatés. Une infraction détectée ne donne pas systématiquement lieu à un nouveau contrôle dans les mois suivants.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Les contrôles sont unanimement jugés « plutôt efficaces ». La capacité à détecter les infractions est jugée plutôt bonne, notamment grâce à l'aide des inspecteurs mandatés et de leur longue expérience. Une augmentation de la fréquence des contrôles serait unanimement perçue comme une manière d'accroître leur efficacité. Un représentant des travailleurs mentionne également une augmentation des amendes comme un moyen d'améliorer l'efficacité des contrôles.

Plaintes (Q24-Q24a)

Des cas de plaintes auprès de la CP sont mentionnés, avec une estimation de 10 par le représentant des travailleurs, depuis son entrée en fonction dans la CP. Les plaintes donnent lieu à un contrôle de l'entreprise en question.

Sanctions (Q25-Q29)

Les amendes que la CP a eu à infliger sont de deux ordres : amende pour une première infraction et avertissement. Les cas de récidive sont unanimement jugés comme « rares », avec une estimation de 10% de cas donné par le représentant des associations de travailleurs.

Aucun cas d'entreprise cherchant à se soustraire à une sanction n'est évoqué. Des éventuels moyens pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise sont tout de même évoqués : l'inscription sur une liste noire et, uniquement par le représentant des associations de travailleurs, la dénonciation au tribunal administratif et l'exclusion du marché Suisse (pour les entreprises étrangères). Mais aucun recours à l'une de ces mesures n'a été jusqu'ici nécessaire.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Aucune collaboration avec un organe de l'Etat de Genève n'est mentionnée, En revanche, une collaboration avec le SECO est évoquée, de même que la transmission des résultats des contrôles à cette même instance. Dans ces cas, un suivi est assuré par le SECO.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucune limite juridique en particulier n'est évoquée. Seul le représentant des associations de travailleurs évoque un moyen utilisé par des entreprises pour contourner les contrôles, à savoir le fait de contracter avec un sous traitant.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Selon les avis enregistrés, les contrôles permettent d'éviter la pression sur les salaires dans le cadre de l'ouverture aux marchés de l'UE. Ils permettent également d'éviter la concurrence déloyale entre les entreprises.

Les avis sur les améliorations à apporter au système de régulation du marché du travail et sur l'adaptation des moyens d'intervention à disposition de la CP dans le cadre de la réglementation du marché du travail ont été enregistrés avant l'arrêté d'extension de la CCT. Le représentant syndical mentionnait alors cette extension comme l'amélioration à apporter au système. L'extension étant nouvellement acquise, il conviendra de réétudier ces questions une fois que ses effets auront pu être évalué par les intervenants.

3.3. CP SE REUNISSANT REGULIEREMENT ET EFFECTUANT DES CONTROLES, MAIS SUR LA BASE DES PLAINTES

3.3.1. Nettoyage

Situation générale

Contexte dans lequel a évolué le travail de la commission paritaire

Le Groupement des entreprises de services et de propreté (GESP) regroupant une quinzaine d'entreprises a été la première association de ce secteur à avoir négocié une CCT avec les syndicats. Depuis 2003, le GESP s'est efforcée de sensibiliser l'ensemble des entreprises de nettoyage du canton à une extension de sa convention collective. En 2004, le GESP a renoué le contact avec l'Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et services (AGENS) pour examiner les possibilités d'une plateforme conventionnelle commune à proposer en vue de son extension. En 2005 ce rapprochement a permis d'élaborer et négocier une nouvelle convention collective du nettoyage pour Genève couvrant la période 2006-2008 qui a été signée par les deux associations et les syndicats en janvier 2006. Le but de cette nouvelle convention était de parvenir rapidement à l'extension de la convention qui a finalement été obtenue en novembre 2006. (source : *rapports d'activités 2004, 2005, FSP*). La force obligatoire est ainsi entrée en vigueur le 1^{er} février 2007. Cependant cette force obligatoire est limitée aux entreprises qui ont un nombre d'employés égal ou supérieur à 16²¹.

De la connaissance de ce contexte, il semble donc que le travail de la commission paritaire, tel qu'il a été évoqué ou décrit dans les questionnaires reçus et les entretiens, a essentiellement porté sur la période où les signataires de la CCT

²¹ Les associations professionnelles signataires sont majoritaires, tant en termes d'employeurs qu'en termes de nombre d'employés, parmi les entreprises qui ont un nombre d'employés égal ou supérieur à 16. C'est donc pour ces entreprises là que l'extension a été demandée.

étaient uniquement les membres du GESP, soit un nombre réduit de 10 à 15 entreprises. Durant les trois dernières années, on peut supposer que les activités de la CP ont essentiellement porté sur l'élaboration de la nouvelle CCT en vue de son extension.

La CCT en vigueur

La convention du secteur du **Nettoyage** est une CCT genevoise qui lie les entreprises des deux principales associations professionnelles que sont l'Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et services (AGENS) et le Groupement des entreprises de services et de propreté (GESP), les entreprises signataires (en tant que membre individuel) et les trois principales associations syndicales (SIT, UNIA, SYNA). Une nouvelle convention collective de travail a été signée en janvier 2006 et la requête d'extension a été accordée le 29 novembre 2006. La nouvelle convention collective entrera en vigueur le 1^{er} février 2007 et elle aura force obligatoire pour toutes les entreprises employant plus de 15 travailleurs.

La CCT couvre tous les métiers du nettoyage. C'est une CCT classique qui couvre les principaux éléments qui définissent les conditions de travail : salaires, horaires, congés, etc. La nouvelle CCT introduit le 13^{ème} salaire qui est d'ailleurs attribué selon un mode progressif et en fonction des catégories de travailleurs. Par exemple les catégories de travailleurs regroupées sous la dénomination « personnel d'entretien » n'ont pas de 13^{ème} salaire la première année de leur engagement (alors qu'il est dû pour les catégories « qualifiées » appelées « nettoyeurs en bâtiment »). La deuxième année, ils reçoivent un 13^{ème} salaire correspondant à 25% de leur salaire mensuel et ainsi de suite. Une autre disposition qui concerne ces catégories distingue le personnel d'entretien effectuant en moyenne plus de 22 heures de travail par semaine (catégorie 4) versus le personnel d'entretien effectuant en moyenne moins de 22 heures de travail par semaine (catégorie 5). Cette dernière catégorie touche un salaire horaire plus faible (2007 : 17.80 vs. 18.75). Enfin un dernier point à relever concerne le nombre d'heures maximum de travail par semaine. Celui-ci est de 44 heures mais la possibilité de pouvoir être employé par plusieurs employeurs porte ce maximum à 50 heures par semaine²².

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit tous les 2 à 3 mois environ. Les principaux moyens utilisés sont les contrôles répétés et systématiques, les sanctions administratives (ex: déclaration signée, exclusion des marchés publics) ou les sanctions monétaires (amende, montants dus aux assurances sociales).

Les usages, et en particulier les salaires minimums, sont fixés par la CCT en vigueur. Le répondant syndical considère également qu'ils sont fixés par la connaissance des pratiques habituelles dans le secteur. Il y a sous enchère salariale dès que les salaires conventionnels ne sont pas respectés (même si l'écart n'est que de 1.-CHF).

²² Si un travailleur est occupé par plusieurs employeurs, la durée hebdomadaire totale du travail ne peut en aucun cas dépasser 50 heures (article 9 de la loi sur le travail). A cette fin, l'employeur s'informe auprès du travailleur de toute autre activité exercée chez un autre employeur, en précisant sa nature, sa durée ainsi que son horaire. Le travailleur est tenu de fournir les renseignements demandés. (texte de la CCT).

Les entretiens ont confirmé ce point dans le sens où les usages sont avant tout basés sur la convention en vigueur. Cependant il a été relevé que, depuis 2004, l'OCIRT se serait engagé à mener un travail de terrain en vue de déterminer les usages du secteur. Cela apparaît étonnant pour le responsable syndical interrogé puisque dès le moment où la CCT concerne une (grande) majorité d'employeurs il semble cohérent que ce soit la CCT qui constitue le point de référence des usages pratiqués dans la branche²³. Cependant l'entretien avec un responsable patronal précise que l'enquête tentera plutôt de déterminer quels sont les usages auprès des entreprises de moins de 16 personnes pour constater les usages en vigueur et les imposer.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Il n'y a pas de contrôles effectués par les membres des commissions paritaires car la CP n'a pas de mission de contrôle. Ceux-ci ont d'ailleurs déclaré que répondre à des questions portant sur cet aspect est précoce étant donné que cette fonction de contrôle et de surveillance ne se développera réellement qu'à partir du moment où la nouvelle convention entrera en vigueur soit à partir du 1^{er} février 2007. Au moment de la rédaction de ce rapport, les discussions sont ainsi en cours entre les divers partenaires paritaires pour définir comment sera constitué et comment fonctionnera cet organe de contrôle (existence d'un contrôleur dédié à cette tâche). Quoiqu'il en soit, les contrôles devront en grande partie être financés par la contribution professionnelle versée à un fond paritaire²⁴ même si il a été envisagé que les amendes perçues (sanctions) pourraient être une source non négligeable d'auto financement de l'activité de contrôle. Il faut cependant noter que se posera le problème de la constitution et du règlement de ce fond paritaire. Comme le relève un responsable patronal dans un entretien, évaluer le budget qui pourra être consacré au fonctionnement de la CP nécessite d'estimer le nombre d'employé(e)s du secteur et la masse salariale des entreprises qui seront couvertes par la convention étendue. Il y aura sans doute nombre de difficultés pour rassembler des données précises (nombre des entreprises et travailleurs employés), atteindre l'ensemble des entreprises concernées et obtenir que la totalité des entreprises acceptent de payer cette contribution (ce qui implique d'appliquer la retenue salariale prévue et de la reverser).

La CP ne développe ses activités de contrôle que sur la base des plaintes qui sont déposées auprès d'elles ou alors sur la base de contrôles réalisés régulièrement – tous les 2 ans – auprès des signataires de la CCT. Du point de vue syndical, les contrôles effectués découlent exclusivement de dénonciations syndicales. Dès lors qu'il y a plainte ou dénonciation, la CP est saisie et elle mandate une fiduciaire qui fait un rapport sur l'infraction supposée. La fiduciaire examine ainsi les documents concernant principalement les salaires, les horaires de travail (heures effectuées ou supplémentaires), les congés, etc. soit principalement la bonne application des conditions de travail régies par la CCT.

²³ Les usages pouvant être définis comme les pratiques les plus répandues, soit les conditions pratiquées par le plus grand nombre des entreprises du secteur.

²⁴ « Le fond d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel et moral (mobbing), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,55 % de leur salaire brut. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur, quel que soit le mode de rémunération. Ces contributions sont versées par l'employeur sur le compte du fonds paritaire. Les employeurs acquittent une contribution équivalente à 0,15 % de la somme des salaires brut des travailleurs assujettis au fonds d'application. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire. » (CCT du Nettoyage ; art.28, pt.2)

Plaintes et sanctions (Q24-Q25)

Il y a eu peu de **plaintes** qui ont été examinées par la CP (entre une et trois). Les plaintes reçues ont donné lieu à un contrôle immédiat de l'entreprise ou à une convocation de l'entreprise par la commission. D'ailleurs suite à ces plaintes, une seule entreprise aurait été contrôlée en 2005 et 2006 (sur la dizaine d'entreprises contrôlables et donc membres du GESP). L'entreprise qui a été contrôlée a été effectivement considérée comme contrevenant à la CCT en pratiquant des doubles contrats. Il n'y a pas eu un contrôle ultérieur auprès de cette société car après ce constat, l'entreprise a quitté l'association patronale signataire et est donc sortie de la convention. Ces plaintes n'ont pas donné lieu à des **sanctions** mais à des **avertissements** (un seul). Un autre cas semble aussi en cours de traitement et le dossier aurait été transmis à l'OCIRT. Le membre syndical estime que les entreprises **récidivent** rarement après avoir été averties ou sanctionnées ; il estime également que l'un des moyens utilisés par les entreprises sanctionnées pour se soustraire à la sanction peut consister à se mettre en faillite et à recommencer l'activité après un changement de nom. A noter que les membres patronaux, notamment des patrons d'entreprises ne se prononcent pas sur ces aspects et déclarent ne pas connaître les pratiques possibles. La dénonciation au Tribunal administratif est considérée comme le meilleur moyen pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise sanctionnée. D'ailleurs les deux membres de la CP déclarent avoir eu recours à une telle mesure.

Détection et efficacité des contrôles (Q17-Q23)

Un répondant syndical a cité une dizaine de contrôles qui auraient été effectués. Cependant comme les propos des deux autres membres de la CP ne confirment pas cette information, nous pouvons penser qu'il s'agit de dénonciations syndicales qui ont eu lieu dans ce secteur durant les six derniers mois. Ces cas ont débouché sur quatre entreprises considérées en infraction et on peut supposer que les problèmes constatés ont été réglés entre syndicats et entreprise sans avoir été transmis à la CP. Les cas d'infraction sont avant tout révélés au niveau des syndicats et généralement les affaires peuvent être réglées à ce niveau. Les types d'infractions constatées concernaient des salaires en dessous du salaire minimum de la CCT, des assurances sociales impayées, un non respect des dispositions concernant les heures supplémentaires et la présence de doubles contrats²⁵. Cette personne estime également que les entreprises pour lesquelles une infraction a été constatée sont à nouveau contrôlées dans les mois qui suivent l'infraction (suivi au niveau syndical). Ces dénonciations sont ainsi jugées plutôt efficaces pour leur caractère préventif, soit la possibilité d'amener les entreprises à adopter les bonnes pratiques. Cette même personne considère de plus que la capacité de détection de la CP est plutôt mauvaise étant donné le manque de collaboration des employeurs. L'augmentation de la fréquence des contrôles est ainsi avancée comme une manière d'améliorer leur efficacité.

Globalement, les personnes ont mis en évidence que les contrôles portent sur des signataires et donc avant tout sur un groupe dont les pratiques sont connues de tous. Les contrôles ainsi effectués et qui découlent la plupart du temps de dénonciations syndicales peuvent d'abord trouver des solutions dans les relations directs que les syndicats vont avoir avec l'entreprise. Puis si le problème ne trouve pas de solutions à ce niveau, l'affaire est portée devant la CP qui, jugeant de la « gravité » de l'infraction supposée pourra décider ou non de mandater la fiduciaire

²⁵ Soit des employés ayant deux contrats distincts dans la même entreprise. Ces contrats avec une durée de travail en dessous de 22 heures par semaine peuvent ainsi être établis sur la base d'un salaire horaire inférieur.

pour effectuer des contrôles et statuer sur l'infraction supposée. Cependant il semble aussi que le plus souvent les problèmes peuvent être résolus lors des premiers contacts établis entre la CP et les entreprises, voire même entre les syndicats et les entreprises ; ces dernières s'engageant à se mettre en règle.

Dans ce secteur, c'est donc surtout la mise en œuvre de l'extension qui permettra d'avoir une vision plus large de l'ensemble des pratiques des entreprises du secteur puisque le nombre d'entreprises qui seront soumises au contrôle et à la surveillance sera nettement plus important (passage d'environ une dizaine d'entreprises contrôlées à environ 80 entreprises). Cependant de l'avis d'un membre patronal l'extension à ces entreprises doit être relativisée car les entreprises qui seront couvertes par cette extension font déjà partie des associations patronales et sont déjà plutôt « maîtrisées ».

Éléments supplémentaires relatifs aux récidives, infractions ou sanctions

Concernant l'effet dissuasif d'éventuelles sanctions appliquées par la CP ou la possible récidive des entreprises une fois sanctionnées, les partenaires syndicaux ont évoqué plusieurs points :

- une entreprise peut récidiver après avoir été repérée ou sanctionnée pour avoir notamment pratiqué des salaires inférieurs aux minimums conventionnés. Certains patrons peuvent prendre le risque de devoir rembourser d'éventuels arriérés salariaux pour des travailleurs ayant obtenu gain de cause aux prud'hommes. Ils tablent sur le fait qu'il n'y aura que peu de salariés qui iront jusqu'aux prud'hommes ou qui engageront des démarches de dénonciations. Le risque d'un cas dénoncé est ainsi compensé par le bénéfice de salaires inférieurs non dénoncés ;
- le non versement des charges salariales n'est pas assez poursuivi et donc certaines entreprises peuvent jouer sur ce facteur pour engranger des bénéfices ou des marges plus importantes²⁶. Ces pratiques créent ainsi une forme de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises qui s'acquittent convenablement de ces coûts dans un secteur où la masse salariale constitue la plus grande partie des charges de l'entreprise.

Les répondants syndicaux estiment que de tels pratiques sont possibles car :

- les amendes qui doivent venir s'ajouter aux remboursements demandés (arriérés devant être payés) sont ou inexistantes ou mineures
- les poursuites engagées contre l'entreprise visent avant tout à régler le(s) cas individuel(s) (remboursement) mais la pratique en tant que telle de l'entreprise n'est pas poursuivie ; l'entreprise ne sera par la suite pas préteritée pour avoir recouru à de telles pratiques. Le cas extrême est cité avec des patrons qui se sont déclarés en faillite en laissant des découverts importants en termes de charges sociales impayées mais qui ont par la suite pu relancer une activité sans aucune réserve (constat de mêmes pratiques) ;
- dans le cas d'attribution de mandats publics, les critères consistant à vérifier si une entreprise est en règle du point de vue de ces obligations sociales sont peu valorisés (charges sociales payées ou pratique de salaires en accord ou supérieurs aux minimums conventionnés) et font l'objet d'un contrôle superficiel.

²⁶ Indirectement, il faut comprendre qu'une entreprise qui ne paye pas ses charges sociales ou qui pratique des salaires minimaux inférieurs aux salaires conventionnés pourra proposer des prix plus attractifs et inférieurs à ceux des concurrents.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Les membres de la CP ont fait état de collaboration avec l'OCIRT notamment pour la définition des usages et pour le développement du projet d'extension. La collaboration avec l'OCIRT est jugée plutôt satisfaisante.

Les entretiens semblent montrer qu'il n'y a pas une claire compréhension du rôle et du travail de l'OCIRT. Pour le responsable syndical interrogé, l'OCIRT n'interviendrait pas dans le champs conventionnel et limiterait son action à des problèmes en relation avec la loi du travail (droit public et thématiques liées plutôt à la santé et à la sécurité au travail). Pour la responsable patronale, l'OCIRT ne contrôlerait que ce qui est contrôlable ; il se limiterait ainsi à intervenir auprès des entreprises qui sont facilement identifiables et sont par ailleurs déjà sous le contrôle des associations professionnelles ou de la CP.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Le fait que la CP ne puisse pas solliciter l'Office des poursuites²⁷ ou qu'elle ne puisse pas donner une amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton sont les éléments mentionnés comme limites juridiques de l'intervention de la CP. Cependant en se plaçant dans la perspective de l'extension, le membre syndical considère que cette extension permettra une plus grande marge de manœuvre.

Pour ce qui est des moyens pouvant être utilisés par les entreprises pour contourner les contrôles (dans le but de tromper les contrôleurs), la possibilité de faire "disparaître" les employés lors du contrôle ou le recours à des travailleurs au noir sont mentionnés.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'impact des contrôles est jugé de manière contrastée. Si les membres ayant répondu au questionnaire considèrent que les contrôles permettent d'éviter la pression des salaires dans le cadre de l'ouverture des marchés aux pays de l'Est, le membre patronal ne considère pas que les contrôles permettent d'éviter une concurrence déloyale entre les entreprises puisque les contrôles effectués par la CP ne concernent que les entreprises signataires de la CCT. Les deux membres se rejoignent ainsi en considérant l'extension prochaine de la CCT comme une mesure qui permettra d'améliorer le système de réglementation du marché du travail. Dans la perspective de l'extension, les membres de la CP considèrent que les moyens d'intervention à disposition de la CP sont adaptés à sa mission de réglementation du marché du travail. Cependant cette mission sera fonction des moyens qui seront obtenus au travers du fond paritaire qui est en discussion (moyens financiers pour couvrir le fonctionnement et la mise en place de contrôles efficaces).

²⁷ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

3.3.2. Parcs et jardins

Situation générale

En préambule, il convient de mentionner que la situation dans le secteur des parcs et jardins a subi des évolutions importantes depuis le moment de notre prise d'information auprès des membres de la commission paritaire. En effet, en septembre 2007, le conseil d'Etat genevois, à la demande des partenaires sociaux, a décidé d'étendre la CCT à toutes les entreprises du secteur. Sur le plan formel, cet arrêté du conseil d'Etat doit être approuvé par le SECO. L'extension entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2008. Les développements qui suivent font donc état de la situation dans le secteur antérieurement à cet événement.

Le secteur a une CCT genevoise (Parcs et jardins, pépiniéristes et arboriculteurs), signée entre l'association genevoise des entrepreneurs de parcs et jardins, pépiniéristes et arboriculteurs, le Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil (GGE), le syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) et les syndicats SYNA et UNIA. La CCT a été signée en 1997, ainsi qu'un avenant en 2001.

Des discussions en vue d'une extension de la CCT sont en cours. Il a été précisé, lors des entretiens en face à face, qu'une demande d'extension a été effectuée. Cette question d'une éventuelle extension est centrale dans le secteur.

La CP est constituée de 8 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ tous les 2 à 3 mois. Ses moyens d'action sont principalement l'examen des horaires de travail, mais également la prononciation de sanctions monétaires.

Un autre répondant mentionne également l'examen des fiches de salaire comme un moyen d'intervention à disposition de la CP.

Les salaires minimaux sont définis dans la CCT. En ce sens, la notion de sous enchère abusive et répétée n'est pas réellement pertinente, puisque la sous enchère en elle-même suffit à constituer une infraction.

Les autres usages sont également fixés par la convention. Un des répondants mentionne en outre que la loi fédérale (sur le travail), et plus globalement la concertation entre partenaires sociaux fournissent également une source de définitions d'usages professionnels.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Deux des répondants mentionnent l'existence de contrôleurs externes mandatés pour faire des contrôles, mais cet avis semble en contradiction avec les autres témoignages. Un troisième précise par contre que les contrôles sont exclusivement effectués par les syndicalistes (dont lui-même). En revanche, les répondants sont unanimes sur la sélection des entreprises faisant l'objet d'un contrôle : les entreprises sont contrôlées lorsqu'une plainte arrive à la CP. Bien entendu, cela ne concerne que les entreprises membres des associations signataires. Le

financement est assuré par une cotisation aux entreprises, prélevée sur la masse salariale.

Selon un des entretiens en face à face effectué, tout peut être contrôlé dans l'entreprise, en fonction de la plainte qui a été enregistrée, mais les principaux éléments évoqués sont les salaires, les conditions et horaires de travail. La problématique des vacances est également mentionnée. Plus globalement, la question des conditions et horaires de travail se pose notamment en rapport avec le problème des intempéries, qui semble être une question assez centrale dans le secteur. En clair, la question de la manière dont sont traités les jours non travaillés pour cause d'intempéries pose problème, suivant que l'on considère ces derniers comme devant ou non être rattrapés. Cette dépendance aux éléments météo pose également la question de la possibilité ou non de travailler le samedi (voir même le dimanche) afin de rattraper les jours perdus en raison du mauvais temps.

Détection (Q17-Q20)

Une évaluation du nombre d'entreprises contrôlées, et du nombre d'infractions constatées est relativement difficile, car les estimations varient selon les personnes interrogées. Pour donner un ordre de grandeur, nous nous situons entre 4 et 8 entreprises contrôlées annuellement, avec une évaluation également variable des cas d'infractions constatées. Ce dernier point dépend également de la limite à partir de laquelle on parle d'infraction. Un des répondants précise par ailleurs que, les contrôles faisant suite à des plaintes, c'est la totalité des entreprises contrôlées qui est en infraction.

Une constante dans les problèmes constatés lors de ces contrôles est la question du non respect des horaires de travail. La problématique des intempéries semble également récurrente (voir plus haut), et la question des horaires de travail peut notamment découler de cette problématique particulière. La question du non respect de salaires, de même que celle des déplacements est aussi évoquée.

Suite à la constatation d'infractions, un suivi peut être effectué, mais apparemment pas sous la forme d'un nouveau contrôle, seul un des répondants mentionnant : « on vérifie si ça a été fait ».

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

En définitive, l'ensemble des répondants s'accorde sur l'inefficacité des contrôles effectués par la CP. Un manque de moyens est notamment évoqué, principalement en terme de nombre d'inspecteurs. Une augmentation de ces derniers (ou l'engagement d'un premier contrôleur) permettrait une augmentation de la fréquence des contrôles.

Par ailleurs, cet argument peut être mis en parallèle aux remarques déplorant que la CP ne puisse contrôler que les entreprises membres des associations signataires, et qu'une part non négligeable du marché lui échappe ainsi. Comme précisé plus haut, la question de l'extension de la CCT demeure centrale.

La capacité à détecter les infractions est évaluée d'une manière plus positive, notamment du fait que la CP connaît le marché local. Cependant, comme précisé avant, les moyens d'action sur les entreprises non signataires sont nuls, ce qui relativise cet élément.

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP a déjà eu des plaintes à traiter. Leur nombre varie selon l'ancienneté des répondants au sein de la CP, entre 1 et 10. Une des constantes est que ces plaintes donnent dans tous les cas (ou presque) lieu à un contrôle. Les entretiens en face à face nous apprennent que ce contrôle peut notamment s'adjoindre d'une convocation de l'entreprise concernée devant la CP.

Sanctions (Q25-Q29)

Un cas d'amende est mentionné, par 3 répondants. Le montant s'est élevé à 2'000 chf. Un cas d'avertissement, de même que trois cas de versement des cotisations sociales impayées sont également évoqués par un des répondants.

Les avis divergent quant à la propension des entreprises à récidiver suite aux sanctions. La possibilité de faire recours est mentionnée comme un moyen pour une entreprise de se soustraire aux sanctions. Plus radicale, la possibilité existe pour l'entreprise de sortir de l'association, donc de fait du champ d'application de la CCT. Un cas de menace sans passage à l'acte est mentionné.

Différents moyens sont à disposition de la CP dans le but de faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise concernée. Il est notamment mentionné l'inscription sur une liste noire, qui regroupe les entreprises non respectueuses de la CCT, ou alors de refuser de délivrer une attestation de respect de la CCT. Cet argument prend tout son sens dans les cas où les entreprises désirent soumettre leur candidature pour des marchés publics, puisque cela rendrait cette option impossible²⁸. Ce refus de délivrer l'attestation est d'ailleurs la seule des mesures ayant été mise en œuvre par la CP. En plus de cela, la mise aux poursuites²⁹ et la dénonciation au tribunal administratif sont également chacune mentionnée par un répondant.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP est amenée à collaborer avec l'OCIRT, tout particulièrement en relation aux discussions sur l'extension de la CCT actuelle. Cette collaboration est évaluée de manière globalement négative par les différents répondants. La lenteur, l'esprit « fonctionnaire » qui engendre différents tracas administratifs sont évoqués. Ces problèmes constituent même, selon un répondant, un réel frein à l'extension. Les résultats des contrôles ne sont pas transmis à un autre organe en particulier, mais sont évoqués en interne, lors des séances de la CP.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Les limites actuelles de la CP résident avant tout dans la non extension de la CCT, et donc son absence de force obligatoire à l'ensemble des entreprises genevoises du secteur. Il est également mentionné le fait que la CP ne puisse pas donner d'amende à une entreprise domiciliée hors du canton. Ainsi, les limites évoquées concernent avant tout le champ d'application de la CCT actuelle.

Les moyens utilisés par les entreprises pour contourner les contrôles peuvent notamment être de « faire disparaître » les employés lors du contrôle. Le fait de

²⁸ D'ailleurs, les entreprises non signataires de la CCT, mais souhaitant tout de même souscrire à des marchés publics peuvent s'engager à respecter les usages (ce qui revient à peu près à respecter les dispositions de la CCT, qui ont force d'usage) auprès de l'OCIRT.

²⁹ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

falsifier les livres de compte ou fiches de paie est également évoqué de même que, de manière plus générale, la possibilité de ne plus adhérer à la CCT (de sortir des associations signataires).

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Enfin, en ce qui concerne la capacité des contrôles à empêcher la pression sur les salaires et la concurrence déloyale entre les entreprises, les avis sont partagés. Mais il ressort clairement que ces questions sont déterminées par la possibilité d'étendre la CCT à terme, ce qui obligera toutes les entreprises à travailler sous les mêmes conditions, y compris les entreprises étrangères. En plus de cela, les difficultés à contrôler la concurrence déloyale sont soulignées dans les cas de sous-traitance ou d'entreprises n'intervenant que pour des travaux de courte durée.

En définitive, l'adaptation des moyens d'intervention de la CP à sa mission de réglementation du marché du travail est globalement évaluée plutôt négativement.

La question de l'extension, et des difficultés à l'obtenir est centrale et mentionnée à différents niveaux du questionnaire. Un des répondant souligne en conclusion que les règles pour l'obtenir sont trop rigides. Il est pourtant reconnu que c'est cette extension qui permettra de protéger efficacement entreprises et travailleurs. Une peur même exprimée est qu'à terme, la difficulté à obtenir l'extension ne signifie la fin de la CCT, les entreprises respectueuses ne souhaitant plus s'y soumettre.

Comme cela est précisé en début de chapitre, la demande d'extension a été déposée et acceptée par le conseil d'Etat. Elle entrera en vigueur au plutôt le 1^{er} janvier 2008, ce qui modifiera vraisemblablement profondément la situation dans ce secteur.

3.3.3. Commerce de détail : CCT cadre

Situation générale

Elle constitue le cadre au dessous duquel il est interdit d'employer du personnel de vente dans le canton, pour les entreprises de 3 employés et plus. Cette CCT est étendue, mais pour une durée limitée d'une année, à partir du 1^{er} janvier 2007. Toutes les entreprises du commerce de détail du canton de Genève y sont ainsi assujetties. Il faut préciser que, dans certains secteurs du commerce de détail, d'autres CCT plus spécifiques existent (CDNA principalement ou CCT d'entreprises). C'est donc une CCT genevoise, étendue pour les entreprises de 3 employés ou plus. Une CP existe, composée de 8 membres. Il n'y a pas d'inspecteurs rattachés à la CP, les contrôles passent par les membres syndicaux de la CP.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit régulièrement, chaque mois, même tous les 2 à 3 semaines selon un des répondants. Les moyens d'intervention de la CP sont avant tout des contrôles. Plus concrètement, il s'agit d'examen de la liste du personnel, des fiches de salaire ou des horaires de travail. Suite à cela, la CP peut être amenée à

prendre des sanctions monétaires. Les salaires sont fixés selon la CCT en vigueur, donc une infraction intervient dès que les dispositions de cette dernière ne sont pas respectées.

Les autres usages professionnels sont définis par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Des contrôles sont effectués, par les membres syndicaux de la CP (UNIA et SIT). Les entreprises à contrôler sont identifiées sur la base des plaintes déposées.

A l'exception du permis de travail, tous les éléments mentionnés dans le questionnaire peuvent faire l'objet de contrôles, à savoir :

- salaires
- conditions de travail
- horaires de travail
- temps de repos
- vacances

Les contrôles sont financés par les amendes perçues. La CCT prévoit également un financement par les employeurs.

Détection (Q17-Q20)

Un ordre de grandeur du nombre de contrôles effectués sur les 3 derniers mois est de environ 10. Il semblerait que tous concernaient des entreprises en infraction. Les principales infractions constatées, relevées par l'ensemble des répondants, consistent en des cas de salaires inférieurs aux minimums prévus par la CCT, le non respect des horaires de travail et le non respect des dispositions sur les heures supplémentaires. Un cas plus précis fait état du prolongement de contrats temporaires après 4 mois, alors que le travailleur devrait avoir droit après cette durée à un contrat fixe et un salaire plus élevé. Un des répondants mentionne en plus de cela deux autres éléments : le non respect des vacances et le dépassement du temps de travail maximum annuel autorisé (pour les travailleurs détachés).

Il faut préciser que les syndicats exercent une activité de contrôle de leur propre initiative. A ce titre, il nous a été mentionné lors d'un entretien avec un représentant syndical le chiffre d'une centaine d'entreprises en infraction pour 2006, sur les environ 3'000 que compte le secteur. Ces contrôles syndicaux sont transmis à l'OCIRT et à la CP. En ce sens, il s'agirait de contrôles effectués sur initiative des syndicats, dont la CP serait tenue informée, mais pas de contrôles paritaires à proprement parler. La ligne de démarcation entre ces contrôles syndicaux, dont la CP est tenue informée, et d'éventuels contrôles effectués au nom de la CP est difficile à établir. Quoiqu'il en soit, dans les deux cas de figure, il semblerait que ce soit les membres syndicaux de la CP qui effectuent concrètement les contrôles auprès de entreprises, en ce qui concerne le respect des dispositions de la CCT.

Les infractions constatées dans les entreprises donnent systématiquement lieu à un suivi. Il est demandé à l'entreprise de se mettre en conformité, d'adapter les contrats de travail. La vérification est ensuite faite par les syndicats, qui prennent renseignements auprès des syndiqués ou alors qui se déplacent sur le lieu de travail.

Une information plus précise sur la procédure de contrôle nous a été fournie par les entretiens approfondis. Un témoignage précise que les contrôles relèvent à la base d'une initiative syndicale. Ces derniers agissent principalement sur plainte, mais également par des visites sans plainte préalable. Lorsque des infractions sont détectées, il est demandé à l'entreprise de se mettre en conformité avec la CCT. Si l'entreprise accepte de modifier ses pratiques pour respecter la CCT, le cas ne sera pas amené à la connaissance de la CP. En revanche, si l'infraction perdure, la CP pourra être saisie. L'entreprise sera convoquée, auditionnée et la CP prendra alors une décision, p.ex. en infligeant une sanction.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

L'avis sur l'efficacité de ces contrôles est positif. Le rôle contraignant de la CP est ici souligné, de même que le fait que les entreprises se mettent ensuite en conformité.

La capacité de la CP à détecter les infractions est jugée comme plutôt bonne.

Des possibilités pour améliorer l'efficacité des contrôles sont évoquées : du côté des syndicats, une augmentation de la fréquence des contrôles est souhaitée (de même que l'augmentation du montant des amendes, par un répondant). Une autre piste est envisagée du côté patronal, à savoir un meilleur échange entre les syndicats et les entreprises qui dérogent à la CCT.

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP traite des plaintes. L'estimation du nombre varie (50 selon les syndicats, 10-15 selon les représentants patronaux, par année). Les plaintes donnent lieu à un contrôle immédiat de l'entreprise, et peuvent également déboucher sur une convocation de cette dernière. Ces avis confirment le mode de fonctionnement principal de la CP : à savoir des plaintes donnant lieu à des contrôles ultérieurs.

Sanctions (Q25-Q29)

Un des répondants donne une estimation des cas de sanctions : 40 amendes, 10 amendes pour récidives et 20 avertissements. Un avis recueilli au niveau des entretiens fait par ailleurs mention de dix à quinze sanctions annuelles, faisant suite à entre quinze et vingt contrôles étant parvenus jusqu'à la CP. Les sanctions infligées par la CP peuvent prendre la forme d'un avertissement, d'une amende maximale de 6'000 chf, et même 10'000 chf en cas de récidive et de faute grave.

Il est unanimement précisé que les entreprises récidivent plutôt rarement après avoir été averties ou sanctionnées (entre 10% et 30% des cas). Les moyens utilisés par les entreprises pour se soustraire à la sanction sont de ne pas payer l'amende, ou alors de faire recours auprès de la CRCT.

Quant aux moyens de faire appliquer les sanctions, ils consistent, selon la partie syndicale, principalement en une pression syndicale ou une dénonciation médiatique, deux méthodes ayant été utilisées. Du côté patronal, seul un des répondants mentionne la possibilité d'une dénonciation au tribunal administratif, mesure déjà mise en œuvre.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Tous les répondants mentionnent une collaboration avec l'OCIRT (négociations des nouvelles CCT et conflits/non respect Lt, mais également dans le cadre de la commission tripartite concernant la main d'œuvre étrangère). Les cas de recours lors d'amendes infligées sont traités par la CRCT. Un des répondants mentionne par ailleurs une collaboration avec l'Office Cantonal de l'Inspection du Commerce (OCIC), en ce qui concerne des cas de non respect des horaires de fermeture des magasins.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

La collaboration avec l'OCIRT se passe bien (2x excellente, 1x plutôt satisfaisante). Il est par ailleurs mentionné que cet office a assuré un suivi lorsque des résultats lui ont été transmis suite à un contrôle.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

La capacité des contrôles à éviter la pression sur les salaires de même que la concurrence déloyale est globalement évaluée de manière positive. Un bémol est cependant apporté par le fait que toutes les entreprises ne sont pas encore soumises à la CCT (la CCT étant étendue uniquement pour les entreprises de trois employés et plus). De même, certaines entreprises sont soumises à la CDNA, plus contraignante pour l'employeur, alors que d'autres ne respectent que la CCT-cadre. Mais le principal élément pouvant engendrer une distorsion de la concurrence concerne l'heure d'ouverture des magasins. Certains commerces, notamment les shops de stations services, bénéficient d'horaires particuliers.

En définitive, les membres de la CP sont d'avis que les moyens d'intervention à leur disposition sont adaptés à leur mission dans la réglementation du marché du travail.

Une amélioration globale au système évoquée serait le rappel de toutes les CCT étendues dans la FAO. Une meilleure collaboration avec les différentes instances jouant un rôle dans la régulation du marché du travail, notamment l'OCIRT, est également mentionnée par un des répondants comme une source potentielle d'amélioration.

3.3.4. Commerce de détail non alimentaire

Situation générale

Il s'agit d'une CCT genevoise (CCT du Commerce de détail non alimentaire), signée entre l'association genevoise des détaillants en textile (AGDT), l'association genevoise des magasins d'articles de sports (AGMAS), l'association genevoise des marchands de chaussures et maroquiniers, l'association romande des papetiers, et la société Suisse des employés de commerce (SEC). Des enseignes sont également signataires à titre individuel : Baumann Jeanneret SA, Distributis AG Carrefour, FNAC (Suisse) SA, Grands magasins Manor, Nordman & Cie Snc, King Jouet Suisse SA, Papeterie Brachard, Route des Indes SA.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit en fonction des besoins particuliers (tous les 2 à 3 mois environ). Ses moyens d'intervention consistent en des contrôles (examen de la liste du personnel, des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales, des horaires de travail). Elle prend également des sanctions, administratives et monétaires. Les salaires et autres usages sont définis par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont effectués par des membres de la CP, plus précisément par les membres syndicaux. Il n'y a pas d'inspecteurs. Les entreprises sont sélectionnées en fonction des plaintes reçues, et par dénonciation syndicale. L'ensemble des dispositions de la CCT peut faire l'objet du contrôle. Ces derniers sont financés par les amendes perçues (pas de cotisation professionnelle prévue). Le fonctionnement global semble s'apparenter à celui de la CCT-cadre (cf. p.37). Ces contrôles sont effectués par les syndicats, et les cas sont portés devant la CP si nécessaire, c'est-à-dire si l'entreprise ne se met pas en conformité, afin que cette dernière tranche le cas.

Détection (Q17-Q20)

Au cours des 3 derniers mois, un contrôle, ayant fait suite à une dénonciation, a été effectué. Ce contrôle a permis d'établir l'infraction dénoncée. Il s'agissait d'une question de modification des horaires de travail. Suite à une infraction, l'entreprise n'est pas systématiquement à nouveau contrôlée.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

L'efficacité, et la capacité de détection des contrôles sont jugées plutôt bonnes du côté patronal. Il est précisé que ces actions ne s'effectuent qu'en fonction des dénonciations.

En revanche, du côté syndical, l'efficacité est jugée insatisfaisante, notamment du fait qu'il n'y a pas d'inspecteurs rattachés à la CP.

Plaintes (Q24-Q24a)

Des plaintes ont été enregistrées par la CP, sans que nous ne puissions donner une estimation du nombre.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP a été amenée à infliger des sanctions. Il nous a été donné l'estimation d'un maximum pour première infraction de 10'000 chf. et pour récidive allant jusqu'à 20'000 chf. Des avertissements ont également été prononcés. L'avis est plutôt contre l'hypothèse d'une récidive des entreprises sanctionnées ou averties. Aucun cas d'entreprise cherchant à se soustraire à la sanction n'est évoqué.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP ne semble pas collaborer avec l'OCIRT. En revanche des contacts existent avec la CRCT pour des cas de recours.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucun cas concret n'est mentionné.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Les répondants patronaux considèrent que les contrôles permettent d'éviter une pression sur les salaires dans le cadre de l'ouverture aux marchés de l'UE. En revanche, l'avis est plus négatif sur la capacité de ces derniers à empêcher une concurrence déloyale entre entreprises. L'explication de cet avis est donné par la diversité des CCT, et le fait que toutes les entreprises ne se soumettent pas à la même (notamment différences entre CCT cadre et CDNA).

Comme précisé plus haut, les syndicats jugent en revanche l'efficacité des contrôles insuffisante, notamment de par l'absence d'inspecteur. Il est également souligné que les entreprises paient difficilement les amendes et que les procédures de recours sont longues pour la CP.

3.3.5. Boucherie

Situation générale

Cette introduction se base sur une discussion avec un syndicaliste genevois.

Il s'agit d'une CCT nationale, étendue. Cette CCT ne s'applique qu'aux petits établissements, tous les grands groupes et leurs filiales en sont exclues. Cela signifie que, pour prendre l'exemple genevois, elle ne concerne que peu d'entreprises (6 ou 7 selon l'estimation d'un syndicaliste). Une CP au niveau national est constituée pour cette CCT, mais rien au niveau genevois.

La plupart des employés sur Genève appartiennent à des grands groupes (micarna, bell, etc...), qui eux ont des CCT d'entreprises. Par ailleurs, le personnel de vente est soumis à la CCT cadre

Sur Genève, il y a peu de contrôles effectués. Lorsque les syndicats constatent des abus (reportés par les employés), ils informent les entreprises et leur demandent de se mettre en conformité. Le stade suivant serait les prud'hommes. Mais en 10 ans, ce syndicaliste n'a constaté qu'un cas, qui s'est même résolu par une conciliation.

Il y a cependant un conflit dans le secteur (Micarna)³⁰, qui dénote avec le reste.

Les développements suivants se basent sur le questionnaire en retour d'un membre de la CP au niveau national, ce qui nous permet de préciser certaines informations ci-dessus.

³⁰ Micarna avait une CCT d'entreprise (Laiteries réunies) et désormais cherche à imposer une autre CCT, basée en grande partie sur la CCT boucherie charcuterie, suite à une décision patronale. Le cas va être réglé en CRCT.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ tous les 2 à 3 mois, au niveau national uniquement. Il n'y a pas de CP genevoise. Elle effectue des contrôles (examen de la liste du personnel, des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales, des horaires de travail ou pour identifier le travail au noir). Les usages, y compris les salaires, sont définis par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles de la CP au niveau national sont effectués par deux membres de la CP, et 3 inspecteurs salariés. Les entreprises à contrôler sont sélectionnées sur la base des plaintes déposées, et également sur la base du registre du commerce. Les contrôles peuvent porter sur les salaires, conditions de travail, horaires de travail, dispositions concernant le temps de repos ou encore les vacances. Ces derniers sont financés par l'association suisse du personnel de boucherie (ASPB) elle-même.

Détection (Q17-Q20)

Seules 2 entreprises ont été contrôlées dans le canton de Genève au cours des 6 derniers mois (les deux au cours des 3 derniers mois). Aucune infraction n'a alors été constatée. La pratique est cependant, lorsqu'une infraction est détectée, de procéder à un nouveau contrôle de l'entreprise dans les mois qui suivent, sans annonce préalable.

Efficacité des contrôles (Q21-Q23)

L'efficacité des contrôles est jugée excellente, pour la raison que la CP jouit d'une autorité naturelle. La capacité à détecter les infractions est jugée plutôt bonne, en raison des connaissances professionnelles des contrôleurs. Des possibilités d'améliorations de l'efficacité des contrôles sont cependant évoquées, en augmentant la fréquence des contrôles de même que le montant des amendes pouvant être octroyées par la CP.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucune plainte n'est évoquée.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucune sanction n'a été infligée.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP a été amenée à faire appel à la CRCT, de même qu'à l'OCIRT. La collaboration avec ce dernier est jugée excellente.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Le fait que la CP ne puisse pas solliciter l'office des poursuites est évoquée comme étant une entrave juridique³¹. Le répondant n'a pas connu d'entreprise cherchant à « contourner » un contrôle.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'avis est positif quant à la capacité des contrôles à permettre d'éviter une pression sur les salaires dans le contexte de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE. Le même avis est récolté quant à la capacité de ces derniers à permettre d'éviter une concurrence déloyale entre entreprises.

En définitive, les moyens de la CP sont jugés adaptés à sa mission de réglementation du marché du travail.

3.4. CP SE REUNISSANT OCCASIONNELLEMENT, MAIS N'EFFECTUANT PAS DE CONTROLE

3.4.1. Cliniques privées

Situation générale

Le secteur est au bénéfice d'une CCT conclue entre l'association des cliniques privées de Genève (ACPG) d'une part, et UNIA, SIT et l'association suisse des infirmiers et infirmières (ASI) d'autre part.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Les représentants des associations signataires se réunissent une fois par année. Cette réunion, que tous les répondants ne considèrent pas forcément comme une réunion de la CP, mais comme une séance entre représentants des associations signataires, consiste avant tout en des discussions sur les salaires. Un des répondant syndical précise qu'il ne s'agit pas d'une négociation salariale en ce sens que la pratique consiste plus en une annonce patronale quant à l'indexation des salaires. Il s'agirait donc plus d'une consultation que d'une négociation³². D'autres points peuvent par ailleurs éventuellement être mis à l'ordre du jour. Cette séance annuelle, pendant laquelle l'indexation des salaires est le principal point à l'ordre du jour, constitue donc la seule activité de la CP.

Les salaires sont définis par la CCT. Plus précisément, il s'agit d'une grille, établie suite à l'indexation annuelle, et faisant partie intégrante de la CCT. L'infraction intervient dès que la grille salariale n'est pas respectée. La CCT fixe également les autres usages.

³¹ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

³² Cette pratique est d'ailleurs mentionnée comme telle dans le texte de la CCT : *Avant de fixer le montant de l'indexation annuelle des salaires, l'ACPG s'engage à consulter sur ce point les partenaires sociaux signataires de la présente convention.*

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'effectue pas de contrôles.

Les syndicats effectuent cependant des contrôles auprès de leurs membres, lorsqu'ils ont contact pour une raison ou une autre avec ces derniers. Les salaires, mais également les horaires ou le temps de travail peuvent être vérifiés à cette occasion. Notons par ailleurs que les syndicats informent leurs membres de la grille salariale. Ces contrôles syndicaux débouchent sur peu de cas de non respect de la CCT. Il peut y avoir deux ou trois cas par année de non respect des salaires ou horaires de travail. Dans ces cas, les entreprises sont contactées, et se mettent généralement en règle sans que d'autres moyens d'actions ne soient mis en œuvre. Si cela n'était pas le cas, une procédure aux prud'hommes pourrait être engagée, mais aucun cas n'est évoqué.

Détection (Q17-Q20)

Pas de contrôle par la CP.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Pas de contrôle par la CP.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas n'est évoqué.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucun cas n'est évoqué.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Rien n'est évoqué au niveau de la CP.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Non pertinent. La CP n'a pas de moyen d'action.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Dans ce secteur, il semble globalement admis que les entreprises signataires soient respectueuses de la CCT. En revanche, certains établissements proposant des services proches échappent à cette CCT, qui n'est pas étendue. En effet, ces derniers, qui ne correspondent pas aux principes régissant l'association des cliniques privées de Genève, ne sont pas membres. Par exemple, l'association patronale ne regroupe que des cliniques fonctionnant 24h/24, ce qui n'est pas le cas de certains établissements.

Ainsi, les permanences médicales ou cabinets ne proposant que des soins ambulatoires ne sont pas membres et ne sont de fait pas soumis à la CCT. On y retrouve cependant en partie les mêmes professions que dans les cliniques privées. Ces établissements se situent dans un vide conventionnel, sans usages

définis. Du côté syndical, il a été constaté des salaires en dessous de ceux définis par la CCT, de même que des temps de travail plus long. Il nous est précisé par un des répondant syndical que les écarts de salaires sont particulièrement importants pour des employés avec plusieurs d'années d'expérience, puisque la progression du salaire n'est pas effectuée. Quant au temps de travail dans les permanences, il pourrait aller jusqu'à 50 heures hebdomadaires. Les moyens d'actions sont cependant actuellement faibles, puisque ces établissements ne sont pas soumis à la CCT et qu'il n'y a pas de définition des usages. Dans ce contexte, la perspective d'une extension de la CCT à ces établissements paraît être l'objectif le plus approprié, du côté syndical, pour améliorer la situation.

3.4.2. Assistantes en médecine dentaire

Situation générale

Le secteur est au bénéfice d'une CCT conclue entre l'association des médecins-dentistes de Genève (AMDG) d'une part, et les syndicats SYNA et SIT d'autre part. Les éléments ci-dessous se basent sur une discussion avec un représentant syndical, aucun autre questionnaire ne nous ayant été remis.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit une à deux fois par année, principalement pour négocier les salaires.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'effectue pas de contrôles. Cependant, tout comme cela a par exemple été évoqué pour les cliniques privées, les syndicats mènent une activité de contrôle de leur propre initiative.

Détection (Q17-Q20)

Pas de contrôle par la CP.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

Pas de contrôle par la CP.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas n'est évoqué.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucun cas n'est évoqué.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Rien n'est évoqué au niveau de la CP.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Non pertinent. La CP n'a pas de moyen d'action.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Tout comme dans le secteur des cliniques privées, bien que les entreprises membres de l'association patronale semblent globalement respectueuses de la CCT, une part du marché échappe à cette dernière. Du côté syndical, il nous a été précisé que la CCT s'appliquait environ à la moitié du secteur. Les permanences et cliniques dentaires ne rentrent pas dans le champ d'application de la CCT, qui concerne plutôt les cabinets dentaires. Dans ces établissements en dehors du champ d'application de la CCT, des cas de salaires inférieurs à la CCT (notamment par le fait d'une non prise en compte du 13^{ème} salaire) sont notamment évoqués.

Dans ce contexte, les syndicats travaillent à obtenir l'extension. Une activité de détection et comptabilisation d'éventuels cas de sous enchère salariale va dans ce sens.

Le fait que certains établissements puissent travailler sans respecter les dispositions de la CCT pose par ailleurs la question de la concurrence déloyale par rapport aux cabinets respectueux de la CCT.

3.4.3. Garages

Situation générale

Le secteur est régi par deux CCT à Genève. Une CCT genevoise pour le personnel d'atelier et de station, entre l'union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) et UNIA et une autre CCT genevoise pour les vendeurs d'automobile entre l'union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) et la Fédération des agents indépendants et représentants (FAIR). Il y a une CP genevoise composée de 8 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Les salaires, et les autres usages sont définis par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'effectue pas de contrôles.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP n'a pas traité de plaintes.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP n'a pas infligé de sanctions.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Un des répondants mentionne une collaboration avec l'OCIRT, dans le cadre de l'extension de la CCT. Cette collaboration est en l'occurrence jugée plutôt satisfaisante.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Rien n'est mentionné.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

En définitive, l'engagement d'un contrôleur attitré est vu par un des répondants comme la manière d'améliorer le système actuel, qu'il juge insatisfaisant. L'autre répondant est plus optimiste quant à l'adaptation des moyens de la CP à sa mission.

3.4.4. Coiffeurs

Situation générale

La branche est au bénéfice d'une CCT nationale étendue. Cependant, la CCT a été dénoncée pour le 31.12.2005. Son application a tout d'abord été prolongée jusqu'à fin 2006 dans le but de trouver un accord. Aucun accord n'ayant pu être trouvé, l'office de conciliation pour les litiges collectifs a été saisi et n'a pas encore donné de réponse. Actuellement, il n'y a donc pas officiellement de CCT en vigueur, même s'il nous a été précisé que les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour recommander à tous les employeurs de continuer à appliquer les conditions de la CCT.

Une CP existe, mais uniquement au niveau national. Nous avons obtenu les réponses d'un des membres patronaux de cette dernière. Il s'avérait être le membre de la CP ayant la vision la plus précise de la situation genevoise.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP nationale se réunit tous les 6 mois environ. Elle effectue des contrôles (examen de la liste du personnel, des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales, des horaires de travail) et prononce des sanctions monétaires. Les salaires et les autres usages sont fixés par la CCT.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont majoritairement effectués par des inspecteurs mandatés (externes) au nombre de 6. Le membre de la CP sur lequel nous nous basons ici nous affirme également effectuer des contrôles. Les employeurs à contrôler sont identifiés sur la base du registre des entreprises. Différents éléments peuvent être contrôlés : salaires, conditions de travail, horaires de travail, temps de repos, vacances. Les contrôles sont financés par des cotisations aux entreprises.

Détection (Q17-Q20)

Les derniers contrôles effectués sur Genève datent de 2003. A cette occasion, 16 entreprises avaient été contrôlées. Les infractions constatées consistaient en des assurances sociales impayées et l'absence d'inscription au RC. Les infractions donnent lieu à un suivi, sous la forme d'un nouveau contrôle.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

L'efficacité des contrôles, de même que la capacité de la commission à détecter les infractions sont jugées plutôt bonne. Une augmentation de la fréquence des contrôles permettrait cependant d'augmenter l'efficacité de ces derniers.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas n'est mentionné.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP a été amenée à infliger des sanctions, sous la forme d'amendes pour une première infraction, et également des avertissements. Le taux de récidive semble difficile à établir et le répondant n'a pas connu de cas d'entreprise cherchant à se soustraire à une sanction. Dans l'hypothèse d'une telle situation, une dénonciation au tribunal administratif ou l'inscription sur une liste noire sont mentionnées comme les meilleurs moyens de faire appliquer les sanctions, mais ces mesures n'ont pas du être prise.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Aucune collaboration en particulier n'est mentionnée.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucune limite juridique n'est mentionnée et le répondant n'a pas connu d'entreprises cherchant à contourner un contrôle.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'avis est positif quant à la capacité des contrôles à permettre d'éviter la pression sur les salaires ou la concurrence déloyale entre entreprises.

3.4.5. Transports et déménagements

Situation générale

Le secteur est au bénéfice d'une CCT genevoise, signée entre l'Association genevoise des entreprises de transports (AGET), l'Association genevoise des entreprises de déménagements (AGED) et UNIA. Une CP est constituée, avec 6 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ une fois par an. Les salaires, de même que les autres usages sont fixés par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'effectue pas de contrôles.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Effcience des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucune plainte ne nous a été signalée.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucune sanction ne nous a été signalée.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP collabore avec l'OCIRT, notamment dans le cadre de discussions sur l'extension. Cette collaboration est jugée excellente par les répondants.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Un des répondants mentionne qu'éviter de s'inscrire dans les registres est une tactique pouvant être utilisée par les entreprises pour se soustraire aux contrôles. Dans le même ordre d'idée, le fait qu'il y ait beaucoup de petites entreprises, sans adresses, fonctionnant uniquement avec un natel peut rendre l'activité de contrôle difficile. Ces avis sont à considérer d'un point de vue général, puisque la CP n'effectue pas de contrôles.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

En définitive, les répondants ne considèrent pas que les moyens de la CP soient adaptés à sa mission. En effet, un des répondants précise que sur environ 100 entreprises exerçant sur Genève, seules 9 sont membres de l'AGED. Une grande part du marché échappe donc à toute possibilité de contrôle.

3.4.6. Techniciens pour dentistes

Situation générale

Le secteur des Laboratoires de prothèse dentaire de Suisse est au bénéfice d'une CCT nationale conclue entre l'Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse (ALPDS) et la Fédération suisse des techniciens dentistes (FSTD). Une CP est constituée au niveau national, et est composée de 8 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP nationale se réunit tous les 2 à 3 mois environ. Elle effectue des contrôles (examen de la liste du personnel, examen des fiches de salaire, examen des versements aux assurances sociales, examen des horaires de travail) et prend des sanctions monétaires.

Les salaires minimums et les autres usages sont définis par la CCT en vigueur. Il y a sous enchère dès que le salaire minimum n'est pas respecté.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Des contrôles sont effectués par la CP, par l'entremise de deux inspecteurs mandatés (externes). Deux modes de sélection des entreprises à contrôler sont en vigueur, sur la base des plaintes déposées auprès de la CP et par tirage au sort dans la base de données des entreprises (base de données interne à la CP).

Les salaires, les conditions et horaires de travail, le temps de repos et les vacances sont les éléments pouvant être contrôlés dans l'entreprise. Les contrôles sont financés par les amendes perçues, et par les cotisations (employeurs et employés) aux frais d'exécution.

Détection (Q17-Q20)

Bien que la CP effectue des contrôles, il n'est fait mention d'aucun contrôle effectué dans le canton de Genève au cours des 6 derniers mois. Des contrôles ont été effectués dans d'autres cantons, et deux types d'infractions y ont été constatés : absence de la fiche de salaire et non respect des horaires de travail.

Dans ces cas, un suivi est effectué : il est demandé à l'employeur de soumettre une preuve par écrit qu'il a bien remédié aux infractions.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

Les contrôles sont jugés très efficaces. En effet, la majorité des employeurs soumettent les preuves de modification à la CP. Dans la situation contraire, le cas est poursuivi. La capacité de la CP à détecter les infractions est jugée excellente. Malgré cette évaluation très positive, une augmentation de la fréquence des contrôles est quand même considérée comme un moyen possible pour améliorer l'efficacité des contrôles.

Plaintes (Q24-Q24a)

3 cas de plaintes traités par la CP sont mentionnés. Aucune suite particulière donnée à ces cas n'est évoquée. Il est cependant précisé plus haut que les contrôles s'effectuent en partie sur la base des plaintes déposées.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP a infligé des sanctions à des entreprises en infraction sous forme de demande de cotisations - CCT impayées (cotisations d'exécution de la CCT). La propension des entreprises à récidiver est difficile à évaluer pour les répondants. Par ailleurs, ils n'ont pas connu d'entreprises cherchant à se soustraire à une sanction. Cependant, ils considèrent que la mise aux poursuites³³, ou l'inscription sur une liste « noire » d'entreprise ne respectant pas la CCT sont les meilleurs moyens de faire appliquer les sanctions dans le cas d'une entreprise récalcitrante.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Les répondants ne mentionnent aucune collaboration avec une des instances de l'Etat de Genève. Les résultats des contrôles sont transmis aux parties signataires de la CCT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Un moyen utilisé pour chercher à contourner les contrôles est mentionné : éviter de s'inscrire dans les registres (des entreprises ou du commerce).

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Les répondants considèrent que les contrôles permettent d'éviter la pression sur les salaires, dans le cadre de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE, pour la raison que le salaire minimum est garanti par la CCT. De même, ils considèrent que les contrôles, en garantissant le respect des règles de la CCT, permettent d'éviter la concurrence déloyale entre les entreprises.

3.4.7. Librairie

Situation générale

Le secteur de la librairie est au bénéfice d'une CCT romande, conclue entre l'association suisse des diffuseurs, éditeurs et libraires (ASDEL) et comedia, le syndicat des médias.

³³ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CCT se réunit une fois par année. Les salaires et autres usages sont fixés par la CCT en vigueur. Une CP existe, mais ne fonctionne que dans le cadre de négociations de la CCT, et pas comme organe de contrôle.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Des contrôles peuvent théoriquement être effectués par des secrétaires syndicaux, sur la base des plaintes déposées. Mais aucun cas concret n'est mentionné plus loin dans le questionnaire.

Détection (Q17-Q20)

Aucun contrôle n'a été effectué dans le canton de Genève durant les 6 derniers mois.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

L'efficacité des contrôles ne peut pas être évaluée, puisque aucun n'est mentionné. La mise en place d'une procédure de contrôle est d'ailleurs évoquée comme le moyen d'améliorer l'efficacité du dispositif.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas de plainte à la CP n'est relevé.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP n'a pas non plus infligé de sanctions.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Aucune collaboration n'est évoquée.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucune mention.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

En définitive, les moyens d'intervention de la CP ne sont pas adaptés à sa mission de régulation du marché du travail, puisque la CP n'est pas active au niveau des contrôles.

3.4.8. Boulangerie-Pâtisserie-Confiserie

Situation générale

Il s'agit d'une CCT nationale, non étendue, avec un avenant genevois concernant la boulangerie et pâtisserie uniquement. L'avenant genevois est signé entre les artisans boulangers-pâtisseries du canton de Genève (ABPGE), SYNA et UNIA. Une CP est constituée au niveau genevois, avec 6 membres.

Il nous a été précisé que le secteur fonctionne plutôt avec la CCT cadre du commerce de détail dans la pratique. Les salaires sont définis selon ce qui est prévu dans la CCT cadre.

La CP fonctionne comme organe de négociations (notamment sur les salaires) mais pas comme organe de contrôle.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit une fois par année. Ses moyens d'intervention ne semblent pas être très étendus, et plutôt concerner des aspects très généraux. Un répondant parle notamment des « améliorations à apporter à la branche ».

Les salaires minimums sont fixés par la CCT en vigueur, de même que les autres usages.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Il n'y a pas de contrôles effectués dans le canton de Genève pour cette CCT par la CP. La possibilité de contrôles par les syndicats est évoquée.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent

Efficacité des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucune plainte déposée auprès de la CP n'est mentionnée.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucune sanction infligée par la CP.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Il n'est fait état de rien en particulier.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucune limite juridique en particulier n'est mentionnée. Deux répondants précisent qu'ils ne savent pas.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'avis est clairement négatif quant à l'adaptation des moyens d'intervention de la CP à sa mission de réglementation du marché du travail. En effet, il est précisé qu'il n'y a pas de contrôles effectués dans cette CCT, et que la CP est plutôt un lieu de négociations salariales. Il manquerait une réelle volonté politique selon un répondant et un autre précise que la « loi du silence » règne bien souvent chez les employés, qui veulent éviter les conflits avec leur patron.

3.4.9. Brasseries

Situation générale

Il s'agit d'une CCT nationale, conclue entre l'association des brasseries suisses (ABS) et UNIA. La CCT n'est pas étendue, et n'a pas d'avenant genevois, ni de commission paritaire genevoise. Une CP existe au niveau national.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

LA CP se réunit une fois par année. Elle n'effectue pas de contrôle dans le canton de Genève. Les moyens d'intervention de la CP sont notamment l'examen de fiches de salaire. Mis à part cela, la CP est active au niveau de la formation professionnelle, et au niveau de demandes de crédit.

La notion de sous enchère intervient dès que le salaire minimal n'est pas respecté.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont effectués par des commissions d'entreprises. Aucun contrôle dans le canton de Genève n'est mentionné.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiency des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas de plainte n'est mentionné.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucun cas n'est mentionné.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Aucune sanction n'a été infligée par la CP. Cependant, il est mentionné que le rappel à l'ordre est le meilleur moyen pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise concernée. Ce moyen d'action a déjà été utilisé par la CP et peut être considéré comme un avertissement.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Le répondant n'a pas connu de cas d'entreprises voulant contourner les contrôles, et ne mentionne pas de limites juridiques en particulier.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Selon l'avis enregistré, les contrôles permettent d'éviter la pression sur les salaires dans le cadre de l'ouverture aux marchés de l'UE. Ils permettent également d'éviter la concurrence déloyale entre les entreprises.

Le recours systématique à des salaires minimaux dans le cadre des CCT est mentionné comme étant une amélioration possible à apporter au système. Mais en définitive, les moyens d'intervention à disposition de la CP sont jugés adaptés au marché du travail.

3.4.10. Mécatronique UIG : Métallurgie d'usine

Situation générale

Il s'agit d'une CCT genevoise, conclue entre l'Union industrielle genevoise (UIG) et UNIA. Il existe également une CCT nationale de la mécatronique. Une CP est constituée pour Genève. Cette dernière se compose de 10 membres auxquels s'ajoute un secrétaire (qui n'a pas été consulté).

Il existe toute une série d'avenants genevois. Cette situation s'apparente donc à une CCT nationale, avec un avenant genevois.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ tout les 6 mois. Le moyen d'action principal de la CP est la négociation de salaires minimaux. Sont également mentionnés la problématique des emplois d'été et la relation avec l'OCIRT et la CRCT.

Les usages salariaux sont définis par la CCT. Plus précisément, la CCT prévoit un accord annuel sur les salaires. La sous enchère, et infraction à la CCT, intervient donc dès que ce dernier n'est pas respecté.

Quant aux autres usages ils sont fixés par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'a pas d'activité de contrôle. Un des répondants mentionne l'existence de contrôleurs salariés, mais cette information n'est pas validée par d'autres répondants. En outre, aucun répondant ne mentionne de contrôles effectués au cours des 3 ou 6 derniers mois.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q25)

Peu de cas mentionnés. Seuls 2 répondants mentionnent (chacun) un cas de plainte. En l'occurrence, ce cas a été transmis à l'OCIRT.

Sanctions (Q25-Q29)

L'activité en terme de sanctions infligées semble également faible. Un seul répondant mentionne un cas, dans lequel la CP aurait infligé un avertissement à une entreprise.

La question de la récidive, ou des moyens de faire appliquer les sanctions donne par conséquent lieu à très peu d'avis. Seul un des répondants juge que le meilleur moyen de faire appliquer les sanctions en cas de récidive est l'inscription sur une liste noire.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Trois répondants font état de contacts avec l'OCIRT. On mentionne notamment un cas en rapport avec les problématiques de santé et sécurité. Unanimement, la collaboration avec l'OCIRT est jugée plutôt satisfaisante. Un seul répondant mentionne un contact avec une autre instance : en l'occurrence la CRCT pour une question de rémunération.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Ces problématiques n'ont donné lieu à presque aucune prise de position.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Les améliorations à apporter au système sont de deux ordres : plus de contrôleurs et une meilleure transparence et coordination entre les différents acteurs, notamment étatiques.

En définitive, les avis sont globalement négatifs (3 non, 2 abstention) quant à l'adaptation des moyens de la CP pour assurer sa mission de régulation du marché du travail. C'est principalement son manque (absence) de contrôles qui est relevé. Un répondant mentionne même l'abolition de certains moyens de contrôles.

En conclusion, un répondant mentionne la nécessité d'avoir des formations plus en adéquation avec le marché du travail (plus ciblées).

3.4.11. Confiseurs-pâtisseries-glaciers

Situation générale

Il s'agit d'une CCT genevoise, conclue entre l'Association patronale des confiseurs-pâtisseries, chocolatiers, glaciers de Genève, UNIA, et l'Association suisse du personnel de la boulangerie, pâtisserie et confiserie (ASPBPC). La CP est constituée de 6 membres. Il est précisé par les répondants qu'il s'agit d'un petit secteur, qui ne concerne pas beaucoup de travailleurs/entreprises. L'activité de la CP est ainsi très restreinte.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Les réunions de la CP semblent épisodiques (1 fois par année). Les salaires et autres usages sont fixés par la CCT. Il n'est pas fait mention d'usages provenant d'une autre source.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP ne fait pas de contrôles.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q25)

La CP n'a pas eu à traiter de plainte depuis que les répondants sont en fonction.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP n'a pas infligé de sanctions.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Il n'est fait état d'aucune collaboration en particulier.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Non pertinent

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Les questions Q35 et Q36 ne sont pas pertinentes. Un avis négatif est tout de même récolté quant à l'adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation, justifié par le manque de volonté et de moyens pour un petit secteur.

3.5. SECTEUR OU LA CP N'EST PAS CONSTITUEE EN TANT QUE TELLE

3.5.1. Banquiers privés

Il s'agit d'une CCT genevoise, entre l'association patronale des banquiers privés genevois, l'association des employés des banquiers privés genevois et l'association des fondés de pouvoir et cadres supérieurs des banquiers privés genevois. Il n'existe pas de CP en tant que telle. Il y a des rencontres entre les associations pour discuter de la CCT. Les associations peuvent intervenir sur plainte d'un des membres, mais aucun conflit grave n'a du être traité pour l'instant.

3.5.2. Publicité

Une CCT genevoise existe dans ce secteur, entre l'association genevoise des maisons de publicité (AGMP), UNIA, SEC et SIT. Dans les faits, la CCT ne concerne que très peu de salariés (2 entreprises soumises, soit environ 60 salariés). Elle a été négociée pour la dernière fois en 1993 et a été dénoncée par les employeurs fin 2006. La CP n'a pas d'activité.

3.5.3. Habillement

Le secteur a une CCT nationale, entre l'association suisse du textile et de l'habillement, SYNA et UNIA. Il n'y a pas de CP constituée, et l'OCIRT précise qu'il n'y a pas de membres à Genève.

3.5.4. Horlogerie

L'horlogerie est au bénéfice d'une CCT nationale, entre la convention patronale de l'industrie horlogère suisse et UNIA, avec avenant genevois. Il n'existe pas de commission paritaire, que ce soit au niveau cantonal ou national, donc pas de contrôles systématiques ni de sanctions. Les éventuels problèmes (notamment lorsqu'il y a plainte valable) se règlent par des négociations entre les représentants des signataires et si nécessaire, l'entreprise concernée. Un médiateur peut éventuellement intervenir si le problème ne trouve pas de solution, puis en définitive le problème peut être porté devant le tribunal arbitral. Les modalités de résolution des conflits sont mentionnées dans la CCT. Les salaires minimums à l'embauche sont fixés par négociation au plan local, et les autres usages sont fixés par la CCT.

3.5.5. Pharmacie

Le secteur de la pharmacie est au bénéfice d'une CCT entre l'association des pharmacies du canton de Genève (AP), UNIA, SIT, SEC pour la partie personnel de vente, exploitation, bureau et entre l'AP et association des préparateurs en pharmacie pour la partie préparateurs en pharmacie. Il n'y a pas de CP constituée depuis en tout cas 10 ans (personne de nommé) en tant que tel, bien que des rencontres entre partenaires sociaux aient lieu.

Des séances entre partenaires sociaux ont lieu plusieurs fois par année, pour des questions de négociation des textes de la CCT, mais pas pour régler des litiges. En ce sens, la CP n'utilise pas de moyens d'intervention en particulier.

Les salaires sont fixés par la CCT en vigueur, il en va de même pour les autres usages.

Des contrôles sont effectués par les syndicats, auprès de leurs membres. Mais cette procédure ne saurait être considérée comme un contrôle paritaire. Ces contrôles peuvent porter sur les salaires, permis, horaires et conditions de travail, temps de repos ou encore dispositions concernant les vacances. Les autres questions ne sont pas pertinentes.

3.5.6. Quincailliers et commerce de métaux

Le secteur a une CCT genevoise, entre l'association des quincailliers suisses, section de Genève et UNIA. Une CP n'est pas constituée en tant que telle. Depuis en tout cas 16 ans, il n'y a pas eu de réunion.

Les usages, notamment salariaux sont définis par la CCT en vigueur, mais également par la connaissance des pratiques habituelles du secteur. Les autres questions ne sont pas pertinentes.

3.5.7. Comédiens professionnels des théâtres romands

Il s'agit d'une CCT romande, conclue entre l'Union des Théâtres Romands (UTR) et le syndicat des services publics (SSP/VPOD). Il est précisé que la CCT est en cours de révision. La CP n'est pas formellement constituée. Elle ne s'est en tout cas jamais réunie. Dans la pratique, les éventuels problèmes se règlent par des rencontres entre les deux représentants des associations signataires, ce qui ne peut pas être considéré comme une CP, telle que prévue par la CCT, à savoir 6 membres se réunissant chaque mois.

Il est précisé que quelques cas de petits conflits, réglés sur un mode bilatéral, entre les deux secrétaires généraux des instances concernées ont été traités. Aucun moyen d'action n'est mentionné. Les minimums salariaux, de même que les usages sont fixés par la CCT en vigueur. Les autres questions ne sont pas pertinentes.

3.5.8. Journalistes RP

Fin 2005, la CCT a été dénoncée par les éditeurs. Après négociation entre Presse Suisse et Impressum, une nouvelle CCT est entrée en vigueur début 2007. La CP ne fonctionne que « ad hoc » et ne s'est plus réunie depuis 10 ans (dernière réunion en 1997). Elle ne prévoit pas non plus d'inspecteurs.

La CCT en vigueur fixe les salaires minimums, de même que les autres usages.

En principe, les entreprises à contrôler sont identifiées sur la base des plaintes. Cependant, aucun contrôle n'a été effectué à ce jour. Les autres questions se révèlent non pertinentes.

Trois remarques sont données en guise de conclusion :

- La CP ne réglemente pas le marché du travail
- La CCT est interprétée de manière paritaire
- L'Etat de GE est jugé trop intrusif en matière de relations de travail.

3.5.9. Entretien des textiles

Il existe CCT genevoise de l'entretien des textiles, conclue entre l'Association genevoise des entreprises d'entretien des textiles (AGETEX) et le Syndicat de l'industrie et du bâtiment (SIB). Cette CCT ne prévoit pas de commission paritaire.

3.5.10. Cinémas

Le secteur a une CCT genevoise, pour le personnel d'exploitation, signée entre le groupement des cinémas genevois et UNIA, pour laquelle il n'y a pas de CP.

3.5.11. Architectes

Il existe une CCT genevoise, entre l'association genevoise d'architectes (AGA), UNIA et SYNA, pour laquelle il n'y a pas de CP.

3.6. SECTEURS FORTEMENT REGLEMENTES PAR L'ETAT

3.6.1. Education et réinsertion

Situation générale

Il y a une CCT genevoise dans le secteur, entre l'Association genevoise des organismes d'éducation et de réinsertion (AGOER), SIT et SSP/VPOD. La CP, qui a pour fonction d'interpréter la CCT et de régler d'éventuels litiges, est constituée de 10 membres.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ une fois par année (un peu plus ou moins selon les avis). L'avis quant à ses moyens d'intervention n'est pas unanime, mais la possibilité d'effectuer des contrôles est mentionnée par plusieurs (notamment examen de la liste du personnel, des fiches de salaire ou des horaires de travail). Comme nous le verrons, il semble qu'il s'agisse de contrôles syndicaux plutôt que de contrôles paritaires à proprement parler. Plus généralement, la gestion des conflits autour de la CCT lui revient également.

Les salaires sont fixés par la CCT en vigueur, en référence au barème de l'Etat de Genève. La CCT fixe également les autres usages.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP en elle-même ne fait pas de contrôles, selon la majorité des répondants. L'existence de contrôles est mentionnée, mais ils sont peu nombreux (1 au cours des 6 derniers mois), et sont vraisemblablement plus à considérer comme des « contrôles syndicaux » intervenant suite à une plainte d'un employé, qu'à des contrôles paritaires. Dans ce cas précis, tous les éléments de la CCT ont pu être contrôlés, et des infractions ont été détectées : salaire inférieur à celui prévu par la CCT, non respect des horaires de travail, non respect des vacances et non respect des dispositions concernant les heures supplémentaires. Toujours en référence à ce témoignage en particulier, l'efficacité et la capacité de détection des contrôles est jugée plutôt bonne, même si la personne juge qu'une augmentation des amendes ou de la fréquence des contrôles augmenterait l'efficacité de ces derniers. Il faut bien garder à l'esprit que ces informations concernant la pratique de contrôles sont issues d'un témoignage en particulier, et ne sont pas confirmées. Il se peut que ce cas relève plus d'un contrôle syndical que paritaire à proprement parler.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent sauf cas ci-dessus (pas de contrôles paritaires).

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent sauf cas ci-dessus.

Plaintes (Q24-Q24a)

Seul un témoignage fait état de cas de plaintes traitées par la CP. Les suites ont été une transmission à l'OCIRT, et un contrôle de l'entreprise (vraisemblablement le cas décrit plus haut).

Sanctions (Q25-Q29)

Là encore, seul un témoignage fait état de l'existence de sanctions infligées par la CP, en l'occurrence deux cas où une rectification et des paiements rétroactifs sur le salaire ont été exigés.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Deux répondants font état d'une collaboration, jugée plutôt satisfaisante, avec l'OCIRT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Rien n'est mentionné.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Pour le seul témoignage faisant état de contrôles effectués, ces derniers permettent d'éviter la pression sur les salaires et la concurrence déloyale.

Trois réponses soulignent une adaptation des moyens de la CP à sa mission. Une remarque fait état des difficultés que peut avoir la CP à trancher ou sanctionner lors de litiges trop lourds, du fait de divisions entre employés et employeurs (et même parmi les employeurs eux-mêmes).

3.6.2. Etablissements médico-sociaux pour personnes âgées

Situation générale

Le secteur est au bénéfice d'une CCT genevoise, entre la Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (Fegems, l'employeur) et les syndicats SYNA, SIT, UNIA et ASI (Association suisse des infirmiers). Une commission paritaire de 10 membres est constituée, sous le titre de « commission de négociation de la CCT des EMS ».

Le fonctionnement du secteur est particulier en terme de régulation par l'Etat. Une loi définit les conditions d'obtention de subventions pour les établissements (LEMS). Une condition est d'être membre de la Fegems. Ainsi, même sans extension, la CCT s'applique à quasiment la totalité du secteur (à l'exception de quelques établissements privés proposant des soins proches d'un EMS). Par ailleurs, les salaires sont fixés selon les grilles de l'Etat.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit environ tous les 6 mois (pas d'avis unanime cependant). Les moyens d'intervention de la CP semblent assez limités. Un des répondants mentionne l'existence de contrôles, mais cela n'est pas confirmé par les autres répondants.

Les salaires sont fixés par la CCT, sous la forme de la grille de l'Etat de Genève. L'infraction intervient donc dès que cette dernière n'est pas observée. Une manière indirecte de faire de la sous enchère est mentionnée, en ne tenant pas compte de l'ancienneté pour déterminer le salaire.

Les autres usages sont également définis par la CCT en vigueur.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Seul un des répondants mentionne l'existence de contrôles effectués par des membres de la CP, et dans lesquels tous les aspects de la CCT peuvent être vérifiés. Mais il ne s'agirait que de deux contrôles au cours des 6 derniers mois, sans infractions relevées. Aucun autre répondant ne mentionne de contrôles effectués par la CP, ce qui laisse à penser que le cas décrit relève plutôt d'un contrôle syndical.

En revanche, un autre répondant mentionne que des contrôles peuvent être effectués par des organes de l'Etat de Genève (l'OCPA jusqu'en 2005, l'ICF et le DGS) et peuvent concerner les salaires, conditions de travail et la gestion financière et comptable de l'entreprise.

L'activité de contrôle de la CP elle-même se révèle donc très mineure, voire même nulle pour la majorité des répondants.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent du point de vue de la CP.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent du point de vue de la CP.

Plaintes (Q24-Q24a)

La CP a traité des plaintes au cours des dernières années. Leur nombre varie entre 10 et 50 selon l'ancienneté du membre de la CP. Dans tous les cas (mis à part un répondant mentionnant deux cas ayant donné lieu à des contrôles), les cas se sont réglés entre l'employeur et l'employé.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucun des cas cités plus haut n'a donné lieu à une sanction infligée par la CP.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

4 répondants mentionnent des contacts avec la CRCT (recours) et deux autres avec l'OCIRT. La collaboration avec l'OCIRT est jugée plutôt satisfaisante.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Un seul répondant mentionne deux limites juridiques à l'activité de la CP : une CP ne peut pas solliciter l'office des poursuites³⁴, et une CP genevoise ne peut pas donner d'amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Peu d'éléments sont mentionnés ici. Deux avis font état d'une adaptation des moyens de la CP quant à sa mission de régulation du marché du travail. Un avis est cependant plus critique, relevant que la CP manque de moyens et constatant

³⁴ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

une mainmise de l'Etat exercée sur le secteur, alors que ce dernier n'est pas le seul pourvoyeur de fonds.

3.6.3. Aide et soins à domicile

Situation générale

Il s'agit d'une CCT genevoise conclue entre la fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD), le syndicat des services publics (SSP-VPOD) et le syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT). La CP est actuellement composée de 15 membres (9 représentants employés et 6 représentants employeurs), ce qui est légèrement différent de ce qui est prévu dans la CCT (6 employés et 6 employeurs).

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La commission paritaire se réunit tous les 2 à 3 mois. L'examen des horaires de travail (jours de repos, vacances, jours fériés) est mentionné comme le moyen d'intervention privilégié de la CP. Sont également mentionnés l'examen des effectifs (problématique de l'absentéisme) et l'examen des versements aux assurances sociales. Comme nous le verrons plus bas, ce type de contrôle consiste plutôt en des vérifications des syndicats auprès de leurs membres qu'en des contrôles de la CP à proprement parler.

Les salaires minimaux sont fixés selon la CCT, qui reprend les grilles de salaire de l'Etat de Genève. En ce sens, la notion de sous enchère abusive et répétée n'est pas pertinente. Les autres usages professionnels sont eux aussi définis par la CCT en vigueur.

Déroutement des contrôles (Q12-Q16)

Aucun des répondants ne mentionne l'existence de contrôles dans le cadre de la CP, ce qui contredit les avis enregistrés concernant les moyens d'intervention de la CP. La possibilité de cas individuels remontant jusqu'à la CP par les secrétaires syndicaux est cependant évoquée, qui pourraient concerner l'ensemble des dispositions de la CCT. Mais une vue globale des réponses données nous laisse à penser que l'activité de la CP en matière de contrôles est inexistante. En clair, seuls deux répondants mentionnent des éléments concrets ayant été contrôlés, mais aucun ne mentionne des contrôles effectués au cours des 3 ou 6 derniers mois. Comme cela a déjà été envisagé dans d'autres secteurs, il se peut que des contrôles soient effectués par les syndicats auprès de leurs membres, sans qu'il ne s'agisse de contrôles paritaires à proprement parler.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiency des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

La plupart des répondants ne mentionnent aucun cas de plainte ayant été traitée par la CP. Seuls deux répondants évoquent cette possibilité, en opérant une distinction entre des plaintes individuelles amenant un traitement individuel, et des plaintes émanant d'un groupe professionnel amenant une séance spécifique (ex donné : disparition de fonctions et reclassement dans l'institution).

Sanctions (Q25-Q29)

Aucune sanction n'a été infligée par la CP.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Trois des répondants évoquent une collaboration, jugée plutôt satisfaisante, avec l'OCIRT. Ces contacts concernent des demandes de renseignement. Une autre instance mentionnée est le service d'évaluation des fonctions (SEF), qui est consulté en rapport aux fonctions/nouvelles fonctions dans la profession.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Un seul élément est mentionné ; la CP ne peut pas solliciter l'office des poursuites³⁵ et une CP genevoise ne peut pas donner d'amende à une entreprise domiciliée hors du canton.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Il est précisé en conclusion que le rôle de la CP se limite dans ce secteur à la négociation entre partenaires sociaux (entre employés et employeurs de la FSASD), sur les conditions de travail et les changements à entreprendre, de même qu'à l'orientation générale et la mission de l'institution en tant que telle. Par ailleurs, de multiples professions du social et de la santé sont regroupées sous cette CCT.

3.6.4. Petite enfance

Situation générale

Le secteur est couvert par la convention collective de travail du personnel des institutions de la petite enfance. Il s'agit d'une CCT genevoise entre la délégation à la petite enfance de la ville de Genève et les syndicats SIT et SSP/VPOD. Une commission paritaire de 6 membres (mais 8 prévus selon la CCT) est constituée. Précisons encore qu'il s'agit d'un secteur subventionné, ce qui implique des mécanismes particuliers de régulation (règlement relatif aux conditions de subventionnement des institutions pour la petite enfance, grilles de salaire,...)

³⁵ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15..

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Les réunions de la CP ne sont pas fréquentes et se déroulent moins d'une fois par année. Un des répondants précise que cela se fait selon les demandes spécifiques. Les salaires minimums et les autres usages sont définis par la CCT en vigueur. Plus précisément, les salaires s'appliquent selon une grille.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Des contrôles peuvent être effectués sur la base des plaintes déposées. Cependant, aucun cas concret de contrôles effectués à Genève n'est évoqué.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

Peu de cas de plaintes sont évoqués par les répondants (un répondant en mentionne un et un autre « quelques uns »). Ces derniers n'ont pas donné lieu à une suite en particulier, si ce n'est à l'« application de la décision de la CP », sans autre précision.

Sanctions (Q25-Q29)

La CP n'a pas infligé de sanctions.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

La CP a des contacts avec l'OCIRT, lors de la mise à jour de la CCT et de la grille des salaires. Une collaboration existe également avec la délégation à la petite enfance, pour des questions de subventionnement des institutions (en l'occurrence : des divergences sur ce point).

La collaboration avec l'OCIRT est jugée plutôt satisfaisante par le répondant l'ayant mentionnée.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Rien de précis n'a été mentionné en ce qui concerne ces questions.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

En définitive, les moyens d'intervention de la CP sont considérés comme étant adaptés à sa mission de régulation du marché du travail. Mais il est précisé que la CP n'a été que peu sollicitée depuis sa création en 1992. Par ailleurs, un des répondants souligne que les employés en litige avec leur employeur s'adressent plutôt aux syndicats, et n'ont que très peu recours à la CP.

3.6.5. Institution de la petite enfance de la ville de Lancy

Situation générale

Il existe une CCT genevoise entre les Institutions de la petite enfance de la Ville de Lancy (l'employeur) et l'association des cadres des institutions de la petite enfance genevoise (ACIPEG), l'association genevoise des éducatrices et éducateurs du jeune enfant (AGEJE), SIT, SSP/VPOD (les associations de travailleurs). La CP est constituée de 8 membres. Notons que la CCT est toute récente (1^{er} juin 2006). On peut donc considérer que certaines procédures sont encore en train de se mettre en place.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit fréquemment, tous les 2 mois. Il est précisé dans un questionnaire que, en raison de la récente signature de cette CCT et de la nécessité de régler les dispositions transitoires, cette dernière se réunit même tous les 6 semaines en ce moment.

La plupart des répondants ne mentionnent pas de moyens d'intervention en particulier : la CCT étant tout récente, les pratiques se mettent en place, et les membres sont également récents. Un répondant mentionne tout de même l'examen de la liste du personnel, l'examen des versements aux assurances sociales ou l'examen des horaires de travail comme des moyens d'intervention. Mais comme il est précisé plus bas, cette pratique ne peut pas réellement être considérée comme un contrôle paritaire.

Les usages salariaux sont définis par la CCT. Il est précisé que la CCT s'est fondée sur une grille de salaire de base en usage à Genève, indexée selon un taux adopté par la ville de Lancy. Il n'y a pas eu de cas permettant de définir la notion d'abus, les entreprises étant tenues de respecter la grille de salaires.

Les autres usages sont définis également par la CCT. Deux autres sources d'usage sont mentionnées par un des répondants : SSJ (Service de santé de la jeunesse) et PDJ (Service de protection de la jeunesse).

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP n'a pas effectué de contrôles à ce jour. Un répondant précise tout de même que des renseignements ont été pris auprès des employés pour s'assurer de la bonne mise en place des éléments de la CCT. L'ensemble des dispositions de la CCT peuvent avoir été vérifiées à cette occasion, et les entreprises identifiées selon la liste des signataires CCT. Cependant, cette pratique ne peut pas être considérée comme un véritable contrôle paritaire, plus comme une « prise de température » en phase de mise en place de la CCT, de la part des partenaires syndicaux.

Par ailleurs, un répondant mentionne l'existence de contrôles effectués par SSJ et PDJ, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiences des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q25)

Aucune plainte n'a été traitée.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucune sanction n'a été infligée.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Il n'y a pas eu de contact avec des instances étatiques particulières. A une exception près : un contact avec l'OCIRT lors du dépôt officiel de la CCT et de la mise à jour du site de l'OCIRT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

En raison de l'activité récente (donc limitée) de la CP, aucun cas concret n'est mentionné.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Les questions ne sont pas pertinentes en ce qui concerne l'impact des contrôles. Les répondants relèvent que, pour l'instant tout au moins, les moyens de la CP sont adaptés à sa mission de réglementation.

3.6.6. Animateurs

Situation générale

Il s'agit d'une CCT genevoise, entre l'employeur pouvant être Etat, communes ou associations, regroupé sous la fondation genevoise pour l'animation socio-culturelle (FASE) et les syndicats SIT et SSP/VPOD.

Il s'agit d'une situation particulière, en ce sens qu'il n'y a qu'un employeur (ou plutôt : toutes les institutions en font partie) dans le secteur à Genève : FASE. Les institutions reçoivent des subventions de l'Etat. Les mécanismes salariaux et les horaires sont calqués sur ce qui est appliqué à l'Etat. En ce sens, il est précisé que la CCT est respectée presque systématiquement.

Une CP est constituée, qui comprend 12 membres. Cette dernière semble essentiellement fonctionner sur plainte ou saisie.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP se réunit selon les besoins (selon les questions à traiter), donc à rythme variable. Il semblerait que cela représente des réunions environ tous les 3 mois.

Les moyens d'intervention à disposition de la CP semblent être avant tout l'examen des fiches de salaire et l'examen des horaires de travail. Sont également mentionnés l'examen de la liste du personnel et du versement aux assurances sociales. Il faut bien garder à l'esprit que ces informations concernant la pratique de contrôles sont issues d'un témoignage en particulier, et ne sont pas confirmées. Il se peut que ce cas relève plus d'un contrôle syndical que paritaire à proprement parler.

Les salaires sont fixés par la CCT. En clair, il s'agit d'une grille, fixant tous les salaires en fonction de l'ancienneté. La notion de sous enchère abusive et répétée ne fait pas vraiment sens, puisque tous les salaires sont fixés par la CCT. Les autres usages sont également fixés par la CCT.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles de la CP semblent minimes voire inexistants. Sur 4 répondants, 1 seul mentionne un cas de contrôle d'entreprise, qui aurait eu lieu dans les 3 derniers mois, sans qu'une infraction n'ait été constatée. Quant à l'objet des ces (ce) contrôles, il peut théoriquement être large :

- salaires
- conditions de travail
- horaires de travail
- temps de repos
- vacances
- autre : indemnités spéciales ou de fonction
- autre : formations

Quant au choix des entreprises (de l'entreprise en l'occurrence) à contrôler, il est mentionné qu'une seule est concernée : la FASE .

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiency des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q25)

Tous les répondants ont eu connaissance de plaintes traitées par la CP depuis leur entrée en fonction (entre 1 et 10 selon ancienneté). Ces dernières ont donné lieu à une décision de la CP sans plus de précisions, qui semble donc avoir été en mesure de régler le cas sans devoir prendre d'autres mesures. Il est précisé ailleurs que les plaintes débouchent sur une rectification des pratiques (salariales) par l'employeur. C'est là la principale activité de la CP : Une plainte donne lieu à une prise de position de la CP, puis à une rectification de la part de l'employeur.

Sanctions (Q25-Q29)

Aucun répondant ne mentionne un cas de sanction ayant été infligé par la CP. Le règlement d'application de la commission paritaire ne prévoit d'ailleurs pas cette possibilité. Les autres questions y relative sont donc sans fondement.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Un seul des répondants mentionne une collaboration ou des contacts avec certains organes de l'Etat de Genève, en l'occurrence l'OCIRT et la CRCT.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Un des répondants mentionne qu'une des limites à l'activité de la CP est que cette dernière n'a pas la capacité d'infliger des sanctions.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

L'impact de l'activité de la CP sur les questions de pression sur les salaires et de concurrence déloyale ne semble pas réellement pertinente sur ce secteur qui ne connaît, en définitive, qu'un employeur sur Genève. En outre, comme nous l'avons vu, il n'y a pas réellement d'activité de contrôle de la part de la CP. En définitive, il ne semble pas y avoir de décalage entre les moyens de la CP et sa mission de réglementation du marché du travail.

3.6.7. Ramoneurs

Situation générale

Le secteur des ramoneurs est au bénéfice d'une CCT genevoise entre l'Association des maîtres ramoneurs du canton de Genève et UNIA. Une CP de six membres est constituée.

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

En temps normal, la CP se réunit une fois par année (même moins selon un des répondants). Les réunions peuvent être plus rapprochées lorsqu'un renouvellement de la CCT est en discussion, à savoir tous les 2 à 3 mois. Le secteur est par ailleurs également réglementé par une loi³⁶. Selon cette loi, cette activité est soumise à l'octroi d'une concession par l'Etat. Ce fonctionnement particulier relativise quelque peu l'importance de la CP dans ce secteur, puisqu'il s'agit d'une activité fortement réglementée par l'Etat.

Il n'est fait mention d'aucun contrôle effectué par la CP. L'activité de la CP semble être très limitée.

Les salaires, de même que les autres usages sont définis par la CCT en vigueur. Il y a donc sous enchère dès que le salaire minimum n'est pas respecté.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

³⁶ Loi sur le ramonage et les contrôles spécifiques des émanations de fumées

Non pertinent, aucun contrôle effectué.

Détection (Q17-Q20)

Non pertinent.

Efficiency des contrôles (Q21-Q23)

Non pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

Selon l'expérience des membres interrogés, aucune plainte n'a été traitée par la CP.

Sanctions (Q25-Q29)

Selon l'expérience des membres interrogés, aucune sanction n'a été infligée par la CP.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Un seul des répondants mentionne une modalité de collaboration avec une des instances de l'Etat de Genève, à savoir l'OCIRT, lors de la communication des textes conventionnels. Dans ce cas précis, la collaboration est jugée plutôt satisfaisante.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Aucun cas en particulier n'est mentionné.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Un des répondants rappelle que tous les employeurs concernés par la CCT sont titulaires d'une concession de l'Etat, qui réglemente les activités dans ce secteur, ce qui fait que le marché du travail fonctionne selon des règles bien précises et spécifiques. Dans ce contexte, il est précisé que les moyens d'intervention de la CP sont adaptés à sa mission de régulation.

3.7. AUTRES SECTEURS

Dans ce dernier chapitre, nous avons choisi de regrouper les secteurs ne rentrant pas dans l'une des catégories prédéfinies.

3.7.1. Carrosserie

Situation générale

Le secteur est au bénéfice d'une CCT nationale étendue (excepté aux cantons de VD, VS, NE, JU et FR), avec un avenant genevois. Une CP de 6 membres est constituée pour le canton de Genève. Notons qu'il est un peu tôt pour évaluer le travail de la CP, puisque la procédure de contrôle se met en place depuis 2007. Ce point particulier justifie la décision de traiter ce secteur dans ce sous-chapitre « autres secteurs ».

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

La CP effectue des contrôles (examen de la liste du personnel, des fiches de salaire, des versements aux assurances sociales, des horaires de travail). Elle prend également des sanctions, administratives et monétaires. Les usages professionnels sont définis par la CCT, y compris les salaires. Il y a infraction dès que le minimum prévu n'est pas respecté.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

Les contrôles sont désormais effectués par un inspecteur salarié, mais cette procédure n'existe que depuis janvier 2007. Il est ainsi encore tôt pour pouvoir l'évaluer. Les contrôles peuvent être effectués sur la base des plaintes déposées ou de listes d'entreprises (REG, pages jaunes et base de données spécifique). L'ensemble des dispositions de la CCT peuvent être contrôlées dans l'entreprise. Les contrôles sont financés par un fonds paritaire, et les amendes perçues (selon un des répondants, pour ce dernier point).

Détection (Q17-Q20)

Comme précisé plus haut, la procédure de contrôle est mise en place depuis début 2007, il est ainsi un peu tôt pour pouvoir l'évaluer et peu de réponses ont été récoltées. La pratique d'un suivi, sous forme d'une visite à l'entreprise, suite à la découverte d'infractions, est tout de même évoquée.

Effizienz des contrôles (Q21-Q23)

Il est trop tôt pour évaluer ce point.

Plaintes (Q24-Q24a)

Aucun cas de plainte traitée par la CP n'est mentionné.

Sanctions (Q25-Q29)

Seul un des répondants mentionne des cas d'amendes (première infraction et récidive), ainsi que l'exigence de cotisations sociales impayées, ayant été infligées par la CP.

La mise aux poursuites³⁷, la dénonciation au tribunal administratif et l'inscription sur une liste noire sont considérées comme les meilleurs moyens de faire appliquer une sanction en cas de réticence de l'entreprise concernée. La CP n'a pas eu à recourir à ces mesures.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Une collaboration avec l'OCIRT est instituée. Un des répondants mentionne également des contacts avec la CMA, le CSME, la CRCT, de même qu'avec la CP nationale de la carrosserie. La collaboration avec l'OCIRT est jugée plutôt satisfaisante ou excellente.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Différentes limites juridiques sont évoquées, la principale étant qu'une CP ne peut pas donner d'amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton. Dans le même ordre d'idée, les difficultés à encaisser les amendes perçues sont mentionnées.

Le fait de faire disparaître les employés, ou de contracter avec un sous-traitant sont évoqués comme moyens pouvant être utilisés afin de contourner les contrôles.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

De l'avis général, les contrôles permettent d'éviter la pression sur les salaires et la concurrence déloyale, dans le cadre de l'ouverture des marchés. L'avis sur l'adaptation des moyens d'intervention de la CP à sa mission de réglementation du marché du travail est partagé. Un des répondants souhaiterait que la CP dispose de plus de moyens pour encaisser les amendes et la contribution au fonds paritaire. Pour ce dernier, plus de moyens financiers seraient également nécessaires (d'autant que la CP, ne traitant pas des travailleurs détachés, ne peut recourir au financement fédéral). Précisons encore une fois que ce qui précède doit tenir compte du fait que la procédure de contrôle est en train de se mettre en place.

3.7.2. Géomètres

Il n'y a pas une CCT en tant que telle, mais une convention sur les conditions d'emploi. Aucune autre information ne nous été fournie.

³⁷ A ce sujet, voir la note de bas de page no 11, en page 15.

3.7.3. Deux roues

Situation générale

CCT genevoise, conclue entre l'association genevoise des professionnels du 2 roues (AGP2R) et UNIA. Elle a été étendue (2004), puis dénoncée le 31.12.2005. La nouvelle CCT (étendue) est entrée en vigueur dès le 01.11.2006. Il est donc tôt pour réellement évaluer son fonctionnement. Ce point particulier justifie la décision de traiter ce secteur dans ce sous-chapitre « autres secteurs ».

Questionnaire

Fonctionnement général de la CP (Q7- Q11)

Il est prévu que la nouvelle CP se réunisse tous les 6 mois (selon la CCT). Les salaires et usages professionnels sont définis par la CCT.

Déroulement des contrôles (Q12-Q16)

La CP nouvellement formée n'a pas encore entrepris de démarches de contrôles, au moment de la prise de données de l'enquête. Des cas de travailleurs au noir et de non paiement du treizième salaire sont mentionnés, mais il s'agit de cas antérieurs à la nouvelle CCT. Quoiqu'il en soit, l'engagement d'un contrôleur paritaire est mentionné par un des répondants comme une mesure pour assurer une plus grande efficacité des contrôles.

Détection (Q17-Q20)

Pas encore pertinent.

Efficience des contrôles (Q21-Q23)

Pas encore pertinent.

Plaintes (Q24-Q24a)

Une dizaine de cas de plaintes sont mentionnés. Mais il s'agit de cas antérieurs à la nouvelle CCT. Les suites données ont consisté en des transmissions à l'OCIRT ou à l'OME.

Sanctions (Q25-Q29)

Pas encore pertinent.

Collaboration avec d'autres organes de l'Etat de Genève (Q30- Q32)

Pas encore pertinent.

Entraves et limites à l'intervention (Q33-Q34)

Pas encore pertinent.

Impact de l'activité de la CP sur la régulation du marché du travail et adaptation des moyens de la CP à sa mission de réglementation (Q35-Q38)

Pas encore pertinent.

3.7.4. Travail temporaire

Dans la pratique, les entreprises de travail temporaire doivent appliquer toutes les CCT étendues en vigueur, dans les secteurs où elles placent du personnel. C'est en effet l'entreprise de placement temporaire, et non l'entreprise qui accueille le travailleur, qui a la responsabilité de l'application des CCT étendue en vigueur. Par ailleurs, une CCT du travail temporaire existe au niveau national, entre l'union suisse des services de l'emploi (Swiss Staffing) et la SEC. Cette CCT ne concerne que le personnel administratif, de bureau, technico-commercial, ou vente interne ou externe, et s'applique dans les situations où aucune autre CCT étendue n'est prévue. Le contenu de la CCT du travail temporaire est par ailleurs réduit et ne prévoit, par exemple, rien concernant les salaires. Il n'y a pas de CP constituée, mais des réunions entre les deux représentants des signataires peuvent se produire si des questions particulières se posent. En revanche, les entreprises de travail temporaire peuvent être contrôlées par les CP des secteurs où elles placent des travailleurs, lorsque des CCT étendues existent.

3.7.5. Industrie suisse des produits en béton

Une CCT nationale existe dans ce secteur, signée entre l'association pour les produits suisses en béton (SWISSBETON), l'union des fabricants des produits en béton de Suisse romande (UFPB), UNIA et SYNA. Il n'y a pas de CP constituée au niveau genevois, et les contrôles sont effectués sur Genève par la CPGO.

3.7.6. Echafaudeurs

Il s'agit d'une CCT nationale entre la société des entrepreneurs suisses en échafaudages, UNIA et SYNA. Il n'y a pas de commission paritaire genevoise ni de contrôles spécifiques « échafaudeurs » dans le canton de Genève. Dans la pratique, c'est la CPGO qui réalise les contrôles concernant la CCT échafaudeurs, également dans le cadre des mesures d'accompagnement.

3.7.7. Imprimerie

Il existe une CCT nationale pour l'imprimerie VISCOM (Arts graphiques), signée entre l'association suisse pour la communication visuelle (VISCOM), UNIA et SYNA. Il n'existe pas de CP au niveau cantonal. Des réunions entre partenaires peuvent avoir lieu, selon les problèmes particuliers à régler. Le cas est ensuite discuté avec l'entreprise.

3.7.8. Métal

Il existe une CCT nationale pour le métal (personnel d'exploitation), signée entre l'union suisse du métal (USM) et UNIA. Selon nos informations, le fonctionnement est similaire au secteur de l'imprimerie.

3.7.9. Papier

Il existe une CCT nationale pour le secteur du papier, signée entre l'association patronale suisse des fabricants de papier (ASPI), SPV Schweiz (Papier und Karton Arbeitnehmerverband), UNIA et SYNA. Selon nos informations, le fonctionnement est similaire au secteur de l'imprimerie.

3.7.10. Taxis

Le secteur a une CCT genevoise, entre la Fédération professionnelle des taxis genevois (FPTG) et l'association des employés chauffeurs de taxis genevois (AECTG). Aucune CP n'est en place, il nous a été indiqué que l'association signataire représentant les employés a été dissoute.

3.7.11. Assistantes médicales

Cette CCT genevoise, signée entre l'association des médecins du canton de Genève (AGM), UNIA et l'association genevoise des assistantes médicales (AGAM) a été dénoncée par l'association patronale, avec effet pour le premier janvier 2007.

3.7.12. Secteurs restants

Notons encore que la CCT genevoise « Assurances agents généraux » est tombée en désuétude, et qu'il n'y a pas à proprement parler de CCT pour les géomètres. Quant aux CCT nationales de l'Industrie Suisse du Meuble et de l'Habillement, elles ne concernent aucun membre sur Genève. Pour la CCT nationale des banques, il nous a été répondu qu'aucune CP n'existait, que la question d'un contrôle des banques ne se posait pas, et que ces dernières étaient surveillées par une autorité fédérale (la Commission fédérale des banques).

Par ailleurs, nous n'avons pas obtenu d'information sur le fonctionnement des éventuelles Commissions Paritaires suivantes : Droguistes, Assurances (service interne et service externe), Tuileries-briqueteries Suisses, Cordonnerie et orthopédie, Tailleurs (CCT nationales), Cuir, Transitaires et déclarants en douane (CCT genevoises), Manufactures d'orgue et Pianos

4. ELEMENTS DE SYNTHESE

4.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES ET LES LIMITES DE LEURS MOYENS D'INTERVENTION

Les interlocuteurs ont des avis fragmentés sur la réelle marge de manœuvre et les moyens d'intervention des commissions paritaires (CP). Globalement la pratique des contrôles est jugée efficace mais la capacité de détection n'est, elle, pas toujours jugée optimale.

Ainsi la CP est considérée comme ayant un certain pouvoir dans le secteur d'activité. Comme le dit un syndicaliste, toute action syndicale peut être vue comme basée sur un parti pris alors que l'intervention de la CP est plus fortement légitimée.

Concernant les infractions à la CCT, il nous paraît utile de distinguer les contrôles paritaires clairement menés sous la responsabilité de la CP des contrôles menés par les syndicats, de leurs propres initiatives, auprès de leurs membres. L'estimation du nombre des contrôles ou des infractions dans les différents secteurs apparaît plus importante au niveau de l'activité syndicale. Ce sont en effet les syndicats qui sont les premiers lieux de ces observations ou des dénonciations concernant ces infractions. De plus comme cela a été dit dans les entretiens, un grand nombre de ces infractions peuvent trouver des solutions ou des règlements lors des échanges que les syndicats ont avec les responsables d'entreprises. Il semble donc qu'un grand nombre de cas soient réglés à l'amiable et ne conduisent pas à devoir saisir la CP. Cela est clairement plus fréquent lorsqu'il s'agit de conventions non étendues et impliquant donc des entreprises qui sont le plus souvent membres des associations professionnelles signataires de la convention. En revanche, ce type de fonctionnement semble moins répandu dans les secteurs avec une CCT étendue et une CP permanente effectuant des contrôles systématiques.

Un certain nombre de faiblesses ou de limites dans les investigations ou les interventions de la CP ont été mentionnées. Il s'agit principalement de **limites au niveau des moyens juridiques contraignants** pouvant être mis en œuvre par la CP. Les principales sont les suivantes :

- les amendes de la CP peuvent faire l'objet d'un recours, ce qui peut entraîner une procédure difficile, dans laquelle la CP n'a pas toujours intérêt à s'engager ;
- une décision de la CP n'est pas considérée comme un jugement exécutoire au sens de l'art. 80 LP, et ne peut pas permettre d'obtenir la main levée définitive;
- la CP ne peut pas donner d'amende à une entreprise hors canton ;
- la CP ne peut pas arrêter un chantier (du moins avec effet immédiat) ni séquestrer du matériel ;
- la CP doit annoncer ses visites ;
- la difficulté à « suivre » les entreprises :
 - cas de sous-traitance en cascade
 - entreprise n'intervenant que pour des travaux de courte durée

- entreprises au statut instable ou indéterminé (domicile changeant ou non identifié, changement de raisons sociales, etc.)
- entreprises ne s'inscrivant pas sur le REG ou RC
- entreprises venant de l'étranger et sur lesquelles aucun contrôle n'est plus possible une fois qu'elles ont quitté le territoire (notamment quant au paiement réel des employés).

Une limite également énoncée plusieurs fois concerne les **moyens financiers** des CP. En effet, de ces derniers dépendent notamment la possibilité de rémunérer un ou plusieurs inspecteurs, ou de faire fonctionner de manière permanente une CP. Dans ce contexte, les CP sont amenées à se reposer sur les associations signataires pour accomplir leur tâche. Cela se traduit notamment par le fait que les associations syndicales assurent majoritairement les contrôles dans certains secteurs, ou que les associations patronales assument les aspects administratifs du fonctionnement de certaines CP ainsi que d'autres frais inhérents au fonctionnement de ces dernières.

Ces limites sont aussi dépendantes des **moyens qu'utilisent les entreprises pour tenter d'éviter les sanctions** qui peuvent être prononcées à leur égard. Les principales pratiques ayant été évoquées par différents interlocuteurs sont les suivantes :

- la difficulté à établir la véracité des pièces qui peuvent être transmises aux CP comme pièces justificatives ; certains interlocuteurs ont explicitement parlé de falsification des pièces présentées et notamment celles concernant les fiches de salaires, attestations ou livres des comptes ;
- le fait de ne pas payer l'amende et de porter le cas devant la CCRT afin de tenter d'éviter de payer les amendes qui lui ont été infligées ;
- la possibilité pour l'entrepreneur de se déclarer en faillite ;
- le fait que dans les secteurs sans CCT étendues, l'entreprise peut menacer de sortir de l'association et donc du champ d'application de la CCT.

Par ailleurs, différentes **tactiques sont utilisées par les entreprises pour éviter les contrôles** en plus des cas décrits ci-dessus :

- faire « disparaître » les ouvriers ;
- ne pas s'inscrire sur les registres officiels ;
- pratique de la sous-traitance en cascade.
- pratique des « consortiums d'indépendants » (spécialement dans le second œuvre)

Pour renforcer les sanctions classiques pouvant être prises par la CP, et étant donné la difficulté à les faire appliquer, la CP peut mettre en œuvre et utiliser **d'autres moyens de pression** comme :

- le refus d'informer l'OCIRT que l'entreprise en question respecte la CCT. Cette mesure a comme conséquence un refus de délivrer l'attestation de conformité de la part de l'OCIRT, rendant impossible de soumettre une offre pour un marché public;
- la menace d'informer les mandataires de la « non-conformité » de l'entreprise ; cette possibilité trouve aussi un prolongement dans une mesure qui a souvent été mentionnée par des représentants syndicaux et qui consiste à menacer l'entreprise ou son mandataire de porter le cas devant les médias ;

- l'établissement d'une liste noire répertoriant les entreprises qui ne respectent pas la CCT est évoqué comme une possibilité, mais n'a selon notre connaissance pas été mise en œuvre.

Par ailleurs, si les contrôles sont souvent jugés efficaces (afin d'empêcher la pression sur les salaires et la concurrence déloyale notamment) et plus particulièrement lorsque les CCT sont étendues, c'est plutôt le nombre des contrôles qui est considéré comme trop réduit car cela affaiblit la capacité de détection des infractions.

4.2. RAPPORT AVEC L'ETAT : COLLABORATION ET PERCEPTION DU TRAVAIL DE L'OCIRT

Nature des relations

Les entretiens qualitatifs ont mis en évidence que peu de personnes ont une claire connaissance qu'il existe une délégation des tâches de l'Etat aux commissions paritaires (travail de contrôle et de surveillance³⁸). Cette méconnaissance apparaît marquée auprès des interlocuteurs syndicaux qui se placent plus fréquemment sur le terrain privé des partenaires sociaux et pour qui l'évocation de cette relation provoque l'étonnement. Un responsable patronal a, à l'inverse, clairement fait état de cette délégation des tâches en considérant qu'« il vaut toujours mieux en tant qu'association professionnelle avoir la maîtrise que la donner à l'Etat ». La personne argumente le propos en considérant que cette délégation est cohérente car ces tâches sont menées par des gens de terrain qui connaissent les prix pratiqués sur le marché et sont donc mieux à même d'évaluer les situations. Comme il s'agit d'experts qui se connaissent bien, ils peuvent trouver des solutions mieux adaptées alors qu'une intervention étatique serait ressentie comme trop extérieure. Les partenaires syndicaux ont par contre clairement conscience du contrat de prestations établi entre l'Etat et certains organes de contrôles des commissions paritaires en ce qui concerne la surveillance du travail détaché. Il leur est parfaitement connu qu'il s'agit là d'une délégation de tâches financée à la fois par l'Etat et les commissions paritaires (secteur du Gros œuvre et du second œuvre).

Le travail de l'OCIRT est bien jugé mais un certain nombre de critiques ou du moins de remarques tendent à relativiser son efficacité :

- le service est considéré en sous-effectifs. De fait il ne peut assurer convenablement les tâches qui lui sont confiées et les contrôleurs apparaissent comme débordés ou alors limités dans leurs actions pour pouvoir effectivement effectuer un contrôle de qualité (tant les responsables patronaux que syndicaux en ont fait état) ;
- un responsable patronal, qui semble en relation étroite avec l'OCIRT, formule une critique plus radicale en considérant que l'OCIRT ne contrôlerait que ce qui est contrôlable, soit les entreprises facilement repérables : « les fonctionnaires de l'Office prennent la liste des entreprises qui ont signé le registre et vont les contrôler ; ce sont donc toujours les bons qui sont contrôlés, c'est-à-dire ceux qui paient, qui sont conventionnés, qui font partie d'une association, etc. ». Les entreprises non ou mal répertoriées ne seraient

³⁸ Par contrôle, il s'agit avant tout d'un travail effectué sur le terrain auprès des employé(e)s ou auprès des entreprises pour vérifier la bonne application de la CCT. Par surveillance, nous entendons avant tout un travail de veille destiné à surveiller et observer les pratiques de l'ensemble du secteur.

ainsi pas contrôlées puisque l'OCIRT ne ferait pas d'effort pour les repérer, les identifier et les contrôler. Cela conduit au fait que les entreprises contrôlées qui sont aussi souvent signataires ou membres des associations professionnelles ont l'impression d'être en permanence « dans le collimateur » de l'OCIRT alors qu'elles estiment être en règle.

- Plus généralement, des critiques font état de la lenteur, ou de la lourdeur administrative dans certaines décisions devant être prises par l'OCIRT (notamment dans le cadre des demandes d'extension).

Dans le prolongement de ce point de vue, les entretiens ont mis en évidence que les interlocuteurs n'ont pas une vision très claire de la mission de contrôle de l'OCIRT. Conformément à sa mission, l'OCIRT est chargé de contrôler les entreprises qui se sont engagées auprès de l'OCIRT à respecter les usages³⁹, soit les conditions de travail et les prestations sociales en usages à Genève dans un secteur considéré, et qui ne sont par ailleurs pas signataires d'une CCT. Les propos des interlocuteurs quant aux types de contrôles effectués sont disparates : certains considèrent que l'OCIRT contrôle des signataires de CCT alors que d'autres estiment que ce service ne contrôle pas grand-chose. Certains jugent que ce service ne contrôle pas assez les entreprises non signataires que ce soit des CCT ou des usages alors que d'autres considèrent qu'il ne peut pas contrôler les aspects conventionnels car c'est le rôle des partenaires sociaux. Par exemple un syndicaliste pense qu'il ne peut intervenir que sur des thématiques de droit public (Loi du travail, problèmes de santé et de sécurité au travail) et non dans le champ conventionnel comme le contrôle du respect des conventions.

Des interrogations sont aussi formulées sur les moyens et la marge de manoeuvre dont dispose l'OCIRT pour intervenir auprès des entreprises. Les moyens d'intervention sur des chantiers ou des lieux de travail lorsque des infractions sont constatées sont perçus comme limités. Les chantiers peuvent être arrêtés si des autorisations n'ont pas été obtenues (travail hors horaire, travail du samedi) mais non pour des infractions conventionnelles (salaires plus bas, nombre d'heures dépassé, etc.). Ses actions sont ainsi considérées par certains partenaires syndicaux comme ayant une portée limitée vu que l'instance ne peut dresser que des constats mais sans avoir un réel impact sur les pratiques en cours.

Notons enfin que le jugement qui est porté sur la collaboration avec le service dépend aussi fortement de l'état de la CCT en vigueur. Ainsi des critiques assez négatives ont été portées sur cette collaboration par des partenaires sociaux dont

³⁹ L'OCIRT est l'autorité compétente pour établir les documents usages professionnels selon l'article 23 alinéa 1 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT). Ainsi pour constater les usages professionnels, dans le contexte des marchés publics et de l'emploi de main-d'œuvre étrangère selon l'OLE (Ordonnance fédérale limitant le nombre des étrangers), l'OCIRT prend en compte différentes dimensions, en plus de la rémunération minimale, qui figurent dans l'annexe du rapport du groupe de travail restreint composé de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) et de l'OCIRT et qui ont été approuvées par le CSME le 10 octobre 2003. La notion de salaire en usage déterminé par l'utilisation de la méthode de l'équation des salaires n'est qu'un des éléments constitutifs des usages professionnels. C'est pourquoi, même lorsque les salaires en usage dans une branche peuvent être constatés sur la base de la LSE, il est néanmoins nécessaire de mener une enquête de terrain complémentaire. Les enquêtes sont réalisées selon une procédure standardisée et transparente, élaborée par l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT). Le rapport du groupe de travail restreint précité définit également les principes généraux pour l'élaboration des documents OCIRT reflétant les usages professionnels. Trois cas de figure sont distingués : 1) secteur couvert par une CCT étendue ; 2) CCT sectorielle non étendue ; 3) secteur non couvert par une CCT. Sauf exception, dans le premier cas, la CCT étendue est réputée constituer les usages du secteur concerné. Dans les deux autres cas, à l'initiative du CSME, les enquêtes et les travaux de l'OGMT, entre autres sources d'information, servent de matériau de base pour l'établissement des usages professionnels, en fournissant des observations représentatives. Dans ce contexte, la constatation des usages (des conditions de travail et des prestations sociales en usage à Genève) est un jugement d'appréciation du CSME fondé sur des observations représentatives qui permet de fixer la valeur retenue pour les usages. Les usages concernant les autres points que les salaires s'expriment de manière univoque (par exemple : 20 jours de vacances); pour les salaires, sous forme d'une fourchette. (<http://www.geneve.ch/statistiques/office/ogmt/enquetes/principes.asp>)

la demande d'extension de la CCT est en cours. Cette critique d'un manque de collaboration est aussi exprimée par des membres de CP nationales. L'organe est alors perçu comme un partenaire qui ne facilite pas les démarches. C'est l'inverse dans les secteurs où la CCT est étendue. La plupart des partenaires ont fait état de bonnes relations et d'une bonne collaboration dans les échanges et les collaborations mis en place avec l'OCIRT.

Fonctionnement des diverses institutions

Plusieurs interlocuteurs syndicaux ont critiqué une certaine « politisation » des instances de la RMT. Notamment le CSME apparaît comme une instance où les représentants patronaux sont des personnes trop politisées et moins au fait des réalités du terrain. Ces personnes auraient ainsi parfois trop tendance à adopter des points de vues plus « idéologiques » que des points de vue résultant des analyses de la situation du marché ou des secteurs considérés. C'est donc une certaine remise en cause de la représentation patronale de ces instances avec la volonté d'y voir représenter un plus grand nombre d'entrepreneurs ou de patrons n'ayant pas forcément des liens avec la Fédération des entreprises romandes (FER). Un syndicaliste relève un certain décalage entre des patrons plutôt respectueux des CCT en vigueur et un soutien plus timide, voire critique des représentants des syndicats patronaux vis-à-vis des CCT genevoises.

Un représentant syndical critique aussi le manque de soutien du SECO dans les demandes de procédure d'extension et perçoit cet organe comme très réfractaire à toute demande. Selon lui, le SECO ne soutient pas les CCT cantonales dans le sens où le SECO a avant tout pour but d'uniformiser une CCT à un niveau national⁴⁰. Le SECO a ainsi tendance à refuser les extensions des conventions locales : cf. extension de la convention du gros oeuvre, de l'hôtellerie restauration pour ce qui concerne les minima salariaux (négociés dans les avenants genevois) et de la carrosserie.

4.3. VISION DU MARCHÉ ET DES PRATIQUES DE CONCURRENCE

Certains interlocuteurs ont relevé une « institutionnalisation » de la sous enchère due principalement à des pratiques de sous-traitance en cascade. Le principe est de remporter des marchés à tout prix, en pratiquant des prix très bas et en déléguant le travail à des sous-traitants. Comme le système fonctionne en mode domino - les prix sont tellement bas qu'aucune entreprise n'a intérêt à faire elle-même le travail – on retrouve, au terme de la chaîne une entreprise qui ne peut tout simplement pas effectuer le travail dans des conditions financières supportables. Les solutions qui s'imposent sont donc soit le recours à des entreprises étrangères, soit le recours à des indépendants, voire des communautés d'indépendants, ou des petits patrons indépendants qui trouvent des employés prêts à travailler pour un salaire nettement au dessous des salaires conventionnés (travail au noir, emplois de chômeurs ou de personnes à l'assurance, etc.).

La concurrence pousse les entreprises « établies » à s'en tenir (ou en revenir) à certaines conditions minimums fixées dans les conventions (minimums salariaux) afin de pouvoir offrir des prestations au prix du marché. Cette pression concurrentielle est plus marquée dans des secteurs comme celui du second œuvre

⁴⁰ Il est intéressant de noter qu'un autre responsable syndical a relevé les mêmes difficultés face à la centrale syndicale qui a de la peine à soutenir « l'exception genevoise » en termes de minima salariaux.

et du nettoyage. Ces secteurs semblent en effet fortement soumis à la concurrence d'entreprises extra cantonales, d'indépendants, ou de petites structures flexibles et provisoires⁴¹. Si dans ce contexte fortement concurrentiel, il semble cependant que les salaires minimaux sont plutôt respectés, d'autres stratégies ont été signalées pour affronter la forte concurrence qui sévit dans les différents secteurs :

- la pratique des multiples contrats dans le secteur du nettoyage. Cette pratique réduit les charges puisque les employés sont payés à un tarif horaire inférieur (un contrat établi sur la base d'un plein temps conduirait à un tarif horaire supérieur) ; une pratique équivalente concerne le recours aux auxiliaires dans le secteur de la sécurité car leur « coût de revient » est plus bas ;
- la création et donc la distinction au sein de la même entreprise de départements, soumis à une comptabilité séparée, qui permettent d'établir des contrats différents pour les employés d'une même entreprise. Ces différents contrats sont sous des régimes conventionnels différents et permettent ainsi de « jouer » sur des salaires minimaux plus faibles ou sur des charges sociales moins élevées (établissement de contrats liés à une profession dont les minima salariaux sont plus bas). D'autres exemples ont concernés : des cas où les employés étaient sous le régime de nettoyeurs alors qu'ils effectuaient des travaux de peinture ou de plâtrerie ; des chauffeurs d'une entreprise de maçonnerie catégorisés sous la profession de chauffeurs afin d'être sous un régime de cotisations sociales moins élevées, etc.

Des pratiques de concurrence « déloyale » sont par ailleurs évoquées dans des secteurs sans CCT étendue (ex : parcs et jardins) ou alors dans des secteurs où l'extension n'est effective que pour des entreprises d'une certaine taille (ex : nettoyage ou sécurité). Dans ces situations les entreprises soumises à la CCT se retrouvent en concurrence avec des entreprises ne devant pas respecter les mêmes règles.

Bilatérales et entreprises étrangères

Globalement, il semble que l'adoption des bilatérales n'ait pas changé grand chose au marché du travail et notamment en termes de dumping salarial. La situation transfrontalière du canton n'est pas nouvelle et la concurrence d'entreprises française a toujours existé. Dans les secteurs du gros œuvre et du second œuvre, la concurrence d'entreprises étrangères ou d'abus relatifs à l'emploi de travailleurs détachés n'est clairement pas ressentie par les différents partenaires sociaux comme un risque ou un danger important. Les contrôles dans ce domaine semblent donner satisfaction et les quelques cas révélés sont jugés supportables. Les partenaires considèrent qu'il doit bien sûr y avoir une part non repérable d'activités liées à des missions ou des travaux de courte durée. Ces activités font sans doute fi des demandes d'autorisation de travail en règle mais elles doivent représenter une proportion mineure. Une certaine crainte est cependant exprimée face à une augmentation de demandes de clients qui recourent directement à des entreprises étrangères sans même s'adresser au marché intérieur. Deux exemples peuvent rendre compte et illustrer les craintes ressenties :

- des clients d'importance qui recourent directement pour leurs grands chantiers à des entreprises étrangères. Les travaux effectués peuvent être mis à l'abri des contrôles en raison de la protection et de la sécurisation du

⁴¹ Ces entreprises ne sont pas censées durer mais elles sont prêtes à tout pour s'emparer de contrats et seront rapidement remplacées par d'autres poursuivant des logiques similaires.

chantier qui empêche toute investigation ou intervention au nom de la propriété privée ;

- des demandes relatives à des travaux réalisés à l'étranger et où le seul travail effectué en Suisse se réduit à la pose d'éléments conçus, fabriqués et assemblés dans d'autres pays. Ces manières de faire ne font ainsi plus aucunement appel aux entreprises locales ou nationales et ne contreviennent à aucune convention ou usage en vigueur.

Secteurs à risques ?

La fonction de contrôle et de surveillance est jugée globalement bonne dans les secteurs où la concurrence semble « maîtrisée ». C'est le cas par exemple pour le secteur du gros œuvre où la CCT est considérée, unanimement comme étant de règle et donc majoritairement respectée par les entreprises actives dans ce secteur. Ce constat consensuel est principalement dû à plusieurs éléments dont les principaux sont :

- une tradition de forte syndicalisation dans ce secteur et donc un recours plus important aux syndicats et aux dénonciations lorsque des irrégularités sont suspectées ;
- une plus forte proportion d'entreprises « stabilisées » et en règle. Ceci peut principalement s'expliquer par le fait que les entreprises doivent faire des investissements importants pour être actives sur ce marché (matériel, machines, etc.). L'activité se prête donc moins à la prise de risque (indépendants, petites entreprises, etc.) ;
- une convention nationale étendue qui a fait ses preuves (ancienneté de la CCT) et dont l'organe de contrôle et les syndicats veillent fortement à l'application rigoureuse de la CCT.

L'évolution des pratiques dans ce secteur sera cependant tout particulièrement intéressante à suivre, dès lors que la CCT nationale a désormais été dénoncée.

Des secteurs comme celui du second œuvre ou du nettoyage se présentent comme des secteurs où le risque du non respect de la CCT en vigueur et du développement d'une concurrence déloyale sont plus importants. Il y a plusieurs raisons à cela :

- dans ces secteurs, la masse salariale représente la quasi totalité des charges pour l'entreprise. Il est donc tentant d'agir sur ce facteur soit pour être plus concurrentiel, soit pour accroître les bénéfices de l'entreprise. Les tentations de déroger aux principes conventionnels des salaires minimaux sont ainsi plus importantes ;
- le nombre d'entreprises nouvelles qui se constituent et débutent une activité dans ce secteur est extrêmement important. Ce sont de petites structures qui reposent avant tout sur la force de travail des personnes employées ; l'apport en matériel et en investissement de base est faible. Deux formes de structures sont plus répandues et sont souvent mentionnées comme des concurrents qui cassent les prix :
 - les indépendants : ces concurrents sont beaucoup plus flexibles que les entreprises puisqu'ils ne sont pas tenus à des contraintes d'horaires ou au respect d'un temps de travail maximum (nombre d'heures hebdomadaires indéterminé, pas d'autorisation à demander pour travailler le samedi, etc.). Ils se constituent aussi parfois en communautés d'indépendants pour acquérir un mandat. Le nombre d'heures travaillées est ici bien plus important que le prix auxquelles elles sont vendues et elles n'ont pas de coûts de structure à amortir ;

- les petits patrons : ce sont des entreprises « volantes » dans le sens où elles reposent sur des petits patrons qui s'engagent sur des chantiers et constituent au coup par coup des équipes ad hoc pour effectuer le travail demandé.

Ces formes de concurrence sont plus fréquemment mentionnées dans les mandats qui recourent à de la sous-traitance.

La non application de la CCT peut aussi relever du niveau des emplois proposés ou des employés. Ainsi dans certains secteurs comme l'hôtellerie- restauration, le commerce de détail non alimentaire ou le nettoyage, il existe une plus forte proportion de personnes avec un faible niveau de qualification qui pourraient d'une part être moins regardantes quant au respect de la CCT ou qui auraient d'autre part une méconnaissance plus grande des CCT en vigueur dans leur profession :

- travailleurs étrangers (immigration récente) ;
- secteurs où le changement d'emploi (« turn-over ») des employés est extrêmement important ;
- personnes en séjour irrégulier (travail au noir) ;
- personnes qui souhaitent ne pas se déclarer ou travailler « sur appel » en préférant parfois être payé(e)s de la « main à la main » (soit sans déduction de charges sociales afin de maximiser les profits de gain à court terme) : étudiants, personnes au chômage ou à l'assurance, etc.

Enfin de l'avis de nombreux interlocuteurs, la taille de l'entreprise devrait être en corrélation avec le respect de la CCT ou des usages professionnels en vigueur. La plupart des interlocuteurs ont constaté que les signataires sont globalement respectueux des usages. Il peut y avoir parfois des écarts aux usages qui peuvent aussi s'expliquer par une méconnaissance de l'application de la CCT (spécialement pour les CCT récentes), voire le fait de prendre ces règlements un peu à la légère. C'est en ce sens que certains interlocuteurs ont relevé le caractère avant tout préventif et non répressif de ces contrôles ou de la fonction de surveillance. Les contrôles seraient ainsi avant tout un instrument de monitoring, auprès des signataires, pour amener les entreprises à prendre connaissance et conscience des CCT en vigueur et à les respecter.

5. MESURES, MOYENS POUR AMELIORER LA RMT

Il faut tout d'abord noter que les moyens ou les améliorations proposées peuvent dépendre fortement du type de CCT en vigueur ou de l'intensité de l'activité de la CP en tant qu'organe de contrôle et de surveillance du secteur. Ainsi, dans les secteurs où la CCT n'est pas étendue et où l'activité de la CP est peu développée, les interlocuteurs mentionnent comme améliorations possibles le fait que la CP soit amenée à pouvoir appliquer des sanctions ou à mettre en place des contrôles dans le secteur.

5.1. EXTENSION DES CCT ET RENFORCEMENT DES CONTROLES

Deux mesures générales sont assez fréquemment citées : l'extension de la convention et le renforcement des contrôles.

L'extension de la convention permet de soumettre toutes les entreprises à la CCT et crée ainsi une concurrence sur une base commune à toutes les entreprises. Dans ce sens une mesure souhaitée, ou qui demande un besoin de clarification,

serait de considérer le lieu de travail comme référant de la CCT qui doit être appliquée et non le lieu de « résidence » de l'entreprise. Cela permettrait de contrer la concurrence extra-cantonale. Un responsable syndical fortement actif dans de nombreuses CP a clairement déclaré que ce point reste imprécis et qu'il n'a pas obtenu de réponse officielle des instances étatiques. Il citait l'exemple des minima salariaux du gros œuvre qui sont plus élevés que les minima salariaux définis dans la CCT nationale. Il déclarait ainsi son ignorance sur le fait de savoir quels sont les minima salariaux devant être appliqués pour une entreprise extra cantonale travaillant sur Genève. Pour un interlocuteur patronal, c'est bien la commission paritaire du domicile de l'entreprise qui peut infliger une amende ce qui implique que Genève ne pourrait amender une entreprise domiciliée sur Vaud ou en Valais.

Dans certains secteurs, la question de l'extension (ou de l'abaissement du nombre d'employés nécessaires pour être soumis) est considérée comme centrale, voire vitale, puisque, en l'état actuel, certaines entreprises ne respectent pas les mêmes conditions. Cette situation peut même à terme faire craindre pour la survie de la CCT en vigueur. L'extension est ainsi prônée pour pouvoir exercer le contrôle sur les entreprises non signataires. Dans les secteurs où il semble que la majorité des entreprises cantonales respectent les règles ou sont considérées sous contrôle, l'extension du champ d'application de la CCT est souhaitée pour pouvoir agir et appliquer des sanctions aux entreprises qui sont domiciliées hors canton.

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

Si il est souvent évoqué comme une amélioration possible du dispositif permettant de « mieux » réglementer le marché du travail, le renforcement des contrôles ne peut aller que de pair avec une mise à disposition de moyens plus importants pour rendre ces contrôles plus efficaces (ressources en personnes). Une augmentation du nombre des contrôles passe ainsi principalement par l'engagement de contrôleurs attirés. A ce sujet, il faut préciser que, dans certains secteurs, les contrôles semblent exclusivement être menés par les membres syndicaux de la CP, qui endossent par la même le coût de ces contrôles comme cela nous a notamment été signifié dans le secteur du commerce de détail. En outre, certains interlocuteurs ont mis en évidence que le travail des organes de contrôle est avant tout absorbé par les dénonciations. Les organes de contrôle traitent l'ensemble des dénonciations qui leur parviennent mais ils n'ont pas, pour l'instant, les ressources pour réaliser des contrôles aléatoires et mener un travail d'investigation sur le terrain : identification/repérage d'entreprises et contrôles inopinés.

5.2. AMELIORATION DES INSTRUMENTS ET MESURES A DISPOSITION

Une série d'améliorations proposées ont trait aux capacités et aux moyens d'intervention des CP :

- améliorer l'efficacité ou l'impact des contrôles en donnant une légitimité plus officielle aux interventions menées par les contrôleurs ;
- que les contrôles effectués puissent avoir force de loi c'est-à-dire qu'ils ne soient pas arrêtés à la porte des chantiers ;
- que les contrôleurs puissent mettre en œuvre des actions immédiates devant des infractions flagrantes de la convention : saisie de matériel ou arrêt de chantiers par exemple. Il semble que des chantiers puissent être arrêtés pour des non demandes d'autorisation (travail du samedi, en dehors des horaires) mais qu'il ne soit pas possible de stopper un chantier pour le non respect de clauses conventionnelles : nombre d'heures hebdomadaires, salaires inférieurs aux minima conventionnels, etc. ;
- l'utilisation de prises d'informations auprès des caisses de compensation ou toute entreprise est obligatoirement affiliée : informations sur les salaires effectifs, sur les charges sociales payées/impayées, etc. Cette mesure permettrait de valider les justificatifs fournis par les entreprises ou de renforcer la mise en place d'éventuelles listes noires ;
- l'extension des moyens juridiques de la CP. Il s'agit notamment de la modification de l'article 80 LP, qui permettrait à une CP de délivrer un jugement exécutoire.

Certains interlocuteurs jugent les sanctions comme peu dissuasives et prônent un renforcement de celles-ci. Plus que la force ou l'intensité de la sanction, c'est l'impact de l'intervention de la CP qui doit être renforcé. Le souhait étant que les jugements de cette instance aient un impact fort sur les activités ou l'image de marque de l'entreprise dans le secteur.

Le REG est un instrument qui a été critiqué. La manière dont ce répertoire est mis à jour est remise en cause car il est trop dépendant de la bonne volonté des entreprises. Il apparaît ainsi peu crédible lorsqu'il s'agit de le prendre comme référent pour estimer une majorité. Un responsable patronal affirme que Genève est le seul canton à travailler sur la base de ce répertoire officiel, les autres cantons travaillant sur la base des pages jaunes. Il est souhaité que la mise à jour de ce répertoire incombe à l'OCIRT afin de pouvoir disposer d'un instrument légitime et plus performant.

Concernant les contrôles menés par l'OCIRT, il a été fréquemment mentionné que ces contrôles doivent être plus fortement orientés sur les entreprises non signataires. Cette demande est exprimée par certains interlocuteurs qui estiment que les entreprises les plus contrôlées sont finalement celles qui respectent – et qui ont le plus intérêt - à respecter les règles du jeu. Il y a donc un souhait de voir l'action de contrôle et de surveillance porter sur des entreprises non signataires. Comme le dit un responsable patronal « il s'agit de visiter le plus possible d'entreprises non signataires, car les autres ont été assez contrôlées par l'OCIRT. Il est aujourd'hui moins important d'aller dans des entreprises qui « font de petites erreurs », mais où les employés sont payés et déclarés. Il faudrait d'abord aller voir chez les autres si tous les employés sont déclarés et payés, ce qui doit être une priorité ». C'est bien ce qui est visé par la mise en œuvre de

l'extension dans certains secteurs comme celui du nettoyage. Les contrôles devront avant tout porter sur les entreprises qui ne sont pas signataires de la CCT.

5.3. RESPONSABILISATION DE L'ETAT

Nombre d'interlocuteurs ont souhaité une meilleure collaboration entre les différentes instances du canton et même entre les cantons. Ce souhait d'une meilleure collaboration avec les organismes étatiques est une constante dans les propos des interlocuteurs. Il a pour but d'améliorer le travail de la CP en permettant par exemple un meilleur suivi dans le contrôle et la surveillance des entreprises.

Dans le cadre de l'attribution de mandats publics, les collectivités publiques sont fortement critiquées pour leur pratique du moins offrant, c'est-à-dire de porter systématiquement leur choix sur l'offre la moins chère ou la meilleure marché. Pour les interlocuteurs, les acteurs publics devraient donner l'exemple de choix raisonnés en accord avec une éthique plus citoyenne. Diverses mesures ou suggestions ont ainsi été mentionnées :

- favoriser des mandataires socialement responsables compris comme des entreprises qui sont en règle avec le paiement des charges sociales de leurs employés et/ou qui pratiquent des salaires conventionnés voire supérieurs aux minima salariaux. Si ce critère existe déjà, il doit alors être mieux appliqué en contrôlant plus rigoureusement les documents demandés aux entreprises. De l'avis de certains interlocuteurs, même si ces documents sont demandés notamment aux signataires des usages, c'est la validité de ces documents qui doit être « certifiée ». Une des mesures possibles et univoques serait la validation des paiements effectués et à jour pouvant être obtenue auprès des caisses de compensation (demande de justificatifs) ;
- l'élimination systématique des offres les plus chères et des offres les moins chères en ne gardant que les offres intermédiaires qui devraient a priori être les plus cohérentes (pratique appliquée dans certains pays) ;
- le critère, voire la politique du moindre coût dans l'attribution de mandats est un critère du court terme qui pénalise le marché en légitimant une concurrence « déviante ». Des critères plus « qualitatifs », inscrits dans une perspective de long ou de moyen terme, devraient être plus fortement valorisés dans l'attribution de mandats publics. Ils viseraient à soutenir le rôle de l'entreprise locale au sein de sa collectivité (favoriser l'économie et le marché de l'emploi local) :
 - critères citoyens : le fait que l'entreprise s'acquitte régulièrement et convenablement de ses obligations fiscales et sociales ;
 - critères écologiques (développement durable) : le recours au local qui réduit les déplacements de véhicules, l'utilisation de matières ou de techniques plus respectueuses de l'environnement, etc. ;
 - critères sociaux : entreprise formatrice (développement et offre de places d'apprentissages) ou favorisant la réinsertion ou l'intégration.

5.4. RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES

Une mesure destinée à améliorer la réglementation du marché du travail consisterait à développer la chaîne des responsabilités dans les pratiques de sous-traitance. Pour cela il faudrait considérer soit que l'entreprise qui délègue des travaux à un sous-traitant soit également tenue pour responsable de la non application des clauses conventionnelles par le sous-traitant ; soit qu'elle soit tenue de s'assurer que le sous-traitant applique la CCT⁴². Par extension, la chaîne de responsabilité pourrait aussi atteindre le client ou donneur d'ordre (mandataire). Une certaine part de responsabilité pourrait lui être également attribuée du fait d'avoir accordé les travaux à une entreprise non réglementaire. Il s'agirait ainsi de trouver des moyens de pression pour que les mandats soient attribués à des entreprises qui respectent les usages professionnels en vigueur.

Un autre point évoqué réside dans le fait qu'il devrait être exigé d'un chef d'entreprise qu'il soit au moins en possession d'un certificat fédéral de capacité de la branche d'activité dans laquelle il exerce avant de pouvoir « monter » une entreprise et engager du personnel. Cela aurait pour conséquence d'assurer un niveau de compétence minimum dans le secteur.

Enfin, et notamment pour les entreprises et entrepreneurs qui se déclarent en faillite pour régler leurs manquements, une solution peut être trouvée en s'inspirant du secteur de la sécurité, pour lequel il existe un concordat romand qui empêche les personnes (entreprises) ayant été sanctionnées de rouvrir une entreprise ou de reprendre des activités dans le secteur en Suisse Romande.

⁴² Dans le gros œuvre, il a été mentionné qu'afin d'éviter la sous-enchère, il avait été envisagé de demander à ce que les sous-traitants signent une déclaration par laquelle ils s'engageaient à respecter la CCT qui leur est applicable. L'association faitière de la SSE a estimé ce procédé conventionnellement illicite car une entreprise doit avoir le droit de sous-traiter à qui bon lui semble.

ANNEXE

TABLEAUX RECAPITULATIFS ET QUESTIONNAIRE

RMT-CEPP: enquête auprès des Commissions Paritaires: tableau récapitulatif							
	CCT	Ext	CP	Nb. Membres	Nb contr.	Réponses*	fréquence réunions
Agents généraux d'assurances	GE		CCT en désuétude				
Aide et soins à domicile	GE		GE	15 (12 selon CCT)		6P/4T	2-3 mois
Animateurs	GE		GE	12		2P/2T	3 mois
Architectes	NAT		Pas de CP				
Assistantes en médecine dentaire	GE		GE	?		1E	6 mois/1 an
Assistantes médicales	GE		CCT dénoncée			2P/1T	
Assurances (service externe, service interne)	NAT		pas d'info				
Banques	NAT		Pas de CP				
Banquiers privés	GE		Pas de CP			1P/1T	
Bâtiment - Gros œuvre	NAT av. GE (dénoncée)	x	GE	16	3	1CP+3C (+E)	2-3 mois
Bâtiment - Métallurgie du bâtiment	GE	x	GE	14	6	1P+2C	2-3 mois
Bâtiment - Second oeuvre	GE	x	GE	12	4	3P/2T/4C(+E)	1-3 mois
Boucherie-charcuterie	NAT	x	NAT	?	3	1T	2-3 mois
Boulangerie-pâtisserie-confiserie	NAT av. GE		GE	6		2P/2T	1 an
Brasseries	NAT		NAT			1T	1 an
Carrosserie	NAT av. GE	x	GE	6		2P/1T	
Cinémas	GE		pas de CP				
Cliniques privées	GE		GE (CP informelle)	variable		1T (+E)	1 an
Coiffure	NAT	x	NAT	?	6	1P/1T	6 mois
Comédiens professionnels des théâtres romands	ROM		pas de CP			1T	
Commerce de détail -CCT Cadre	GE	x	GE	8		2P/1T (+E)	1 mois
Commerce de détail non alimentaire	GE		GE	7		3P/1T	2-3 mois
Confiseurs-pâtisseries-glaciers	GE		GE	7		1P/2T	1 an
Construction de voies ferrées	NAT	x	NAT	6	1 à 2	1P/1T	2-3 mois
Cordonnerie et orthopédie	NAT		pas d'info				
Cuir	GE		pas d'info				
Deux roues	GE	x	GE	En formation		1P/1T	
Droguistes	NAT		pas d'info				
Echafaudeurs	NAT		Contrôle par CPGO				
Education et réinsertion	GE		GE	10		3P/2T	1 an
Entretien des textiles	GE		pas de CP			1P	
Etablissements médico-sociaux pour personnes âgées	GE		GE	10	0	5P/2T	6 mois
Garages	GE		GE	8		1P/1T	?

	CCT	Ext	CP	Nb. Membres	Nb contr.	Réponses*	fréquence réunions
Géomètres	NAT		pas de CCT			1P	
Habillement	NAT		pas de CP				
Horlogerie	NAT av. GE		pas de CP				
Hôtellerie	NAT av. GE		NAT	8		E	
Imprimerie – Arts graphiques	NAT		pas de CP à GE				
Industrie suisse des produits en béton	NAT		pas de CP à GE				
Industrie suisse du meuble	NAT		Pas d'entr. à GE				
Institutions de la petite enfance de la Ville de Lancy	GE		GE	8	0	5	2 mois
Journalistes RP	ROM		pas de CP			1P	
Librairie	ROM		ROM	?	0	1T	1 an
Manufactures d'orgues	NAT		pas d'info				
Mécatronique UIG	NAT av. GE		GE	10	0	1P/4T	6 mois
Métal	NAT	x	pas de CP à GE				
Nettoyage	GE	x	GE			4 (+E)	2-3 mois
Papier	NAT		pas de CP à GE				
Parcs et jardins	GE		GE	8	0	1T/3P (+E)	2-3 mois
Petite enfance	GE		GE	6 (8 slon CCT)	0	4	1 an
Pharmacie	GE		Pas de CP			1P/1T	
Pianos	NAT		pas d'info				
Publicité	GE		GE, pas active			1T	moins d'1 an
Quincailliers et commerce de métaux	GE		Pas de CP			1P	
Ramoneurs	GE		GE	6		3P	1 an
Sécurité	NAT	x	NAT	8	0	1CP(+E)	1 mois
Tailleurs	NAT		pas d'info				
Taxis	GE		Pas de CP				
Techniciens pour dentistes	NAT		NAT	8	2	1P/1T	2-3 mois
Transitaires et déclarants en douane	GE		pas d'info				
Transports et déménagements	GE		GE	6		2P	1 an
Travail temporaire	NAT		pas de CP				
Tuileries-briqueteries suisses	NAT		pas d'info				
* P= réponse repr. patronal							
T= réponse repr. travailleur							
C= réponse contrôleur							
CP= réponse groupée							
E= des entretiens face à face ont été effectués							

RMT-CEPP: enquête auprès des Commissions Paritaires: tableau récapitulatif				
	contrôles CP sur GE	base contrôle	Plaintes	Sanctions
Agents généraux d'assurances				
Aide et soins à domicile	non		oui	non
Animateurs	oui	plainte	oui	non
Architectes				
Assistantes en médecine dentaire	non		non	non
Assistantes médicales				
Assurances (service externe, service interne)				
Banques				
Banquiers privés				
Bâtiment - Gros œuvre	oui	plainte, liste entr., contrôle de chantier	oui	amendes, cotisations sociales à payer, avertissements
Bâtiment - Métallurgie du bâtiment	oui	plainte, liste entr., contrôle de chantier	oui	amendes, cotisations sociales à payer
Bâtiment - Second oeuvre	oui	plainte, liste entr., contrôle de chantier	oui	amendes, cotisations sociales à payer, avertissements
Boucherie-charcuterie	oui	plaintes et RC	non	non
Boulangerie-pâtisserie-confiserie	non		non	non
Brasseries	non		non	non
Carrosserie	procédure se met en place		non	amendes, cotisations sociales à payer
Cinémas				
Cliniques privées	non		non	non
Coiffure	dernier sur GE en 2003	REG	non	amende, avertissements
Comédiens professionnels des théâtres romands				
Commerce de détail -CCT Cadre	par mb. syndicaux	plainte	oui	amendes, avertissements
Commerce de détail non alimentaire	par mb. syndicaux	plainte	oui	amendes, avertissements
Confiseurs-pâtisseries-glaciers	non		non	non
Construction de voies ferrées	oui	plainte, liste entr.	oui	amendes, avertissements
Cordonnerie et orthopédie				
Cuir				
Deux roues				
Droguistes				
Echafaudeurs				
Education et réinsertion	non		peu de cas	rectification salaire
Entretien des textiles				
Etablissements médico-sociaux pour personnes âgées	non		oui	non
Garages	non		non	non

	contrôles CP sur GE	base contrôle	Plaintes	Sanctions
Géomètres				
Habillement				
Horlogerie				
Hôtellerie	oui			
Imprimerie – Arts graphiques				
Industrie suisse des produits en béton				
Industrie suisse du meuble				
Institutions de la petite enfance de la Ville de Lancy	non		non	non
Journalistes RP				
Librairie	non		non	non
Manufactures d'orgues				
Mécatronique UIG	non		peu de cas	avertissement
Métal				
Nettoyage	procédure se met en place			
Papier				
Parcs et jardins	oui	plainte	oui	amendes, refus attestation
Petite enfance	non		peu de cas	non
Pharmacie				
Pianos				
Publicité	non		non	non
Quincailliers et commerce de métaux				
Ramoneurs	non		non	non
Sécurité	oui	plainte, liste entr.	oui	amendes, cotisations sociales à payer, refus attestation
Tailleurs				
Taxis				
Techniciens pour dentistes	que NAT	plainte, liste entr.	oui	paiement cotisations CCT
Transitaires et déclarants en douane				
Transports et déménagements	non		non	non
Travail temporaire				
Tuïleries-briqueteries suisses				

QUESTIONNAIRE SUR L'EVALUATION DE LA REGLEMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL A GENEVE

Les informations consignées dans ce questionnaire seront traitées de manière strictement confidentielle et anonyme par l'institut indépendant érasme. Aucun lien ne sera réalisé entre les données individuelles du répondant et les réponses du questionnaire.

**Le présent questionnaire porte uniquement sur les activités de la
Commission Paritaire en rapport avec la CCT « XXXX »**

A. ROLE DANS LA COMMISSION PARITAIRE

Q1. Quelle est votre fonction dans le cadre de cette commission ?

- 1 membre de la commission paritaire
- 2 inspecteur
- 3 autre :

Q2. Depuis quand exercez-vous cette fonction au sein de cette commission ?

- 1 depuis moins d'une année
- 2 depuis 1 à 3 ans
- 3 depuis 3 à 5 ans
- 4 depuis plus de 5 ans

Q3. Quel partenaire social est-ce que vous représentez ?

- 1 syndicat de travailleurs
- 2 association patronale
- 3 autre :

Q4. Exercez-vous une activité dans le cadre d'une autre commission paritaire que celle de la CCT citée en titre ?

- 1 oui
- 2 non

Si oui :

Q4a. De quel autre type de convention est-ce que vous vous occupez ?

- 1 CCT nationale secteur d'activité :
- a) 1 avec avenant GE
- 2 sans avenant GE

- 2 CCT étendue (cantonale) secteur d'activité :
- 3 CCT de secteur secteur d'activité :
- 4 CCT romande secteur d'activité :
- 5 CCT d'entreprise secteur d'activité :

B. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Q5. Si CCT nationale : Une commission paritaire est-elle constituée pour le canton de Genève ?

- 1 oui
- 2 non

Q6. Si CCT nationale : Des contrôles sont-ils effectués dans le canton de Genève?

- 1 oui
- 2 non

S'il n'y a pas de commission paritaire genevoise, on fait référence ici et plus loin à l'activité de la commission paritaire nationale :

Q7. A quelle fréquence la commission paritaire se réunit-elle ?

- 1 tous les 2 à 3 mois environ
- 2 tous les 6 mois environ
- 3 1 fois par année
- 4 moins d'une fois par année
- 5 ne s'est jamais réunie
- 6 n'est pas constituée

Remarques :

.....

Q8. Quels sont les moyens d'intervention dont dispose la commission paritaire ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 contrôles répétés et systématiques
- 2 examen de la liste du personnel
- 3 examen des fiches de salaire
- 4 examen des versements aux assurances sociales (AVS/AI, etc.)
- 5 examen des horaires de travail (jours de repos, vacances, jours fériés)
- 6 sanctions administratives (ex: déclaration signée, exclusion des marchés publics)
- 7 sanctions monétaires (amende, montants dus aux assurances sociales)
- 8 autre (ex: pour identifier le travail au noir):

C. USAGES PROFESSIONNELS

Q9. Dans le cadre de la CCT, comment les salaires minimums sont-ils fixés ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 par la CCT en vigueur
- 2 par le calculateur USS/OGMT
- 3 par la connaissance des pratiques habituelles dans le secteur
- 4 autre :

Q15. Que contrôlez-vous dans l'entreprise?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 salaires
- 2 permis de travail
- 3 conditions de travail
- 4 horaires de travail
- 5 temps de repos
- 6 vacances
- 7 autre :
- 8 autre :

Q16. Comment les contrôles sont-ils financés ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 par des cotisations des entreprises, calculées sur la masse salariale
- 2 par les amendes perçues
- 3 autre:

E. EFFICACITE DES CONTROLES

Q17. Combien d'entreprises votre CP a-t-elle contrôlée dans le canton de Genève ?

a) pendant les 3 derniers mois:

b) pendant les 6 derniers mois:

Q18. Lors de ces contrôles, combien d'entreprises étaient en infraction ?

a) pendant les 3 derniers mois:

b) pendant les 6 derniers mois:

Q19. Quels sont les types d'infractions qui ont été détectés lors de ces contrôles?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 fiche de salaire absente
- 2 fiche de salaire falsifiée
- 3 salaire en dessous du salaire minimum de la CCT
- 4 assurances sociales impayées
- 5 oubli de l'annonce à l'OCP (travailleurs détachés)
- 6 dépassement du temps maximum annuel autorisé (travailleurs détachés)
- 7 non-respect des horaires de travail
- 8 non-respect des vacances
- 9 non-respect des dispositions concernant les heures supplémentaires
- 10 autre:
- 11 autre:
- 12 aucune infraction détectée
- 12 pas de contrôle effectué dans le canton de Genève

Q20. Lorsqu'une infraction est dénoncée ou repérée dans une entreprise, est-ce que vous contrôlez systématiquement cette entreprise à nouveau dans les mois qui suivent l'infraction (suivi) ?

- 1 oui
- 2 non

Si oui :

Q20a. Comment se déroule ce nouveau contrôle ? :

.....

Q21. Comment évaluez-vous l'efficacité des contrôles effectués par la commission ?

- 1 très efficaces
- 2 plutôt efficaces
- 3 plutôt peu efficaces
- 4 pas du tout efficaces

Q21a. Pourquoi ? :

Q22. Comment évaluez-vous la capacité de la commission à détecter les infractions ?

- 1 excellente
- 2 plutôt bonne
- 3 plutôt mauvaise
- 4 très mauvaise

Q22a. Pourquoi ? :

Q23. Selon vous, de quelle manière pourrait-on améliorer l'efficacité des contrôles ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 par une augmentation de la fréquence des contrôles
- 2 par une augmentation du montant des amendes
- 3 par une augmentation du nombre d'inspecteurs
- 4 autre :
- 5 autre :

F. PLAINTES

Q24. Depuis que vous occupez votre fonction au sein de la CP, la commission a-t-elle traité des plaintes?

- 1 oui Nombre :.....
2 non

Si oui :

Q24a. Quelles sont les suites qui ont été données aux différentes plaintes examinées par la commission?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 contrôle immédiat de l'entreprise Nombre :.....
2 contrôle ultérieur (de routine) de l'entreprise Nombre :.....
3 transmission de la plainte à l'OCIRT Nombre :.....
4 transmission de la plainte à la CMA/CSME Nombre :.....
5 autre: Nombre :.....
6 pas de suite Nombre :.....

G. SANCTIONS

Q25. Quel type de sanctions votre CP a-t-elle déjà infligé à une entreprise ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 amende pour une première infraction. Nombre :..... Montant max. :
2 amende pour une récidive. Nombre :..... Montant max. :
3 exigence des cotisations sociales impayées Nombre :..... Montant max. :
4 autre: Nombre :..... Montant max. :
5 avertissement Nombre :.....
6 pas de sanctions infligées par la CP

Q26. En règle générale, est-ce que les entreprises récidivent après avoir été averties ou sanctionnées ?

- 1 toujours
2 souvent Dans quelle proportion (%) :.....
3 rarement Dans quelle proportion (%) :.....
4 jamais
5 Ne sait pas

Q27. Lorsqu'elles sont sanctionnées, quels sont les moyens utilisés par les entreprises pour se soustraire à la sanction ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 ne pas payer l'amende de la CP
2 se mettre en faillite et recommencer son activité après changement de nom
3 autre:

- 4 autre:
- 5 N'a pas connu de cas d'entreprises cherchant à se soustraire à une sanction

Q28. Selon vous, quel est le meilleur moyen pour faire appliquer les sanctions en cas de réticence de l'entreprise concernée?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 mise aux poursuites
- 2 dénonciation au Tribunal administratif
- 3 inscription sur une "liste noire"
- 8 autre:
- 9 autre:

Q29. Avez-vous déjà eu recours à une de ces mesures (citées en Q28) ?

- 1 oui Laquelle ? :
- 2 non

H. A PROPOS DE VOTRE COMMISSION PARITAIRE

Q30. Votre CP fait-elle appel ou collabore-t-elle avec les instances ou organismes suivants ?

- | | |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 OCIRT | Dans quelle situation : |
| <input type="checkbox"/> 2 CMA | Dans quelle situation : |
| <input type="checkbox"/> 3 CSME | Dans quelle situation : |
| <input type="checkbox"/> 4 CRCT | Dans quelle situation : |
| <input type="checkbox"/> 5 autre instance : | Dans quelle situation : |
| <input type="checkbox"/> 6 autre instance : | Dans quelle situation : |

Si collabore avec l'OCIRT

Q30a. Comment appréciez-vous la collaboration avec l'OCIRT ?

- 1 excellente
- 2 plutôt satisfaisante
- 3 plutôt peu satisfaisante
- 4 pas du tout satisfaisante

Si collaboration pas satisfaisante

Q30b. Pour quel motif n'est-elle pas satisfaisante ?

.....

Q31. Si CP a fait des contrôles : A qui transmettez-vous les résultats de vos contrôles et à quelle fréquence ?

- | | |
|------------------------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 OCIRT | A quelle fréquence ? |
| <input type="checkbox"/> 2 CMA | A quelle fréquence ? |
| <input type="checkbox"/> 3 CSME | A quelle fréquence ? |
| <input type="checkbox"/> 4 CRCT | A quelle fréquence ? |
| <input type="checkbox"/> 5 autre : | A quelle fréquence ? |

Q32. Si CP a fait des contrôles : La dernière fois que vous avez transmis des résultats de contrôles à ces organismes, ont-ils assuré un suivi ?

- 1 OCIRT A assuré un suivi ? oui non
- 2 CMA A assuré un suivi ? oui non
- 3 CSME A assuré un suivi ? oui non
- 4 CRCT A assuré un suivi ? oui non
- 5 autre :..... A assuré un suivi ? oui non

I. ENTRAVES ET LIMITES DE L'INTERVENTION

Q33. Quelles sont les limites juridiques de l'intervention de la CP ?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 Une CP ne peut pas solliciter l'Office des poursuites
- 2 Une CP genevoise ne peut pas donner une amende à une entreprise domiciliée dans un autre canton
- 8 autre:
- 9 autre:

Q34. Quels sont les moyens pouvant être utilisés par les entreprises pour tenter de « contourner » les contrôles (de tromper les contrôleurs)?

PLUSIEURS REPONSES SONT POSSIBLES

- 1 faire "disparaître" les employés lors du contrôle
- 2 falsifier le livre des comptes ou les fiches de paie
- 3 contracter avec un sous-traitant
- 4 éviter de s'inscrire dans les registres (des entreprises, du commerce, etc.)
- 5 autre:
- 6 autre:
- 7 N'as pas connu de cas d'entreprises cherchant à « contourner » un contrôle

J. IMPACT DES CONTROLES DES CP

Q35. Est-ce que les contrôles permettent d'éviter la pression sur les salaires, dans le cadre de l'ouverture des marchés aux pays de l'UE ?

- 1 oui
- 2 non

Si non :

Q35a. Pourquoi ?

Q36. Est-ce que les contrôles permettent d'éviter une concurrence déloyale entre les entreprises (en obligeant toutes les entreprises à respecter les mêmes règles) ?

- 1 oui
- 2 non

Si non :

Q36a. Pourquoi ?

Q37. Quelles sont les améliorations à apporter au système de réglementation du marché du travail ?

.....

K. CONCLUSIONS

Q38. En définitive, les moyens d'intervention à disposition de la CP sont-ils adaptés à sa mission dans la réglementation du marché du travail ?

- 1 oui
- 2 non

Si non :

Q38a. Pourquoi ?

.....

Q39. Avez-vous encore des commentaires ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....