

**Analyse empirique du risque de sous-enchère salariale sur le
marché du travail à Genève : les secteurs du gros œuvre, du
commerce du détail et de l'hôtellerie et la restauration
2002-2008**

José Ramirez

Genève, octobre 2010

Résumé

Huit ans après l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), l'économie suisse et genevoise a largement profité des libertés obtenues et du maintien de bonnes relations commerciales avec le principal partenaire économique de notre pays, l'UE. La région lémanique a ainsi connu des taux de croissance élevés et n'a subi, comparativement au reste du continent, qu'un impact modéré de la crise économique mondiale des années 2008 et 2009.

Cette évolution a amplement contribué à une hausse régulière du salaire médian mensuel (à plein temps), qui a passé de CHF 6'062 en 2002 à CHF 6'801 en 2008. La masse salariale versée dans notre canton a également connu une évolution très favorable durant cette même période, avec une progression de 21% en termes nominaux et de 16% en termes réels. Même au cours de la pire année pour l'économie mondiale (2009), la masse salariale a progressé dans le canton de 4.5% en termes nominaux et de 4,9% en termes réels. En termes de distribution, la hausse des salaires a toutefois été plus forte parmi les personnes occupant des postes hautement qualifiés que parmi celles occupant des postes comportant des activités simples et répétitives, puisque le rapport interquartile a passé de 1.76 en 2002 à 1.86 en 2008 dans le canton de Genève.

Dans l'objectif d'empêcher une baisse généralisée des salaires dans les secteurs professionnels à faible valeur ajoutée ou fortement exposés à la concurrence d'une main-d'œuvre étrangère faiblement qualifiée, la Suisse s'est dotée de « mesures d'accompagnement » renforçant la protection pour les entreprises et les travailleurs via les conventions collectives étendues, les contrats types de travail et, dans le secteur des marchés publics, les constatations d'usages. Des moyens accrus ont été accordés aux commissions paritaires afin d'assurer le contrôle du respect de ces normes négociées entre partenaires sociaux, ainsi qu'à l'État pour la partie des contrôles qui lui incombe (travailleurs détachés, respect des usages professionnels, contrats types de travail, travail au noir).

Le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE), constatant que l'ALCP n'a pas engendré de baisse généralisée des salaires à Genève, a toutefois souhaité examiner l'évolution du risque de sous-enchère salariale dans certains secteurs jugés généralement exposés à ce risque, en raison de trois facteurs: forte proportion de main-d'œuvre étrangère, présence de métiers faiblement qualifiés, forte proportion de main-d'œuvre féminine (pour deux de ces secteurs).

Le présent rapport procède à l'estimation du risque de sous-enchère salariale, focalisée sur trois secteurs d'activité, à savoir le secteur du gros œuvre (sans la charpenterie), le commerce de détail (alimentaire et non alimentaire) et l'hôtellerie et la restauration, et à deux types de travailleur/poste de travail, à savoir les postes requérant des connaissances professionnelles spécialisées (i.e. « avec CFC ») et les postes comportant des activités simples et/ou répétitives (i.e. « sans CFC »).

Le présent rapport présente les résultats de cette analyse à partir des vagues de 2002 et de 2008 de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) qui, pour 2008 par exemple et rien que pour le canton de Genève, contient plus de 70'000 salariés actifs dans le secteur privé. L'échantillon total du présent rapport compte ainsi 450 entreprises et 10'747 salariés.

Le présent rapport ne permet pas d'affirmer avec certitude des proportions de sous-enchère effective, pour les raisons exposées au chapitre 4. Il désigne le nombre de cas où une sous-enchère salariale est possible et qui mériteraient un examen plus poussé. En revanche, le rapport travaillant sur les mêmes bases méthodologiques en 2002 qu'en 2008, il permet de dégager une tendance de l'évolution de ce risque.

Les principaux constats de la présente étude sont:

- tous secteurs confondus, nous avons identifié 22 entreprises (sur un échantillon de 450, soit 4.8%) auprès desquelles existe un potentiel de sous-enchère répétée et systématique à l'encontre des deux types de travailleur/poste de travail considérés dans ce rapport, une proportion fort proche de celle des « cas problématiques » observée par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) à partir des statistiques sur les demandes d'autorisation qu'il publie régulièrement depuis 2006 et qui constitue sans aucun doute le « noyau dur » du risque de sous-enchère salariale dans le canton;
- le potentiel de risque de sous-enchère salariale n'a pas connu d'évolution significative dans le secteur du commerce du détail (la baisse du risque de sous-enchère n'est statistiquement pas significative);
- le potentiel de risque de sous-enchère salariale dans le secteur du gros œuvre a connu une évolution défavorable, de manière plus marquée pour les postes requérant un niveau de qualification « avec CFC » - vraisemblablement parce que ces postes peuvent être occupées par des personnes ayant effectué leur formation à l'étranger et étant considérées par leur employeur comme des personnes « sans CFC »;
- la même évolution s'observe et la même remarque s'applique dans le cas du secteur de l'hôtellerie-restauration pour les postes requérant un niveau de qualification « avec CFC ».

La principale « surprise » du présent rapport concerne ainsi surtout le secteur du gros œuvre, fortement syndicalisé et très organisé aussi du point de vue patronal. L'évolution défavorable dans ce secteur est probablement renforcée par le faible nombre d'entreprises de ce secteur dans l'ESS qui augmente forcément la marge d'erreur associée à l'estimation du risque de sous-enchère. De 2002 à 2008, l'évolution du risque potentiel de sous-enchère salariale a été la suivante (en moyenne et en points de pourcentage) :

- + 4 parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans le gros œuvre ;
- + 9.5 parmi les postes de travail exigeant un CFC dans le gros œuvre ;
- -2.3 parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans le commerce de détail ;
- -2.9 parmi les postes de travail exigeant un CFC dans le commerce de détail ;
- +0.1 parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans l'hôtellerie et la restauration ;
- +4.7 parmi les postes de travail exigeant un CFC dans l'hôtellerie et la restauration.

En termes d'évolution, la comparaison de ces taux pour 2002 et 2008 montre que le risque de sous-enchère salariale a significativement augmenté dans le gros œuvre et dans l'hôtellerie et la restauration, mais uniquement pour les postes exigeant un CFC en ce qui concerne ce dernier secteur. Le risque de sous-enchère a par contre diminué dans le secteur du commerce de détail, notamment pour les emplois exigeant un CFC.

Finalement, et contrairement à certaines idées reçues, une augmentation de la proportion de frontaliers n'a pas plus d'effet sur le risque de sous-enchère salariale qu'un accroissement de travailleurs étrangers autres (i.e. permis B, C, L et autres de court terme), si ce n'est sur les emplois exigeant un CFC. Un constat qui n'est certainement pas indépendant au phénomène de non-reconnaissance de la formation acquise par cette population à l'extérieur du territoire national.

1. Situation

La libre circulation des personnes vise à offrir à l'économie d'un pays un bassin de recrutement plus large, ceci afin de trouver les collaborateurs¹ correspondant à ses besoins en termes de qualification notamment. A l'inverse, cette facilité ne doit pas entraîner une diminution générale de la qualité des prestations offertes aux salariés. C'est pourquoi la Suisse, simultanément à l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral sur la libre-circulation des personnes avec l'Union européenne, s'est dotée de nouveaux instruments pour combattre la sous-enchère salariale.

Ces instruments se fondent principalement sur le partenariat social entre syndicats et organisations patronales. Dans les secteurs fortement exposés à la concurrence étrangère, les partenaires sociaux peuvent trouver un intérêt commun à se donner des règles minimales en termes de conditions de travail et de salaire. Une convention collective de branche étendue prend en effet force de loi, ce qui protège les entreprises contre une distorsion de concurrence par des acteurs ne respectant pas ces conditions minimales, et ce qui protège les salariés en consolidant leurs acquis sociaux face à une main-d'œuvre originaire de pays au niveau de vie moindre que la Suisse. En l'absence de convention collective, la commission paritaire cantonale peut également décider de constater des usages dans un secteur donné afin que ces conditions puissent être rendues obligatoires pour les entreprises bénéficiant de marchés publics. La commission tripartite cantonale (à Genève, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi, CSME) peut également demander à l'autorité compétente (à Genève, la Chambre des relations collectives de travail, CRCT) d'établir un contrat type de travail pour des secteurs dépourvus d'organisation syndicale ou patronale et où il existe un risque avéré de sous-enchère salariale.

Le canton de Genève, dont l'économie est fortement orientée vers l'étranger, pas moins de 25 conventions collectives étendues définissent à ce jour les conditions minimales de travail dans autant de secteurs économiques, et 6 contrats types de travail, dont deux disposant de salaires minimaux impératifs, règlementent les conditions dans des secteurs moins formels. Les commissions paritaires des secteurs dotés par une convention collective étendue ont pour mission de contrôler l'application de cette dernière et de corriger les écarts.

Dans le cadre de la politique de réglementation du marché du travail, le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) a souhaité procéder à une évaluation de l'impact de ces mesures sur la situation du marché de l'emploi genevois. C'est pourquoi nous avons été mandatés pour étudier le risque de sous-enchère salariale avant l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral sur la libre circulation des personnes, et son évolution après cette entrée en vigueur.

Le présent rapport présente les résultats de cette analyse à partir des vagues de 2002 et de 2008² de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS).

¹ Toute désignation de personne ou de fonction, s'entend indifféremment au féminin et au masculin.

² L'ESS 2010 ne sera réalisée qu'en octobre courant, et ne sera par conséquent pas disponible avant fin 2011.

2. Objectifs et phases du mandat

La présente étude a pour principal objectif d'évaluer le risque de sous-enchère salariale dans certains secteurs d'activité considérés à ce jour comme relativement plus sensibles que d'autres. Les constats faits dernièrement au niveau national sur les risques de sous-enchère et d'infractions en matière de salaire et de conditions de travail³ désignent les secteurs du gros œuvre (construction) et de l'hôtellerie et de la restauration comme des secteurs devant faire l'objet d'une attention particulière. Le troisième secteur que nous considérons est celui du commerce de détail (alimentaire et non alimentaire), notamment parce qu'il est l'un des secteurs les plus demandants en termes de main-d'œuvre frontalière et féminine dans le canton et pour lequel il existe une CCT sectorielle.

L'étude poursuit également l'objectif d'évaluer l'utilisation de l'ESS comme outil statistique dans le cadre de la politique cantonale de réglementation du marché du travail, notamment pour améliorer l'efficacité des contrôles sur la sous-enchère salariale.

L'étude s'est déroulée en quatre phases :

Phase 1 : Étude des documents officiels sur la question de la sous-enchère salariale.

Phase 2 : Choix des secteurs d'activité pour réaliser l'analyse statistique, récolte de l'information sur l'historique des conventions collectives de travail (CCT) dans ces secteurs, et appariement des caractéristiques des salariés prises en compte dans ces CCT avec les caractéristiques individuelles disponibles dans l'ESS de 2002 et de 2008 afin d'établir les seuils de salaire correspondants.

Dans cette deuxième phase, nous avons ainsi appareillé les deux sources d'informations (i.e. CCT et ESS) avec l'aide de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) afin d'obtenir toutes les précisions nécessaires à la bonne utilisation des informations contenues dans l'ESS, notamment sur le secteur d'activité des entreprises et le domaine d'activité des salariés.

Phase 3 : Estimation de la probabilité de sous-enchère salariale au niveau des salariés puis au niveau des entreprises, et analyse économétrique des facteurs affectant la probabilité de sous-enchère observée au niveau des entreprises.

Dans cette troisième phase, les estimations ont été réalisées en tenant compte de la structure d'échantillonnage de l'ESS, telle que décrite dans les documents officiels de l'OFS⁴.

Phase 4 : Rédaction du rapport final et soumission au mandat.

³ « Sixième rapport de l'Observatoire de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE », Seco, 2010.

⁴ Voir notamment « Analyse des données provenant d'enquêtes complexes : Remarques générales, cas de l'enquête sur la structure des salaires en Suisse et recommandations du Service des méthodes statistiques de l'OFS », OFS, 2000. Et le site officiel de l'OFS : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04.html>.

3. La sous-enchère salariale

3.1 Définition de la sous-enchère salariale

Lorsqu'il existe une CCT ou un contrat-type de travail, la sous-enchère se définit comme toute situation où le salaire versé à une personne est inférieur au minimum fixé dans lesdits contrats. Lorsqu'il n'existe ni CCT, ni contrat-type, il est essentiel de définir dans un premier temps un **salaire en usage** ou **salaire usuel**⁵. C'est seulement dans un deuxième temps qu'il est alors possible de définir la sous-enchère salariale.

D'un point de vue strictement économique, la notion de sous-enchère salariale est inévitablement associable à celle de discrimination salariale. De manière simple, la discrimination salariale peut se définir comme une situation où deux personnes ayant les mêmes caractéristiques productives (e.g. formation, expérience, ancienneté) et occupant une fonction similaire, reçoivent un salaire différent. Or, les diverses études réalisées à ce jour sur le marché du travail en Suisse et dans le canton de Genève montrent que les populations féminine et étrangère subissent des **pénalités salariales** discriminantes⁶.

Sachant que ce type de pénalités existe sur le marché du travail local (bien que dans une moindre mesure qu'au niveau national⁷), on peut dès lors s'attendre à ce que l'accroissement relatif des populations potentiellement discriminées d'un point de vue salarial entraîne, à parité d'autres choses, une augmentation du risque de sous-enchère salariale. C'est l'hypothèse qui a conduit, en 1999 et 2000, les autorités politiques à élaborer les « mesures d'accompagnement » de l'ALCP afin de combattre ce risque accru. Nous discutons plus loin cette hypothèse à partir d'estimations réalisées au niveau des entreprises.

3.2 Notions d'abus et de répétition dans la sous-enchère

Le législateur fédéral⁸ n'a pas défini la notion d'abus de manière légaliste, laissant ainsi un « large pouvoir d'interprétation et d'appréciation aux autorités locales, et en particulier, à la commission tripartite »⁹. Toutefois, lorsqu'une entreprise est signataire d'une CCT, ou est active dans un secteur couvert par une CCT, la qualification d'**abusive** peut simplement s'appliquer : tout salaire inférieur au minimum conventionnel est considéré comme une situation de sous-enchère abusive. Par contre, lorsqu'il n'existe ni CCT, ni contrat-type, la qualification d'abusive ne peut être définie qu'à partir du moment où un salaire en usage a été déterminé.

Il est dès lors discutable d'estimer des taux de sous-enchère salariale dans des secteurs pour lesquels il n'existe ni CCT, ni contrat-type, ni salaire en usage. La limite pouvant être fixée de manière arbitraire au salaire le plus bas du secteur (et dans ce cas le risque de sous-enchère abusive est nul), ou au salaire le plus haut (et dans ce cas près de la totalité des salaires versés correspondent à des situations de sous-enchères abusives).

⁵ Voir sur ce point le document « Proposition d'une mesure du salaire en usage », Observatoire genevois du marché du travail (OGMT), 2003.

⁶ Voir notamment la publication « Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004 : Analyse comparative de leurs déterminants », Communications statistiques 34, OCSTAT, 2007.

⁷ L'étude citée ci-haut montre par exemple que la pénalité salariale (« toutes choses égales par ailleurs ») subie par les femmes est de l'ordre de 10% au niveau national, mais n'est « que » de 8% à Genève. Concernant les frontaliers, cette pénalité est d'environ 2% au niveau national alors qu'elle est nulle voire positive dans le canton de Genève.

⁸ Cf. art. 1 de la LECCT et art. 360 du CO.

⁹ Voir « Proposition d'une définition de la notion de sous-enchère salariale abusive et répétée », OGMT, 2008.

La qualification de *répétée* suppose que la pratique de sous-enchère se produit plus d'une fois, soit parce que plusieurs entreprises dans le secteur pratiquent une sous-enchère, soit parce qu'une seule entreprise en *position dominante* applique cette pratique à l'encontre de plusieurs travailleurs. En effet, si une entreprise est en position dominante dans un secteur donné, tout abus de sa part en termes de sous-enchère salariale aura une influence directe sur la structure des salaires dans ledit secteur. À ce jour, aucune définition numérique n'existe dans le canton quant à cette notion de position dominante.

3.3 Mesures de la sous-enchère salariale

À notre connaissance, la grande majorité des mesures de sous-enchère salariale rendues publiques en Suisse à ce jour ont été faites sur la base des contrôles et enquêtes de terrain réalisées sous l'égide des autorités cantonales en charge de l'application des mesures d'accompagnement de l'ALCP. Dans ce cas, il s'agit bien d'une mesure de la sous-enchère salariale basée sur des constats d'infraction *avérée*.

Une des alternatives les plus intéressantes consiste à exploiter les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), effectuée tous les deux ans depuis 1994 par l'OFS auprès d'un très large échantillon d'entreprises qui, pour 2008 par exemple, permet de couvrir plus d'un million de salariés au plan national. Au-delà du grand nombre d'observations disponibles, cette enquête est basée sur une structure d'échantillonnage dite « complexe » qui permet de réaliser des analyses sur la structure des salaires d'une grande fiabilité statistique.

La mesure la plus simple et la plus usitée à ce jour¹⁰ pour déterminer l'ampleur de la sous-enchère salariale dans un secteur est indéniablement le taux de salariés en situation de sous-enchère. Une deuxième mesure possible est d'estimer la proportion d'entreprises, dans un secteur donné, fautive d'au moins un cas de sous-enchère. Cette deuxième mesure pouvant être éventuellement pondérée par le nombre de salariés dans chaque entreprise afin de capter les effets liés à une position dominante, par exemple.

Dans la présente étude, la sous-enchère salariale est mesurée en tenant compte de la pondération attribuée par l'OFS à chacune des observations individuelles contenues dans l'ESS. Ces pondérations reflètent avant tout une probabilité de tirage de l'individu et sont par conséquent fonction de la taille de l'entreprise dans lequel celui-ci est actif.

Il est important de souligner que l'ensemble des mesures de sous-enchère basées sur des enquêtes statistiques, telles que l'ESS, ne peuvent être considérées comme des situations *avérées* de sous-enchère salariale, quand bien même l'enquête en question est d'une grande fiabilité statistique. Elles peuvent au plus être considérées comme des indicateurs (parmi d'autres possibles) du risque de sous-enchère salariale *potentielle*. En effet, la mesure de la sous-enchère en fonction de l'ESS, bien qu'il s'agisse à ce jour de la base de données la plus fiable en Suisse pour cet exercice, conserve des biais statistiques pouvant être importants qui sont discutés dans le chapitre qui suit.

¹⁰ Voir le rapport de la CEPP « Évaluation de la politique de réglementation du marché du travail », partie III, CEPP, 2010, ou encore le « Sixième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE », Seco, 2010.

4. Résultats des estimations réalisées à partir de l'ESS

4.1 Principaux avantages et limites de l'ESS

Depuis l'ESS de 2000, le canton de Genève a demandé à l'OFS un élargissement de l'échantillon d'entreprises actives sur le territoire genevois, de telle manière à pouvoir réaliser des statistiques et des analyses au niveau cantonal. Pour 2008, l'échantillon représentatif pour le canton de Genève couvre ainsi plus de 70'000 salariés, uniquement dans le secteur privé.

En principe, l'échantillon de salariés ne contient que des salariés qui travaillent à temps complet ou partiel, excluant les apprentis, les stagiaires, les propriétaires et les membres de leur famille sans contrat de travail, le personnel temporaire, etc.¹¹

Dans son traitement des données, l'OFS contrôle tous les salaires reportés par les entreprises. Lorsqu'un salaire semble « anormalement » bas, l'OFS envoie un courrier à l'entreprise concernée. Si cette dernière confirme le salaire ou ne donne aucune réponse, le salaire est maintenu tel quel dans la base de données.

Les avantages liés à l'exploitation de l'ESS sont donc importants, non seulement pour estimer des statistiques descriptives, mais également pour réaliser des analyses empiriques plus poussées, telles que les analyses multivariées.

Malgré ces indéniables avantages, l'ESS présente toutefois certaines limites dans le cadre du sujet qui nous intéresse ici. Sa principale limite est le nombre restreint de variables disponibles au niveau individuel qui, au regard des descriptifs des types de salariés généralement utilisés dans les CCT, ne permet qu'imparfaitement d'appareiller les informations contenues dans les deux sources de données. En effet, dans la grande majorité des CCT, les salaires minimums sont essentiellement décrits sur la base de la profession, de la formation et des années d'expérience dans le domaine. Or, ni la profession (au sens stricte), ni les années d'expérience ne sont disponibles parmi les variables contenues dans l'ESS. Le niveau de formation est de plus bien trop souvent non communiquée par les entreprises et, quand bien même elle l'est, il est impossible de savoir, par exemple, si le certificat fédéral de capacité (CFC) du salarié correspond ou non à son domaine d'activité au sein de l'entreprise.

Étant données ces limites, et au-delà de l'information (généralement toujours disponible dans l'ESS) sur le secteur d'activité (classification NOGA 2 et 5 digits) et sur le domaine d'activité du poste occupé par le salarié, nous avons deux possibilités pour appareiller les informations provenant de l'ESS avec celles des CCT :

1. Si l'information sur la formation du salarié est disponible, utiliser le niveau de formation le plus élevé atteint par le salarié et le niveau des qualifications requises pour le poste de travail qu'il occupe.
2. Si l'information sur la formation du salarié n'est pas disponible, utiliser exclusivement le niveau des qualifications requises pour le poste de travail qu'il occupe.

¹¹ Comment cela est clairement notifié dans le questionnaire envoyé aux entreprises. Pour plus de détails, voir le site officiel de l'OFS : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04.html> .

4.2 Biais potentiels liés à l'exploitation de l'ESS dans le cadre d'une évaluation du risque de sous-enchère potentielle

La présente étude ne prétend en aucun cas donner un aperçu de la situation réelle de la sous-enchère salariale, en raison des potentiels biais statistiques qu'entraîne l'utilisation de l'ESS. L'étude reste toutefois pertinente dès lors qu'il s'agit de donner un aperçu de l'évolution de la situation entre 2002 et 2008, afin de vérifier si celle-ci s'est améliorée ou si, au contraire, elle s'est dégradée.

Nous avons détaillés ci-dessous les principaux biais potentiels liés à l'exploitation de l'ESS dans le cadre de la présente étude.

4.2.1 Erreurs de transcription/transmission des données à l'OFS

- Bien qu'en principe l'échantillon de salariés ne contienne que des salariés travaillant à temps complet ou partiel, excluant dès lors les apprentis, les stagiaires, les propriétaires et les membres de leur famille sans contrat de travail, le personnel temporaire, etc., il est toutefois possible que des entreprises aient inclus ce type de salariés dans la base de données transmises à l'OFS.
- Dans son traitement des données, l'OFS contrôle tous les salaires reportés par les entreprises et avertit par écrit ces dernières lorsqu'ils sont anormalement bas. Sans réponse de la part des entreprises, les salaires sont maintenus tels quels. Il est dès lors possible que certaines erreurs de transcription/transmission soient toujours présentes dans l'ESS simplement parce que les entreprises n'ont pas donné suite au courrier de l'OFS.
- D'autres variables que le salaire peuvent bien entendu être entachées d'erreurs de transcription/transmission, notamment le niveau/type de formation des salariés. Ceci est plus particulièrement vrai pour les salariés ayant acquis leur formation à l'étranger : certaines entreprises préférant ne rien mettre et d'autres n'indiquent pas l'équivalent suisse de ces formations étrangères mais se contentent de la modalité «autres formations complètes», introduisant dès lors un biais lorsque l'on utilise la variable formation.
- De manière générale, on peut supposer que l'informatisation des données personnelles des salariés réduit la probabilité d'erreur de transcription/transmission de données à l'OFS. En principe, ce type d'erreur devrait être plus faible dans les grandes entreprises, pour autant que les variables demandées dans le cadre de l'ESS correspondent à celles contenues dans les fichiers des entreprises. Dans le cas contraire, il ne serait pas étonnant que le risque d'erreur dans la transmission/transcription des données soit à l'inverse plus faible dans les micro-entreprises.

4.2.2 Échantillonnage

- Bien que l'ESS se caractérise par une structure d'échantillonnage à plusieurs niveaux (e.g. secteur d'activité, taille entreprise et salarié), lorsque le nombre d'entreprises dans un secteur donné est relativement faible (i.e. forte concentration), l'erreur statistique n'en sera que plus grande. C'est notamment le cas du secteur du gros œuvre, dans lequel l'ESS ne dispose des données que d'une vingtaine d'entreprises représentant un peu moins d'un millier de salariés.
- Dans les grandes entreprises, le « tirage » des salariés finalement inclus dans l'ESS est réalisé par les entreprises elles-mêmes, ce qui peut engendrer un biais relativement important aux extrêmes de la distribution des salaires (i.e. les plus bas et les plus hauts).

4.3 Échantillon analysé

Le Tableau 1 qui suit présente les échantillons de salariés et d'entreprises, restreint aux trois secteurs d'activité considérés, et ce pour les années 2002 et 2008.

Tableau 1 : Nombre d'observations individuelles et d'entreprises

		2002	2008
Gros œuvre			
	N individus	929	731
Dont :			
	Niveau de qualifications 4 (« sans CFC »)	525	240
	Niveau de qualifications 3 (« avec CFC »)	327	336
	Niveau de qualifications 1 ou 2	74	154
N entreprises		20	19
Commerce de détail			
	N individus	3'648	2'938
Dont :			
	Niveau de qualifications 4 (« sans CFC »)	1'016	1'356
	Niveau de qualifications 3 (« avec CFC »)	2'143	1'227
	Niveau de qualifications 1 ou 2	489	354
N entreprises		83	116
Hôtellerie et restauration			
	N individus	1'693	2'464
Dont :			
	Niveau de qualifications 4 (« sans CFC »)	828	1'212
	Niveau de qualifications 3 (« avec CFC »)	580	957
	Niveau de qualifications 1 ou 2	279	295
N entreprises		91	121

Source des données : ESS de 2002 et de 2008, échantillons élargis pour le canton de Genève.

Note : définition des secteurs à partir de l'ESS : 1. Gros œuvre : NOGA 45.1 et 45.2 sans la charpenterie (NOGA 45.22) et domaine d'activité « activités spécifiques de la construction » ; 2. Commerce de détail : NOGA 52 et domaine d'activité « vente au détail de biens de consommation et de services » ; 3. Hôtellerie et restauration : NOGA 55 et domaine d'activité « activités de l'hôtellerie-restauration, économie domestique (réception, hébergement, service, cuisine) ».

Parmi les 929 salariés du gros œuvre en 2002, 525 occupaient un poste de travail pour lequel aucun diplôme n'était exigé, 327 occupaient un poste exigeant des qualifications correspondant au minimum à un CFC, et 74 salariés occupaient des postes exigeant des qualifications de niveau 1 ou 2¹². L'évaluation du risque de sous-enchère salariale que nous avons réalisée ne concerne que les

¹² Le niveau des qualifications requises pour le poste de travail est lié au poste de travail et non aux caractéristiques du salarié (au contraire de la formation). Les qualifications requises dépendent du degré de

salariés occupant des postes de travail exigeant des qualifications de niveau 4 (« sans CFC ») ou de niveau 3 (« avec CFC »)¹³.

4.4 Salaires minimums conventionnels

Pour chacune des deux années considérées, nous nous sommes donc limités à deux profils de salariés/postes de travail pour chacun des trois secteurs et pour lesquels nous avons extraits des CCT en vigueur¹⁴ les salaires de base (minimum) à respecter.

4.4.1 Secteur du gros œuvre

« CCT du bâtiment/gros œuvre (maçons, tailleurs de pierre, etc.) » du 29 mai 2002, avenant genevois, salaires horaires bruts :

- Classe C, travailleurs de la construction sans connaissances professionnelles CHF 21.90
- Classe B, travailleurs de la construction avec connaissances professionnelles CHF 24.70

« CCT du bâtiment/gros œuvre (maçons, tailleurs de pierre, etc.) » du 27 mars 2008, avenant genevois, salaires horaires bruts.

- Classe C, travailleurs de la construction sans connaissances professionnelles CHF 24.75
- Classe B, travailleurs de la construction avec connaissances professionnelles CHF 27.80

4.4.2 Secteur du commerce de détail

Dans le cas du commerce de détail, nous avons utilisés les « CCT-Cadre CCT genevoise » du 1.12.2002 et du 1.1.2007. Les salaires annuels bruts de base (minimum) à respecter contenues dans ces textes se reportent toutefois aux années 2003 et 2007, respectivement. Pour obtenir les salaires correspondants aux années 2002 et 2008, nous avons ajusté¹⁵ les salaires de 2003 et de 2007 en considérant l'indice suisse des prix à la consommation correspondant à chacune des périodes.

Ces salaires annuels bruts sont les suivants :

- 2002 : employé sans CFC CHF 38'269.00
- 2002 : employé avec CFC CHF 41'350.40

difficulté des tâches assignées. Ces niveaux de qualifications sont au nombre de quatre et sont les suivants, dans l'ordre décroissant :

- qualification 1 : poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles ;
- qualification 2 : poste requérant un travail indépendant et très qualifié ;
- qualification 3 : poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées ;
- qualification 4 : poste comportant des activités simples et/ou répétitives.

¹³ Les autres salariés (occupant des niveaux de qualifications requises 1 et 2) ne sont pris en compte que pour des raisons purement techniques, afin de respecter la structure d'échantillonnage de l'ESS dans les estimations.

¹⁴ L'ensemble des textes de CCT utilisés dans le cadre de cette étude sont disponibles sur le site de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), à l'adresse suivante : <http://www.geneve.ch/ocirt/cct/Historique/Internet/AWE/default.asp>

¹⁵ Voir chapitres concernant la rémunération. Les variations de l'IPC suisse étaient de +0.6% entre 2002 et 2003, et de +2.4% entre 2007 et 2008. Les salaires de annuels de base (minimum) pour 2003 étaient dès lors CHF 38'500 et CHF 41'600, respectivement pour un employé sans CFC et avec CFC. Pour 2007, ces mêmes salaires étaient respectivement de CHF 42'720 et CHF 44'520.

- 2008 : employé sans CFC CHF 43'745.30
- 2008 : employé avec CFC CHF 45'588.50

4.4.3 Secteur de l'hôtellerie et de la restauration

« Hôtels, restaurants et cafés ; Extension nationale : Prorogation et modification », 17 décembre 2001, art. 10, salaires mensuels bruts :

- 2002 : employé sans apprentissage CHF 3'000
- 2002 : employé avec apprentissage ou formation équivalente CHF 3'350

« Hôtels, restaurants et cafés ; Extension nationale : Prorogation et modification », 17 décembre 2007, art. 10, salaires mensuels bruts :

- 2008 : employé sans apprentissage CHF 3'300
- 2008 : employé avec apprentissage ou formation équivalente CHF 3'730

4.5 Probabilité de sous-enchère au niveau des salariés

4.5.1 Secteur du gros œuvre

Dans le cas de ce secteur, nous avons appliqué la deuxième manière d'appareiller les données de l'ESS avec les données des CCT (cf. 4.1), étant donné que pour plus d'un tiers des observations extraites de l'ESS en 2002 l'information sur la formation n'était pas disponible. Rappelons (cf. 4.1) que cette méthode peut induire un biais statistique relativement important, puisque les salariés considérés « avec CFC » peuvent parfaitement ne pas disposer de ce diplôme, mais occuper un poste correspondant au niveau d'exigences de ce diplôme. C'est un risque d'autant plus fort dans un secteur marqué par une forte proportion de main-d'œuvre étrangère et ayant suivi sa formation professionnelle à l'étranger sans reconnaissance de diplôme, ou par une proportion élevée de personnes dont l'expérience leur permet d'exercer une fonction correspondant à une formation qu'elles n'ont pas achevée-

- Les salaires des travailleurs de la classe C ont dès lors été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 4 de qualifications requises (« sans CFC »).
- Les salaires des travailleurs de la classe B ont dès lors été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 3 de qualifications requises (« avec CFC »)¹⁶.

Le Tableau 2 qui suit présente les résultats de nos estimations pour ce secteur d'activité¹⁷.

¹⁶ La classe B ne correspond pas à un profil de travailleur détenteur d'un CFC mais à un travailleur ayant des connaissances professionnelles. Pour de simples raisons de comparaison avec les deux autres secteurs, nous avons toutefois maintenu le libellé « avec CFC » pour ce type de travailleurs.

¹⁷ Nous avons toujours utilisé les poids non standardisés dans les estimations car il ne s'agit pas ici d'estimer une quelconque statistique sur les salaires (e.g moyenne, médiane, etc.), mais uniquement et exclusivement d'estimer des probabilités d'occurrence pour lesquelles il n'y a aucune raison de supposer a priori qu'elles soient dépendantes du taux d'activité.

Tableau 2 : Probabilité moyenne de sous-enchère au niveau des salariés, secteur du gros œuvre

	2002		2008	
	« sans CFC »	« avec CFC »	« sans CFC »	« avec CFC »
Probabilité moyenne (%)	2.7	5.0	6.7	14.5
95%IC	[0.2 ; 5.3]	[0.5 ; 9.5]	[2.4 ; 11.1]	[8.1 ; 21.0]
N observations	525	327	240	336

Note : N total d'observations individuelles au niveau du secteur: 929 en 2002 et 731 en 2008. N total d'entreprises : 20 en 2002 et 19 en 2008. La probabilité moyenne et son intervalle de confiance (95%IC) ont été calculés en tenant compte des pondérations individuelles (non standardisées) et du « cluster » entreprise.

La probabilité moyenne que les salariés « sans CFC » touchent un salaire inférieur au minimum conventionnel était de 2.7% en 2002 et de 6.7% en 2008. Pour les salariés « avec CFC », ces probabilités moyennes sont respectivement de 5.0% et de 14.5%.

Au regard des intervalles de confiance (i.e. 95%IC), seul l'écart observé entre 2002 et 2008 pour les emplois « avec CFC » est statistiquement significatif, quand bien même le risque de sous-enchère salariale a augmenté pour les deux populations puisque la borne supérieure est passée de 5.3% en 2002 à 11.1% en 2008 pour les emplois « sans CFC », et de 9.5% à 21% respectivement pour les emplois « avec CFC ».

Pour l'année 2008, l'écart entre le salaire observé et le salaire minimum conventionnel (parmi les salariés supportant une situation de sous-enchère) était supérieur à CHF 2.- de l'heure pour plus de la moitié des salariés « sans CFC », et inférieur à CHF 1.- de l'heure pour plus de la moitié des salariés « avec CFC ».

4.5.2 Secteur du commerce de détail

Dans le cas de ce secteur, nous avons également appliqué la deuxième manière d'appareiller les données de l'ESS avec les données des CCT (cf. 4.1), étant donné que, pour près de la moitié des observations extraites des ESS de 2002 et de 2008, l'information sur la formation n'était pas disponible.

- Les salaires des personnes sans CFC ont dès lors été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 4 de qualifications requises (« sans CFC »).
- Les salaires des personnes avec CFC ont dès lors été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 3 de qualifications requises (« avec CFC »).

Le Tableau 3 qui suit présente les résultats de nos estimations pour ce secteur d'activité.

Tableau 3 : Probabilité moyenne de sous-enchère au niveau des salariés, secteur du commerce de détail

	2002		2008	
	« sans CFC »	« avec CFC »	« sans CFC »	« avec CFC »
Probabilité moyenne (%)	12.4	9.6	10.1	6.7
95%IC	[-0.5 ; 30.0]	[5.3 ; 13.9]	[-0.1 ; 21.3]	[1.6 ; 11.7]
N observations	1'016	2'143	1'356	1'227

Note : N total d'observations individuelles au niveau du secteur: 3'648 en 2002 et 2'938 en 2008. N total d'entreprises : 83 en 2002 et 116 en 2008. La probabilité moyenne et son intervalle de confiance (95%IC) ont été calculés en tenant compte des pondérations individuelles (non standardisées) et du « cluster » entreprise.

La probabilité moyenne que les salariés « sans CFC » touchent un salaire inférieur au minimum conventionnel était de 12.4% en 2002 et de 10.1% en 2008. Pour les salariés « avec CFC », ces probabilités moyennes sont respectivement de 9.6% et de 6.7%.

Au regard des intervalles de confiance estimés, on ne peut toutefois pas affirmer qu'il y ait une différence significative d'un point de vue statistique entre 2002 et 2008, quand bien même le risque de sous-enchère salariale a diminué pour les deux populations de salariés au regard de l'évolution des bornes supérieures.

Pour l'année 2008, l'écart entre le salaire observé et le salaire minimum conventionnel (parmi les salariés subissant une situation de sous-enchère) était supérieur à CHF 2'800.- annuels pour la moitié des salariés « sans CFC », et inférieur à CHF 2'500.- annuels pour près de la moitié des salariés « avec CFC ».

4.5.3 Secteur de l'hôtellerie et de la restauration

Dans le cas de ce secteur, et contrairement aux deux autres, nous avons pu exploiter l'information sur la formation des salariés et donc appliquer la première manière d'appareiller les données de l'ESS avec les données des CCT (cf. 4.1).

- Les salaires des personnes sans apprentissage ont dès lors été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 4 de qualifications requises (« sans CFC ») et ayant un niveau de formation inférieur au CFC.
- Les salaires des personnes avec apprentissage ont été comparés aux salaires versés aux salariés occupant un poste correspondant au niveau 3 de qualifications requises (« avec CFC ») et ayant un niveau de formation (professionnelle) au moins équivalent au CFC.

Le Tableau 4 qui suit présente les résultats de nos estimations pour ce secteur d'activité.

Tableau 4 : Probabilité moyenne de sous-enchère au niveau des salariés, secteur de l'hôtellerie et de la restauration

	2002		2008	
	« sans CFC »	« avec CFC »	« sans CFC »	« avec CFC »
Probabilité moyenne (%)	6.9	3.4	7.0	8.1
95%IC	[1.7 ; 12.1]	[0.7 ; 6.2]	[3.3 ; 10.7]	[3.7 ; 12.5]
N observations	691	466	811	534

Note : N total d'observations individuelles au niveau du secteur: 1'693 en 2002 et 2'464 en 2008. N total d'entreprises : 91 en 2002 et 121 en 2008. La probabilité moyenne et son intervalle de confiance (95%IC) ont été calculés en tenant compte des pondérations individuelles (non standardisées) et du « cluster » entreprise.

La probabilité moyenne que les salariés « sans CFC » touchent un salaire inférieur au minimum conventionnel était identique en 2002 et en 2008. Pour les salariés « avec CFC », la probabilité moyenne de sous-enchère a par contre significativement augmenté entre 2002 et 2008, passant de 3.4% à 8.1%.

Il en va de même pour le risque de sous-enchère salariale puisque la borne supérieure de l'intervalle de confiance a clairement augmenté pour la population de salariés « avec CFC », alors qu'elle a légèrement diminué en ce qui concerne les personnes occupant un poste n'exigeant pas de CFC.

Pour l'année 2008, l'écart entre le salaire observé et le salaire minimum conventionnel (parmi les salariés supportant une situation de sous-enchère) était supérieur à CHF 500.- mensuels pour plus de la moitié des salariés « sans CFC », et inférieur à CHF 220.- mensuels pour la moitié des salariés « avec CFC ».

À des fins de comparaison avec les deux autres secteurs et afin d'évaluer l'erreur potentielle associée à la non utilisation de la variable formation, nous avons également estimé le risque de sous-enchère salariale dans ce secteur en se basant uniquement sur le niveau des qualifications requises par le poste de travail. Pour l'année 2008, la probabilité moyenne de sous-enchère salariale a ainsi été estimée à 6.3% pour les salariés « sans CFC » et à 13.4% pour les personnes occupant un poste exigeant un CFC. D'un point de vue statistique, la différence entre les deux estimations¹⁸ concernant les salariés « sans CFC » n'est pas significative, au contraire de celle déduite pour la population de salariés « avec CFC ».

4.6 Probabilité d'occurrence de sous-enchère au niveau des entreprises

Après avoir déterminé les probabilités de sous-enchère au niveau des salariés, nous nous intéressons maintenant à la probabilité d'occurrence au niveau des entreprises. Cette probabilité est égale à 1 si l'entreprise a au moins un salarié en situation de sous-enchère abusive, et égale à 0 dans le cas contraire.

C'est dans le secteur du gros œuvre que la proportion d'entreprises ayant au moins un de leurs salariés en situation de sous-enchère est la plus élevée. Ainsi, pour l'année 2008, près d'une entreprise sur deux dans l'échantillon correspondant à ce secteur d'activité avait au moins un salarié

¹⁸ Soient entre 7.0% et 6.3% pour les salariés « sans CFC » et entre 8.1% et 13.4% pour les salariés « avec CFC ».

« avec CFC » en situation de sous-enchère abusive. L'occurrence de sous-enchère potentielle sur la population de travailleurs « sans CFC » a quant à elle quasiment triplé entre 2002 et 2008, passant de 15% à 42.1%. On peut toutefois arguer que, au vue des erreurs standards associées à ces probabilités, seule la différence concernant l'occurrence de sous-enchère sur la population de salariés « sans CFC » entre 2002 et 2008 est clairement significative.

Ce dernier constat s'applique également dans le secteur du commerce de détail, où la probabilité d'occurrence de sous-enchère affectant les salariés « sans CFC » a quasiment doublé, passant de 8.4% en 2002 à 16.4% en 2008.

Dans le cas de l'hôtellerie et de la restauration, la probabilité moyenne d'occurrence de sous-enchère salariale au niveau de l'entreprise a légèrement augmenté en ce qui concerne les salariés « sans CFC », et a quelque peu diminué pour l'autre population de salariés. Toutefois, au regard des erreurs standards associées à ces probabilités, on ne peut pas affirmer qu'il y ait une différence significative entre 2002 et 2008, et ce pour les deux populations de salariés.

Ces résultats sont quelque peu étonnants en ce qui concerne le secteur du gros œuvre. En effet, on aurait pu s'attendre à une probabilité d'occurrence de sous-enchère bien inférieure dans ce secteur, historiquement fortement syndicalisé et connaissant un degré de concentration plus important par exemple que le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Les cas de sous-enchère observés dans le secteur du gros-œuvre ne concernent en fin de compte aucune micro-entreprise (i.e. moins de 10 salariés), mais essentiellement les entreprises comptant plus de 250 emplois : 100% en ce qui concerne l'occurrence de sous-enchère affectant les emplois « sans CFC » et 75% en ce qui concerne l'occurrence de sous-enchère affectant les emplois « avec CFC ». D'un point de vue statistique, ce constat s'explique aisément: une entreprise comptant plus de 250 salariés a plus de risque de compter parmi ceux-ci 1 cas de salarié en situation de sous-enchère potentielle qu'une entreprise de moins de 10 salariés.

4.7 Modèle probabiliste au niveau des entreprises

À ce stade, il nous semble intéressant de se demander dans quelle mesure la composition sociodémographique de la main-d'œuvre employée par les entreprises actives dans les trois secteurs considérés a une incidence sur les probabilités d'occurrence déduites précédemment (cf. 4.5). En effet, comme mentionné plus haut (cf. 3.1), la discrimination que subissent historiquement certaines populations de travailleurs sur le marché du travail suisse, et dans une moindre mesure sur le marché du travail à Genève, implique que tout accroissement relatif de ces populations augmente potentiellement le risque de sous-enchère salariale. Une étude récente¹⁹ réalisée en Suisse à partir de l'ESS a ainsi démontré qu'une plus forte présence de travailleurs étrangers occupant des postes relativement peu ou pas qualifiés influe de manière négative et significative sur les salaires versés par l'entreprise²⁰. Le Tableau 5 qui suit présente les effets de certaines variables sur la probabilité d'occurrence de sous-enchère salariale au niveau des entreprises.

Les deuxième et troisième colonnes montrent les résultats liés aux probabilités d'occurrence de sous-enchère salariale observées au niveau des entreprises, respectivement pour les populations

¹⁹ Ramirez J. et T. Müller « Wage inequality and segregation between native and immigrant workers in Switzerland: Evidence using matched employee-employer data », *Research on economic inequality*, vol. 17, 2009.

²⁰ À l'inverse, une plus forte proportion de travailleurs étrangers qualifiés ou hautement qualifiés accroît significativement le niveau des salaires versés par l'entreprise.

de salariés « avec CFC » et « sans CFC ». La dernière colonne montre les résultats liés à la probabilité qu'une entreprise a conjointement au moins un salarié « sans CFC » et au moins un salarié « avec CFC » en situation de sous-enchère abusive : pour 22 entreprises sur les 450 de l'échantillon total cette probabilité est positive.

Comme on peut le constater, et comme on pouvait s'y attendre d'un point de vue statistique, la taille de l'entreprise affecte positivement le risque de sous-enchère salariale, à parité d'autres choses. Finalement, lorsque d'autres facteurs sont considérés, seule la probabilité associée à la population de salariés « sans CFC » semble avoir significativement augmenté entre 2002 et 2008. En ce qui concerne la population de salariés « avec CFC », le secteur du gros-œuvre se distingue des deux autres secteurs dans le sens où la probabilité d'occurrence de sous-enchère salariale y est significativement plus élevée.

Tableau 5 : Effets qualitatifs sur la probabilité d'occurrence de sous-enchère observée au niveau des entreprises (trois secteurs et deux années confondus)

Variable (I)	Sous-enchère dans emplois « sans CFC » (II)	Sous-enchère dans emplois « avec CFC » (III)	Sous-enchère dans emplois « avec » <u>et</u> « sans CFC » (IV : I et II)
Taille entreprise	+++	+++	+++
% femmes	0	0	0
% permis B	+	0	+
% permis C	++	0	+
% permis G	0	++	+
% permis L et autres de court terme	++	0	+
Gros œuvre	0	++	0
Commerce de détail	0	0	0
Hôtellerie-restauration	référence		
Année 2008	+++	0	0
Année 2002	référence		
N entreprises concernées	78	86	22

Note : N entreprises totales : 450 (194 en 2002 et 256 en 2008). « 0 » : effet non significatif (>10% d'erreur) ; « + » : effet significatif (≤10% d'erreur) ; « ++ » : effet significatif (≤5% d'erreur) ; « +++ » : effet significatif (≤1% d'erreur). Effets estimés à partir d'un probit univarié sur les probabilités d'occurrence observées au niveau des entreprises (cf. 4.3).

Si l'on se concentre sur la distribution des différentes populations de salariés au niveau des entreprises, on s'aperçoit que la proportion de femmes n'a statistiquement aucun effet en tant que telle sur la probabilité d'occurrence de sous-enchère, et ce quelle que soit la probabilité considérée. Ce qui n'est pas le cas pour la population étrangère, comme on peut le constater. À parité d'autres choses :

- la probabilité d'occurrence d'une situation de sous-enchère salariale affectant un salarié « sans CFC » est d'autant plus grande que les proportions de salariés étrangers détenteurs

d'un permis B, C, L et autres de court terme sont relativement élevées au niveau de l'entreprise ;

- la probabilité d'occurrence d'une situation de sous-enchère salariale affectant un salarié « avec CFC » est d'autant plus grande que la proportion de salariés frontaliers (permis G) est relativement élevée au niveau de l'entreprise ;
- la probabilité d'occurrence d'une situation de sous-enchère salariale affectant les deux types de salariés est d'autant plus grande que la proportion de salariés étrangers (quels que soient leurs permis de travail) est relativement élevée au niveau de l'entreprise.

5. Principaux résultats et conclusions

Depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP, le marché genevois du travail a subi d'importants changements qui ont affecté la distribution des salaires. D'un côté, l'accroissement de l'offre de travail a eu pour effet de générer une certaine pression sur le niveau général des salaires. D'un autre côté, la forte demande des entreprises pour des travailleurs qualifiés, voire hautement qualifiés a été telle que l'important afflux de travailleurs étrangers (y compris les frontaliers) depuis 2002 n'a pas été suffisante pour freiner la hausse des salaires observée jusqu'en 2008, notamment dans les secteurs davantage tournés vers l'exportation.

Ces tendances sur l'évolution récente des salaires ne permettent toutefois pas de savoir dans quelle mesure l'augmentation de l'hétérogénéité de la population de salariés dans le canton a pu affecter les pratiques contractuelles portant sur les salaires et la durée du travail. Pour ce faire, il est nécessaire de descendre à un niveau d'observation plus désagrégé, que ce soit par le biais des statistiques basées sur des contrôles inopinés, d'enquêtes sur le terrain ou encore sur la base d'enquêtes statistiques qui soient représentatives. L'objectif principal étant d'évaluer les risques de sous-enchère salariale et/ou d'infraction aux conditions de travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail.

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes limités à l'évaluation empirique du risque de sous-enchère salariale à partir des enquêtes suisses sur la structure des salaires (ESS) de 2002 et 2008. Une enquête couvrant plus de 70'000 salariés (du secteur privé exclusivement) sur le seul canton de Genève. Trois secteurs d'activités ont ainsi été analysés :

- le gros œuvre (sans la charpenterie) ;
- le commerce de détail (alimentaire et non alimentaire) ;
- l'hôtellerie et la restauration.

Le principal indicateur de sous-enchère que nous avons estimé reflète la probabilité qu'un salarié tiré au hasard dans un secteur donné touche un salaire inférieur au salaire minimum conventionnel. Selon la disponibilité de certaines informations dans l'ESS, notamment en ce qui concerne la formation acquise par les salariés, nous avons pu réaliser deux types d'estimation : l'une ne considérant que le niveau des qualifications requises par le poste de travail, et l'autre prenant en compte en plus la formation effective du travailleur. Cette deuxième stratégie d'estimation n'a été possible que pour le secteur de l'hôtellerie et la restauration.

Sur la base uniquement de l'information décrivant le niveau des qualifications requises par le poste de travail, les probabilités de sous-enchère salariale estimées pour 2008 sont les suivantes :

- 6.7 % parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans le gros œuvre ;
- 14.5% parmi les postes de travail exigeant un CFC dans le gros œuvre ;
- 10.1 % parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans le commerce de détail ;
- 6.7% parmi les postes de travail exigeant un CFC dans le commerce de détail ;
- 6.3 % parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans l'hôtellerie et la restauration ;
- 13.4% parmi les postes de travail exigeant un CFC dans l'hôtellerie et la restauration.

Sur la base des informations décrivant le niveau des qualifications requises par le poste de travail et le niveau de formation du salarié, les probabilités de sous-enchère salariale estimées pour 2008 sont les suivantes :

- 7.0 % parmi les postes de travail n'exigeant pas de CFC dans l'hôtellerie et la restauration ;
- 8.1% parmi les postes de travail exigeant un CFC dans l'hôtellerie et la restauration.

La comparaison des deux types d'estimation pour le secteur de l'hôtellerie et la restauration semble confirmer l'intuition que la non-disponibilité de l'information sur la formation des salariés affecte essentiellement l'estimation du risque de sous-enchère salarial associé aux postes requérant justement un CFC : la prise en compte du niveau de formation des salariés diminue significativement le risque de sous-enchère salariale pour les postes exigeant le CFC estimé à partir de l'ESS.

En termes d'évolution, la comparaison des probabilités estimées pour 2002 et 2008 montre que le risque de sous-enchère salariale a significativement augmenté dans le gros œuvre et dans l'hôtellerie et la restauration, mais uniquement pour les postes exigeant un CFC en ce qui concerne ce dernier secteur. Le risque de sous-enchère a par contre diminué dans le secteur du commerce de détail, notamment pour les emplois n'exigeant pas de CFC.

Un deuxième indicateur du risque de sous-enchère salariale que nous avons estimé dans le cadre de cette étude est la probabilité d'occurrence de sous-enchère au niveau des entreprises. Il s'agit ainsi de savoir quelle est la proportion d'entreprises incluses dans l'échantillon qui sont potentiellement fautives d'au moins un cas de sous-enchère. Pour l'année 2008, cette occurrence concernait une à deux entreprises sur dix dans les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration, et entre trois et six entreprises sur dix dans le gros œuvre. Concernant ce dernier chiffre, il est important de relever que l'échantillon d'entreprises dans le gros œuvre est relativement faible en comparaison des deux autres secteurs (19 entreprises pour le gros œuvre en 2008 contre 116 et 121 respectivement pour le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration), impliquant dès lors une marge d'erreur statistique bien plus importante qui vient s'ajouter à l'erreur discutée au paragraphe précédent concernant la surestimation du risque de sous-enchère estimée au niveau des salariés.

À partir de ce deuxième indicateur, il nous a semblé pertinent de déterminer la proportion d'entreprises pour lesquelles nous avons observé au moins une situation de sous-enchère affectant autant les salariés occupant un emploi exigeant un CFC que ceux qui occupent un poste n'exigeant aucun CFC. Cette proportion permet sans aucun doute d'avoir une idée de la taille du « noyau dur » d'entreprises ayant des pratiques problématiques. Tous secteurs et années confondus, 22 des 450 entreprises contenues dans notre échantillon répondaient à ce critère. Une proportion d'entreprises qui est finalement fort proche de la proportion de « cas problématiques » observée par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) à partir des statistiques sur les demandes d'autorisation qu'il publie régulièrement depuis 2006.

Nous avons également essayé de comprendre comment et dans quelle mesure la structure sociodémographique des travailleurs au sein d'une entreprise affecte sa probabilité d'occurrence de sous-enchère salariale, tout en contrôlant d'autres facteurs, comme son secteur d'activité ou encore sa taille en termes d'emplois. Comme le suggère le modèle simple d'offre et de demande, une plus forte proportion de travailleurs étrangers accroît la probabilité d'occurrence de sous-enchère. Toutefois, et contrairement à certaines idées reçues, une augmentation de la proportion de frontaliers dans une entreprise n'a pas plus d'effet qu'un accroissement, par exemple, de travailleurs détenteurs d'un permis B ou C, lorsque l'on se réfère à la probabilité d'occurrence de sous-enchère salariale affectant tant les emplois avec CFC que ceux n'exigeant pas de CFC. Et lorsque l'on distingue ces deux types de travailleur/emploi que nous avons considérés, seule la probabilité d'occurrence de sous-enchère affectant les emplois avec CFC varie en fonction de la proportion de frontaliers dans l'entreprise. Car en ce qui concerne les emplois n'exigeant pas le CFC, ce sont les proportions de permis C, L et autres de court terme qui accroissent la probabilité d'occurrence de sous-enchère.

Sans aucun doute, et au-delà des effets d'offre sur le marché de l'emploi, la non-reconnaissance des diplômes acquis par les travailleurs étrangers en dehors du territoire suisse (comme c'est le cas pour une majorité de travailleurs frontaliers) n'est pas sans effet sur leurs salaires. Il est ainsi fort possible qu'une certaine proportion de travailleurs frontaliers ayant acquis une formation ou une expérience

jugée équivalente au CFC occupe dans les faits des postes exigeant un CFC mais pour un salaire inférieur à celui d'un travailleur détenteur d'un CFC. Par conséquent, dans un tel cas de figure, toute augmentation d'une population de travailleurs ayant acquis sa formation à l'étranger ne peut qu'augmenter le risque de sous-enchère salariale. La présente étude confirme cette hypothèse, du moins en ce qui concerne le marché du travail à Genève.

Cette étude avait également pour objectif d'évaluer si les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) que nous avons utilisées peuvent être utiles à la politique de surveillance du marché de l'emploi local. La réponse est clairement affirmative, à condition de conserver à l'esprit ses indéniables limites. Le présent rapport a par exemple montré que l'indisponibilité de l'information sur le niveau de formation des salariés induit une surestimation du risque de sous-enchère salariale, notamment sur les postes de travail exigeant le CFC. Un biais statistique qui, dans le cadre d'un suivi régulier (l'ESS étant réalisée tous les deux ans), n'est pas problématique. Il suffit en effet de considérer le risque de sous-enchère salariale estimé exclusivement sur la base du niveau des qualifications requises par le poste de travail comme étant la borne supérieure du risque de sous-enchère. La borne inférieure étant la proportion d'entreprises qui constitue le noyau dur tel que décrit plus haut. L'estimation régulière de ces indicateurs peut dès lors être fort utile au CSME pour mieux cibler les contrôles et les enquêtes de terrain qui restent les principaux outils pour combattre les infractions non seulement en matière de salaire, mais également en matière de conditions de travail.