

03

Travail et rémunération

1253-1500

Accords salariaux conclus pour 2015 dans les domaines conventionnels

Que sont les accords salariaux?

Le salaire, soit la rémunération versée à une personne en contrepartie de son travail, est le résultat d'un accord passé entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un contrat individuel de travail. Le salaire individuel évolue au gré des adaptations convenues entre les deux parties au contrat. À un niveau collectif, les salaires d'un ensemble de travailleurs peuvent être fixés (barèmes salariaux) et/ou adaptés aux termes d'un accord passé entre les représentants d'un ou plusieurs employeurs et les représentants de travailleurs, le plus fréquemment dans le cadre d'une convention collective de travail (CCT) (cf. définition).

Souvent, une CCT prévoit, dans ses dispositions ou clauses salariales (cf. définition), la tenue de négociations régulières visant à adapter les conditions de rémunération des personnes salariées assujetties. Les parties contractantes de la CCT mènent ces négociations et s'accordent sur les salaires. Les accords sont retranscrits dans un avenant à la CCT ou dans la CCT-même. D'autres CCT ne sont pourvues d'aucune clause de négociations salariales ni même de conditions salariales.

La présente statistique a pour objet les accords salariaux conclus dans le cadre des CCT. Ceux-ci portent principalement sur l'adaptation des salaires effectivement perçus par les personnes salariées assujetties à la CCT (salaires effectifs) et/ou sur l'adaptation des barèmes salariaux fixés dans la CCT (salaires minimaux). Dans quelques CCT cependant les adaptations salariales ne découlent pas d'un accord séparé mais directement des dispositions conventionnelles. C'est le cas notamment lorsque les CCT contiennent des clauses d'adaptation automatique au renchérissement¹. L'évolution salariale résulte alors de l'accord initial des parties contractantes sur la clause salariale.

Comment les accords salariaux sont-ils relevés?

Lors de l'Enquête sur les accords salariaux dans les domaines conventionnels (EAS), deux parties contractantes par CCT (une côté employeur et une côté travailleur) sont interrogées sur la tenue de négociations salariales et leurs résultats ou sur l'évolution salariale qui résulte des dispositions conventionnelles.

L'EAS relève les adaptations salariales pour autant que celles-ci soient convenues par les partenaires signataires. Les décisions unilatérales ou les recommandations ne sont pas prises en considération. Lorsque

¹ Par ailleurs une CCT peut adopter les mécanismes salariaux d'un canton ou d'une commune. Il n'y a alors pas de négociations salariales à proprement parler pour l'année considérée; l'adaptation salariale, décidée par les autorités publiques, est relevée en tant que conséquence de la décision des partenaires signataires de la CCT de se référer au système salarial cantonal.

des négociations sur les salaires minimaux sont considérées comme échouées par une partie contractante et que les salaires minimaux restent en vigueur on enregistre un résultat nul (adaptation 0%). Les résultats des accords conclus au cours du deuxième semestre de l'année précédente et restant valables la première partie de l'année sous revue sont inclus dans la statistique.

Lors de l'EAS 2015 l'univers des CCT normatives observées a été élargi aux CCT comptant au moins 100 personnes salariées assujetties (auparavant CCT comptant au moins 1500 personnes salariées assujetties). Parmi les 419 CCT en vigueur au 1^{er} mars 2015 remplissant ce critère de couverture, 74 CCT ne contenaient pas de clauses salariales (cf. graphique 1). Dans la base des 345 CCT restantes, un échantillon de 245 CCT a été tiré, enquêté, puis pondéré. Cet échantillon pondéré a permis d'estimer qu'un total de 21 CCT devait être exclu pour cause de résiliation ou autre; les résultats des accords salariaux ont pu ensuite être évalués pour un total estimé de 324 CCT. Grâce à cette nouvelle méthode d'échantillonnage les résultats des accords salariaux peuvent être présentés à un niveau de branches économiques plus détaillé.

Quels sont l'étendue et le contenu des accords salariaux conclus pour 2015?

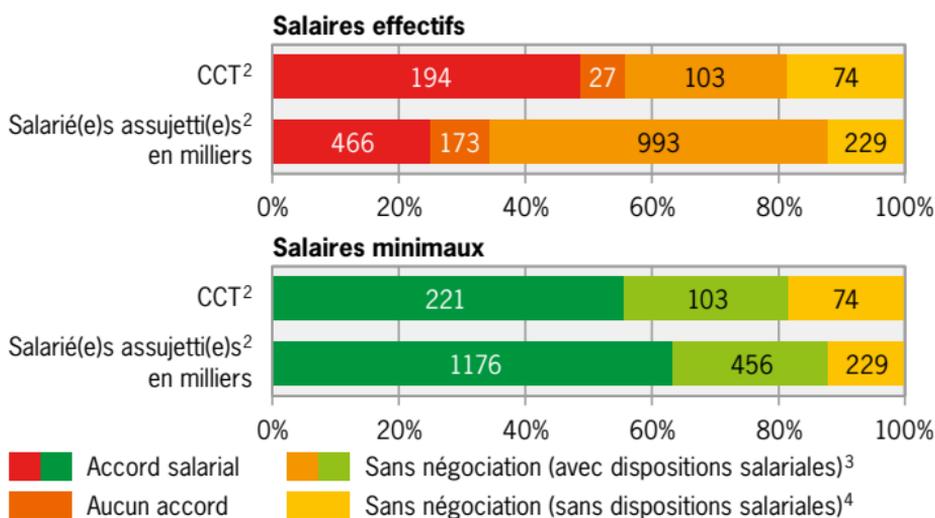
Des accords sur les salaires effectifs ont été conclus dans le cadre de 194 CCT (465'600 personnes) sur 324 CCT (cf. graphique 1). Les négociations sur les salaires effectifs ont échoué dans 27 CCT (173'400 personnes) et n'ont pas eu lieu dans 103 autres CCT (992'900 personnes). Des négociations sur les salaires minimaux ont été menées par les partenaires sociaux dans le cadre de 221 CCT (1'176'200 personnes), parfois sans trouver d'accord (résultat nul). Il n'a pas eu de négociations dans 103 CCT (455'800 personnes).

Suite aux négociations et accords, les salaires effectifs de 465'600 personnes salariées ont augmenté en moyenne de 0,8%. Les salaires minimaux inscrits dans les CCT ont été relevés en moyenne de 0,7%. 1'172'800 personnes étaient assujetties à une CCT où les salaires minimaux étaient adaptés et 3'400 personnes où une nouvelle grille salariale avait été fixée (adaptation non calculable).

Salaires dans les domaines conventionnels	Adaptation salariale moyenne	Nombre de travailleurs assujettis
Salaires effectifs	+0,8%	465 600
Salaires minimaux	+0,7%	1 172 800

Conventions collectives de travail (CCT)¹ selon le résultat des négociations salariales, 2015

G 1



¹ CCT concernant au moins 100 personnes salariées assujetties

² 324 CCT (1'631'900 salarié(e)s assujetti(e)s) avec dispositions salariales (total estimé)

³ Pas de négociations, notamment dans la CCT Location de services (302'500 salarié(e)s assujetti(e)s)

⁴ 74 CCT (228'500 salarié(e)s assujetti(e)s) sans dispositions salariales (CCT connues au moment du tirage d'échantillon)

Source: OFS – Enquête sur les accords salariaux

© OFS, Neuchâtel 2016

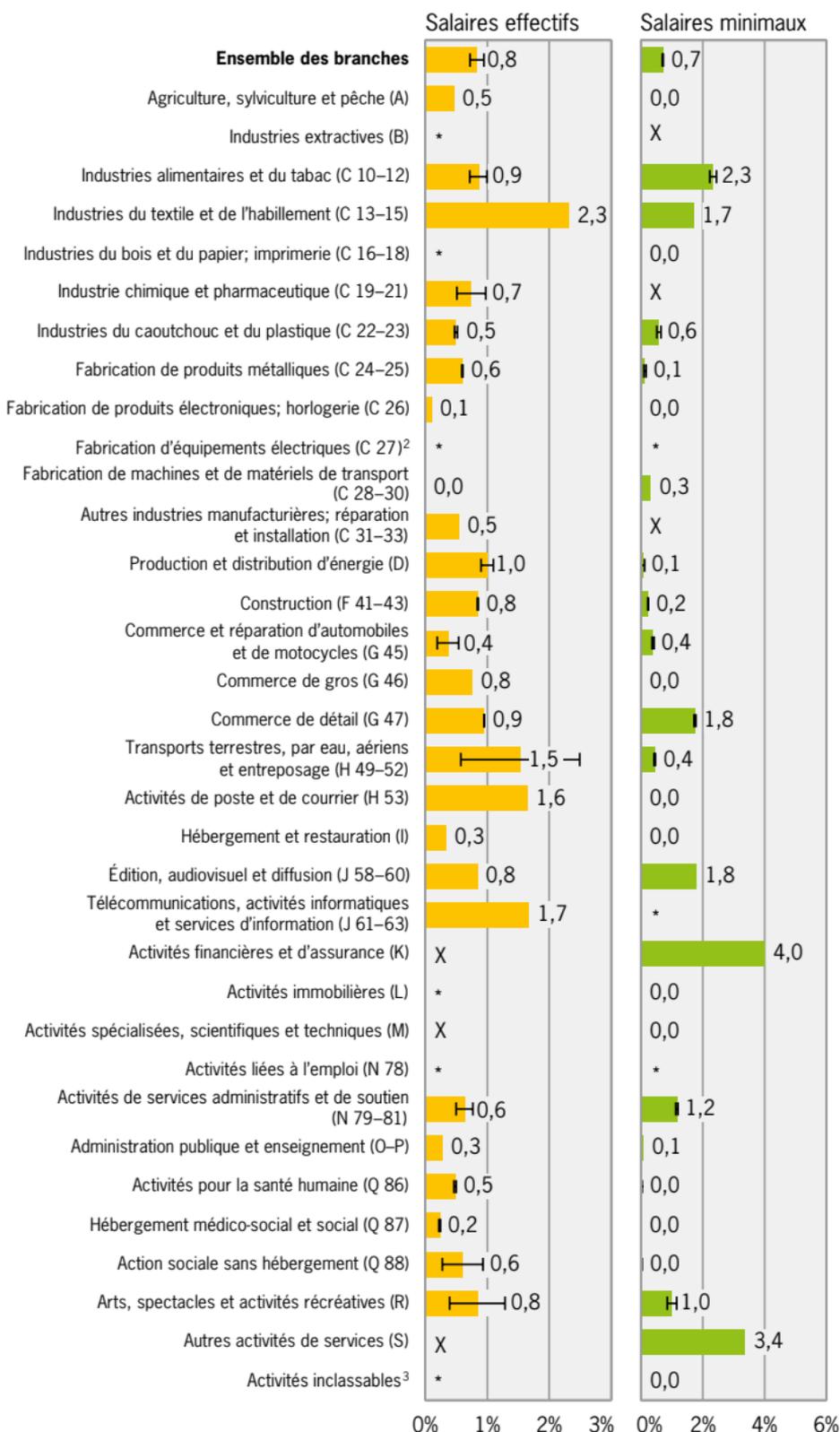
Dans les branches économiques, les salaires effectifs et minimaux ont varié en 2015 comme l'illustre le graphique 2.

Les salaires effectifs ont été le plus fortement augmentés dans les branches Industries du textile et de l'habillement (+ 2,3%), Télécommunications, activités informatiques et services d'information (+ 1,7%), Activités de poste et de courrier (+ 1,6%) ainsi que Transports terrestres, par eau, aériens et entreposage (+ 1,5%). A l'inverse, ils ont été adaptés le plus faiblement dans les branches Hébergement médico-social et social (+ 0,2%), Fabrication de produits électroniques, horlogerie (+ 0,1%) et sont restés inchangés dans la branche Fabrication de machines et de matériels de transport.

Les salaires minimaux ont été le plus fortement augmentés dans les branches Activités financières et d'assurance (+ 4%), Autres activités de services (+ 3,4%), Industries alimentaires et du tabac (+ 2,3%), Commerce de détail ainsi que Édition, audiovisuel et diffusion (+ 1,8%). A l'opposé, douze branches économiques enregistrent une adaptation nulle.

Adaptations salariales¹ selon les branches économiques, en 2015

G 2



Nominal

¹ Conventions collectives de travail (CCT) concernant au moins 100 personnes salariées assujetties

² CCT sans dispositions salariales

³ Employés de commerce ou personnel de vente

— Intervalles de confiance de 95%

«X» non indiqué pour des raisons liées à la protection des données; «*» non pertinent

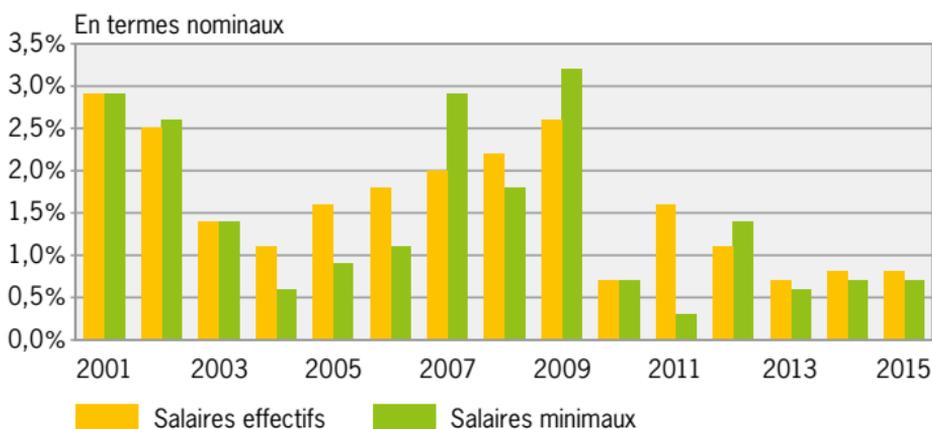
Comment ont évolué les salaires dans les domaines conventionnels?

Le graphique 3 représente les adaptations des salaires effectifs et minimaux des quinze dernières années dans les domaines d'activité couverts par une CCT.

Les **salaires effectifs** augmentent le plus fortement en 2001 (+2,9%), 2002 (+2,5%) et 2009 (+2,6%). On observe que ces augmentations font suite, pour 2001 et 2002, à l'année 2000 caractérisée par une forte croissance économique, et pour 2009, à la période de bonne conjoncture de 2004 à 2008. A l'inverse, les adaptations moyennes modérées de 2004 (+1,1%), et 2010 (+0,7%) succèdent respectivement à une période de faible croissance (2002–2003) et à l'année 2009 où l'activité économique en Suisse s'est fortement contractée suite à la crise bancaire et financière internationale de l'automne précédent. Après un relèvement des salaires de 1,6% en 2011 qui s'inscrit dans le sillage du redressement économique de 2010 les adaptations de 2012 (+1,1%), 2013 (+0,7%), 2014 (+0,8%) et 2015 (+0,8%) restent modérées.

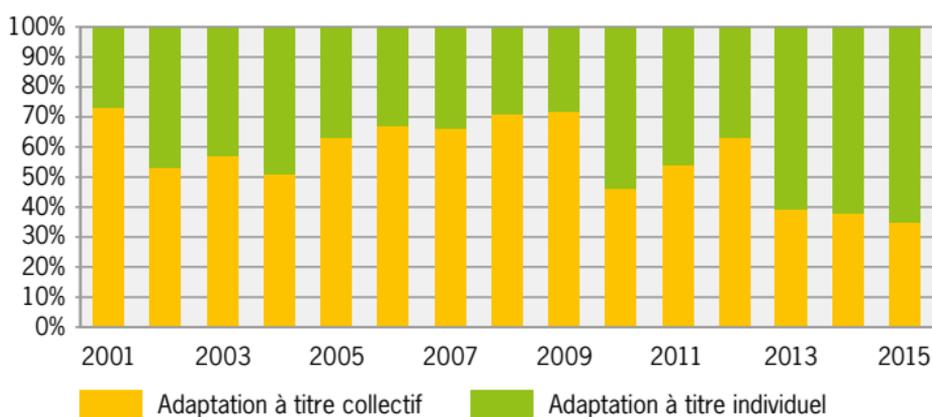
Adaptations salariales¹ en Suisse

G 3



¹ 2001–2014: Conventions collectives de travail (CCT) concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties
2015: CCT concernant au moins 100 personnes salariées assujetties

Les salaires effectifs sont adaptés à titre collectif et/ou individuel (cf. définitions). Les pourcentages d'adaptation correspondent à une variation de la masse salariale des entreprises. Sur 0,8% d'adaptation moyenne des salaires effectifs en 2015, 0,3% a été alloué à titre collectif et 0,5% à titre individuel. Ainsi 65% de la masse salariale destinés aux augmentations de salaires sont attribués individuellement. Dans le secteur tertiaire cette part s'élève à 69%.



¹ 2001–2014: Conventions collectives de travail (CCT) concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties
 2015: CCT concernant au moins 100 personnes salariées assujetties

Source: OFS – Enquête sur les accords salariaux

© OFS, Neuchâtel 2016

Le graphique 4 montre comment se répartit l'adaptation des salaires effectifs sur la période de 2001 à 2015.

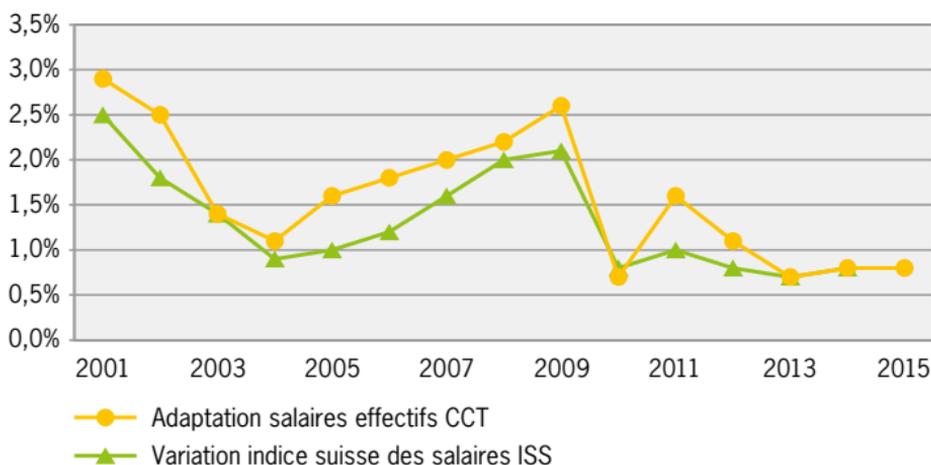
L'adaptation des salaires effectifs est majoritairement allouée à titre collectif de 2001 à 2009 puis en 2011 et 2012. À l'opposé, elle est majoritairement allouée à titre individuel en 2010 (54%), 2013 (61%), 2014 (62%) et 2015 (65%); ces années enregistrent par ailleurs les adaptations des salaires effectifs conventionnels les plus modérées des quinze dernières années observées.

Les **salaires minimaux** évoluent dans le même sens que les salaires effectifs, sauf en 2008 et 2011 où leurs adaptations diminuent par rapport à l'année précédente tandis que celles des salaires effectifs augmentent (cf. graphique 3).

Les **salaires dans l'ensemble de l'économie** évoluent sur la période de 2001 à 2014 dans le même sens que les salaires effectifs dans les domaines conventionnels (cf. graphique 5). En 2003, 2013 et 2014 les deux séries temporelles varient à l'identique; les autres années (à l'exception de 2010) l'adaptation des salaires conventionnels est supérieure à la variation de l'indice suisse des salaires.

L'évolution des salaires dans le cadre des CCT se répercute sur celle de l'ensemble des salaires dans les branches où les CCT couvrent une majorité de personnes salariées ou sont déclarées de force obligatoire (cf. définition CCT étendue)². De même, à une moindre échelle, des accords salariaux conclus dans le cadre d'une CCT peuvent servir de référence en matière salariale à des entreprises actives dans un domaine économique apparenté à celui de la CCT.

² Dans l'ensemble des CCT normatives en vigueur au 1^{er} mars 2014 62 CCT étaient étendues et couvraient 817'900 personnes salariées assujetties. Ces CCT déclarées de force obligatoire étaient toutes pourvues de clauses salariales.



¹ 2001–2014: Conventions collectives de travail (CCT) concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties
2015: CCT concernant au moins 100 personnes salariées assujetties

Source: OFS – Enquête sur les accords salariaux dans les domaines conventionnels EAS et Indice suisse des salaires ISS

© OFS, Neuchâtel 2016

Définitions

Accords salariaux

Accords conclus entre les partenaires signataires de CCT sur le montant et le mode d'adaptation des salaires effectifs ainsi que sur les salaires minimaux et éventuellement la durée du travail ou autres conditions de rémunération. Toute évolution salariale qui résulte directement de dispositions conventionnelles est assimilée à un accord salarial.

Adaptation des salaires effectifs ou minimaux

Variation des salaires par rapport à l'année précédente, convenue par les partenaires sociaux ou découlant des dispositions salariales de la CCT; exprimée en pourcentage ou en francs, elle peut être positive, négative ou nulle. Tout changement dans la durée normale du travail est pris en compte dans l'adaptation salariale. S'il n'y a eu d'accord entre les parties contractantes sur l'adaptation des salaires minimaux et que ceux-ci restent en vigueur on enregistre une adaptation nulle.

Adaptation à titre collectif des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est augmentée d'un pourcentage déterminé. Son augmentation est répartie de manière identique entre tous les travailleurs, soit en termes relatifs, soit en termes absolus. Sont aussi prises en compte les primes uniques et participations au bénéfice, distribuées collectivement.

Adaptation à titre individuel des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est augmentée d'un pourcentage déterminé. Son augmentation est attribuée à certaines personnes salariées ou certains groupes de personnes salariées en fonction de critères personnels (expérience, ancienneté etc...) et en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Assujetti (personne salariée / employeur)

Peut être qualifiée d'assujettie à une CCT toute personne physique (personne salariée) ou toute personne morale (employeur), soit parce qu'elle fait partie des personnes directement englobées dans le domaine d'application de la CCT, soit par déclaration d'adhésion. Une caractéristique essentielle de la CCT est son nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis.

CCT étendue

CCT déclarée de force obligatoire par décision officielle: les dispositions de la CCT visées par la déclaration d'extension s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des travailleurs actifs dans le domaine économique (activité, branche ou profession) et géographique sur lequel la CCT porte. Les parties contractantes de la CCT sont les initiatrices de l'extension.

Clauses salariales

Dispositions normatives se rapportant aux conditions salariales et à l'évolution des salaires. Ces clauses stipulent la tenue de négociations salariales (périodiques ou non) entre les parties à la CCT et/ou fixent un système salarial.

Convention collective de travail (CCT)

Accord passé entre un ou plusieurs représentants des employeurs (associations d'employeurs ou employeurs) et un ou plusieurs représentants des travailleurs (associations de travailleurs, syndicats) dans lequel les parties contractantes fixent des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (**dispositions normatives**). Une CCT peut également contenir d'autres clauses (dispositions semi-normatives), pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs; elle peut même être limitée à ces clauses. La convention peut en outre régler les droits et obligations réciproques des parties contractantes (dispositions directement constitutives d'obligations), ainsi que le contrôle et l'exécution de l'ensemble de ses clauses. La CCT est régie par les articles 356 à 358 du Code des obligations (CO).

Les CCT signées du côté employeur par une ou plusieurs associations d'employeurs sont dénommées **CCT d'associations**, les CCT signées du côté employeur par les représentants d'une ou plusieurs entreprises sont dénommées **CCT d'entreprise(s)**.

Négociations salariales

Pourparlers entre les parties signataires de la CCT en vue de fixer les conditions de rémunération des personnes salariées assujetties. Les négociations salariales peuvent déboucher ou non sur un accord. En cas de litige, une commission paritaire ou un tribunal tranchent par une décision arbitrale.

Salaires effectifs

Salaires bruts effectivement perçus par les travailleurs assujettis à la CCT. Les salaires effectifs comprennent tout éventuel 13^e salaire. Ils se composent en général d'une part fixe liée à la fonction (salaire de base) et d'une part individuelle liée à l'expérience et la prestation. Les versements non périodiques alloués collectivement tels que primes uniques ou participations au bénéfice sont inclus s'ils sont négociés ou prévus dans la CCT.

Salaires minimaux

Montants minimaux de rémunération négociés par les parties contractantes et inscrits dans la CCT ou ses avenants. Les salaires minimaux se présentent sous forme de montants uniques (annuels, mensuels ou horaires) pour différentes catégories de travailleurs ou, dans le cas de grilles salariales, ils correspondent aux limites inférieures des classes de salaires.

Informations détaillées:

www.statistique.admin.ch → Thèmes → 03 – Travail et rémunération → Organisation du marché du travail, conventions collectives de travail

Renseignements:

Service d'information SALAIRES, OFS, tél. 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch

Graphisme/layout:

Section DIAM, Prepress/Print

Page de couverture:

OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Bienne; photo: © jeremias münch – Fotolia.com

Commandes:

Tél. 058 463 60 60, order@bfs.admin.ch

N° de commande:

1253-1500