

Initiative populaire cantonale

"Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère."

Les syndicats passent à l'offensive



Décembre 2011
Une publication du

Sit **syndicat**
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Index

I. Situation du marché du travail

I.1	<i>Fausse réponses et vrais problèmes.....</i>	2
I.2	<i>Contre le discours populiste.....</i>	3
I.3	<i>Désigner les responsables, cibler les vrais besoins.....</i>	4
I.4	<i>Libre circulation: les mesures d'accompagnements sont insuffisantes.....</i>	5
I.5	<i>Travailleurs détachés: les entreprises contournent la loi.....</i>	7
I.6	<i>Des écarts salariaux toujours plus grands.....</i>	7
I.7	<i>Une précarité en pleine croissance.....</i>	8
I.8	<i>Quelle progression de la sous-enchère salariale en Suisse?.....</i>	9
I.9	<i>Et à Genève?.....</i>	10
I.10	<i>Pour les patrons, l'impunité règne.....</i>	10
I.11	<i>Le risque de sous-enchère est accru également dans les secteurs à convention collective de travail.....</i>	11

II. Réponses syndicales

II.1	<i>Pour un salaire minimum en Suisse.....</i>	13
II.2	<i>Initiative populaire cantonale pour le renforcement du contrôle des entreprises.....</i>	13

III. Conclusion..... 16

IV. Annexes

IV.1	<i>L'inégalité des revenus s'accroît par Daniel Lampart, économiste en chef, premier secrétaire de l'USS.....</i>	17
IV.2	<i>Le texte de l'initiative pour le renforcement du contrôle des entreprises.....</i>	19

Initiative populaire cantonale

"Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère."

Les syndicats passent à l'offensive

I. Marché du travail:

I.1 *Fausse réponses et vrais problèmes*

La crise économique et financière mondiale rebondit. Les conséquences pour les salarié-e-s se font sentir à Genève comme ailleurs: démantèlement des services publics, élargissement des inégalités sociales, mise en concurrence et fragilisation des salarié-e-s sur leur place de travail, licenciements, chômage. Tandis qu'une minorité d'individus profite de monstrueux boni, les conditions de revenu et de vie sont toujours plus difficiles pour bon nombre de salarié-e-s et de sans-emploi. En effet, en une dizaine d'année, les offensives ultralibérales du patronat ont largement transformé et précarisé le marché du travail.

A l'occasion de sa rentrée politique, le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT) passe à la contre-offensive, afin de garantir plus de droits aux tra-

vailleurs-euses. Avec les syndicats de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), le SIT lance une initiative populaire cantonale. Intitulée "*Initiative pour le renforcement des contrôles des entreprises, initiative contre la sous-enchère*", elle vise à renforcer quantitativement et qualitativement le système de contrôle du marché du travail. Cela, pour contrer la sous-enchère salariale et sociale.

L'initiative n'ira pas sans engendrer le débat. Elle permettra donc de dénoncer les amalgames. Et de désigner les causes réelles du chômage et de la sous-enchère salariale et sociale, en pleine progression. Selon une étude universitaire commandée par les autorités cantonales, le risque de sous-enchère a crû de près de 10% dans le secteur du bâtiment entre 2002 et 2008. Quant au rapport de la Confédération sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement, il constate un net accroissement des cas de sous-enchère de 2009 à 2010.

1.2 Contre le discours populiste

Le lancement de l'initiative permet de contrer les discours populistes de la droite et de l'extrême droite xénophobe. Plutôt que de prendre leurs responsabilités, des partis comme l'UDC ou le MCG font porter la responsabilité de la sous-enchère salariale aux étrangers et aux frontaliers et mettent en cause la libre circulation.

A cet égard, il est utile de revenir sur ce qui fait que le SIT a soutenu et soutient la libre circulation, qui règle le statut des travailleurs migrants issus de l'UE. La position du SIT a toujours été de lutter pour que tous les travailleurs-euses aient les mêmes droits: même statut, mêmes salaires, mêmes conditions de travail. C'est la condition pour lutter en commun, et être plus forts syndicalement. C'est le moyen de tenter de supprimer les pires formes d'exploitation, qui se nourrissent de la précarité des statuts. La libre circulation a ainsi permis l'abolition du honteux statut de saisonniers, exclus du pays 3 mois par an, interdits de regroupement familial et donc coupés de leurs familles pendant 9 mois (sans parler des conditions de logement et d'accueil). Elle a sorti de la clandestinité des milliers de travailleurs européens, leur offrant ainsi le simple droit d'exister officiellement! Elle a permis le regroupement familial, améliorant ainsi les conditions de vie des migrants. Mais aussi leurs rapports de travail, en permettant de pouvoir désormais quitter un emploi dont les conditions étaient incorrectes sans perdre leur permis, alors qu'auparavant, la dépendance absolue à un employeur obligeait à accepter n'importe quelle condition.

La libre circulation a donc amélioré considérablement le statut de milliers de travailleurs, alors qu'à l'inverse, là où elle n'a pas été introduite, c'est-à-dire dans les secteurs à forte embauche de main d'œuvre extra-européenne pas ou peu qualifiée, l'exploitation et les discriminations persistent. D'où la lutte incessante du SIT pour la régularisation collective des sans-papiers.

De ce point de vue, la libre-circulation a donc clairement diminué les discriminations. Ce qui est un véritable progrès dans un pays qui a toujours joué avec la main d'œuvre étrangère pour répondre aux fluctuations économiques. C'est cette raison qui nous l'a fait soutenir. Et non pas celle des partis de droite, qui y voit simplement un moyen de recruter la main d'œuvre qualifiée ou très qualifiée, dont l'économie a besoin.

Prenant prétexte des tensions observables sur le marché du travail, les partis nationalistes et cantonalistes surenchérisent de propositions nauséabondes et contraires aux intérêts des travailleurs-euses.

- a) Répondre à la pression sur les salaires ne peut se limiter à une simple fermeture des frontières: l'économie genevoise n'a jamais fonctionné en vase clos sans échange de savoir-faire, de main-d'œuvre et de biens avec ses voisins.
- b) Il est absurde de vouloir instaurer à nouveau le contrôle tripartite des permis et du salaire à l'embauche: en plus d'être illégale, cette intention ne garantit pas le réel niveau de salaire après l'embauche.

- c) Les nouveaux arrivés en Suisse ne sont pas les seuls à subir la sous-enchère. Un immigré de longue date dont le diplôme n'a pas été reconnu peut parfaitement être victime d'une forte différence salariale qui ne serait pas détectée.
- d) Quant à la limitation de la libre-circulation des travailleurs par la réintroduction des contingents, elle vise uniquement à nier certains droits fondamentaux des travailleurs migrants. Cela, pour le plus grand profit des entrepreneurs suisses.

1.3 Désigner les responsables, cibler les vrais besoins

Les vrais responsables des licenciements et des pressions sur les salaires sont les patrons. De tout temps (et surtout en période de crise), le patronat impose des salaires au moindre prix tout en précarisant les conditions de travail des salariés. Ainsi les patrons "font-ils leur beurre" !

Les conseillers d'Etat François Longchamp et David Hiler sont eux-mêmes tombés dans le giron populiste. Au printemps 2011, ils ont déclaré la nécessité d'une préférence cantonale dans les nouveaux engagements du secteur public et subventionné. En même temps, ces deux ministres se sont dit prêts à décerner un label "d'entreprise genevoise responsable" aux entreprises privées qui seraient particulièrement actives contre le chômage. Ce n'est qu'un cache-misère de plus dans l'hypocrisie ambiante, le nombre de postes disponibles à l'Etat en période de restriction budgétaire étant infime !

Le chômage n'est pas créé par la libre-circulation. Mais par la logique patronale de réduction de la main d'œuvre pour accroître les profits, de délocalisation, de rationalisation. Et par la liberté que la Suisse laisse de licencier au moindre haussement de sourcil. La croissance crée de moins en moins d'emploi, pour de plus en plus de profit. Pendant les deux années de crise 2008-2009, les licenciements ont d'ailleurs davantage touché, proportionnellement, les frontaliers que les travailleurs locaux, tant le réflexe de réguler le marché en (ab)usant de la soupape de la main d'oeuvre étrangère reste fort. Par contre, il est vrai que la durée du chômage des travailleuses locales s'allonge. D'abord à cause de la volonté patronale d'engager toujours de manière surqualifiée. Et ensuite parce que la logique actuelle de croissance vise un emploi hyperqualifié et tertiarié, qui ne répond largement pas au profil de qualification d'une majorité de chômeuses ou même des jeunes qui sortent de formation. Or Genève doit impérativement garder une mixité d'emplois: la petitesse de son territoire l'oblige à conserver des potentialités d'emploi pour tous, sous peine de trop forte réactivité à chaque crise et d'exclusions du marché du travail local (voire du territoire, au vu du coût de la vie et du logement). Quant aux politiques de lutte contre le chômage, elles n'incluent toujours pas la possibilité de véritables reconversions ou de formations qualifiantes, pourtant indispensables dans un tel contexte.

Dès lors, un constat s'impose: la politique économique genevoise promet et crée des emplois qui ne correspondent pas aux vrais besoins

(sociaux, éducatifs, services publics, écologiques, transports, logement, agriculture de proximité) de la population et des sans-emplois. Cette inadéquation est un facteur aggravant de la sous-enchère salariale et sociale. Car les patrons et l'Etat ne se gênent pas de "choisir" des personnes employables à des conditions plus basses et toujours plus précaires.

Par ailleurs, Genève détient le taux de chômage le plus élevé de Suisse. Soucieuse de ne pas péjorer cette situation, la population genevoise s'est opposée à 60% à la révision de la Loi fédérale sur le chômage (LACI). Acceptée par les électeurs suisses en 2010, l'entrée en vigueur de la loi n'a fait qu'aggraver encore plus une situation déjà extrêmement tendue.

1.4 Libre circulation: les mesures d'accompagnements sont insuffisantes

A Genève, le marché du travail est plus ouvert que dans de nombreux autres cantons. Et même si l'Etat fait un usage plus intensif que les autres cantons des réglementations du travail, il ne parvient pas à juguler la pression que subit le marché du travail. Les contrôles effectués dans le cadre des mesures d'accompagnements révèlent bien des abus patronaux. Certains ont feint (ou pas?) la surprise: horreur! Il y a une pression sur les conditions de travail? Soyons sérieux. Ce sont précisément les mesures d'accompagnement qui permettent de rendre publics et de mettre en évidence ces pressions et ces abus. Les contrôles mis en place, bien qu'insuffisants,

identifient des cas de non-respect des conditions de travail ou de salaire, y compris dans les secteurs couverts par des CCT. Auparavant, le contrôle du marché du travail permettait de réguler les contrats à l'entrée, mais pas d'observer ensuite les abus possibles.

Mais, surtout, ces cas ne datent pas de la libre circulation. Les syndicats ne cessent de les dénoncer, tous les jours, devant les prud'hommes, et en poussant continuellement les patrons à conclure et respecter des CCT, ou en instaurant des salaires minimums. Il n'en reste pas moins que le bilan des mesures d'accompagnement est mitigé. Elles doivent donc être renforcées et leurs violations plus fortement sanctionnées, ce qui passe impérativement par des changements législatifs au niveau fédéral.



Les mesures d'accompagnement, c'est ...

... les dispositions légales qui ont été adoptées en même temps que la libre circulation des personnes et qui visent à combattre la sous-enchère sur le marché du travail. Les mesures d'accompagnement les plus importantes sont:

- 1) La loi sur les travailleurs-euses détaché-e-s, qui vise à ce que les employé-e-s étrangers-ères venant travailler temporairement en Suisse bénéficient des mêmes conditions de travail que les travailleurs-euses habitant en Suisse.
- 2) L'extension facilitée des conventions collectives de travail, soit la possibilité d'étendre plus facilement une convention collective de travail lorsque une sous-enchère abusive et répétée est constatée dans un secteur professionnel.
- 3) La possibilité pour les autorités d'édicter un contrat type fixant un salaire minimum impératif en cas de sous-enchère abusive et répétée dans un secteur non ouvert par une convention collective étendue.

La sous-enchère salariale abusive et répétée, c'est quoi?

Cette notion est fondamentale car c'est elle qui permet de mettre en application les principales mesures d'accompagnement. Selon la définition adoptée par le canton de Genève, il y a sous enchère salariale abusive et répétée lorsque 3 conditions sont remplies:

- 1) le salaire considéré est inférieur à un salaire minimum impératif ou plus bas que la valeur inférieure de la fourchette des salaires calculée sur une base statistique compte tenu du profil du salarié considéré,
- 2) plusieurs salarié-e-s sont concerné-e-s dans plusieurs entreprises ou dans une entreprise en position dominante,
- 3) le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) estime que l'écart entre le salaire versé et la norme retenue est suffisant pour considérer qu'il s'agit d'une sous-enchère abusive et répétée.

Cette définition est problématique pour 2 raisons. Elle laisse un pouvoir d'appréciation au CSME là où il ne devrait pas en être question: lorsqu'un salaire est plus bas que la norme retenue, il devrait forcément être conclu qu'il s'agit d'une sous-enchère abusive. De plus, le fait de considérer qu'il y a un abus qu'à partir du moment où le salaire considéré est en dessous de la fourchette salariale de référence alors que celle-ci inclut l'immense majorité des salaires pratiqués est bien trop restrictif. Malheureusement, changer la définition de la sous-enchère salariale abusive et répétée implique de modifier des dispositions de droit fédéral, ce qui est impossible dans le cadre d'une initiative cantonale.

I.5 *Travailleurs détachés: les entreprises contournent la loi*

Une des mesures d'accompagnement est la *Loi sur les travailleurs détachés* (Ldét). Cette loi doit garantir les conditions de travail des travailleurs-euses de l'Union européenne appelé-e-s à travailler pour une durée maximale de 90 jours par année en Suisse. En 2010, les contrôles des entreprises (suisse ou européennes) employant cette main d'œuvre ont démontré une augmentation inquiétante de la sous-enchère salariale: non respect des minimaux conventionnels, de la durée du travail, etc. Le recours à de faux indépendants qui sont en fait des travailleurs-euses salarié-e-s d'une entreprise est un phénomène particulièrement inquiétant: selon les récentes déclarations du Conseil fédéral, les sanctions contre les entreprises usant de tels stratagèmes doivent être rapidement renforcées.

I.6 *Des écarts salariaux toujours plus grands*

Il faut souligner que le patronat genevois a largement profité de la libre circulation des personnes pour compresser les salarié-e-s frontaliers-ères. Entre 2000 et 2008, l'écart salarial entre les employés suisses et les employé-e-s frontaliers-ières s'est

creusé: alors que le salaire médian des frontaliers était inférieur de 11,7% à celui des Suisses en 2000, cet écart est passé à 16,3% en 2008. Soit 1226 francs par mois!

On retrouve la même accentuation des écarts salariaux chez les salarié-e-s au bénéfice d'un permis B qui exécutent des activités simples et répétitives. Leur salaire est de 28,2% plus bas que celui des Suisses. Et, sans connaître de chiffres précis, on peut estimer que la situation des salariés sans statut légal est encore pire en matière de sous-enchère salariale et sociale!

De plus, en dix ans, les hauts salaires ont augmenté de 18%. Alors que les bas salaires ont stagné ou diminué. Tout en aiguillonnant la dérégulation du marché du travail, les pressions patronales ont conduit à une multiplication des bas salaires. En 2000, 15,1% des salariés touchaient une basse rémunération. En 2008, 18,2% des salariés, soit près de 55'000 personnes à Genève, bénéficiaient d'un bas revenu!

Le salaire médian des hommes ayant augmenté entre 2006 et 2008 de manière plus prononcée que celui des femmes, l'écart salarial entre les sexes s'accroît. En 2008, le salaire des femmes était inférieur de 9,6 % à celui des hommes, contre 7,8 % en 2006. Soit une différence de 686 francs par mois!

.....

Salaires médian et proportion de bas salaires, dans le canton de Genève, depuis 2000

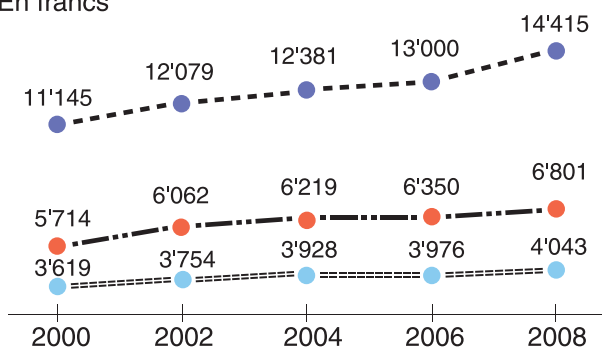
Secteur privé	Canton de Genève				
	2000	2002	2004	2006	2008
Salaires médian, en francs	5'174	6'062	6'219	6'350	6'801
Seuil de 2/3 du salaire médian, en francs	3'809	4'041	4'146	4'233	4'534
Proportion de bas salaires, en %	15.1	15.6	15.4	15.9	18.2

Source: Office fédéral de la statistique - Enquête sur la structure des salaires - OCSTAT

Salaires: l'écart se creuse

Salaires mensuel brut à Genève

En francs



--- Neuvième décile

(10% des salaires sont au-dessus)

— Salaires médian

(autant de salaires au-dessus et au-dessous)

==== Premier décile

(10% des salaires sont au-dessous)

Proportions de bas salaires

(Est considéré comme bas salaire tout salaire inférieur ou égal aux 2/3 du salaire médian.)

2000

2008

15,1%

18,2%

I.7 Une précarité en pleine croissance

La progression de la sous-enchère est aussi à mettre en lien direct avec la multiplication des statuts de travail précaire. Les jeunes entrent aujourd'hui sur le marché du travail par des stages très faiblement rémunérés. Les contrats à durée déterminée (CDD) ou encore le travail par le biais d'agences temporaires sont en pleine expansion. Il en va de même pour les personnes devant accepter des temps partiels imposés. Or, les lois fédérales et cantonales sur le chômage légalisent ces statuts précaires. Et les entreprises confient certains services ou travaux à des sous-traitants sans pour autant contrôler les salaires et les conditions de travail offerts par ces mêmes sous-traitants. La multiplicité de ces statuts précaires développe des situations d'exploitation des salarié-e-s qui ne vont pas sans rappeler les siècles passés!

Car la pression que vivent les salarié-e-s n'est pas une nouveauté. N'est-ce pas le propre du capitalisme que de mettre systématiquement en concurrence les travailleurs pour

en obtenir une plus grande productivité accompagnée d'une parfaite docilité au travail? La rivalité entre salarié-e-s (résidents contre frontaliers, Suisses contre immigrés, hommes contre femmes, jeunes contre les plus âgés) va de pair avec l'accroissement des cas de sous-enchère salariale et sociale. En mettant des travailleurs en concurrence, le patronat peut embaucher à moindre coût. Ainsi dégage-t-il des marges supplémentaires en profitant des employés les plus précaires. A savoir: les femmes, les jeunes sortant de l'école, les personnes licenciées peu avant leur retraite, les travailleurs frontaliers, migrants, sans papiers ou détachés.

Les conditions de travail sont alors désastreuses: les horaires de travail sont violés, les cotisations sociales ne sont pas payées. Et la sous-enchère de prendre ses quartiers. Au final, cette concurrence déloyale menace l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche. Ainsi, chaque travailleur-euse doit comprendre qu'un-e collègue sous-payé-e représente une exploitation scandaleuse. Et une menace pour l'ensemble des emplois.

I.8 *Quelle progression de la sous-enchère salariale en Suisse?*

Il est difficile de donner un seul chiffre simple et clair pour déterminer la progression de la sous-enchère salariale. Les contrôles sont fragmentés entre contrôles étatiques, des commissions paritaires, en fonction de chaque mesure d'accompagnement (pour résidents de courte durée, soumis à obligation d'annonce, travailleurs-euses détaché-e-s, les indépendant-e-s soumis-es à l'obligation d'annonce, branches soumises à CCT de force obligatoire, etc.), depuis la publication en mai 2011 du rapport du Seco sur la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement pour l'année 2010, les projecteurs sont braqués à juste titre sur deux chiffres: les contrôles réalisés par les cantons, plus les contrôles réalisés par les commissions paritaires en ce qui concerne les mesures d'accompagnement à la libre circulation, ne couvrent que 6% des entreprises du secteur privé.

Si le nombre de contrôles est ridiculement bas, il a déjà augmenté entre 2009 et 2010. Cette légère augmentation met en évidence que la sous-enchère salariale est très élevée par exemple dans des domaines des travailleurs-euses détaché-e-s en Suisse par des entreprises étrangères. 38% de ces entreprises étrangères ne respectaient pas en 2010 les normes salariales prescrites dans la CCT du secteur. Les entreprises suisses employant des travailleurs-euses détaché-e-s font encore pire car elles affichent un score de 41% de non-respect du salaire prévu par la CCT. Ces chiffres, bien que se référant à la seule situation des travailleurs-euses détaché-e-s, ont constitué un électrochoc salutaire d'un point de vue syndical car ils attirent l'attention sur la nécessité d'augmenter les contrôles pour sanctionner les trop nombreux abus.

Le débat sur l'effet de la libre circulation des personnes sur les conditions de travail et de salaire et l'efficacité ou inefficacité des mesures

.....

Nombre de contrôles effectués auprès d'employeurs comparé au nombre d'établissements

	Contrôles réalisés auprès d'employeurs suisses	Nombre d'établissements*	Part d'établissements contrôlés
Contrôles réalisés par les CP	11'805	96'715	12%
Contrôles réalisés par les cantons	7'760	216'218	4%
Total des contrôles	19'634	312'933	6%

* Nombre d'établissements en Suisse sans les entreprises individuelles comportant un seul employé (indépendants), sans les entreprises agricoles familiales ni l'administration publique. Les pouvoirs publics ne font l'objet de contrôles que sur dénonciation.

d'accompagnement à la libre circulation s'inscrit à Genève dans un contexte d'insécurité sociale, de focalisation sur les frontaliers, de montée de la xénophobie. Il est donc essentiel que la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), en tant que faîtière syndicale et en tant que partenaire social dans la surveillance du marché du travail dans le cadre des mesures d'accompagnement présente son bilan et ses propositions.

1.9 Et à Genève?

Outre les éléments cités au point I.6 "*des écarts salariaux toujours plus grands*", il est essentiel de rappeler que tant les patrons que l'Etat ont minimisé le risque de sous-enchère salariale. L'étude de la Commission d'évaluation des politiques publiques (CEPP) de 2010 a publié un rapport consacré aux contrôles effectués par l'Etat. De cette étude, le SIT retient comme pertinentes et toujours valables en 2011 un certain nombre de remarques et de recommandations. En premier lieu, elle met en évidence que le dispositif de contrôle n'agit pas sur l'ensemble du marché du travail. 62% des entreprises (pour 52% des salarié-e-s -source OCSTAT enquête CCT) ne sont ni soumises à des conventions collectives ni contrôlées dans le cadre des marchés publics. Lorsqu'elles n'engagent pas de personnel extra-européen, elles ne sont soumises à aucun contrôle.

Le rapport de la CEPP a également établi une statistique des salarié-e-s rémunéré-e-s en dessous des salaires minimums conventionnels dans 6 secteurs, relevant une part de 16,2% pour les travailleurs-euses qualifié-e-s du gros œuvre (avec

CFC). Dans le second œuvre et la métallurgie du bâtiment, la part est de 8,3% pour les travailleurs-euses qualifié-e-s (avec CFC). Dans les secteurs analysés où il n'existe pas de salaire minimum, les bas salaires sont présents dans les proportions suivantes: au moins 15% des employé-e-s au bénéfice d'un CFC dans l'hôtellerie-restauration, au moins 20% des employé-e-s sans formation de l'hôtellerie-restauration, 8,3% dans les entreprises de nettoyage de moins de 16 employé-e-s et plus, et au moins 10% des employé-e-s dans la mécatronique.

Les résultats de cette étude, soit l'existence de sous-enchère salariale dans divers secteurs et l'insuffisance des contrôles, ont reçu un accueil plus que glacial de la part de l'autorité politique. Ses conclusions n'ont pas été reprises mais une nouvelle étude a été commanditée à un expert indépendant lequel, avec d'autres bases de données et méthodes, arrivera à des conclusions similaires.

1.10 Pour les patrons, l'impunité règne

A Genève, plusieurs instances se partagent la responsabilité du contrôle des conditions de travail. Cette répartition se fait selon l'existence (ou non) de conventions collectives de travail. Ou selon le fait que ces conventions sont étendues ou non. L'édition d'usages professionnels et le type de travailleurs-euses (détaché-e-s ou non) sont également des critères pris en compte dans l'attribution des contrôles à un organisme ou à un autre.

La loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) donne aux instances cantonales la mission de

contrôler les conditions de travail dans les entreprises et d'en sanctionner les infractions. À Genève, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) en est chargé. Il est composé d'inspecteurs-trices et de médecins du travail. Ces personnes doivent veiller au respect de la loi sur le travail, des usages professionnels (marchés publics), des Contrats types de travail (CTT). L'OCIRT est également responsable du suivi des travailleurs-euses détaché-e-s.

À Genève, le nombre d'inspecteurs-trices de l'OCIRT est totalement insuffisant. Ses prérogatives et moyens



plusieurs reprises. Sur 45'000 entreprises à Genève, l'OCIRT n'en contrôle même pas une sur quarante! Même dans les secteurs qui bénéficient d'une CCT, les contrôles ne permettent pas de traquer les abus: 80% des commissions paritaires n'en effectuent aucun.



d'action sont trop réduits. Il n'y a que 16 inspecteurs-trices du travail, dont 7 à 8 seulement pour s'occuper de la sous-enchère salariale, pour près de 300'000 emplois! Soit un-e inspecteur-trice seulement pour 18'750 emplois! À titre de comparaison, il existe 153 agent-e-s employé-e-s par la Fondation des parkings pour contrôler 50'000 places de parc. Soit un agent pour 326 places de parc...

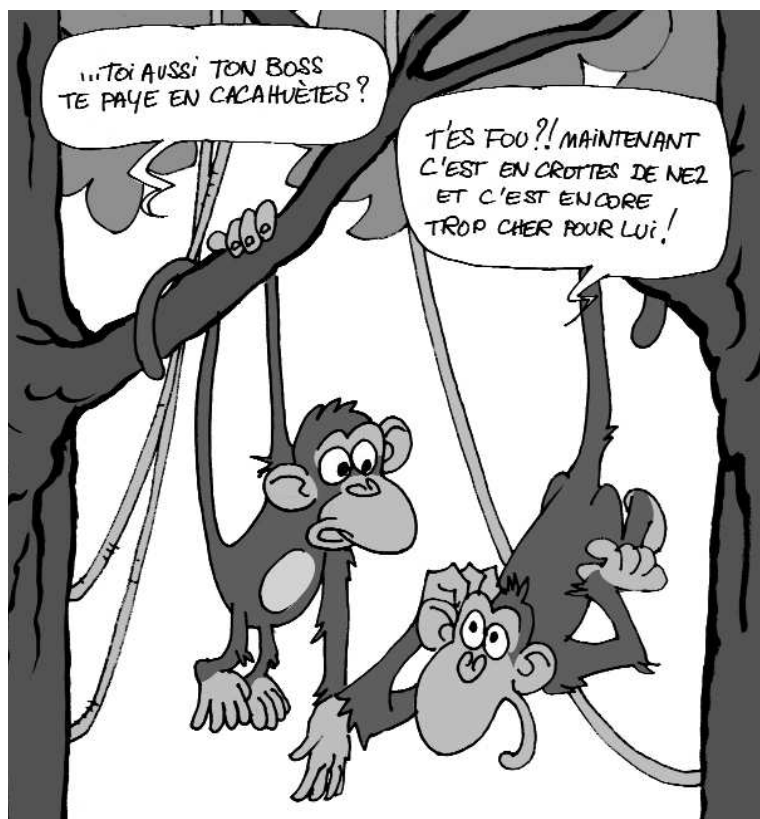
Les activités des inspecteurs-trices de l'OCIRT se concentrent quasi exclusivement sur le contrôle des usages dans le cadre des marchés publics. En 2010, l'Inspection genevoise du travail a effectué 1'169 contrôles d'entreprises parmi lesquelles certaines ont été contrôlées à

I.11 Le risque de sous-enchère est accru également dans les secteurs à convention collective de travail.

Le chef du département de la solidarité et de l'emploi étant très insatisfait des études menées par la CEPP sur le contrôle du marché du travail paritaire ou étatique, il a mandaté le professeur Ramirez de la HEG pour une étude du risque potentiel de sous-enchère salariale à Genève et son évolution entre 2002, entrée en vigueur de la libre circulation des personnes et 2008. Cette nouvelle étude ne répertorie pas les infractions réellement constatées par les contrôles mais étudie, sur la base des salaires des CCT et de l'enquête suisse sur les salaires des années concernées le risque potentiel de sous-enchère salariale pour trois secteurs à forte proportion de travailleurs-euses étrangers-ères et frontaliers-ères, le gros œuvre, le commerce de détail et l'hôtellerie-

restauration. L'étude montre que le risque a augmenté de manière significative pour les secteurs du gros œuvre et de l'hôtellerie-restauration et en particulier pour les postes occupés par des salarié-e-s ayant des connaissances professionnelles ou des CFC. Pour l'année 2002, 3,4% des salarié-e-s avec CFC de l'hôtellerie-restauration se trouvent en situation de sous-enchère salariale. Le taux grimpe à 8,1% pour 2008. Le secteur du gros œuvre est encore plus touché. Le taux de travailleurs-euses avec CFC ou connaissances professionnelles en situation de sous-enchère est de 5% et grimpe à 14,5% en 2008.

L'étude démontre également que lorsqu'il y a sous-enchère salariale dans ces secteurs, il ne s'agit pas de quelques dizaines de francs mensuels, mais elle peut être massive. Si une vendeuse peut être victime de sous-enchère salariale, elle perçoit en moyenne 233 francs mensuels de moins que le salaire minimum prévu par la CCT. Dans l'hôtellerie-restauration où une salarié-e avec CFC victime de sous-enchère salariale, la différence avec le salaire minimum conventionnel est en moyenne de 500 francs mensuels. Selon l'étude, 1 entreprise sur 5 de ces secteurs présente au moins un cas de sous-enchère salariale.



L'étude met en évidence un phénomène qui prend de l'ampleur: la non-reconnaissance des diplômes étrangers. Le gros œuvre ou l'hôtellerie-restauration engagent du personnel frontalier dont le diplôme n'est pas reconnu en Suisse. Légalement, l'entreprise les colloquera dans la catégorie du personnel non qualifié. Les conclusions alarmantes ont été minimisées par le chef du DES.

Au lieu de prendre des dispositions pour augmenter les contrôles et des dispositions en matière de reconnaissance des diplômes, a ouvert une ligne téléphonique "Info-salaires" auprès de l'OCIRT pour répondre aux questions des salarié-e-s. À mi-septembre 2011, la hotline s'est révélée plutôt

froide et a été fermée car non utilisée, l'OCIRT admettant que pour ces questions, le public fait plus volontiers appel aux syndicats, dont le SIT, qui reçoit chaque mois des centaines de salarié-e-s lors de ses permanences.

Quant aux patrons, ils ont également minimisé les résultats de l'étude, par exemple en titrant l'éditorial d'*Entreprise romande* du 29 octobre 2010: "Sous-enchère salariale, un phénomène marginal", oeuvre de quelques 5% de "tricheurs" et de moutons noirs qui ont toujours existé et existeront toujours.

II. Réponses syndicales

Pressions sur les salaires, contrôle des entreprises insuffisants, inégalités salariales en hausse, fausses réponses des partis xénophobes qui ne feront qu'aggraver le mal: la situation sur le marché du travail exige des réponses ciblées et efficaces. La première, c'est instauration d'un salaire minimum en Suisse. Les enjeux en sont rappelés ci-dessous. La seconde, c'est un renforcement du système de contrôle des entreprises pour en augmenter le nombre, la qualité et les effets concrets sur le terrain par le biais de l'initiative qui fait l'objet de cette brochure.

II.1 Pour un salaire minimum en Suisse

Les conventions collectives de travail (CCT) sont négociées entre syndicats et patrons. Elles fixent les conditions de travail minimales dans les branches et entreprises concernées. Ces conventions sont de plus en plus souvent l'objet d'attaques destinées à les vider de leur contenu, quand il ne s'agit pas de les supprimer. Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont facilité l'extension des CCT pour les rendre de force obligatoires à tous les salarié-e-s des entreprises d'une branche professionnelle. Pourtant, en Suisse, les CCT protègent aujourd'hui moins de la moitié des salarié-e-s. Et elles ne contiennent pas toutes des références salariales minimales.

Un salaire minimum obligatoire reste la référence incontournable pour les travailleurs-euses qui ne jouissent pas de conventions collectives de travail. Ainsi, les syndicats prônent-ils l'introduction dans la loi d'un salaire minimum mensuel. Cette solution représente une excellente garantie contre la sous-enchère salariale. C'est pourquoi le SIT soutient deux initiatives qui portent

cette revendication. La première est cantonale: elle sera votée à Genève en novembre 2011. La seconde est nationale: elle est actuellement en cours de récoltes de signatures.

II.2 Initiative populaire cantonale pour le renforcement du contrôle des entreprises

Notre initiative vise à modifier la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) en poursuivant les buts qui suivent.

- **Augmenter le nombre de contrôles.** Le nombre de contrôles des entreprises effectué actuellement par l'Office de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) est insuffisant. Fin 2010, Genève comptait 300'000 salariés et 45'000 entreprises. Les 16 inspecteurs du travail actuels devraient donc contrôler chacun 18 750 salariés et 2800 entreprises, ce qui est évidemment impossible. L'initiative prévoit l'introduction dans la LIRT d'un ratio d'un inspecteur de l'OCIRT pour 10'000 salariés. Le nombre d'inspecteurs et le nombre de contrôles devront donc doubler.

- **Contrôler les conditions de travail, pas les permis.** Depuis quelques années, l'OCIRT focalise ses activités sur le contrôle du travail au noir et sur les autorisations de séjour des travailleurs-euses. D'une part, cette chasse déguisée aux travailleurs-euses clandestin-e-s va à l'encontre d'une politique intelligente de régularisation des travailleurs-euses sans statut légal, telle que la préconise le SIT depuis dix ans. D'autre part, les autorités entretiennent volontairement une confusion dans la définition du travail au noir: les travailleurs-euses sans papiers y sont assimilé-e-s, même s'ils sont parfaitement en ordre avec les conditions de travail en vigueur et avec les cotisations sociales. Leur situation correspond à ce que l'on appelle "travail au gris". En considérant les sans-papiers comme des travailleurs-euses au noir, les autorités rejettent encore davantage ces personnes dans la précarité. Et dans le même temps, l'OCIRT délaisse de manière criante un pan entier de son mandat. Puisqu'il ne veille pas aux conditions de travail de l'ensemble des travailleurs-euses.

Par le biais de l'initiative, le SIT exige la réorientation du travail de l'OCIRT. Le SIT veut que cette instance se concentre sur le contrôle des conditions de travail. L'OCIRT doit être à même de protéger les travailleurs-euses contre la sous-enchère. Elle doit cesser de cibler la main d'œuvre clandestine et sévir auprès des entreprises en infraction. C'est pourquoi l'initiative réclame un renforcement des effectifs de l'OCIRT attribué à ses diverses missions à l'exception de celle relative au travail au noir.

- **Améliorer la qualité des contrôles.** Faute de volonté politique, la qualité des contrôles effectués par l'OCIRT et leur suivi sont insatisfaisants. Les entreprises présentent la réalité qui les arrange aux inspecteurs. Les salarié-e-s peuvent difficilement faire entendre leur voix. Ils-elles ne sont pas informé-e-s de ce qui a été retenu par l'OCIRT. Ils-elles ne sont pas tenu-e-s au courant des décisions ou des sanctions prises par cet office. Finalement, les contrôles restent souvent sans suite. Et la réalité sur le terrain ne change guère. Pour y remédier, l'initiative prévoit la création d'une inspection des entreprises; les syndicats désigneront des inspecteurs-trices qui seront nommé-e-s par le Conseil d'Etat. Au maximum, 1 inspecteur-trice pour 10'000 emplois pourra être nommé-e. Ces inspecteurs-trices auront pour mission d'effectuer des contrôles dans les entreprises. Ils-elles seront indemnisé-e-s sur la base des rapports qu'ils transmettront à l'OCIRT. Ils lutteront contre la sous-enchère en s'assurant que tous les travailleurs bénéficient de conditions de travail conformes à la loi, sans égard à leur statut ou à leur permis de travail. L'inspection des entreprises repose sur un système de milice inspiré du modèle des commissaires d'apprentissage. Elle permettra d'améliorer la qualité du contrôle des entreprises en donnant la parole avant tout aux salarié-e-s. Seule instance habilitée en la matière, l'OCIRT devra systématiquement prendre des décisions ou des sanctions. Elle en informera l'inspection des entreprises.

- **Renforcer la transparence, la coordination et les sanctions.** L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises autant que l'OCIRT établissent des rapports publics, qui rendent compte de leurs activités. De plus, l'OCIRT, l'inspection des entreprises et les organismes en charge des assurances sociales devront se coordonner. Un meilleur suivi des dénonciations sera ainsi assuré et des comptes pourront être demandés aux autorités compétentes lorsqu'elles restent inactives. Les infractions commises par les entreprises font le plus souvent l'objet de recommandations de la part de l'OCIRT. Des sanctions sont rarement prononcées et lorsque qu'elles le sont, elles ne sont pas du tout dissuasives. Les sanctions prévues par la LIRT sont en effet dérisoires. Les amendes sont limitées à 5000 CHF. La menace ultime reste l'interdiction momentanée de soumissionner dans les marchés publics... Si la modification des sanctions est du ressort unique des autorités fédérales, par le lancement de l'initiative, le SIT demande que les autorités genevoises fassent pression à Berne. Ce, afin que les dispositions légales prévoient des sanctions renforcées contre les entreprises qui violent les conditions de travail. Cette mesure permettra l'obtention d'un réel effet dissuasif.
- **Renforcer la lutte contre la sous-enchère salariale.** L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises soit compétente sur le terrain pour traquer les indices de sous-enchère salariale. Ce qui est indispensable pour la mise en

œuvre des mesures d'accompagnement. Ces dernières prévoient notamment l'extension des conventions collectives de travail. Ou l'édition de "contrats-type" en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette notion ne permet pas encore de lutter efficacement contre les salaires de misère mais ne peut être révisée que dans le cadre d'une modification du droit fédéral. Du point de vue cantonal, renforcer les moyens et la volonté de traquer la sous-enchère salariale permettra de la rendre visible et donc de renforcer la pression pour que de nouveaux instruments soient adoptés.

- **Développer les contrôles paritaires.** La lutte contre la sous-enchère concerne les travailleurs-euses comme les patrons. Lorsque ceux-ci respectent les règles fixées par une CCT, ils sont également mis en concurrence par des entreprises qui cassent les prix. Cette spirale s'observe dans de nombreux secteurs. Le renforcement des contrôles doit permettre de mettre fin à cette dérive. Seuls de rares secteurs professionnels se sont dotés de commissions d'infractions et ont engagés des contrôleurs. Ceux-ci sont chargés au nom des syndicats et employeurs ayant signé une CCT d'aller contrôler le respect des dispositions conventionnelles. Ce sont essentiellement les métiers du bâtiment qui, depuis des décennies, ont accumulé l'expérience de ce type de contrôles pour contrer les entrepreneurs adeptes d'escroqueries: faux indépendants, sous-traitance en cascade, faillites frauduleuses

après avoir lésé les travailleurs et les assurances sociales. La majorité des secteurs professionnels ne sont pas dotés d'une telle organisation de contrôle, faute de volonté patronale. La sous-enchère peut alors se développer sans encombre. Comme les signataires des conventions sont les seuls qui

ont le pouvoir de mettre en place ces contrôles, l'initiative prévoit que l'OCIRT encourage les partenaires des conventions à mettre en place des missions de contrôle. Les partenaires d'une convention auront aussi la possibilité de charger l'inspection des entreprises ou l'OCIRT de ce travail.

III. Conclusion

Les syndicats passent à l'offensive pour contrôler les entreprises!

À celles et ceux qui prétendent que pour éviter les abus il faut fermer les frontières, à celles et ceux qui affirment que le marché libéral s'autorégule et que tout contrôle est une entrave à la liberté économique; à celles et ceux enfin qui pensent ne pas être à l'abri de ce phénomène de concurrence déloyale créé par les entreprises indélicates, le syndicat SIT répond que la sous-enchère sociale et salariale n'est pas une fatalité!

La sous-enchère est avant tout la conséquence de l'absence de réelle volonté politique de faire respecter les droits des salarié-e-s dans les entreprises en Suisse et à Genève. Non contentes de tirer profit du travail salarié, nombre d'entreprises méprisent les rares règles contenues dans les lois suisses relatives au travail. Un Etat de droit doit les faire respecter sinon il se rend complice de ceux qui les enfreignent. Il faut donc qu'il en ait les moyens, ce que vise l'initiative par la fixation du ratio 1 inspecteur pour 10'000 emplois.

La qualité des contrôles doit s'améliorer en donnant la parole avant tout au salarié-e-s. L'expérience des syndicats, de par leurs connaissances des métiers et leur forte représentativité selon les secteurs professionnels, sera mise au service de cet

objectif par la création d'une inspection des entreprises de milice issue des rangs syndicaux.

Au-delà des constats d'infractions qui ne pourront qu'augmenter, le dispositif de contrôle des entreprises doit à terme devenir un instrument de dissuasion. Cela nécessite que les autorités fédérales mettent enfin en place des sanctions exemplaires, puisque cela ne peut pas être réglé au niveau cantonal.

L'initiative pour le renforcement du contrôle des entreprises propose des mesures concrètes pour lutter contre la sous-enchère. Celles-ci compléteront et renforceront le rôle de l'activité syndicale en la matière. Présence sur les lieux de travail, dénonciations dans les commissions paritaires ou permanences syndicales restent donc plus que jamais d'actualité.

IV. Annexes

IV.1 *L'inégalité des revenus s'accroît*

par Daniel Lampart, économiste en chef, premier secrétaire de l'USS

L'inégalité des revenus s'accroît

Depuis quelque temps, une bonne partie de la population suisse a le sentiment que le pays fait certes de plus en plus de bonnes affaires, mais qu'elle n'en voit pas la couleur. Ce sentiment correspond à la réalité, ainsi que le prouvent les calculs de l'Union syndicale suisse (USS). Les revenus supérieurs se sont attribués une partie plus grande du gâteau ces dernières années, alors que les revenus moyens et bas ont vu leur part régresser.

Pression sur les moyens et bas salaires

L'évolution des salaires ces dernières années a profité aux hauts revenus et aux cadres. Leurs salaires réels ont nettement progressé, pendant que les salaires moyens et bas ont quasiment stagné, une fois l'inflation déduite. Le nombre de "salarié(e)s" gagnant un million ou plus est passé d'environ 500 en 1996 à 2800 en 2008. Les profiteurs ne représentent désormais plus

Évolution de la répartition des revenus de 2004 à 2008 (relation entre la part du revenu et la classe du revenu)

En 2008, l'ensemble du revenu disponible des 25% supérieurs est 3,7 fois plus grand que celui des 25 % inférieurs.
L'écart de revenu croît entre 2004 et 2008.

	Revenu brut		Revenu disponible		Revenu disponible à court terme	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Les 25 % supérieurs comparés aux 25% inférieurs	3,1	3,5	3,1	3,7	4,2	5,3
Les 25 % supérieurs comparés aux 50% moyens	0,88	0,98	0,86	0,94	0,93	1,03

Source: OFS

Les principales raisons de cet accroissement des inégalités résident dans l'ouverture de l'éventail des salaires, dans la pression sur les bas et les moyens salaires (revenu brut), les réductions d'impôts pour les riches, combinées avec l'augmentation des primes des caisses-maladie (revenu disponible), ainsi que dans les fortes hausses des loyers (revenu disponible à court terme).

seulement quelques personnes, mais sont devenus un problème structurel. Les salarié(e)s ordinaires ont en revanche connu une pression croissante sur leurs salaires. Ils produisent plus, mais n'en gagnent pas pour autant davantage.

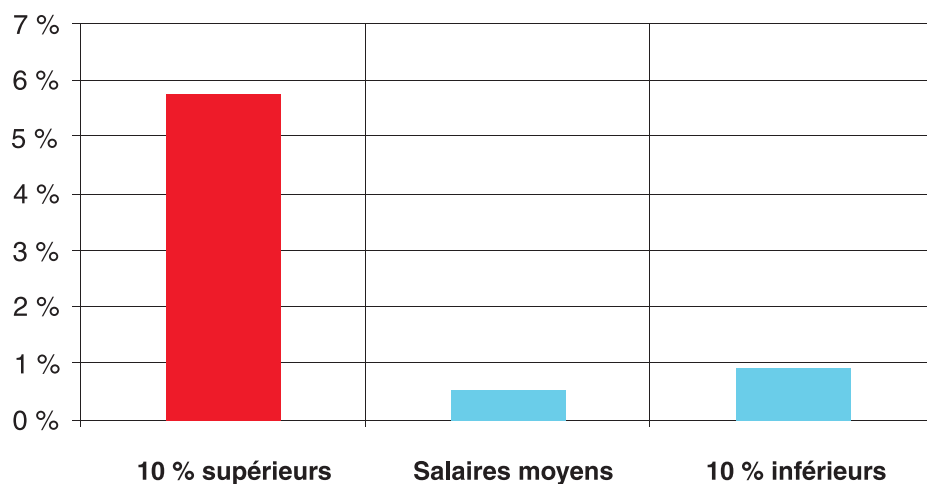
(voir graphique page suivante)

Quelles sont les causes de cette pression sur les salaires?

- **Un chômage en hausse:** bien que l'économie se soit fortement développée dans les années qui ont précédé la crise financière, le chômage n'est pas revenu au niveau des années de croissance antérieures ; cela, entre autres à cause des rationalisations dans les entreprises. Cela a rendu plus difficile l'obtention de hausses de salaire. Un point de pour cent supplémentaire du taux de chômage implique une croissance des salaires plus faible de 0,5 %.
- **Discrimination salariale des femmes:** pour un travail égal, les femmes reçoivent un salaire inférieur de 10 % environ à celui des hommes. Pendant ces 20 dernières années, la part des femmes dans l'emploi total est passée de 41 à 45 %. Les entreprises ont fait davantage de profits sur le dos des femmes.
- **Déplacement vers les entreprises à bas salaires:** le nettoyage offre ici un exemple classique. Jusque dans les années 1990, les banques, par exemple, avaient leur propre personnel de nettoyage. Aujourd'hui, ce sont des entreprises externes qui sont chargées de ce travail. Si les nettoyeuses et les nettoyeurs étaient à nouveau salariés par les banques, ils et elles gagneraient presque 25 % de plus.

- **Un travail temporaire bon marché:** en vertu de la libre circulation des personnes, les entreprises de travail temporaire peuvent désormais détacher auprès d'entreprises helvétiques des frontaliers et frontalières ainsi que des personnes disposant d'une autorisation de séjour de courte durée. De nombreuses entreprises de travail temporaire ne respectent pas les salaires suisses, comme le montrent les contrôles effectués. La proportion des temporaires à l'emploi total a presque doublé en l'espace de 10 ans et s'élève aujourd'hui à plus de 2 % - dans certaines branches (p. ex. la construction, elle est presque d'un quart).
- **Versement de bonus/politique salariale individualisée:** ce sont surtout les hauts salaires qui profitent des bonus. Rien d'étonnant donc à ce que les écarts salariaux se creusent le plus dans les secteurs comprenant la plus forte proportion de primes (banques, assurances).

.....
Croissance des salaires réels selon la classe salariale (évolution de 2002 à 2008 en %)



Source: OFS, Enquête sur la structure des salaires, calculs de l'USS

IV.2 Le texte de l'initiative populaire cantonale de la CGAS - Les syndicats de Genève

“Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale.”

Les électeurs et électrices soussignés dans le canton de Genève, conformément aux articles 64 à 65B de la constitution de la République et canton de Genève du 24 mai 1847 et aux articles 86 à 93 de la loi sur l'exercice des droits politiques du 15 octobre 1982, appuient la présente initiative législative portant sur la modification de la loi sur l'inspection et les relations du travail (J1 05) du 12 mars 2004 ayant la teneur suivante:

Art. 2, al. 4, 5, 6 et 7 (nouveaux)

- 4 L'office produit et publie chaque année un rapport d'activité.
- 5 L'office est suffisamment doté en personnel. Il bénéficie d'au moins 1 inspecteur pour 10'000 emplois afin d'effectuer les tâches prévues aux chapitres II et IV, à l'exclusion de celles prévues au chapitre IVA.
- 6 L'inspection des entreprises est chargée des missions que lui confie la présente loi.
- 7 L'inspection des entreprises et l'office échangent les informations dont ils disposent et qui sont nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées par la présente loi, à l'exception de celle prévue à l'article 39F, alinéa 1, lettre d). L'inspection des entreprises peut collaborer avec les commissions paritaires des conventions collectives.

Art. 2A Inspection des entreprises (nouveau)

- 1 L'inspection des entreprises est composée de représentants des travailleurs. Le Conseil d'Etat nomme les membres de l'inspection des entreprises, sur proposition de la Communauté genevoise d'action syndicale. Le nombre d'inspecteurs est fixé par voie réglementaire et doit garantir le ratio de 1 inspecteur pour 10'000 emplois.
- 2 L'inspection des entreprises est autonome dans son fonctionnement et peut agir de son propre chef. Elle peut procéder à des investigations directes auprès des entreprises.

- 3 L'inspection des entreprises produit chaque année un rapport d'activités qu'elle publie et dans lequel elle fait état des infractions qu'elle a pu constater et des suites qui y ont été données.
- 4 L'inspection des entreprises agit comme instance de contrôle et de surveillance dans les champs prévus par la présente loi. Elle instruit les dossiers et peut inviter les entreprises à se conformer aux prescriptions légales en leur accordant un délai à cet effet, sauf danger imminent ou cas de force majeure. Si l'entreprise refuse de se conformer ou ne respecte pas le délai, l'inspection des entreprises communique le litige aux organes compétents pour qu'une décision soit rendue.
- 5 Les inspecteurs sont soumis au secret de fonction et disposent des moyens nécessaires pour mener à bien leur mission, soit notamment :
 - a) accéder à toute heure aux locaux et aux installations des entreprises ainsi qu'à tout autre lieu de travail ;
 - b) interroger les travailleurs hors présence de l'employeur ;
 - c) consulter et se faire remettre tous documents et obtenir tous renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 3, al. 1, 2 et 3 (nouvelle teneur)

- 1 L'office et l'inspection des entreprises sont chargés de contrôler, en collaboration avec les autres autorités et organismes concernés, les installations, l'organisation mise en place, ainsi que les mesures prises pour garantir la protec-

tion de la santé et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à exiger des employeurs à cette fin tous documents et renseignements nécessaires, sous peine des sanctions prévues par le droit fédéral ainsi que par la présente loi.

- 2 L'office et l'inspection des entreprises sont chargés des tâches concernant la prévention des accidents et des maladies professionnels découlant du titre sixième de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, du 20 mars 1981.
- 3 L'office et l'inspection des entreprises peuvent prescrire toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Art. 4, al. 3bis, 5 et 6 (nouveaux)

- 3bis* L'inspection des entreprises peut intervenir préalablement au sens de l'article 51 alinéa 1 de la loi sur le travail.
- 5 Lorsque l'office statue ou formule une invitation à se mettre en conformité, suite à une dénonciation, il informe dans un délai raisonnable le plaignant des démarches entreprises et lui notifie les décisions qui le concernent.
- 6 Ont qualité pour recourir contre les décisions prises en vertu de la présente loi les personnes visées à l'article 60 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, ainsi que les associations d'importance nationale ou cantonale qui se vouent à la défense des intérêts des salariés ou des employeurs.

Art. 9, al. 1 (nouvelle teneur)

- 1 Conformément à l'article 46 de la loi sur le travail, tout employeur doit pouvoir fournir à l'office et à l'inspection des entreprises en tout temps un état détaillé des horaires de travail et de repos effectués par chaque travailleur, sous peine des sanctions prévues par la loi sur le travail et par l'article 46 de la présente loi.

Art. 18, al. 2 (nouveau)

- 2 Le conseil de surveillance du marché de l'emploi produit et publie chaque année un rapport d'activité.

Art. 19, al. 3bis (nouveau)

- 3bis* L'inspection des entreprises collabore avec l'observatoire dans la détection de l'existence, dans une branche économique ou une profession, d'une sous-enchère salariale abusive et répétée.

Art. 23, al. 2 (nouvelle teneur) et al. 5 (nouveau)

- 2 Pour constater les usages, l'office se base notamment sur le calculateur des salaires développé par l'observatoire, les conventions collectives de travail, les contrats-types de travail, les résultats de données recueillies ou d'enquêtes menées auprès des entreprises, les travaux de l'observatoire, ainsi que sur les statistiques disponibles en la matière.
- 5 L'office produit et publie chaque année un rapport sur le respect des usages.

Art. 26, al. 1 (nouvelle teneur)

- 1 Le département est compétent pour contrôler le respect des usages au sein des entreprises concernées. Cette compétence est exercée par l'office et par l'inspection des entreprises, sous réserve de l'alinéa suivant.

Art. 27, al. 2 et 3 (nouveaux)

- 2 L'office collabore activement avec les commissions paritaires des conventions collectives notamment afin de les inciter et de les aider à mettre en place un contrôle effectif du respect des dispositions conventionnelles. Les commissions paritaires peuvent mandater l'office ou l'inspection des entreprises pour effectuer, sans frais, des missions de contrôle.

- 3 A la demande des parties à une convention collective de travail, en vigueur ou dénoncée, l'office effectue une enquête statistique sur les conditions de travail dans le secteur concerné par la convention.

Art. 35, al. 2 (nouvelle teneur)

- 2 L'office veille à la coordination des activités de contrôle menées par les différents organes compétents, notamment l'inspection des entreprises et les commissions paritaires, et leur donne les instructions prévues par l'article 14 de la loi sur les travailleurs détachés.

Art. 36, al. 3 (nouvelle teneur)

- 3 Quel que soit le secteur, les annonces des travailleurs détachés sont tenues à disposition du conseil de surveillance et de l'inspection des entreprises.

Art. 37, al. 2 (nouvelle teneur)

- 2 Le contrôle des salaires minimaux établis par un contrat-type de travail, au sens de l'article 360a du code des obligations, est de la compétence du conseil de surveillance. Il délègue ce contrôle à l'office et à l'inspection des entreprises.

Art. 38, al. 1 (nouvelle teneur)

- 1 L'employeur est tenu de fournir à l'office et à l'inspection des entreprises tous les renseignements et documents demandés, sous peine des sanctions prévues par la loi sur les travailleurs détachés ainsi que par la présente loi.

Art. 39A, al. 3 (nouveau)

- 3 L'inspection des entreprises est habilitée à effectuer des contrôles.

Art. 39C, al. 2 (nouvelle teneur)

- 2 Elles sont tenues de donner suite aux requêtes de l'office et de l'inspection

des entreprises et lui donnent connaissance des indices sérieux de travail au noir qu'elles relèvent dans le cadre de leurs opérations courantes.

Art. 39F, al 2 (nouveau), l'al. 2 devenant l'al. 3

- 2 Les contrôles concernant l'occupation de travailleurs étrangers en infraction aux dispositions du droit des étrangers ne peuvent être du ressort ni de l'inspection des entreprises, ni d'organisations privées.

Art. 43, al 2 (nouveau), la disposition actuelle devenant l'al. 1

- 2 Les ressources de l'inspection des entreprises sont constituées de jetons de présence dont le montant est fixé par le Conseil d'Etat.

Art. 44, al. 3, 4 et 5 (nouvelle teneur)

- 3 Lorsque les contrôles effectués révèlent des situations illicites, l'office et l'inspection des entreprises arrêtent les mesures nécessaires en impartissant des délais appropriés. Si, après avertissement, l'entreprise n'applique pas ces mesures, celles-ci sont appliquées d'office et à ses frais. Sont réservés les cas dans lesquels l'exécution forcée est impossible ou disproportionnée.
- 4 Toutefois, en cas de danger imminent, l'office et l'inspection des entreprises peuvent prendre immédiatement les mesures nécessaires. Ils en informent les intéressés dans les délais les plus courts.
- 5 L'office est habilité à requérir l'intervention de la gendarmerie pour la mise en œuvre d'un moyen de contrainte. Dans les cas de force majeure, l'office et l'inspection des entreprises peuvent requérir l'intervention de la gendarmerie.

Devenez membre !



16, rue des Chaudronniers-CP 3287-1211 Genève 3
tél: +41(0)22 818 03 00 - fax: +41(0)22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

Soutenez-nous dans cette campagne par un don ! -> CCP 12-3534-6

Les objectifs du SIT:

Le SIT regroupe des travailleuses et travailleurs résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Il est indépendant de tout parti politique et de toute confession et n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqué-e-s.

- Défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge et sexe.
- Améliorer les conditions de travail, de salaire et de vie de toutes les catégories professionnelles.
- Lutter pour une sécurité sociale plus juste.
- Renforcer le droit d'association et la liberté syndicale.

Bulletin d'adhésion Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts		Présenté-e par :
Nom		
Prénom	Né-e le	Sexe
N° AVS	Nationalité	Permis
Adresse (+ c/o)		
N° postal	Localité	
Tél. fixe	Tél. portable	
Adresse e-mail		
Employeur/entreprise		Département/service
Profession exercée		Taux d'occupation %
Salaire brut _____ Désire payer la cotisation tous les : 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)		
<i>Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.</i>		
Genève, le	Signature	