

Conséquences de la suppression de la convention collective de travail dans le secteur principal de la construction

Executive Summary

En juin 2021, la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) a chargé le la FAI, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (Centre de recherche en économie du marché du travail et de l'industrie) au centre des sciences économiques de l'université de Bâle, WWZ, d'analyser les répercussions d'une éventuelle suppression de la convention collective de travail (CCT) et des salaires minimums qui en découlent dans le secteur principal de la construction eu égard aux paramètres suivants :

- (i) salaires effectifs dans les six classes salariales contremaître/maîtres d'atelier, contremaître, Q, A, B et C,
- (ii) l'offre et la demande dans les classes salariales,
- (iii) le chiffre d'affaires de la construction ou le volume du marché,
- (iv) les marges bénéficiaires des exploitations et
- (v) la concurrence étrangère.

La base empirique de la présente étude est constituée par la base de données salariales de la SSE pour la période 2004 à 2020, qui recense les employés de ces six classes de salaire. L'évaluation de la banque de données a donné les résultats suivants. Au cours de la période d'enquête, près de 98 % des employés des six classes salariales ont perçu un salaire supérieur au salaire minimum auquel ils avaient droit en vertu de la CCT. Cela donne l'impression que les salaires minimums ne sont en grande partie pas pertinents pour la formation des salaires du secteur principal de la construction. Mais les apparences sont trompeuses. Ainsi, une analyse économétrique montre que les augmentations des salaires minimums sont répercutées en moyenne à hauteur d'environ 80 % sur les salaires effectifs. Il existe donc un lien étroit entre salaires minimums et salaires effectifs, bien que la grande majorité des salariés des six classes salariales gagnent plus que le salaire minimum qui leur est dû en vertu de la CCT. Cela implique également que les employeurs n'utilisent en moyenne qu'à hauteur de 20 % la marge de manœuvre que leur offre la CCT pour ne pas répercuter les augmentations négociées pour les salaires minimums sur les salaires effectifs. En raison de l'étroite relation positive entre les salaires minimums et les salaires effectifs, ces derniers constituent une hiérarchie salariale d'une rigidité similaire à celle des salaires minimums.

Une hiérarchie salariale rigide présente un avantage par rapport aux systèmes salariaux plus flexibles : les salaires sont relativement fixes, de sorte que l'offre à hauteur du salaire minimum est fortement élastique ou que la courbe de l'offre à ce niveau est pratiquement horizontale. Dans ce cas, les employeurs peuvent étendre l'emploi dans une certaine mesure sans craindre d'engendrer une augmentation des salaires. Cet avantage serait perdu en cas de suppression de la CCT. En conséquence, l'expansion future de l'emploi dans le secteur principal de la construction devrait entraîner des hausses de salaires plus importantes qu'en temps normal. Cela compliquerait la planification et la budgétisation pour les employeurs. L'effet qu'aurait la hausse des prix de la construction résultant de la suppression des salaires minimums sur le chiffre d'affaires dépend de l'élasticité de la demande des prestations de construction. Si celle-ci est supérieure ou égale à -1, la demande est considérée comme inélastique par rapport aux prix et le chiffre d'affaires ne recule pas malgré la hausse des prix de construction. Dans ce cas, les augmentations de coûts liées au salaire dues à la suppression de la CCT peuvent être répercutées à travers des augmentations de prix sur les demandeurs de prestations de construction, sans perte de chiffre d'affaires.

Nos études indiquent que l'élasticité-prix de la demande dans le secteur principal de la construction était inélastique en Suisse pendant la période sous rapport. D'une part, les mouvements salariaux et les variations de prix se sont développées de manière fortement parallèle. Le coefficient de corrélation s'élève à 91.2 %. D'autre part, les chiffres d'affaires ont augmenté au cours de cette période, malgré des hausses de salaires et de prix. Dans ce contexte, d'éventuelles hausses de prix liées au salaire ne devraient pas nuire à l'évolution des chiffres d'affaires. L'impact d'éventuelles hausses de salaires résultant de la suppression de la CCT sur la marge bénéficiaire des entreprises dépend de l'évolution de la part des charges salariales des six classes salariales dans le chiffre d'affaires. L'évolution de la part des coûts salariaux est quant à elle déterminée par l'évolution du rapport salaires-prix de la construction et de la productivité du travail.

Comme les salaires effectifs et les prix de la construction sont fortement corrélés, leur rapport n'a guère changé au cours de la période considérée. Il n'a augmenté que de 0,9 % sur les 17 années couvertes par la période d'observation. En conséquence, une décomposition des variances montre que la baisse de six pour cent de la part des coûts salariaux entre 2004 et 2020 résulte à 97,5 % d'une augmentation de la productivité du travail et à seulement 2,5 % d'une augmentation du ratio salaires/prix. En d'autres termes, la forte corrélation qui existait jusqu'à présent entre les variations des salaires et des prix de construction ou la demande ainsi impliquée de prestations de construction inélastique en termes de prix qui permet de répercuter les augmentations de salaires sur les prix de construction ou sur les demandeurs de prestations de construction, donne à penser que d'éventuelles hausses de salaires consécutives à la suppression de la CCT n'affecteront guère la marge bénéficiaire des entreprises. Du point de vue de la concurrence étrangère, la suppression de la CCT signifierait dans un premier temps que les entreprises étrangères ne seraient plus tenues de verser à leurs collaborateurs détachés en Suisse au moins les salaires minimums CCT, ce que la loi suisse sur les travailleurs détachés leur impose actuellement. Toutefois, étant donné que la grande majorité des salaires versés aux employés des six classes de salaire dépassent les salaires minimums CCT, les entreprises étrangères disposent d'ores et déjà de vastes possibilités de proposer des salaires inférieurs à ceux des entreprises nationales. Si cela ne se produit pas à grande échelle, cela peut s'expliquer par d'autres obstacles, comme le délai d'annonce préalable de huit jours pour un détachement ou le dépôt d'une caution afin de garantir d'éventuelles amendes suite à une violation de la loi sur les travailleurs détachés, ce à quoi la loi oblige également les entreprises de construction étrangères. En cas de suppression de la CCT, ces dispositions resteraient en vigueur.

Par ailleurs, la loi sur les travailleurs détachés habilite la Confédération et les cantons à introduire, par le biais d'un contrat-type de travail, des salaires minimums obligatoires dans les branches sans CCT, ce qui s'appliquerait au secteur principal de la construction en cas de suppression de la CCT. En conséquence, la loi sur les travailleurs détachés ne permettrait éventuellement pas de supprimer à long terme les salaires minimums dans le secteur principal de la construction. Dans ce contexte, la suppression des salaires minimums ne devrait guère affecter les chiffres d'affaires, les marges et la concurrence étrangère. D'autre part, il n'est pas non plus possible d'identifier immédiatement les avantages que la suppression des salaires minimums pourrait apporter.