

**DOSSIER N° 95**

---

## **Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions**



## Sommaire

<b>1</b>	<b>Introduction : une protection des salarié(e)s vétuste en Suisse .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>L'importance des CCT.....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Pourquoi y a-t-il des différences entre les taux de couverture conventionnelle d'un pays à l'autre ? .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Les CCT en Suisse .....</b>	<b>11</b>
4.1	Évolution historique des CCT en Suisse et situation actuelle .....	11
4.2	Les contrats-types de travail : un ersatz de CCT ? .....	15
4.3	Les obstacles à une amélioration du taux de couverture conventionnelle en Suisse.....	15
4.3.1	<i>L'opposition des employeurs.....</i>	<i>15</i>
4.3.2	<i>Des extensions de CCT comparativement rares .....</i>	<i>18</i>
<b>5</b>	<b>Comment moderniser l'instruments des CCT ?.....</b>	<b>20</b>
5.1	Abaissier les obstacles à l'extension des CCT .....	20
5.2	Encourager les négociations collectives .....	21
<b>6</b>	<b>Bibliographie .....</b>	<b>22</b>



## 1 Introduction : une protection des salarié(e)s vétuste en Suisse

Le marché suisse du travail se caractérise, en comparaison internationale, par une faible protection des travailleurs et travailleuses ; cela, même en matière de salaires. Contrairement à nombre de pays de l'OCDE, la Suisse n'a pas de salaire minimum légal<sup>1</sup>. De nombreuses conventions collectives de travail (CCT) sont certes de bonne qualité, mais la couverture conventionnelle, c'est-à-dire par des CCT, est comparativement faible : seulement 42 % des salarié(e)s soumis à une CCT sont protégés par un salaire minimum et tout juste 50 % sont couverts par une CCT (US\$ 2011)<sup>2</sup>. La Suisse se différencie donc des autres pays de l'OCDE sans salaire minimum légal, comme les États nordiques ou notre voisine l'Autriche, qui connaissent un taux de couverture conventionnelle beaucoup plus élevé que le nôtre. La vue d'ensemble ci-dessous des pays de l'OCDE les mieux lotis (selon le PIB par habitant en 2010) fait apparaître que la Suisse est une exception. Notre pays est en effet le seul dont le taux de couverture conventionnelle est inférieur à 60 %, alors qu'il est dépourvu de salaire minimum légal<sup>3</sup>.

**Couverture conventionnelle supérieure à 60 %?**

		Oui	Non
Salaire minimum légal ?	Oui	Belgique Espagne France Pays-Bas Italie	Luxembourg Grande-Bretagne États-Unis Irlande Japon Canada Australie
	Non	Autriche Allemagne Danemark Finlande Norvège Suède Islande	Suisse

Sources : OCDE; Visser (2013) : ICTWSS database 4.0

De même que la faible régulation du marché du travail, la couverture conventionnelle relativement faible en Suisse n'est pas un phénomène nouveau. Mais cette faible protection collective des salaires et des conditions de travail a longtemps été « compensée » par une bonne situation de l'emploi et un faible chômage. Jusqu'à la fin des années 80, les taux de chômage suisses inférieurs à 1 % étaient la règle. La main-d'œuvre était recherchée, ce qui renforçait la position des salarié(e)s par rapport aux patrons lors des négociations collectives. Mais la situation économique générale a changé. Bien que resté à un niveau relativement bas en comparaison internationale, le taux de chômage suisse a plus que triplé depuis les années 80. La part des chô-

<sup>1</sup> De plus, les rapports de travail de durée déterminée et le travail temporaire sont peu réglementés et la protection contre le licenciement est faible. Le taux de remplacement du salaire en cas de chômage est cependant élevé en comparaison internationale, ce qui explique dans une mesure importante pourquoi les conditions de travail suisses sont relativement bonnes par rapport à celles du reste de l'Europe. Mais la durée d'indemnisation du chômage est inférieure à la moyenne. En outre, les personnes au chômage sont soumises à une pression relativement forte en Suisse ainsi qu'à des contrôles stricts et elles sont peu protégées contre des conditions de travail inacceptables (cf. diverses évaluations de l'OCDE).

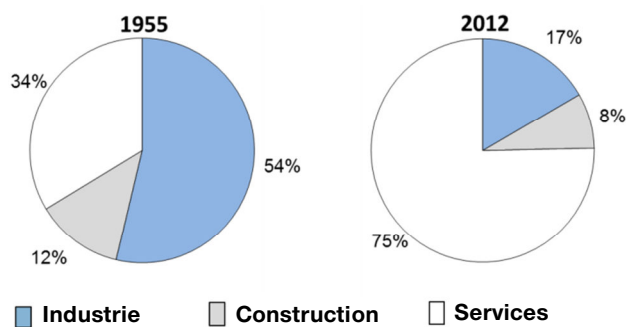
<sup>2</sup> Le rapport de l'USS sur les salaires minimums de 2011 chiffrait encore à 39 % la part des personnes protégées par un salaire minimum. Des salaires minimums ayant été fixés pour la première fois en 2013 dans la CCT de l'industrie des machines, cette proportion est passée à environ 42 %.

<sup>3</sup> La situation de la Suisse reste exceptionnelle même avec un taux de couverture conventionnelle estimé à 55 %. Si ce taux était de 65 %, elle ne serait rejointe que par l'Allemagne.

meurs et chômeuses de longue durée est élevée en comparaison européenne<sup>4</sup>. Non seulement les personnes peu qualifiées, mais aussi les détenteurs d'un certificat fédéral de capacité (CFC, apprentissage) se trouvent dans une situation toujours plus difficile. On le voit notamment avec le net recul de la pénurie de main-d'œuvre annoncée par les entreprises pour ces catégories<sup>5</sup>. Les rapports de force sur le marché de travail ont évolué en défaveur des salarié(e)s. L'augmentation du nombre de rapports de travail atypiques, comme le travail temporaire, l'externalisation de parties entières d'entreprises (nettoyage, sécurité, cantines), la disparition du statut de fonctionnaire et les libéralisations dans certaines infrastructures ont favorisé cette évolution, car elles ont affaibli encore plus le niveau de protection sociale des travailleurs et travailleuses touchés. Conséquence : en Suisse aussi, les personnes faiblement qualifiées notamment sont toujours plus confrontées à des problèmes sociaux.

Les instruments destinés à protéger aujourd'hui les salaires avec des CCT sont obsolètes, car ils ont tous plus de 50 ans. La loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) date de 1956. Si les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont introduit le contrat-type de travail (CTT) prévoyant un salaire minimum obligatoire et l'extension facilitée de certaines dispositions de CCT, ces nouveaux outils sont d'une efficacité restreinte. Ils sont en outre rarement utilisés. Depuis le milieu des années 50, beaucoup de choses ont changé sur le marché suisse du travail. La part de l'emploi représenté par le secteur secondaire – où la couverture conventionnelle est traditionnellement élevée – a fortement diminué. Dans la construction, 60 % environ des salarié(e)s sont protégés par une CCT, ils sont près 40 % dans l'industrie, mais seulement 30 % environ dans les services.

### Part de l'emploi selon le secteur



Source : Office fédéral de la statistique (OFS), Recensement des entreprises (1955), resp. Statistique de l'emploi (2012)

Les grandes entreprises ont transféré beaucoup d'emplois dans d'autres branches où les dispositions des CCT sont plus faibles ou là où les salaires minimums sont plus bas (p. ex. nettoyage, cantines, sécurité, centres d'appel). L'internationalisation de l'économie a eu pour effet que de nombreuses entreprises sont en mains étrangères ou dirigées par des cadres étrangers peu au fait du partenariat social suisse. S'y ajoute que l'ouverture du marché suisse du travail dans le cadre de la libre circulation des personnes représente un grand risque en raison des salaires

<sup>4</sup> Avec une part de 38,8 % de chômeurs et chômeuses de longue durée (au chômage plus de 12 mois) à l'ensemble des personnes au chômage, la Suisse se situe au-dessus de la moyenne de 33,6 % de l'OCDE (année 2011 ; source : OCDE).

<sup>5</sup> Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), la part des entreprises qui annoncent une pénurie de personnel au bénéfice d'un CFC, est passée de 51 % en moyenne dans les années '80 à 19 % en 2011 et celle des entreprises qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre ayant terminé sa scolarité obligatoire est passée, durant le même laps de temps, de 11 à 3 % (selon la Statistique de l'emploi (STATEM) : part des entreprises qui n'ont pas trouvé de personnel ou n'en ont trouvé qu'avec difficulté).

relativement élevés en Suisse. Cette évolution pose de nouveaux défis à la protection des salaires, dont le niveau s'est affaibli. Pour y répondre, il faut combler les lacunes du système de protection des salarié(e)s. Les CCT doivent gagner en poids et en ampleur.

## **2 L'importance des CCT**

Les CCT contiennent les réglementations collectives des salaires et des conditions de travail négociées par les partenaires sociaux. Elles garantissent aux salarié(e)s, selon le droit du travail, un minimum de couverture sociale et de sécurité usuel dans la branche et la profession. Elles encadrent donc le marché sur lequel a lieu une concurrence centrée sur la qualité la meilleure et non sur les salaires les plus bas et les conditions de travail les moins bonnes. Elles peuvent aussi tenir compte des spécificités des branches et s'inscrire ainsi dans la tradition suisse de la subsidiarité.

Ni un taux de couverture conventionnelle élevé, ni l'existence d'un salaire minimum ne garantissent automatiquement des conditions de travail de qualité. L'aménagement concret de ces instruments est aussi important que leur existence. Et d'autres facteurs interviennent également ici, comme la productivité de l'économie, le système de formation ou la conception de l'assurance-chômage, qui influencent la situation sociale des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi la situation des salarié(e)s n'est pas nécessairement meilleure ailleurs qu'en Suisse uniquement parce qu'il y a plus de CCT et/ou qu'un salaire minimum légal existe. Et cela, surtout parce que la qualité de la plupart des CCT suisses sont relativement bonnes si on les compare à celles des autres pays. Ainsi, la seule présence de CCT et de salaires minimums n'est certes pas une condition suffisante pour garantir une bonne couverture sociale des salarié(e)s, mais, et surtout dans le contexte actuel, une condition indispensable. En outre, de nombreuses études montrent que dans les pays où les salaires et les conditions de travail relèvent plus d'instances publiques ou des partenaires sociaux, les écarts entre les salaires sont moindres que dans ceux dont le marché du travail est primordialement abandonné aux acteurs du marché (entre autres OIT 2013 : p. 44 ; Freeman 2007 : pp. 19-20 ; Rueda/Pontusson 2000 : p. 374 ; Koeniger et al. 2007 : pp. 344-345 ; Aidt/Tzannatos 2002 : p. 120). La discrimination à l'égard des femmes est aussi plus faible dans les États où les institutions des partenaires sociaux sont fortes ou si les salaires minimums sont efficaces que dans ceux où ces institutions font défaut (Ponzellini/Aumayr/Wolf 2010 : p. 29).

Ci-après, nous nous demanderons comment renforcer le système des CCT et imposer, via les CCT, une régulation au plan national.

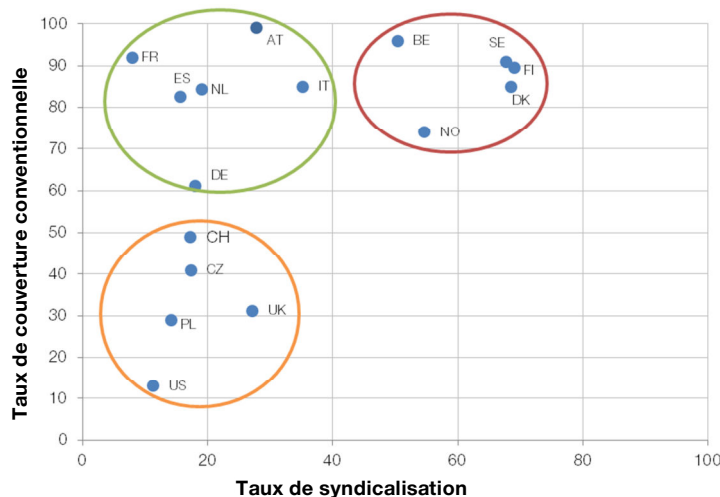
## **3 Pourquoi y a-t-il des différences entre les taux de couverture conventionnelle d'un pays à l'autre ?**

Pour qu'il y ait CCT, il faut que les partenaires contractuels soient d'accord. Les syndicats ont un grand intérêt à ce qu'il y ait des CCT parce qu'un marché du travail régulé implique de toute façon des conditions de travail meilleures qu'en l'absence de régulation. De ce fait, c'est avant tout l'acceptation par le côté patronal d'une collaboration entre partenaires sociaux qui représente le facteur déterminant pour obtenir une couverture conventionnelle élevée. L'étroite interdépendance entre taux d'organisation patronale et couverture conventionnelle le montre aussi. La Commission européenne calcule ici, pour les pays de l'Union européenne (UE), un coefficient de corrélation de 0,84 (Commission européenne 2011 : p. 9, p. 37), ce qui signifie une interdépen-

dance extrêmement forte<sup>6</sup>. Souvent, les employeurs ne sont disposés à négocier une CCT que s'ils subissent une certaine pression, qui peut provenir des syndicats, de la politique, de dispositions légales ou de larges pans de l'opinion publique.

Une comparaison internationale montre que plusieurs facteurs influencent la disposition des employeurs à négocier des CCT et donc l'étendue de la couverture syndicale : outre le taux de syndicalisation, certaines mesures légales, comme l'extension des CCT, l'obligation de conclure une CCT, des prescriptions prévues dans le cadre des marchés publics ou l'obligation pour les entreprises de s'affilier à une organisation patronale jouent un rôle important à cet égard. Le degré de centralisation du système de CCT exerce, lui aussi, une influence.

- **Taux de syndicalisation :** les syndicats bien organisés sont en mesure de faire pression sur les employeurs et de négocier des CCT de grande portée. Mais on trouve aussi nombre de pays qui, malgré un taux de syndicalisation faible, connaissent un taux de couverture conventionnelle élevé (cercle vert de notre graphique) :



Source : Visser (2013) : ICTWSS database 4.0

Alors que les pays nordiques et la Belgique doivent leur important taux de couverture conventionnelle notamment aux effectifs importants de leurs syndicats, des pays comme la France, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Italie, malgré un faible taux de syndicalisation, obtiennent un taux de couverture conventionnelle élevé. Ici, l'existence de mesures légales d'encouragement des CCT revêt une importance centrale.

- **Possibilités d'étendre le champ d'application des CCT :** en cas d'extension du champ d'application d'une CCT (extension d'une CCT), l'État étend le contenu d'une CCT négociée par les partenaires sociaux aux salarié(e)s et entreprises qui ne sont pas membres des partenaires contractuels. Habituellement, on étend une CCT à toutes les entreprises de la branche et de la région où elle s'applique. Mais il existe aussi d'autres réglementations qui prévoient une extension à des secteurs (proches) ou à d'autres régions dépourvues de CCT (p. ex. en France et en Espagne). C'est surtout lorsque le taux de syndicalisation est faible que l'extension de la CCT représente un outil efficace pour relever le taux de couverture conven-

<sup>6</sup> La définition d'organisation patronale utilisée ici englobe uniquement des organisations qui se concentrent sur les intérêts relatifs au marché du travail (négociations salariales, conditions de travail, etc.). Les organisations patronales qui ne s'occupent que d'intérêts propres généraux (lobbying, publicité, relations publiques, etc.) ne tombent pas sous cette définition (cf. les données à la base des études de Traxler 2004 : p. 44 ; Behrens/Traxler 2004 ; Carley 2010 : p. 2).



tionnelle. Une comparaison entre des pays à faible taux de syndicalisation (moins de 40 %) montre qu'un taux de couverture conventionnelle élevé (bas) va de pair avec une extension fréquente (rare) des CCT<sup>7</sup>.

		Taux de couverture conventionnelle supérieur à 60 % ?	
		Oui	Non
Extensions fréquentes de CCT ?	Oui	France Autriche Espagne Italie Pays-Bas	
	Non	(Allemagne)	Grande-Bretagne (Suisse) Rép. tchèque Pologne États-Unis

Source : Visser (2013) : ICTWSS database 4.0.

La Belgique, où le taux de syndicalisation est de 50 %, et qui n'apparaît donc pas dans le graphique ci-dessus, atteint aussi un taux de couverture conventionnelle extrêmement élevé de 96 %, notamment parce que les CCT de branche, négociées dans des « comités conjoints », sont automatiquement étendues à tous les salarié(e)s de la branche (EIRO : worker participation.eu).

L'importance de l'extension des CCT pour le taux de couverture conventionnelle apparaît aussi lorsque l'on compare comme ci-après des pays où des CCT sont fréquemment étendues avec d'autres où c'est rarement le cas : dans huit des 17 économies européennes pour lesquelles nous possédons des données, les extensions sont fréquentes<sup>8</sup>. Le taux de couverture conventionnelle y est de 53 points de pourcentage supérieur à celui de syndicalisation, alors que cette différence n'est que de 20 points de pourcentage dans les neuf autres pays (source : Visser 2013 ; calculs des auteurs).

L'extension des CCT augmente le taux de couverture conventionnelle, d'une part, parce qu'elle étend la CCT à une minorité d'employeurs qui refusent les réglementations convenues par les partenaires sociaux et, d'autre part, parce qu'elle incite les employeurs à coopérer dans le cadre du partenariat social. En effet, les employeurs seront plus enclins à participer à l'élaboration d'une CCT s'ils peuvent espérer qu'elle sera étendue à toute la branche. Par contre, si les CCT sont rarement étendues, les entreprises sont plutôt tentées de se soustraire à une réglementation

<sup>7</sup> L'indice de Visser qui calcule l'ampleur des extensions de CCT comprend quatre niveaux. Les catégories 2 et 3 signifient des extensions fréquentes ou très fréquentes, alors que les catégories 1 et 0 correspondent à l'absence d'extension ou à des extensions rares. La Suisse figure étonnamment dans la catégorie 3, ce qui correspond donc à une extension très fréquente de CCT. On ne comprend pas comment Visser en arrive là. Au chapitre 4.3.2, nous expliquons que l'extension de CCT doit franchir des obstacles relativement élevés en Suisse et est plutôt rarement appliquée. Notre appréciation est en accord avec diverses études comparables comme Schulten (2011 : p. 7), Schulten (2012a : p. 489) ainsi que Imboden/Erne (2011 : pp. 102-105). L'appréciation de Visser est aussi dérangeante parce que, dans les anciennes versions de sa base de données, il a toujours classé la Suisse dans la catégorie 0 (p. ex. dans la version 3 de 2011). L'Allemagne n'est pas pour autant une vraie exception car son taux de couverture conventionnelle de 61 % est extrêmement proche du seuil de référence de 60 %.

<sup>8</sup> États où les extensions de CCT sont fréquentes : Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas. États où les extensions de CCT sont rares : République tchèque, Allemagne, Danemark, Norvège, Pologne, Suède, Suisse, Grande-Bretagne, Irlande.

collective des conditions de travail<sup>9</sup>. Ce n'est donc pas un hasard si le taux d'organisation patronale est particulièrement élevé dans les pays où les extensions de CCT sont fréquentes (Schulten 2012a : p. 493 ; Traxler 2004 : p. 56 ; Traxler 2003 : p. 5 ; Behrens/Traxler 2004).

- **Obligation de négocier une CCT, marchés publics et obligation de s'affilier à une organisation patronale** : outre l'extension de CCT, la politique dispose d'autres leviers pour favoriser la conclusion de CCT.

Le législateur peut contraindre par la loi à négocier une CCT avec les syndicats. Pareille obligation existe par exemple en France : la loi y contraint les entreprises dotées d'une délégation syndicale (principalement celles qui comptent plus de 50 employé(e)s à négocier chaque année les conditions de travail avec les syndicats. Si elles ne le font pas, des sanctions peuvent être prises. Une réglementation semblable existe au Luxembourg. Mais ces deux pays ne prévoient pas d'obligation de trouver un accord (<http://fr.worker-participation.eu/>). Aux États-Unis, le « National labor relations act » (Sec. 8. [§ 158.] (a) 5) prévoit que les employeurs doivent négocier avec les syndicats si ceux-ci les approchent. Mais il n'y a pas non plus d'obligation de trouver un accord. La Suisse connaît aussi une obligation de négocier une CCT pour les entreprises publiques d'infrastructure Swisscom et les CFF (loi sur l'entreprise des télécommunications, LET, art. 16, al. 2 ; loi sur le personnel de la Confédération, LPers, art. 38, al. 1). La nouvelle loi sur la Poste (LPO) stipule même que tous les prestataires de services postaux soumis à l'obligation d'annonce (donc aussi les entreprises privées de distribution de courrier, d'express et de paquets) doivent négocier une CCT (LPO art. 4, al. 3, let. c).

Les réglementations qui s'appliquent aux marchés publics peuvent aussi avoir une influence sur la diffusion de CCT en obligeant les entreprises qui exécutent des mandats publics à respecter les normes prévues par les CCT. L'importance de ce genre de prescriptions sur le taux de couverture conventionnelle se limite aux États dans lesquels les mécanismes d'extension des CCT jouent un rôle plutôt restreint, comme le Danemark, la Norvège, la Suède, l'Allemagne et la Suisse. Lors de la passation de marchés publics, des critères relativement stricts sont appliqués dans ces pays en matière de respect des normes fixées dans les CCT, bien que d'importantes améliorations soient parfois encore nécessaires en ce qui concerne le respect des réglementations existantes (cf. chapitre 5.2 pour la Suisse). Dans les pays où une grande partie des CCT sont déjà étendues, les prescriptions relatives aux marchés publics n'ont par contre pas d'effets particulièrement sensibles sur la densité conventionnelle (Schulten 2012b : pp 14-16).

En Autriche, la loi oblige les employeurs à être membres d'une Chambre de commerce (« Wirtschaftskammer ») qui fait office de partenaire social face aux syndicats. Cette obligation de facto de s'affilier à une organisation patronale est la principale raison pour laquelle le taux autrichien de couverture conventionnelle approche les 100 %.

- **Degré de centralisation du système des CCT** : un autre facteur qui influence la couverture conventionnelle est le degré de centralisation du système des CCT : dans les pays qui ont des CCT nationales de branche, leur poids est plus grand que dans ceux où l'on trouve surtout des structures conventionnelles d'entreprise (Commission européenne 2011 : pp. 38-39 ; Bispinck/Dribbusch/Schulten 2010 : p. 18). Dans ce contexte se pose aussi la question du taux d'organisation des employeurs et de leur disposition au partenariat social, car, pour

<sup>9</sup> Toutefois, la relation de causalité entre organisation patronale et extension de CCT n'est pas unidimensionnelle. En effet, l'organisation patronale influence, pour sa part, à son tour la fréquence des extensions, car, dans certains pays (entre autres en Suisse), un certain taux d'organisation patronale est la condition posée à l'extension des CCT.

que les partenaires sociaux trouvent des solutions au niveau d'une branche, les employeurs doivent être organisés à ce plan et vouloir collaborer dans le cadre d'un tel partenariat. Le degré de centralisation du système des CCT revêt avant tout une grande importance dans le cas d'un taux de syndicalisation faible. En effet, dans les systèmes décentralisés, l'existence de CCT dépend directement de la capacité des syndicats à organiser le personnel dans les entreprises, alors que, dans les systèmes centralisés, on peut plutôt imaginer qu'existence de CCT et niveau de syndicalisation sont découplés (Schulten 2010 : p. 38 ; Traxler 2003).

En résumé, on peut dire que l'existence d'une importante couverture conventionnelle dépend en particulier de la possibilité d'inciter les employeurs à négocier entre partenaires sociaux et à conclure des CCT. Cela peut prendre diverses formes. Dans certains pays, les syndicats exercent une pression qui reflète l'importance de leurs effectifs et leur capacité à mobiliser. Mais un taux de syndicalisation élevé n'est pas une condition sine qua non pour obtenir un taux de couverture conventionnelle élevé. Pour relever ce dernier, l'extension des CCT représente un outil efficace, qui permet d'étendre une CCT à toute une branche en dépit de l'opposition soutenue de certains patrons. En outre, l'extension des CCT constitue pour ces derniers une incitation à s'organiser au sein d'une association patronale et à participer à des négociations entre partenaires sociaux. Avec d'autres instruments légaux, comme l'obligation de négocier une CCT, l'obligation pour les employeurs de s'organiser en tant que partenaires contractuels ou des prescriptions imposant le respect des CCT dans le domaine des marchés publics, on pourra aussi pousser les employeurs à négocier des CCT. Il ne faut cependant pas oublier que, dans certaines branches, le partenariat social est une tradition historique qui pousse les patrons à conclure des CCT. Mais impossible de créer artificiellement à court ou à long terme une telle tradition. C'est pourquoi ce point offre peu de possibilités à des mesures concrètes destinées à relever la couverture conventionnelle.

## **4 Les CCT en Suisse**

Ci-après, nous appliquerons aux réalités suisses et compléterons les enseignements que nous avons tirés de comparaisons internationales. Après être revenus sur l'évolution historique des CCT en Suisse et après avoir dressé un bilan de la situation actuelle, nous traiterons les problèmes spécifiques de la propagation des CCT dans notre pays.

### **4.1 Évolution historique des CCT en Suisse et situation actuelle**

#### **Première vague de CCT au début du 20<sup>e</sup> siècle**

En Suisse, les CCT sont une vieille tradition. Les premières furent en effet conclues au 19<sup>e</sup> siècle déjà. Et c'est en 1911 qu'elles sont entrées officiellement dans le nouveau Code des obligations. Mais leur diffusion à grande échelle n'a commencé qu'après 1936. Après la ratification de la Convention nationale du secteur principal de la construction, de la CCT de l'industrie horlogère et de la Convention de paix du travail dans l'industrie des machines, le nombre des travailleurs et travailleuses soumis à une CCT est passé à 25 % jusqu'en 1938. Une deuxième vague de 1944 à 1948, si bien qu'en 1950, près de 50 % des salarié(e)s en situation d'être protégés par une CCT l'étaient effectivement (Rieger 2010 : pp. 100-103). Si le taux de couverture conventionnelle s'est maintenu à ce niveau jusqu'au début des années 90, certaines dispositions matérielles des CCT ont été fortement améliorées pendant cette période (Ibid. pp. 104-107).

### **La crise des CCT pendant les années 90**

Suite à la récession des années 90, à la mondialisation et au changement économique structurel, le système des CCT a toujours plus dû faire face à la pression des employeurs. Des pans entiers d'organisations patronales adoptèrent la doctrine économique libérale alors très répandue, ce qui ne resta pas sans effet sur le partenariat social. Le président de l'Union patronale suisse de l'époque, Guido Richterich, qualifiait les CCT de modèles obsolètes. Il voulait mener les négociations salariales dans la plupart des branches au niveau des entreprises et rejetait globalement l'extension des CCT (Rieger 2010 : p. 108). La réorganisation de quelques associations patronales (p. ex. dans la chimie et la pharma ou dans l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux SWISSMEN), la création de l'organisation faitière economiesuisse et du laboratoire d'idées (« think tank ») néolibéral Avenir Suisse, eurent lieu dans le contexte d'une radicalisation idéologique des patrons (Oesch 2007 : pp. 356-357). Dans le sillage de la rhétorique libérale, un nombre croissant d'employeurs – surtout de petites et moyennes entreprises (PME) du secteur des exportations – se distanca des régulations contractuelles collectives. Cela prit entre autres la forme d'entreprises démissionnant de leurs organisations patronales (surtout dans l'industrie graphique et l'industrie des machines), ainsi que de la dénonciation et de la disparition de CCT entières (industrie de la céramique, éditeurs de journaux de Suisse alémanique et du Tessin (Rieger 2010 : pp. 108-109). La diffusion de nouvelles méthodes de managements engendra chez les cadres et les responsables des ressources humaines (d'abord dans les entreprises multinationales) un scepticisme croissant à l'égard des négociations collectives, la préférence étant donné à la résolution au niveau de l'entreprise des conflits d'intérêts entre personnel et encadrement. Cela a donc entraîné le transfert des négociations collectives dans l'entreprise (chimie bâloise, banques, industrie graphique), ainsi que l'individualisation croissante des hausses de salaire (Oesch 2007 : pp. 340-341, p. 358). Pendant ce temps, les syndicats étaient confrontés à une hémorragie de leurs effectifs : la crise conjoncturelle des années '90 et le changement économique structurel – tertiarisation, amélioration des qualifications, restructurations dans les entreprises publiques d'infrastructure – firent tomber le taux de syndicalisation de tout juste 25 % en 1985 à moins de 20 % en 2009 (OCDE). Ces différentes évolutions ont provoqué une baisse du taux de couverture conventionnelle dans les années '90, de 49 % en 1992 à 45 % en 1996 (Oesch 2007 : p. 346). D'un point de vue qualitatif aussi, les travailleurs et travailleuses durent subir des reculs. Dans nombre de domaines, on assista en effet à une flexibilisation des dispositions sur le temps de travail ainsi qu'à la suppression des clauses de la compensation du renchérissement (Oesch 2007 : pp. 340-341).

### **La « renaissance » des CCT au seuil du nouveau millénaire**

Un changement de cap eut cependant lieu lors du passage au nouveau millénaire. Réagissant à la dégradation des salaires et des conditions de travail des années 90, les syndicats se réorganisèrent et redoublèrent d'efforts pour combattre les bas salaires avec des CCT meilleures, entre autres avec leur campagne « Pas de salaire au-dessous de 3 000 francs ! ». Ces efforts, qui se sont concentrés sur le secteur privatisé des services jusque-là peu syndiqué (Rieger 2010 : p. 111 ; Oesch/Rieger 2006), débouchèrent sur la conclusion de toute une série de nouvelles CCT. Celles du nettoyage, du travail temporaire, de la vente, des magasins des stations-service et des blanchisseries en sont quelques exemples. Il fut même parfois possible d'obtenir d'importantes améliorations qualitatives de CCT existantes. Ainsi, pour la première fois, des salaires minimums garantis pour le personnel qualifié et non qualifié furent introduits dans la CCT de l'horlogerie, qui couvre environ 85 % de la main-d'œuvre de la branche, et la contribution patronale aux primes des caisses-maladie – une réglementation unique dans le domaine privé des CCT – passa de

100 francs par mois en 2002 à 160 francs en 2012. De plus, en 2012 aussi, des possibilités de retraite anticipée firent leur entrée dans cette CCT. Depuis qu'elle a été étendue, celle de l'hôtellerie-restauration couvre désormais plus de 90 % des employé(e)s de la branche. Les salaires minimums qu'elle stipule se situent certes toujours à un niveau comparativement bas, mais ils ont été nettement augmentés ces 15 dernières années. Suite à l'offensive syndicale, le taux de couverture conventionnelle est ainsi revenu à presque 50 %, toutes branches confondues (USS 2011 : p. 6).

Le débat politique sur la libre circulation avec l'UE a été un important facteur de la « renaissance » des CCT. Grâce à lui, la revendication syndicale de CCT étendues a aussi trouvé un écho auprès d'entrepreneurs jadis sceptiques des branches tournées vers le marché intérieur, qui échappaient jusqu'ici à la concurrence internationale. Des entreprises de la construction, de la branche du nettoyage et d'autres devinrent alors davantage disposées à conclure des CCT étendues imposant une concurrence équitable, pour contrer le risque de sous-enchère de la part d'entreprises de l'UE, que l'introduction de la libre prestation de services transfrontalière pouvait créer (Oesch 2007 : p. 348)<sup>10</sup>. Les CCT déployèrent de ce fait un effet protecteur, car les conditions de travail et les salaires qui y figuraient devaient, selon la loi sur les travailleurs détachés (LDét), être respectés par les entreprises de détachement actives en Suisse pendant la durée de leurs missions. En outre, sous la pression des syndicats et des partis de gauche, des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes furent édictées. À travers l'instrument légal des contrôles de salaires, elles ont apporté quelque chose de tout à fait nouveau dans la législation suisse et permis l'édition de contrats-types de travail prévoyant des salaires minimums obligatoires dans les branches où les salaires en usage dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée. De plus, la procédure d'extension des CCT a été allégée dans le cadre des mesures d'accompagnement. Le nombre des CCT étendues a ainsi augmenté, passant de 29 en 1999 à 69 en 2011 (Oesch 2012 : p. 122).

Finalement, à cause de la disparition du statut de fonctionnaire à la Confédération et dans la plupart des cantons au début du nouveau millénaire, les conditions d'embauche des grandes entreprises publiques d'infrastructure (Poste, CFF, Swisscom), autrefois réglées par la loi, sont désormais fixées lors de négociations collectives avec les salarié(e)s. Depuis quelques années, des CCT ont aussi été conclues dans quelques cantons pour les transports publics suburbains, ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale (Oesch 2012 : p. 122).

### **Problèmes posés par la diffusion des CCT**

La timide « renaissance » des CCT ces 15 dernières années ne concerne pas l'ensemble du pays. Si des succès sont régulièrement remportés, comme la récente inscription – pour la première fois – de salaires minimums dans la nouvelle CCT de l'industrie MEM, la situation est bloquée dans beaucoup de branches. Le taux de couverture conventionnelle suisse est toujours d'environ 50 %. La Suisse est donc encore bien loin du taux que connaissent les pays nordiques, les Pays-Bas, la Belgique, l'Autriche, la France ou l'Italie. Le taux suisse est même clairement en-dessous de la moyenne de l'UE (66 %) (Commission européenne 2011 : p. 36).

<sup>10</sup> C'est ainsi qu'eut lieu, pendant, ou juste après, la signature de l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE en 1999, l'extension des CCT pour les échafaudeurs suisses, du secteur suisse de l'isolation, des professions de la couverture et des façadiers (Suisse alémanique), ainsi que de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication. En outre, la CCT du second œuvre de Suisse romande fut étendue en 2002 et celle pour l'industrie suisse des produits en béton en 2003.

En 2009, la Suisse comptait bien 600 CCT couvrant tout juste 1,7 million de personnes (dont env. 84 % soumises à une CCT prévoyant des salaires minimums)<sup>11</sup>. 69 % de ces CCT (env. 700 000 salarié(e)s) ont été étendus, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Si l'on regarde les diverses branches, on voit cependant que la couverture conventionnelle varie fortement d'une branche à l'autre.

### Taux de couverture conventionnelle par branche, 2007<sup>12</sup>

Branche (avec code NOGA 2002)	Salarié(e)s couverts par CCT	Taux total de couverture
<b>SECTEUR SECONDAIRE</b>		
15 Industrie alimentaire et industrie des boissons	15 130	25 %
18,19 Industrie de l'habillement, du cuir et d'articles en cuir et fabrication de chaussures	2 437	34 %
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	19 855	54 %
21 Industrie du papier et du carton	2 791	24 %
22 Édition, impression, reproduction d'enregistrements	25 722	59 %
24,23 Industrie chimique, cokéfaction	13 911	20 %
25 Fabric. d'articles en caoutchouc et en matières plastiques	1 946	8 %
26 Fabric. d'autres minéraux non métalliques	5 450	29 %
27-32,34-35 Industrie MEM	138 830	47 %
33 Fabric. d'instruments médicaux et de précision	39 620	43 %
36,37 Autres industries manufacturières	2 966	11 %
40 (41) Production et distribution d'énergies et d'eau	5 331	22 %
45 Construction	181 000	61 %
<b>SECTEUR TERTIAIRE</b>		
50 Commerce, entretien et réparation d'automobiles	18 729	22 %
51 Intermédiaires du commerce, commerce de gros	5 246	3 %
52 Commerce de détail et réparation	153 696	44 %
55 Hôtellerie et restauration	216 000	100 %
60-64 Transports terrestres, télécommunications	156 467	55 %
65 Intermédiation financière	84 132	74 %
66 Assurances	2 164	4 %
70 Activités immobilières	1 767	5 %
72,74 Activités informatiques, services aux entreprises	70 431	17 %
80 Éducation et enseignement	7 728	14 %
85 Santé et action sociale	53 380	12 %
90 Collecte et traitement eaux usées et de déchets	72	1 %
91 Représentation d'intérêts, associations	503	1 %
92 Activités culturelles, sportives et récréatives	9 842	22 %
93 Services personnels	985	2 %
<b>Total CH</b>	<b>1 568 279</b>	<b>49 %</b>

Source : SGB Mindestlohnbericht 2011 : p. 7 ; données de l'OFS

Malgré les efforts soutenus des syndicats, le taux de couverture conventionnelle du secteur des services reste nettement inférieur à celui des branches où la présence des syndicats est traditionnellement forte, comme la construction, les arts graphiques et l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Ce taux est particulièrement bas dans le commerce de gros, les assurances et les services aux entreprises (en font partie, entre autres, les centres d'appel, la branche publicitaire, la location de services (travail temporaire) et les services de secrétariat), les services personnels (entre autres les laveries automatiques, les instituts de beauté

<sup>11</sup> Les nouveaux salaires minimums de la CCT MEM sont pris en compte ici.

<sup>12</sup> L'OFS n'a pas publié depuis lors de données plus actuelles pour cette statistique.

et les centres de mise en forme), ainsi que la branche en croissance rapide de la santé et de l'action sociale. On constate donc l'existence d'importantes lacunes dans le système des CCT.

## **4.2 Les contrats-types de travail : un ersatz de CCT ?**

Avec les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, les autorités ont en main un nouvel instrument de lutte contre la sous-enchère salariale, mais un instrument dont il est trop rarement fait usage. Dans les branches sans CCT, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée des salaires en usage dans la localité, la branche ou la profession, des contrats-types de travail (CTT) prévoyant des salaires minimums obligatoires peuvent être édictés. En plus de la lutte directe contre la sous-enchère, la demande d'un CTT peut aussi servir à accentuer la pression en faveur de CCT meilleures. Il n'empêche qu'un CTT ne peut pas remplacer une bonne CCT. En plus de salaires minimums, les CCT contiennent en effet d'autres dispositions : sur le temps de travail, les vacances ou la formation initiale ou continue. Sous leur forme actuelle, les CTT ont aussi d'autres lacunes :

- Pour édicter un CTT, l'existence d'une sous-enchère salariale doit être prouvée. C'est pour cela qu'il est fait un usage restrictif de cet instrument. En outre, le CTT arrive trop tard – après la sous-enchère salariale – et n'a donc aucun effet préventif.
- Les CTT sont d'une durée limitée. Si la sous-enchère ne peut plus être prouvée, ils peuvent être abrogés. Paradoxalement, il se pourrait que l'on ne puisse précisément plus proroger les CTT qui ont permis de combattre efficacement la sous-enchère salariale. La branche concernée ne serait alors plus protégée et les cas de sous-enchère pourraient se reproduire.
- Comme les CTT ne sont édictés que lorsqu'il y a déjà eu sous-enchère répétée, on court le risque de voir les salaires baissés à cause de la sous-enchère se retrouver dans le CTT en lieu et place des salaires usuels antérieurs.
- Les CTT se heurtent à une forte opposition politique. Jusqu'à ce jour, peu ont été édictés, alors que des cas de sous-enchère ont été découverts dans de nombreuses branches. Au niveau fédéral, il n'y a qu'un seul CTT avec des salaires minimums obligatoires (économie domestique). Et les cantons sont même encore plus réticents à en édicter. Aucun ne l'a fait pour l'heure en Suisse alémanique.

## **4.3 Les obstacles à une amélioration du taux de couverture conventionnelle en Suisse**

Les principaux obstacles à l'amélioration du taux de couverture conventionnelle en Suisse sont l'opposition acharnée de quelques employeurs, ainsi que les lacunes existant de la loi concernant le soutien dont doivent bénéficier les CCT.

### **4.3.1 L'opposition des employeurs**

Dans plusieurs branches, des associations patronales refusent explicitement de négocier avec les syndicats. Créée en 1939, Swissmechanic, l'Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques, en est un exemple. Longtemps dans l'ombre de Swissmem, elle s'est toutefois for-

tement développée depuis les années 90 (Oesch 2007 : p. 357)<sup>13</sup>. Dans le secteur des services, on trouve aussi des associations patronales sciemment opposées au partenariat social. Dans sa lettre d'information (SSV-News 5/2012 : p. 2), l'Union suisse des marchands de chaussures (USMC) écrit même noir sur blanc qu'elle se bat depuis des années sur le terrain économique contre la conclusion d'une CCT dans sa branche. SWISS RETAIL FEDERATION (SRF), qui regroupe 35 grandes entreprises du commerce de détail, déclare aussi explicitement être opposée à toute réglementation contractuelle collective (Unia 2012a ; p. 43). Elle se situe donc dans le prolongement de l'Association des grands magasins suisses, l'organisation traditionnellement paternaliste qui l'a précédée et qui a toujours été antisyndicale. D'autres organisations patronales du commerce de détail adoptent une position similaire. À cause de cette attitude de refus, on trouve surtout des CCT d'entreprises dans le commerce de détail (entre autres avec Coop, Migros, Volg, Globus, Valora et Lidl). Il n'y a que dans quelques régions (Genève, Lausanne, Neuchâtel, Nyon) qu'il a été possible de persuader certaines organisations régionales de conclure une CCT (Unia 2012a : pp. 46-47), dont une partie a été étendue<sup>14</sup>. Le refus de nombreuses entreprises du commerce de détail de signer une CCT a pour conséquence que le taux de couverture conventionnelle de cette branche est inférieur aujourd'hui à 50 %. Autrement dit, plus de la moitié des employé(e)s du commerce de détail ne bénéficient pas d'une protection efficace contre la sous-enchère salariale et sociale, ce qui est particulièrement problématique dans cette branche à bas salaires. Parmi les autres branches et organisations patronales qui refusent de négocier une CCT avec des syndicats forts et représentatifs, citons l'ASTAG (Association suisse des transports routiers), l'agriculture (Union suisse des paysans) et certains pans de l'horticulture (JardinSuisse).

Certains employeurs justifient leur refus de négocier avec les syndicats en affirmant pouvoir résoudre tout aussi bien au sein de leur entreprise les conflits d'intérêts entre personnel et direction. C'est ainsi qu'Orange, l'opérateur de téléphonie mobile, a, après l'annonce de la fermeture d'un de ses sites et la grève qui s'en est suivie, refusé de négocier un plan social avec le Syndicat de la communication (devenu syndicom après sa fusion en 2011 avec comedia), en arguant que négocier avec des organisations de salarié(e)s extérieures ne correspond pas à sa culture d'entreprise (Oesch 2007 : p. 358)<sup>15</sup>. Pour justifier son refus de toute réglementation contractuelle collective, SWISS RETAIL FEDERATION avance aussi que le « partenariat social » fonctionne bien en son sein, comme son ancien président, Bruno Frick, l'a déclaré en été 2012 lors d'une journée d'étude du syndicat Unia (Unia 2012b : 16)<sup>16</sup>. Ces propos montrent que les défenseurs collectifs des intérêts des salarié(e)s, les syndicats, ne sont plus considérés comme essentiels pour qu'il y ait « partenariat ». Le « partenariat social » perd donc tout sens, car il n'est alors plus possible de parler de « partenariat » au sens de relation entre pairs. C'est bien plus lorsque les négociations ont lieu au niveau de l'entreprise que l'asymétrie entre négociateurs devient défavorable au per-

<sup>13</sup> Selon ses propres informations, Swissmechanic compte aujourd'hui 1 400 membres – surtout des PME –, qui emploient 70 000 personnes. Son succès n'est cependant pas uniquement imputable à son refus de conclure une CCT, mais au fait que beaucoup de PME de Swissmen, qui défend traditionnellement les intérêts des grandes entreprises de l'industrie MEM, ne se sentent pas suffisamment représentées par celle-ci.

<sup>14</sup> Mais, le taux d'organisation patronal ayant baissé dans le commerce de détail, les quorums à remplir pour pouvoir étendre ces CCT ne sont plus remplis. À Genève, la CCT n'est même actuellement plus appliquée, mais remplacée par un CTT.

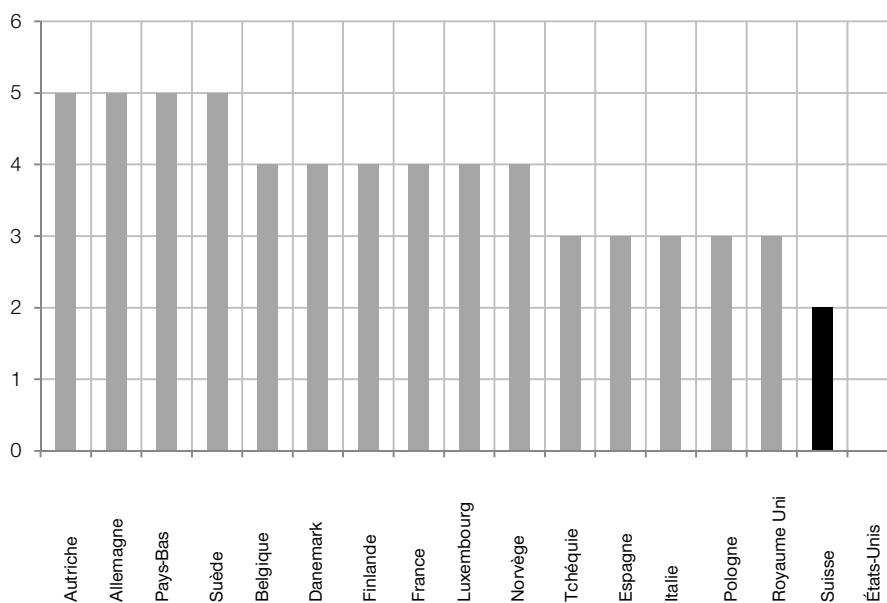
<sup>15</sup> Mais on trouve des exemples contraires dans le secteur des télécommunications et des technologies de l'information (ITT) comme le montre la conclusion, en 2012, par syndicom et Sunrise d'une CCT d'entreprise.

<sup>16</sup> Même des entreprises en mains publiques argumentent de la sorte. Ainsi, un nombre considérable de banques cantonales refusent la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) (cf. page d'accueil du site de l'Association patronale des banques en Suisse). Réagissant à une interpellation du député Jean Christophe Schwaab (mai 2011) le gouvernement vaudois a entre autres justifié le refus de la Banque cantonale vaudoise de signer la CPB par le fait que le partenariat social « ne se réduit pas à la simple question de l'adhésion à une CCT » mais existe aussi en-dehors de ce cadre (*donc au sein de l'entreprise*, note des auteurs) (Conseil d'État de Vaud 2011 : p. 2)



sonnel, car les salarié(e)s membres des commissions du personnel subissent alors, de la part de la direction de l'entreprise, une pression plus forte que celle à laquelle sont confrontés les secrétaires syndicaux extérieurs, et disposent en principe de moins de ressources que ces derniers pour leurs activités de défense du personnel (Oesch 2012). Un problème supplémentaire ici est que, dans la majorité des entreprises, on ne trouve aucune représentation du personnel en état de fonctionner et suffisamment solide, ce qui est pourtant une condition sine qua non pour une meilleure prise en compte du personnel au niveau de l'entreprise. Une comparaison internationale montre que les représentations du personnel sont peu implantées dans les entreprises suisses et dotées de moins de droits qu'ailleurs.

### Indice de la force des représentations du personnel dans les entreprises<sup>17</sup>



Source : Visser (2013) : ICTWSS Database 4.0

Dans certaines branches – notamment dans les nouveaux secteurs des services en pleine croissance -, il n'y a même pas d'associations patronales qui pourraient entrer en ligne de compte comme partenaire contractuel de négociations collectives. La branche des centres d'appel en est un exemple. On n'y trouve qu'une organisation de branche : CallNet.ch, qui n'est cependant qu'un regroupement plus ou moins informel de diverses entreprises des domaines des centres de contact et de la gestion des contacts avec la clientèle. Elle n'est donc pas à proprement parler une association patronale<sup>18</sup>. La conséquence de l'absence d'organisation patronale dans ce domaine est que les syndicats ne peuvent que conclure des CCT d'entreprise. Pour l'heure, une seule CCT de ce type a été signée avec l'entreprise Teleperformance, une CCT qui a toutefois été dénoncée en 2010. Aujourd'hui, il n'y a que la majorité des employé(e)s des centres d'appel de Swisscom à profiter d'une CCT, car jusqu'à 80 % d'entre eux sont soumis à une CCT d'entreprise<sup>19</sup>. Ainsi, le taux de couverture conventionnelle de cette branche est inférieur à 10 %,

<sup>17</sup> Sur la base de ICTWSS Datenbank de Visser (2013) : l'indice comporte deux catégories « status of works councils » (statut des comités d'entreprise) (échelle de 0 à 2) et « rights of works councils » (droits des comités d'entreprise) (échelle de 0 à 3).

<sup>18</sup> CallNet.ch se veut être pour ses membres une plate-forme destinée à l'échange « des connaissances et des expériences », une bourse de contacts en vue de futures affaires, ainsi que le moyen de faire connaître au public les intérêts de la branche (cf. site de CallNet.ch).

<sup>19</sup> Des entretiens ont actuellement lieu entre syndicom et le centre d'appel avocis. Elles pourraient déboucher sur une nouvelle CCT (cf. <http://www.syndicom.ch/de/branchen/call-center/avocis.html>; actuellement en allemand seulement).

ce qui signifie que l'écrasante majorité des centres d'appel occupent du personnel qui n'est pas protégé collectivement contre les mauvaises conditions de travail. D'autres exemples de branches en pleine croissance où les employeurs ne sont pas organisés au sein d'une association sont les centres de mise en forme et les instituts de beauté. Dans ces deux branches, le nombre des travailleurs et travailleuses a fortement augmenté ces dernières années.

#### 4.3.2 Des extensions de CCT comparativement rares

Le cas de la chaîne de magasins de vêtements H&M, le chiffre d'affaire le plus grand de la branche, illustre de manière exemplaire l'importance de la situation politique générale et des incitations faites à travers la loi aux entreprises pour qu'elles participent au partenariat social. Cette entreprise collabore avec les syndicats dans divers pays (dont son pays d'origine, la Suède) et reconnaît officiellement, dans un accord global conclu avec l'organisation syndicale internationale UNI Commerce, le droit de ses employé(e)s à des négociations collectives (cf. le site d'Unia sur H&M). En Suisse cependant, elle refuse de négocier une CCT avec les syndicats, alors qu'elle n'y a même pas de représentation du personnel. H&M se justifie en disant qu'en Suisse, contrairement aux autres pays, les CCT ne sont pas la norme. D'autres chaînes internationales de la branche de la mode refusent catégoriquement aussi de conclure une CCT en Suisse, alors que, par exemple en Autriche, elles sont naturellement soumises à des CCT (p. ex. C&A).

L'extension des CCT est un instrument efficace pour encourager les CCT au moyen de la loi. Chez nous celle-ci offre des possibilités d'étendre des CCT à tous les rapports de travail d'une branche, indépendamment de l'appartenance des parties concernées à une organisation syndicale ou patronale. L'extension des CCT est décidée par le Conseil fédéral, respectivement un canton avec approbation de la Confédération. Pour qu'elle ait lieu, les partenaires sociaux contractants doivent en faire la demande et diverses conditions matérielles, fixées dans la LECCT, doivent être remplies. La principale est celle de la triple majorité (art. 2, ch. 3 LECCT) : au moins 50 % des salarié(e)s (« quorum des travailleurs ») et au moins 50 % des employeurs (« quorum des employeurs ») doivent être liés par la CCT. En outre, les employeurs liés à la CCT doivent employer plus de la moitié des travailleurs et travailleuses de la branche concernée (« quorum mixte »). Dans la pratique, le quorum des travailleurs, pour le calcul duquel les autorités disposent d'une certaine liberté d'appréciation, s'est révélé largement négligeable (Roncoroni 2010 : p. 425 sq.). Une forme d'extension facilitée a été introduite dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes dans le but de combattre la sous-enchère salariale et sociale. Avec l'accord des parties à la CCT, une commission tripartite peut demander l'extension facilitée d'une CCT, pour autant que la branche ou la profession concernée fasse l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée en matière de salaire et/ou de conditions de travail (art. 1a LDét). Dans ce cas, seul le quorum mixte est appliqué (art. 2, ch. 3bis LDét).

En comparaison avec ce qui se passe dans d'autres pays, les exigences posées chez nous à l'extension de CCT sont cependant élevées (d'autant que l'extension facilitée ne peut avoir lieu que si la sous-enchère salariale ou sociale est prouvée). De fait, presque aucun pays ne connaît de quorum des employeurs. Seule l'Espagne prévoit que 10 % des entreprises doivent être membres de l'organisation patronale contractante (en Suisse, 50 %). Par contre, plusieurs pays ont des prescriptions concernant la représentativité des syndicats. En Belgique, on se base sur les organisations faitières (confédérations syndicales) pour estimer la représentativité des organisations de salarié(e)s. Les confédérations sont considérées comme représentatives lorsqu'elles comptent plus de 50 000 membres. En Espagne, la confédération syndicale qui conclut la CCT doit avoir obtenu 10 % des voix au plan national lors des élections des comités d'entreprise et en

France, les confédérations syndicales sont jugées représentatives si elles ont obtenu 8 % des voix aux élections des comités d'entreprise d'une branche. Cependant, la plupart des pays n'appliquent qu'un quorum relatif au nombre de salarié(e)s soumis à une CCT (ce qui équivaut au quorum mixte suisse). Aux Pays-Bas, il faut que 55 % des travailleurs et travailleuses soient liés à la CCT et en Allemagne, de même qu'en Finlande, 50 % (Schulten 2012a : p. 490). L'Autriche est un cas particulier dans la mesure où, étant donné l'obligation faite aux entreprises d'être membres d'une Chambre de commerce, les CCT s'appliquent à pratiquement toutes les entreprises et tous les salarié(e)s, sans qu'il soit besoin de mécanismes d'extension formels pour cela (EIRO ; worker-participation.eu ; Schulten 2012a : p. 490). La France et l'Espagne prévoient en outre la possibilité d'étendre une CCT à des secteurs voisins qui n'en ont pas. En France, cette option peut être choisie si les partenaires sociaux d'un secteur ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une CCT (Commission européenne 2011 : p. 40).

Vu l'existence de ces obstacles légaux relativement importants, il n'est pas étonnant que la possibilité d'étendre une CCT soit plutôt rarement mise à profit en Suisse. Malgré une augmentation des extensions les années passées, en 2009, seuls 11 % des CCT étaient étendues (OFS)<sup>20</sup>. Pour comparaison, 77 % des CCT sont étendues en France, 79 % en Finlande et plus de 50 % aux Pays-Bas. En Espagne, l'extension des CCT conclues par des organisations syndicales et patronales représentatives est même automatique dans toute la branche (Schulten 2011 ; EIROOnline)<sup>21</sup>.

Les problèmes dus aux obstacles légaux importants mis à l'extension de CCT peuvent être illustrés, par exemple, par ce qui se passe dans la branche de la livraison de courrier. Les conditions de travail des prestataires privés en matière d'acheminement de courrier, d'express et de paquets, qui emploient environ 10 500 personnes<sup>22</sup> (sans le prestataire du service universel qu'est la Poste), sont parfois précaires. Une raison en est qu'une seule entreprise de cette branche a conclu une CCT avec syndicom : DPD Suisse (colis). Le taux de couverture conventionnelle est de ce fait bas (7 %)<sup>23</sup>. Si KEP&Mail est bien une organisation patronale mandatée pour négocier une CCT dont les entreprises membres emploient la moitié des personnes travaillant dans cette branche (ce qui permet tout juste d'atteindre le quorum mixte)<sup>24</sup>, elle regroupe cependant beaucoup moins que la moitié des entreprises de la branche. C'est pourquoi il n'est pas possible d'y appliquer la procédure ordinaire d'extension de la CCT. Et pour une extension facilitée, il faudrait d'abord que la sous-enchère salariale et sociale soit prouvée, ce qui n'est pas chose aisée. Heureusement, le législateur a, dans ce cas, réagi : selon la nouvelle LPO en vigueur depuis octobre 2012, tous les prestataires de ce marché soumis à l'obligation d'annonce doivent négocier une CCT avec les représentations du personnel (LPO art. 4, al. 3, let. c). Des négociations ont déjà été entamées entre KEP&Mail et les organisations syndicales syndicom et transfair.

Dans d'autres branches, où aucune mesure d'encouragement des CCT n'ont été prises, le taux de couverture conventionnelle n'augmente toujours pas à cause des obstacles impo-

<sup>20</sup> En tout, les CCT étendues couvrent tout juste 700 000 travailleurs et travailleuses, ce qui représente environ 40 % des salarié(e)s soumis à une CCT (OFS).

<sup>21</sup> En Autriche, vu l'obligation pour les entreprises d'être membres d'une Chambre de commerce, l'extension des CCT à toute la branche concernée est de facto aussi automatique.

<sup>22</sup> Selon le Recensement des entreprises (RE) de l'OFS, en 2008, 12 938 personnes travaillaient cette année dans le domaine des « autres activités de poste et de courrier ». Par extrapolation à partir du recul de l'emploi enregistré dans la branche « Activités de poste et de courrier » entre 2008 (I) et 2012(I), on arrive, pour 2012, à un nombre de 10 532 salarié(e)s, selon le RE.

<sup>23</sup> Selon un communiqué de DPD (Suisse) sur l'accord salarial de 2007, 7 000 personnes environ étaient alors soumises à la CCT. Ce chiffre n'a pas beaucoup changé, selon les informations des secrétaires syndicaux concernés.

<sup>24</sup> Les membres de KEP&Mail sont les 14 plus grandes entreprises (entre autres : DHL, DPD, UPS) ou des associations (Association suisse de vente à distance ASVAD) qui, selon le site de KEP&Mail, occupent 5 000 personnes dans la branche.

sés à l'extension des CCT. Dans le commerce de détail, la seule CCT cantonale étendue (Genève) n'est plus en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2013, parce que les employeurs n'atteignent plus leur quorum, bien qu'ils occupent encore plus de la moitié des salarié(e)s de la branche<sup>25</sup>. C'est pour la même raison que la CCT lausannoise du commerce de détail est en danger. Pour atteindre le quorum des employeurs, il faudrait en limiter le champ d'application. L'extension ne s'applique qu'à partir de trois employé(e)s. Par contre, si le quorum des employeurs était aboli les grandes chaînes comme Migros, Coop, Denner, Lidl, etc. occuperaient à elles seules une majorité des employé(e)s et il serait alors possible de négocier et d'édicter une CCT étendue. Dans l'horticulture aussi où, pour des activités pourtant semblables, les salaires versés sont inférieurs à ceux du secteur principal de la construction, le quorum des employeurs représente un obstacle.

En outre, on pourrait étendre les CCT dans plusieurs branches en limitant leur champ d'application à des entreprises d'une certaine taille (selon l'effectif du personnel ou le chiffre d'affaires annuel). Ainsi, la CCT de la sécurité privée ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 10 employé(e)s. Les mêmes restrictions valent pour les CCT de la branche du nettoyage, en Suisse alémanique, ainsi que de la location de services. Mais limiter le champ d'application d'une CCT peut ouvrir la porte à des abus, car cela incite les entreprises à se subdiviser en petites unités pour contourner les réglementations. Sous l'angle de la justice, une inégalité de traitement n'est pas justifiable. S'y ajoute que le risque de sous-enchère salariale est particulièrement grand dans les petites entreprises.

## 5 Comment moderniser l'instruments des CCT ?

Pour améliorer la protection des salarié(e)s de Suisse contre les pressions exercées sur les salaires et les conditions de travail, il faut améliorer la couverture conventionnelle au moyen de très bonnes CCT. C'est possible si l'on modernise les bases légales existantes, des bases dont la majorité date des années '50. Selon notre analyse, il faudrait, d'une part, s'attaquer au problème de l'extension des CCT et, de l'autre, mettre entièrement à profit les possibilités légales à disposition pour amener les employeurs à négocier des CCT.

### 5.1 Abaisser les obstacles à l'extension des CCT

#### ■ Supprimer le quorum des employeurs

Le quorum des employeurs, qui demande actuellement que plus de 50 % des entreprises soient membres de l'organisation patronale contractante, a pour effet que les petites et très petites entreprises peuvent souvent bloquer l'extension d'une CCT. Comme ce sont tendanciellement les grandes entreprises qui sont membres de l'organisation patronale, c'est là l'obstacle le plus difficile à franchir. Pour certaines CCT étendues, cela peut entraîner des configurations problématiques, où des petites entreprises se trouvent exclues du champ d'application de la CCT. La suppression du quorum des employeurs résoudrait ce problème. En faisant ce pas, la Suisse se retrouverait au même point que d'autres pays. Presque aucun ne connaît en effet de quorum des employeurs (aussi élevé).

<sup>25</sup> Selon l'art. 18, al. 2 LECCT, l'autorité compétente en matière d'extension doit suspendre l'extension de la CCT si elle constate que les conditions ne sont plus remplies.

- **CCT sans quorum pour des raisons d'« intérêt public »**

L'extension d'une CCT devrait, lorsqu'il est prouvé qu'elle est d'« intérêt public », avoir lieu sans qu'il y ait à remplir de quorum. On pourrait parler d'« intérêt public » lorsqu'il y a risque de pression sur les salaires, de sous-enchère salariale, de discrimination salariale à l'encontre des femmes ou d'un niveau salarial socialement inacceptable. En plus des partenaires contractuels, la Commission tripartite nationale ou les commissions tripartites cantonales, ainsi que les départements cantonaux de l'économie, pourraient en faire la demande.

## 5.2 Encourager les négociations collectives

- **Engager les parties contractantes à négocier**

S'il y a un « intérêt public » (risque de sous-enchère, entre autres), les commissions tripartites ou les départements de l'économie devraient engager les parties contractantes d'une branche à négocier une CCT. Cela reviendrait à une forme atténuée de l'obligation de négocier une CCT pratiquée dans certains pays. En cas d'échec des négociations, un mécanisme public d'arbitrage se mettrait en marche. Et si l'on n'obtenait toujours pas de résultat, un CTT serait édicté.

- **La CCT : un critère supplémentaire dans l'attribution de mandats publics**

Aujourd'hui, les entreprises qui exécutent des mandats publics doivent verser les salaires en usage dans la localité et la branche (art. 8 loi fédérale sur les marchés publics). Toutefois, il ne leur est pas demandé d'être liées à une CCT étendue (mais uniquement de respecter les dispositions du droit du travail prévues par la CCT). De plus, le contrôle du respect des prescriptions est lacunaire. Les peines conventionnelles ou l'annulation de l'adjudication en cas de sous-enchère constatée sont rares (USS 2011 : p. 94 et 103). On pourrait explicitement stipuler comme critère d'adjudication (art. 21, al. 1) l'obligation pour l'entreprise d'être liée à une CCT.

- **Lier les aides financières publiques au respect des conditions de travail**

Selon les règles en vigueur, les autorités ne peuvent pas subventionner des entreprises qui violent manifestement et systématiquement les conditions de travail usuelles. C'est pourquoi les aides financières sont liées, dans la plupart des secteurs, au respect des conditions de travail en usage dans la localité ou la branche. Or, ce n'est pas le cas dans toutes les branches. L'agriculture constitue par exemple une exception de poids à cette règle (SGB-Mindestlohnbericht 2011 : pp. 103-104). On pourrait fixer, à l'article 6 de la loi sur les subventions, parmi les conditions à l'octroi de ces aides, que leurs bénéficiaires sont soumis à l'obligation de négocier une CCT. Et si aucune CCT n'est conclue, un CTT obligatoire serait édicté.

- **Obligation de négocier une CCT pour les entreprises de la Confédération et les entreprises concessionnaires**

Pour les entreprises entièrement ou majoritairement aux mains de la Confédération, ainsi que pour les entreprises proches de la Confédération, il faut prévoir une obligation de négocier une CCT. Dans le cas de l'octroi de concessions par la Confédération (droit d'exercer une activité monopolistique, de fournir un « service » public ou utilisation spéciale d'un bien public), il faut prévoir une obligation de négocier une CCT.

## 6 Bibliographie

- Aidt, Toke/Tzannatos, Zafiris (2002) : Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment, World Bank, Washington.
- Behrens, Martin/Traxler, Franz (2004) : Employer's Organisations in Europe, EIROOnline : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.htm> (8.2.2013).
- Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2010) : German Collective Bargaining in a European Perspective. Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements ? WSI Discussion Paper N° 171.
- Carley, Mark (2010) : Developments in social partner organisations – employer organisations, Eurofound : <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910049s/tn0910049s.pdf> (8.2.2013).
- Commission européenne (2011) : Industrial Relations in Europe 2010 (en français : Les relations industrielles en Europe, synthèse), Luxembourg.
- Conseil d'État du canton de Vaud 2011 : Réponse du Conseil d'État à l'interpellation Jean Christophe Schwaab et consorts – Pourquoi la BCV ne se comporte-t-elle pas en partenaire social exemplaire? [http://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/organisation/gc/fichiers\\_pdf/11\\_INT\\_480\\_Texte\\_C\\_E.pdf](http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/11_INT_480_Texte_C_E.pdf) (19.02.2013).
- EIRO : worker-participation.eu : <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries> (18.10.2012).
- EIROOnline (european industrial relations observatory online) : <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries> (18.10.2012).
- Freeman, Richard B. (2008) : Labor Market Institutions around the World, CEP Discussion paper N° 844, janvier 2008.
- Imboden, Natalie/Erne, Roland (2011) : Allgemeinverbindliche Tarifverträge gegen Sozialdumping, in : Widerspruch 61: pp. 101-110.
- Koeniger, Winfried/Leonardi, Marco/Nunziata, Luca (2007) : Labor Market Institutions and Wage Inequality, in : Industrial and Labor Relations Review 60(3) : pp. 340-356.
- Oesch, Daniel (2001) : Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen. Eine Übersicht im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Berne.
- Oesch, Daniel (2007) : Weniger Koordination, mehr Markt ? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990, in : Swiss Political Science Review 13(3) : pp. 337-368.
- Oesch, Daniel (2012) : Die Bedeutung von Gesamtarbeitsverträgen für die Arbeitsmarktregulierung in der Schweiz, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, Sonderausgabe, pp. 120-127.
- Oesch, Daniel/Rieger, Andreas (2006) : Mindestlohnpolitik via Tarifverhandlungen. Erfahrungen der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne in der Schweiz, in : Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (éd.) : Mindestlöhne in Europa, Hambourg: [http://www.unige.ch/ses/spo/Membres/Enseignants/Oesch-1/Publications/Artikel\\_MinKamp\\_Oesch\\_Rieger\\_Okt05.pdf](http://www.unige.ch/ses/spo/Membres/Enseignants/Oesch-1/Publications/Artikel_MinKamp_Oesch_Rieger_Okt05.pdf) (18.10.2012).
- Organisation internationale du Travail OIT (2013) : Rapport mondial sur les salaires 2008/2009. Salaire minimum et négociation collective : vers une politique salariale cohérente, Genève.
- Ponzellini, Anna Maria/Aumayr, Christine/Wolf, Felix (2010) : Addressing the gender pay gap : Government and social partner actions, Eurofound.

- Rieger, Andreas (2010) : Développement et importance des CCT en Suisse, in : USS (éd.) : Droit collectif du travail. Helbing Lichtenhahn, Bâle : pp. 97-121.
- Roncoroni, Giacomo (2010) : Les art. 1 à 21 LECCT, in : USS (éd.) : Droit collectif du travail. Helbing Lichtenhahn, Bâle : pp. 383-492.
- Rueda, David/Pontusson, Jonas (2000) : Wage Inequality and Varieties of Capitalism, in : World Politics 52(3) : pp. 350-383.
- Schulten, Thorsten (2010) : Perspektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts : Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa, in : Aus Politik und Zeitgeschichte (13-14) : pp. 36-40.
- Schulten, Thorsten (2011) : Allgemeinverbindlicherklärungen. Erfahrungen aus Europa, in : WSI Tarifpolitische Tagung 2011 : [http://www.boeckler.de/pdf/v\\_2011\\_09\\_28\\_schulten.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_09_28_schulten.pdf) (18.10.2012).
- Schulten, Thorsten (2012a) : Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragsysteme in Europa, in : WSI Mitteilungen 7/2012: pp. 485-495.
- Schulten, Thorsten (2012b) : Pay and other social clauses in public procurement – a European overview, in : European Federation of Public Services Unions (éd.) : Pay and other social clauses in european public procurement : pp. 5-23.
- SSV-News (2012) : Generalversammlung 2012 (1. Teil) : <http://www.schuhschweiz.ch/index.cfm?page=104943&cfid=634597&cftoken=49158022> (18.10.2012).
- Traxler, Franz (2003) : Economic change and its impact on employer associations. A crossnational comparison, Paper for Industrial Relations Research Association (IIRA) 13th. World Congress : [http://www.ilo.int/public/english/iira/documents/congresses/world\\_13/track\\_4\\_traxler.pdf](http://www.ilo.int/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_4_traxler.pdf) (18.10.2012).
- Traxler, Franz (2004) : Employer associations, institutions and economic change : A crossnational comparison, in : Industrielle Beziehungen 11(1+2) : pp. 42-60.
- Unia (2012a) : Branche du commerce de détail – Analyse, objectifs et revendications, Berne 2012.
- Unia (2012b) : Die Zukunft des Detailhandels aus Arbeitgebersicht. exposé de Bruno Frick, Président de SWISS RETAIL FEDERATION lors de la journée sur le commerce de détail, 3 juillet 2012 : [http://www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/News/Pressemitteilungen/2012/Fachtagung\\_Detailhandel/Referat\\_Bruno\\_Frick\\_d.pdf](http://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/News/Pressemitteilungen/2012/Fachtagung_Detailhandel/Referat_Bruno_Frick_d.pdf) (15.11.2012).
- USS (2011) : Mindestlöhne: Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn, Zurich (le Dossier N°80 de l'USS : Salaires minimums : situation et mesures requises, 2011, propose une version abrégée de ce rapport).
- Visser, Jelle (2013) : ICTWSS Database 4.0, <http://www.uva-aias.net/207> (27.05.2013).

**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen****Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
- 69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010
- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *1<sup>er</sup> Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. Janvier 2011*
- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54<sup>e</sup> Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décents et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Oktober 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Octobre 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. August 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Septembre 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démythification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solution. Août 2013.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

*Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).*

**Bestelltalon:** Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

**Talon de commande :** à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris, Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....  
 Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....  
 Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....

Name, Vorname / Nom, Prénom: .....

Strasse / Rue: .....

Ort / Localité: .....