

**DOSSIER N° 88**

---

## **Conditions de travail et salaires dans l'horticulture**

**(Dossier nur auf Französisch erhältlich – mit deutscher Zusammenfassung)**



## Table des matières

<b>Résumé .....</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Définition et structure de l'horticulture.....</b>	<b>8</b>
1.1 Définition de la branche.....	8
1.2 Structure de l'horticulture.....	8
<b>2 Protection des travailleurs et travailleuses.....</b>	<b>10</b>
2.1 Convention collective de travail au niveau national.....	10
2.2 Conventions collectives de travail au niveau cantonal.....	10
2.3 Les salaires minimaux dans les CCT.....	12
<b>3 Conditions de travail et salariales.....</b>	<b>13</b>
3.1 Salaires usuels.....	13
3.2 Comparaisons des salaires usuels et des salaires minimaux.....	15
<b>4 Contrôles et sous-enchère salariale dans l'horticulture.....</b>	<b>18</b>
4.1 Contrôles de 2008 à 2011.....	18
4.2 Sous-enchère salariale de 2008 à 2011.....	19
<b>5 Conditions de travail et salariales en Argovie.....</b>	<b>21</b>
5.1 Contrôles de 2009 à 2011 en Argovie.....	21
5.2 Sous-enchère salariale en Argovie.....	21
5.3 Enquête 2011 sur les conditions salariales en Argovie.....	21
<b>6 Conditions de travail et salariale dans la région de Bâle.....</b>	<b>23</b>
6.1 Contrôles de 2006 à 2011 dans la région de Bâle.....	23
6.2 Sous-enchère salariale dans la région de Bâle.....	23
<b>Sources matérielles: .....</b>	<b>25</b>



## Résumé

L'analyse approfondie des salaires versés dans la branche horticole fait apparaître une situation inquiétante. Déjà très bas, ces salaires sont sous pression. Or, leur protection est très lacunaire dans cette branche. Il n'existe, au niveau national, aucune convention collective de travail (CCT) de force obligatoire (étendue) prévoyant des salaires minimaux pouvant faire concrètement obstacle à la sous-enchère salariale. Seuls quelques cantons (Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Suisse latine) connaissent des CCT de force obligatoire. La CCT nationale existante ne s'applique qu'aux membres de l'organisation patronale Jardin Suisse, soit seulement 40 % environ des entreprises. De plus, les « salaires minimaux » de cette CCT sont fixés trop bas. Pour plusieurs groupes professionnels, ils sont nettement inférieurs aux salaires usuellement versés en Suisse. Ainsi, la CCT de Jardin Suisse n'est pas en mesure de protéger les salaires suisses de la sous-enchère.

Or, cette dernière est une réalité dans la branche horticole. Selon les statistiques du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), en 2011, 11 % des entreprises d'horticulture contrôlées versaient des salaires trop bas, une tendance qui s'est renforcée ces dernières années. Dans les faits, la situation devrait même être encore pire. En effet les salaires de référence appliqués par les cantons lors de leurs contrôles sont trop bas, car il s'agit des salaires de la CCT de Jardin Suisse. S'ils appliquaient des salaires plus proches des salaires usuels (limite de 25 % p. ex.), les infractions constatées seraient beaucoup plus nombreuses. Dans les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne, qui ont une CCT cantonale de force obligatoire prévoyant des salaires minimaux, le taux d'infraction s'élevait à 34 % en 2011. L'ampleur réelle de la sous-enchère salariale devrait donc être bien plus grande que ce dont il a été fait état à ce jour. Les chiffres officiels donnent par conséquent une image trop positive de la situation dans l'horticulture.

C'est pourquoi, pour lutter contre la pression qui s'exerce sur les salaires, il faut prendre rapidement des contre-mesures. Afin de faire obstacle à la sous-enchère salariale, il s'agit de fixer des salaires minimaux nationaux d'un niveau qui corresponde à cette branche horticole qui se caractérise par des activités physiquement très pénibles. Le but est ici d'en arriver à une CCT de force obligatoire. L'actuelle CCT, qui n'est pas de force obligatoire, ne permet pas d'atteindre les buts visés, car les salaires qui y sont fixés sont trop bas, à savoir : clairement inférieurs aux salaires usuels. Il faudrait une CCT prévoyant des salaires supérieurs, des salaires fixés avec tous les syndicats importants. En outre, d'un point de vue syndical, le niveau salarial de la branche horticole doit être globalement relevé de manière conséquente. Les salaires minimaux qui devront figurer dans une CCT se référeront aux salaires minimaux de la CCT genevoise ou aux salaires versés pour des activités apparentées du secteur principal de la construction.

## Zusammenfassung

Eine genaue Analyse der Lohnsituation in der Gartenbaubranche zeigt eine besorgniserregende Situation. Die bereits heute sehr tiefen Löhne sind unter Druck. Der Lohnschutz in der Branche weist grosse Lücken auf. National gibt es keinen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag GAV mit Mindestlöhnen, welcher Lohndruck effektiv verhindern könnten. Einzig in einzelnen Kantonen (BL/BS, lateinische Schweiz) gibt es allgemeinverbindliche GAV. Der existierende nationale GAV gilt nur für die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Jardin Suisse. Das sind nur rund 40 Prozent der Firmen. Zudem sind die „Mindestlöhne“ in diesem GAV zu tief. Sie liegen für mehrere Berufsgruppen deutlich unter den in der Schweiz üblichen Löhnen. Der nationale GAV von Jardin Suisse kann daher die Schweizer Löhne nicht gegen Dumping schützen.

Lohndumping ist im Gartenbau jedoch eine Realität. Gemäss den Seco-Statistiken haben im Jahr 2011 11% der kontrollierten Gartenbau-Firmen zu tiefe Löhne bezahlt. Die Tendenz in den letzten Jahren war steigend. Tatsächlich dürfte die Situation noch schlimmer sein. Denn die Richtlöhne, welche die Kantone bei den Lohnkontrollen verwenden, sind zu tief. Die Kantone stützen sich auf die zu tiefen Löhne im GAV von Jardin Suisse. Würden die Kantone Richtlöhne verwenden, die näher bei den üblichen Löhnen liegen würden (z.B. 25%-Grenze), so wären die festgestellten Verstosszahlen deutlich höher. In den Kantonen BL und BS beispielsweise, die allgemeinverbindliche, kantonale GAV mit Mindestlöhnen haben, betrug die Verstossquote 2011 34%. Das tatsächliche Ausmass der Lohnunterbietung dürfte daher deutlich höher sein als bisher ausgewiesen. Die bisherigen offiziellen Zahlen ergeben ein zu positives Bild der Situation im Gartenbau.

Um den Lohndruck zu bekämpfen, braucht es daher rasch Gegenmassnahmen. Um Lohndumping zu verhindern, müssen in der Gartenbau-Branche nationale Mindestlöhne eingeführt werden, die ein für diese von Schwerstarbeit geprägte Branche angemessenes Niveau haben. Anzustreben ist ein allgemeinverbindlich erklärter GAV. Der heutige, nicht allgemeinverbindlich erklärte GAV eignet sich jedoch nicht dafür, da die darin festgeschriebenen Löhne zu tief sind bzw. klar unter den üblichen Löhnen liegen. Es bräuchte einen GAV mit höheren Mindestlöhnen unter Einbezug aller relevanten Gewerkschaften. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss das Lohnniveau im Gartenbau zudem generell deutlich angehoben werden. Die entsprechenden Richtwerte für Mindestlöhne in einem GAV sind die Mindestlöhne im GAV Gartenbau Genf oder die Löhne, die im Bauhauptgewerbe für verwandte Tätigkeiten bezahlt werden.

## Introduction

Les rapports sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement publiés chaque année par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ont montré un taux de sous-enchère salariale important dans la branche de l'horticulture. Ce constat fait, il est urgent d'approfondir la situation de cette dernière afin de mettre en place des instruments adéquats pour empêcher que cette sous-enchère salariale ne se répète et améliorer ainsi les conditions de travail et salariales des travailleurs et travailleuses de la branche.

Le présent dossier expose tout d'abord la structure de la branche et son organisation. La couverture des CCT et le niveau des salaires minimaux sont ensuite analysés. Afin d'avoir une image précise des conditions salariales de l'horticulture, les salaires usuels de cette dernière devront être estimés et comparés aux salaires minimaux appliqués au niveau national. Dans une seconde partie, les contrôles effectués et les cas de sous-enchère salariale détectés dans la branche sont détaillés. Cela permet d'avoir un état des lieux du niveau de dumping salarial. Le dossier se termine par une description plus précise de la situation dans les cantons d'Argovie, Bâle-Ville et Bâle-Campagne.

## 1 Définition et structure de l'horticulture

### 1.1 Définition de la branche

L'horticulture englobe différentes activités, telles que la production, la multiplication et l'entretien de plantes (arbres fruitiers, d'ornement, arbustes, fleurs, gazon, haies) ou encore l'aménagement de jardins, d'espaces verts et leur entretien. Ces activités se regroupent sous quatre orientations professionnelles : paysagisme, pépinière, plantes vivantes et floriculture. Les horticulteurs et horticultrices peuvent aussi effectuer des activités dites commerciales (commercialisation des plantes produites, gestion d'une jardinerie). Il est difficile de délimiter la branche horticole avec précision, car certaines de ses activités sont proches de celles de l'agriculture ou de la construction. Par exemple, l'aménagement du paysage amène à réaliser des activités de terrassement et de construction (construction d'un mur de soutènement, d'un muret de jardin, d'escaliers extérieurs, etc.). Un horticulteur ou une horticultrice travaillent le sol et le préparent pour les plantations, c'est-à-dire le labourent et lui mettent de l'engrais, tout comme un agriculteur ou une agricultrice le feraient.

La convention collective de travail (CCT) de l'horticulture conclue entre Jardin Suisse et Grüne Berufe Schweiz recoupe l'essentiel de ces activités. Jardin Suisse est l'association suisse des entreprises horticoles. Elle comprend deux catégories d'entreprises sous son champ d'application : « les établissements horticoles spécialisés dans les plantes en pot et les fleurs coupées, les pépinières (à l'exception des pépinières fruitières agricoles), les cultures de plantes vivaces et d'arbustes ainsi que les entreprises d'entretien et d'aménagement de jardins »<sup>1</sup>. Quant aux CCT cantonales et régionales, elles couvrent les mêmes activités, à l'exception de la CCT des paysagistes et des entrepreneurs de jardins du canton de Vaud et de la CCT au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand, qui comme leur nom l'indique, ne couvrent que le paysagisme.

Au niveau de l'Administration fédérale, la branche est définie plus largement par l'Office fédéral de la statistique (OFS) et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO)<sup>2</sup>. Elle englobe aussi des entreprises maraîchères. En effet, les activités telles que la culture de légumes, de fruits ou de céréales sont considérées comme des activités horticoles. Cette différence de définition est quelque peu problématique si l'on veut avoir une image nette et précise des conditions salariales de la branche. Il n'existe par conséquent pas de données officielles sur le niveau des salaires de la branche horticole telle que nous l'avons définie.

### 1.2 Structure de l'horticulture

En 2008, la branche horticole se composait de 3 889 entreprises, dont 3 193 entreprises de paysagisme et 696 entreprises de productions horticoles. Parmi les entreprises de paysagisme, presque 45 % d'entre elles employaient 1 à 2 travailleurs ou travailleuses (1 396 entreprises). Seuls 16 % de ces dernières avaient plus de 10 employé(e)s. La branche se compose donc essentiellement de micro-entreprises. Environ 23 000 travailleurs et travailleuses étaient employés dans la branche en 2008, 19 699 dans les entreprises de paysagisme. La même année, 1 618 entreprises étaient affiliées à Jardin Suisse, soit un peu plus de 40 %. Les années suivantes, le nombre d'entreprises affiliées a diminué, mais est finalement remonté en 2011, pour atteindre

<sup>1</sup> Point III, 3 de la CCT nationale.

<sup>2</sup> OFS, NOGA 2002, OFS NOGA 2008 et NOGA clé de passage.



celui de 1 635<sup>3</sup>. L'horticulture reste cependant peu organisée. Quant à la couverture de la CCT nationale, elle est faible. En effet, elle ne s'applique qu'aux entreprises membres de Jardin Suisse.

---

<sup>3</sup> JS Bedeutung der Branche 2008, JS Medieninformation 2010 et JS Delegiertenzahl 2012.

## 2 Protection des travailleurs et travailleuses

### 2.1 Convention collective de travail au niveau national

Comme déjà dit, l'horticulture possède une CCT au niveau national et des CCT aux niveaux cantonal ou régional, respectivement à Genève, au Tessin, en Valais, dans le canton de Vaud et dans les deux cantons bâlois. La CCT nationale a été signée par Jardin Suisse, association suisse des entreprises horticoles, et l'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz. Cette CCT ne s'applique qu'aux membres de Jardin Suisse, car elle n'a pas été déclarée de force obligatoire. Cela signifie que 60 % des entreprises non membres de cette organisation ne lui sont pas soumis. Jardin Suisse se divise en diverses sections régionales et départements (paysagisme/cimetières, floriculture, pépinière, commerce de détail/vente finale), dont le but est d'assurer un soutien et diverses prestations (conseils juridiques, formation continue, etc.) aux entreprises membres. Les travailleurs et travailleuses sont, quant à eux, représentés par différentes organisations. L'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz représente les salarié(e)s de la branche dans la CCT nationale et la CCT bâloise. Créée en 1999, l'association poursuit entre autres les buts suivants : promotion de la branche, amélioration des conditions de travail de la branche par la conclusion de CCT ou contrats-types de travail (CTT), soutien à la formation continue, etc.<sup>4</sup>. Des syndicats défendent aussi les intérêts des travailleurs et travailleuses. À cet égard, c'est surtout Unia qu'il convient de mentionner ici, mais le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) et Syna sont également actifs sur ces questions. Les travailleurs et travailleuses ne sont donc pas défendus par un seul syndicat. La CCT nationale actuelle est entrée en vigueur en 2012 et prendra fin en 2014. Comme déjà précisé, elle n'est pas de force obligatoire (étendue), son domaine d'application se limite donc aux entreprises membres de Jardin Suisse<sup>5</sup>. Elle s'applique à l'ensemble du territoire suisse, sauf si une autre convention cantonale ou régionale est en vigueur. Seul le canton de Neuchâtel fait exception. Il n'est pas sous le champ d'application de la CCT nationale et n'a pas de CCT cantonale<sup>6</sup>.

La CCT nationale ne s'applique, comme dit plus haut, qu'à 40 % des entreprises, celles qui sont membres de Jardin Suisse. Il est cependant difficile de donner un pourcentage de travailleurs et travailleuses couverts par la CCT nationale. Les entreprises membres emploient en moyenne 7 employé(e)s, donc environ 11 000 salarié(e)s sont couverts par la CCT nationale. Ceci équivaut approximativement à un peu moins de 50 % des travailleurs et travailleuses de la branche, soit moins que le quorum nécessaire pour étendre la CCT nationale (la rendre de force obligatoire) de manière facilitée. Par contre, les CCT cantonales et la CCT cantonale bâloise étant de force obligatoire, elles couvrent l'ensemble des entreprises horticoles ou paysagères du canton ou de la région où elles s'appliquent.

### 2.2 Conventions collectives de travail au niveau cantonal

La CCT régionale des métiers du jardinage des cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne actuellement en vigueur est valable jusqu'à fin 2012. Ses parties contractantes sont, du côté des employeurs, Gärtnerverband beider Basel (section régionale de Jardin Suisse), et, du côté des travailleurs et travailleuses, Grüne Berufe Sektion Nordwestschweiz<sup>7</sup>. Elle est de force obligatoire. Contrairement à la CCT nationale, les dispositions de cette CCT s'appliquent aussi aux

<sup>4</sup> <http://www.gbs-gruene-berufe.ch/verband.htm>, état au 1.6.12.

<sup>5</sup> Point III, 3 de la CCT nationale 2012.

<sup>6</sup> Point III, 2 de la CCT nationale 2012.

<sup>7</sup> Art. 1 de la CCT bâloise.

entreprises qui ne sont pas membres de la Gärtnerverband. Les salaires minimaux qui y sont fixés sont plus ou moins équivalents à ceux de la CCT nationale. Ils sont aussi déterminés en fonction des différents niveaux de qualification des travailleurs et travailleuses (Vorarbeiter, Kundengärtner, Gärtner mit Fachausweis und 3 Jahre Berufserfahrung, Gärtner mit Fachausweis, Gartenarbeiter) et selon le type d'entreprise (Gartenbaubetriebe ou übrige Betriebe). Le niveau des salaires a été mis à jour en 2011. Nous reviendrons à nouveau sur cette CCT dans le chapitre consacré à la situation de la branche horticole dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne.

Dans le canton de Genève, une CCT pour le secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture est en vigueur. Elle est également de force obligatoire et contient aussi des salaires minimaux déterminés selon le niveau de qualification des travailleurs et travailleuses et les années d'expérience. Les salaires ont été mis à jour récemment, le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Au contraire des CCT nationale et bâloise<sup>8</sup>, les salaires minimaux des apprenti(e)s sont définis, car la CCT s'applique aussi à cette catégorie de salarié(e)s<sup>9</sup>. Les parties contractantes sont l'association genevoise des entrepreneurs de parcs et jardins, pépiniéristes et arboriculteurs (Jardin Suisse, Genève) et le groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil du côté des employeurs, alors que, du côté des syndicats, les signataires de la CCT sont les syndicats SIT, Unia et Syna.

Quant à la CCT des paysagistes et des entrepreneurs du canton de Vaud en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, elle ne couvre que les entreprises de paysagisme. La CCT actuelle a été élaborée en 2007, mais a connu des modifications depuis (modification des salaires minimaux en 2010). Les parties contractantes sont, d'un côté, l'association vaudoise des paysagistes et, de l'autre, le syndicat Unia. Le champ d'application de la CCT a été étendu en 2011, une extension qui est valable jusqu'à fin juin 2013. Comme dans les cas précédents, des salaires minimaux y sont définis. Ils ont été déterminés en 2010 et aucune mise à jour n'a été faite depuis lors. De même que dans le cas de la CCT genevoise, des salaires minimaux sont aussi fixés pour les apprenti(e)s<sup>10</sup>.

Au Tessin, une CCT des entreprises de jardinage est en vigueur pour la période allant de 2011 à 2014. Elle est aussi de force obligatoire. Comme pour la CCT nationale, les salaires minimaux sont définis selon le niveau de qualification et le type d'entreprise (costruzione e manutenzione giardini, vivaista et prodozione). Notons qu'ici, ils sont inférieurs à ceux de la CCT nationale pour la majorité des catégories de travailleurs et travailleuses.

Pour terminer, le dernier canton ayant une CCT en application est le canton du Valais : la CCT pour le personnel au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand. Elle est valable jusqu'en 2014 et applicable, selon son article 2, à tout le canton malgré son intitulé, mais est cependant sans déclaration de force exécutoire. Elle ne se limite donc pas à la partie romande du canton. Toutefois son extension ne vaut que pour la partie francophone du Valais<sup>11</sup>. Comme la CCT vaudoise, elle ne s'applique qu'aux entreprises de paysagisme<sup>12</sup>. Des salaires minimaux y sont aussi fixés. Les parties contractantes en sont, pour les entreprises, l'association valaisanne des paysagistes et, pour les travailleurs et travailleuses, le Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais.

<sup>8</sup> Point 4.2 de la CCT nationale 2012 et art. 3.3 de la CCT bâloise.

<sup>9</sup> Champ d'application, point 2 de la CCT genevoise.

<sup>10</sup> Art. 1.4 de la CCT vaudoise.

<sup>11</sup> Arrêté étendant le champ d'application de la CCT valaisanne.

<sup>12</sup> Art. 2 de la CCT valaisanne.

### 2.3 Les salaires minimaux dans les CCT

Les CCT cantonales de force obligatoire offrent globalement des salaires minimaux plus élevés que la CCT nationale, qui n'est pas de force obligatoire (voir Tableau 2 ci-après). En 2011, par exemple, un jardinier avec certificat fédéral de (CFC) avec moins de trois ans d'expérience touchait au minimum 3 850 francs dans une entreprise de paysagisme, en travaillant dans un canton non couvert par une CCT cantonale ou régionale<sup>13</sup>. Son salaire aurait été du même montant, s'il avait travaillé dans une pépinière et de 3 500 francs dans la production et la vente. Il aurait gagné au moins 3 875 francs dans les deux cantons de Bâle<sup>14</sup>. Dans le canton de Vaud, son salaire minimal se serait élevé à 4 483 francs<sup>15</sup>. Il aurait même été de 4 601 francs après une année de pratique et de 4 840 francs après deux ans de pratique à Genève<sup>16</sup>. Seul le canton du Tessin a des salaires minimaux inférieurs à ceux de la CCT nationale. Un jardinier avec CFC gagnait au minimum, en 2011, 3 830 francs en tant que paysagiste et 3 780 francs en tant que pépiniériste<sup>17</sup>. La situation est identique pour les autres catégories de travailleurs et travailleuses.

Pour conclure, une différence dans la protection des travailleurs et travailleuses est constatée entre la Suisse romande et la Suisse alémanique. Les cantons romands ont mis en place des CCT avec des salaires minimaux plus élevés. En effet, la moitié des cantons romands possèdent une CCT soit pour le paysagisme, soit pour l'ensemble de la branche comme à Genève. Une CCT de force obligatoire pour l'ensemble de la Suisse romande est en cours d'élaboration. En Suisse alémanique, seuls les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne ont une CCT de force obligatoire. Dans les autres cantons alémaniques, les travailleurs et travailleuses de la branche horticole ne sont pas protégés de la sous-enchère salariale par des salaires minimaux obligatoires. Des salaires minimaux ne sont appliqués que pour les entreprises membres de Jardin Suisse.

---

<sup>13</sup> Réglementation salaire 2010.

<sup>14</sup> <http://www.prk-gaertner.ch/loehne.php>, État au 1.6.2012.

<sup>15</sup> <http://www.js-vd.ch/run?iset=1154&refpage=46759>, État au 1.6..2012.

<sup>16</sup> Art. 8 de la CCT genevoise.

<sup>17</sup> Art. 50 de la CCT tessinoise.

### 3 Conditions de travail et salariales

#### 3.1 Salaires usuels

Il n'existe pas de données officielles sur les salaires de la branche. Comme dit précédemment, les données de l'OFS englobent aussi les salaires des entreprises maraîchères, ce qui biaise les résultats et ne nous permet pas d'avoir une image précise des salaires usuels de l'horticulture. Il est donc nécessaire de se baser sur différentes sources pour les estimer.

Jardin Suisse a réalisé, en 2010, une enquête auprès de ses membres sur le niveau des salaires<sup>18</sup>. Seules les entreprises de paysagisme y ont répondu, soit 404 sur les 1 200 entreprises de paysagisme membres de Jardin Suisse. Quant aux travailleurs et travailleuses, presque 5 000 ont été comptabilisés dans l'enquête, ce qui représente environ 25 % des employé(e)s travaillant dans l'aménagement paysager. Ce sont avant tout les entreprises alémaniques de la branche qui ont répondu à l'enquête, seuls 10 % d'entre elles étaient romandes. Les résultats obtenus reflètent donc avant tout les conditions salariales de Suisse alémanique. Les entreprises romandes constituent environ 13 % de toutes les entreprises membres. Précisons encore que les salaires ont été définis par intervalle dans l'enquête et que le salaire maximum pour chaque catégorie n'est pas donné. Malgré cela, nous avons pu estimer le niveau du 1<sup>er</sup> interquartile<sup>19</sup> et, pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses, celui de la médiane et en avons tiré quelques constats. En principe, les salaires inférieurs à ce seuil ne sont plus considérés comme usuels<sup>20</sup>. Le tableau ci-dessous donne le niveau du 1<sup>er</sup> interquartile et de la médiane de la CCT suisse pour les différentes catégories de travailleurs et travailleuses :

Tableau 1: Salaires usuels de l'horticulture, 2010

	1er quartile-25%	Médiane 50%
<b>Contremaitre jardinier avec brevet fédéral</b>	[5'100;5'200]	[5'500;5'600]
<b>Jardinier avec CFC</b>	[3'800;3'900]	[4'000;4'100]
<b>Jardinier avec CFC et expérience professionnelle, min. 3 ans</b>	[4'200;4'300]	[4'600;4'700]
<b>Jardinier à la clientèle</b>	[4'600;4'700]	[4'900;5'000]
<b>Ouvrier jardinier A</b>	[3'800;3'900]	[4'000;*]
<b>Ouvrier jardinier B</b>	[3'600;3'700]	[3'800;*]

Source : JS Auswertung 2010

\*valeur introuvable

Ces résultats permettent d'avoir une première image des conditions salariales de la branche horticole. Le niveau du 1<sup>er</sup> interquartile est souvent proche de la médiane. Cela pourrait refléter une faible dispersion des salaires de la branche. Vu l'absence de la limite supérieure des salaires, il est difficile de confirmer avec certitude cette supposition. En outre, pour les ouvriers jardiniers B, le salaire médian est inférieur à 4 000 franc. Dans le cas des jardiniers avec CFC et des ouvriers jardiniers A, la situation est plus problématique. Le niveau du 1<sup>er</sup> quartile pour ces deux catégo-

<sup>18</sup> JS Auswertung 2010.

<sup>19</sup> 25 % des salaires se situent en dessous de cette limite.

<sup>20</sup> Voir p. ex. l'édiction de contrats-types de travail (CTT) pour les esthéticiennes, dans le canton du Tessin, ou pour l'économie domestique, au niveau national (Lampart/Medici (2011), Erläss von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen, Dossier N° 75 de l'USS ; (n'existe qu'en allemand).

ries de travailleurs se situe entre 3 800 et 3 900 francs. Ces deux catégories possèdent soit une formation, soit une expérience attestée.

L'enquête réalisée en 2011 dans le canton d'Argovie constitue une deuxième source pour estimer les salaires usuels. Cette enquête a permis de contrôler les salaires payés dans 145 entreprises de la branche horticole, soit environ 50 % des entreprises horticoles d'Argovie. Elle donne donc une image représentative des conditions salariales de la branche. Les salaires en usage dans le canton d'Argovie ont été établis par l'enquête. Les résultats obtenus viennent confirmer ceux de l'enquête de Jardin Suisse. En effet, le niveau du 1<sup>er</sup> quartile des salaires des jardiniers avec CFC est presque identique à celui des ouvriers jardiniers A, comme il a été constaté dans l'enquête de Jardin Suisse. L'enquête a aussi révélé un certain écart entre les salaires usuels en Argovie et les salaires minimaux de la CCT nationale. Nous reviendrons plus précisément sur cet écart dans le sous-chapitre suivant. Il est d'ores et déjà possible d'émettre le constat de salaires minimaux fixés trop bas dans la CCT nationale.

Au contraire de la CCT nationale, certaines CCT cantonales sont signées, du côté des travailleurs et travailleuses, par des syndicats reconnus et dont l'expérience dans les négociations n'est plus à prouver. C'est le cas des CCT genevoise et vaudoise, dans lesquelles les intérêts des salarié(e)s sont défendus par Unia pour la CCT vaudoise et par le SIT, Syna et Unia pour la CCT genevoise. La conséquence en est des salaires minimaux plus élevés. Un partenariat social plus équilibré permet sans doute d'obtenir un tel résultat. Il est fort probable que l'association Grüne Berufe Schweiz n'est pas en mesure de négocier des salaires minimaux à un niveau adéquat. Ceci ne permet donc pas d'obtenir au niveau suisse des salaires minimaux reflétant la réalité économique. Malgré le manque de preuves, on peut considérer que les salaires minimaux des CCT genevoise et vaudoise se rapprochent beaucoup plus des salaires usuels de l'horticulture en vigueur dans ces cantons.

De plus, le calcul de l'écart entre le niveau des 25 % et les salaires minimaux des CCT genevoise et vaudoise montre que les salaires minimaux de ces deux CCT sont nettement supérieurs aux salaires usuels suisses de la branche. Il faut rappeler qu'une majorité de cantons est sous le champ d'application de la CCT nationale et que peu de CCT régionales ou cantonales existent dans l'horticulture. Notons que le niveau du salaire médian de la région lémanique (VD, GE, VS), toutes branches confondues, ne s'écarte que de 2 % du salaire médian suisse. Les salaires de la région lémanique sont donc représentatifs des salaires de l'ensemble de la Suisse. Dans le cas des ouvriers jardiniers B, les salaires minimaux de la CCT genevoise sont de 20 % supérieurs au niveau du 1<sup>er</sup> quartile pour cette catégorie de travailleurs et travailleuses au niveau suisse.

Tableau 2 : Salaires minimaux des paysagistes de 2010 à 2012<sup>21</sup>

	2010				2011				2012			
	CH	BS/BL	GE	VD	CH	BS/BL	GE	VD	CH	BS/BL	GE	VD
Contremaitre jardinier avec brevet fédéral	4800	4700	-	5408	4900	4800	-	5408	4970	4800	-	5408
Chef d'équipe	-	-	5171	4978	-	-	5223	4978	-	-	5265	4978
Jardinier à la clientèle	4200	4300	-	-	4300	4450	-	-	4370	4450	-	-
Jardinier avec CFC	3700	3775	4555	4483	3850	3875	4601	4483	3920	3875	4638	4483
Jardinier avec CFC et expérience d'au min. 3 ans	3900	4050	4979	4758	4050	4200	5029	4758	4120	4200	5069	4758
Ouvrier jardinier A / Aide jardinier avec expérience	-	3700	4484	4061	-	3800	4529	4061	-	3800	4565	4061
Ouvrier jardinier B / Aide-jardinier sans expérience	3200	3500	4353	3703	3300	3600	4397	3703	3350	3600	4432	3703

Source : CCT nationale, bâloise, genevoise et vaudoise réglementations salaires 2010, 2011, 2012.

Une autre approche pour estimer les salaires d'usage est de comparer avec une autre branche, dont les activités sont similaires. Les paysagistes effectuent en effet des activités semblables aux travailleurs de la construction. Une mise en parallèle des salaires minimaux de ces deux branches fait apparaître un écart important. Certes la réalité économique des deux branches est différente. La création de valeur ajoutée est plus importante dans la construction. Cependant, un écart si important entre les deux branches ne s'explique pas, d'autant plus que les activités réalisées et les conditions de travail d'un paysagiste sont proches de celles d'un travailleur de la construction. Cet écart n'est pas propre à une catégorie de travailleurs, toutes sont concernées. En comparant le salaire minimal d'un ouvrier jardinier B avec un ouvrier de la construction de classe salaire C<sup>22</sup>, on constate que ce dernier a droit à un salaire minimal de plus de 1 000 francs supérieur en 2012. Ces deux catégories d'ouvriers effectuent des tâches similaires et ont des qualifications semblables.

### 3.2 Comparaisons des salaires usuels et des salaires minimaux

Il apparaît à ce stade évident que les salaires usuels sont nettement supérieurs aux salaires minimaux de la CCT. La comparaison des salaires usuels et minimaux présentée dans le sous-chapitre suivant approfondira la situation salariale de la branche. Cela permettra de confirmer ou infirmer le constat précédemment fait.

<sup>21</sup> - La catégorie ouvrier jardinier A et B des CCT nationale et bâloise correspond à la catégorie aide-jardinier avec et sans expérience des CCT vaudoise et genevoise. Pour la CCT genevoise, le salaire minimal d'un aide-jardinier avec 3 ans d'expérience a été pris comme comparaison avec celui d'un ouvrier jardinier A.

- La catégorie contremaitre correspond à celle de chef d'équipe dans la CCT genevoise.

- Les salaires minimaux de 2010 pour la CCT genevoise correspondent à ceux inscrits dans la CCT Édition 2011, salaire au 1.1.2007. Les salaires ont été adaptés en juillet 2011. Cette adaptation a été prise en considération pour les salaires minimaux de 2011.

<sup>22</sup> CN Construction 2012 et Réglementation salaire 2010, 2011 et 2012.

Avant de commencer la comparaison, il faut préciser que non seulement les salaires minimaux de 2010 ont été comparés avec les salaires d'usage de 2010, mais aussi ceux de 2011 et 2012. Les conclusions tirées sur ces deux années sont cependant à prendre avec plus de précaution.

Le constat principal pouvant être fait est que les salaires minimaux sont définis bien en dessous du niveau du 1<sup>er</sup> quartile dans la majorité des catégories de travailleurs et travailleuses. L'écart entre le niveau du 1<sup>er</sup> quartile et celui des salaires minimaux est, par exemple, de 9 % en 2010 pour les ouvriers jardiniers B et les jardiniers à la clientèle. Il est quelques peu moins marqué pour les jardiniers avec CFC et expérience de plus de 3 ans, soit 7 %. En outre, ce constat n'est pas seulement fait si les salaires minimaux de 2010 sont comparés avec le 1<sup>er</sup> quartile, mais le problème se répète en 2011 et en 2012. Les salaires minimaux pour ces deux années restent inférieurs de façon significative au salaire d'usage de 2010 pour toutes les catégories, à l'exception des jardiniers avec CFC. Le salaire minimal des jardiniers à la clientèle et des ouvriers jardiniers B reste respectivement de 5 % et 4 % inférieurs au 1<sup>er</sup> quartile. Dans le cas des jardiniers avec CFC, le problème est moins marqué. En effet, le salaire minimal de 2010 équivalait presque au niveau des 25 %.

**Tableau 3 : Comparaison des salaires usuels et des salaires minimaux**

	1 <sup>er</sup> quartile- 25%	Salaire mini- mum 2010	Salaire mini- mum 2011	Salaire mini- mum 2012
<b>Contremaitre jardinier avec brevet fédéral</b>	[5'100 5'200]	4'800	4'900	4'970
<b>Jardinier avec CFC</b>	[3'800;3'900]	3'700	3'850	3'920
<b>Jardinier avec CFC et expérience professionnelle min. 3 ans</b>	[4'200;4'300]	3'900	4'050	4'120
<b>Jardinier à la clientèle</b>	[4'600;4'700]	4'200	4'300	4'370
<b>Ouvrier jardinier A</b>	[3'800;3'900]	-		
<b>Ouvrier jardinier B</b>	[3'600;3'700]	3'200	3'300	3'350

L'enquête de Jardin Suisse a aussi montré une certaine part de travailleurs et travailleuses payés en dessous des salaires minimaux, parmi les entreprises membres. Tel est le cas de 7 % des jardiniers avec CFC. Cela vient à confirmer les mauvaises conditions salariales de la branche.

Les résultats obtenus jusqu'à maintenant pourraient être critiqués pour un manque de fiabilité, car ils se basent sur l'enquête de Jardin Suisse dont la représentativité est faible. Cependant, des données officielles non publiables tendent à confirmer ce constat d'écarts importants entre salaires usuels et salaires minimaux. D'autres sources étayent ces résultats.

Les résultats de l'enquête argovienne viennent soutenir le constat que les salaires minimaux de la CCT nationale sont fixés trop bas. Cette enquête a montré que l'écart entre le niveau du 1<sup>er</sup> quartile et celui du salaire minimal était particulièrement marqué pour les ouvriers jardiniers B. Le salaire minimal de cette catégorie est de 9 % inférieur à celui des 25 % des salaires. L'écart est de 5 % pour les jardiniers à la clientèle et les jardiniers avec CFC et 3 ans au minimum d'expérience. Comme dans le cas des résultats basés sur l'enquête de Jardin Suisse, seul le salaire minimal des jardiniers avec CFC est proche du 1<sup>er</sup> quartile. Cette catégorie semble épargnée par un salaire minimal trop bas. Cependant, le niveau du 1<sup>er</sup> quartile et de la médiane pour cette catégorie de travailleurs équivaut à celui des jardiniers ouvriers A qui, eux, ne possèdent



pas de CFC et de salaire minimal. Ceci signifierait que 3 années d'apprentissage ne se voient pas récompensées par de meilleures conditions salariales.

Comme déjà été explicité précédemment, certaines CCT cantonales ont des salaires minimaux plus élevés. C'est le cas des CCT genevoise et vaudoise. La région lémanique étant représentative des salaires au niveau suisse, cela tend à confirmer que les salaires minimaux de la CCT nationale sont trop bas. La logique voudrait que les salaires minimaux fixés au niveau suisse se rapprochent de ceux fixés dans les CCT de la région lémanique. Rappelons que le niveau des salaires minimaux se doit de refléter la réalité économique de la branche. Il est peu pensable que les entreprises horticoles genevoises et vaudoises soient soumises à moins de pression économique.

La comparaison avec les salaires minimaux de la construction vient confirmer le constat de salaires minimaux fixés trop bas dans la CCT nationale de l'horticulture. Comme il a déjà été écrit précédemment, une différence de plus de 1 000 francs est constatée entre les salaires minimaux de la construction et ceux de l'horticulture, et plus spécifiquement ceux du paysagisme.

Actuellement, une majorité de cantons utilise les salaires minimaux de la CCT nationale comme salaire de référence lors des contrôles. Vu les constats faits précédemment, les salaires minimaux sont loin d'être usuels et ne peuvent pas être utilisés comme salaire de référence. Ils sont en effet beaucoup trop bas. On est donc face à une sous-déclaration des infractions en matière de salaires. Une solution pour remédier à ce problème serait d'utiliser le niveau du 1<sup>er</sup> interquartile comme référence lors des contrôles et ainsi d'avoir une image réelle de la sous-enchère salariale.

## 4 Contrôles et sous-enchère salariale dans l'horticulture

### 4.1 Contrôles de 2008 à 2011

Le présent chapitre se base sur les chiffres fournis par le SECO dans ses rapports annuels sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement<sup>23</sup>. Les rapports comptabilisent les contrôles des commissions tripartites cantonales et de la commission paritaire régionale bâloise. Seule la période de 2008 à 2011 est prise en compte dans les paragraphes suivants.

En 2008, 217 entreprises employant de la main-d'œuvre détachée et 279 employeurs suisses ont été contrôlées. La majorité des contrôles a été effectuée sous l'égide des commissions tripartites cantonales, soit 159 entreprises employant de la main-d'œuvre détachée et 238 employeurs suisses. La commission paritaire des deux cantons bâlois a contrôlé respectivement 58 entreprises détachant de la main-d'œuvre et 41 employeurs suisses.

L'année suivante, une baisse des contrôles des entreprises détachant de la main-d'œuvre et des prestataires de service indépendants a été constatée. Les commissions tripartites ont contrôlé 164 entreprises et les commissions paritaires 31. La baisse des contrôles est de 10 % au niveau des entreprises et de 44 % au niveau des personnes employées. Dans le cas des employeurs suisses, les contrôles ont par contre augmenté. Les commissions tripartites cantonales ont contrôlé 567 entreprises et la commission paritaire bâloise 50, donc au total 617 entreprises suisses ont été contrôlées et 1415 employé(e)s.

En 2010, plus d'entreprises détachant de la main-d'œuvre et de prestataires indépendants de services ont été contrôlés que les deux années précédentes, soit 222 entreprises. Cette augmentation des contrôles a eu lieu dans un contexte d'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses détachés. En effet, le SECO a constaté qu'en 2010, le nombre de résidents jusqu'à 90 jours soumis à une obligation d'annonce avait augmenté de façon importante. L'augmentation s'est fait ressentir dans toutes les catégories : travailleurs détachés, prestataires indépendants de services et travailleurs/travailleuses auprès d'employeurs suisses<sup>24</sup>. Il est cependant impossible d'avoir des chiffres précis sur l'augmentation du nombre de personnes occupées dans l'horticulture. Les procédures d'annonce pour les travailleurs et travailleuses de la branche sont comptabilisées avec celles de l'agriculture. Quant au nombre de personnes contrôlées, il a augmenté par rapport à 2009, mais reste inférieur à 2008 : 435 personnes ont été contrôlées. Les contrôles auprès des employeurs suisses ont à nouveau été plus nombreux que pour les entreprises détachant de la main-d'œuvre. En 2010, 498 entreprises suisses ont dû se soumettre à un contrôle, respectivement 427 par les commissions tripartites et 71 par la commission paritaire bâloise. Cependant, par rapport à 2009, une baisse des contrôles est constatée.

En 2011, un nombre plus important de travailleurs et travailleuses a été contrôlé. Dans le cas de la main-d'œuvre détachée, seule la commission paritaire régionale bâloise a intensifié son activité de contrôle. Concernant les employeurs suisses, environ 1 000 employé(e)s supplémentaires ont été contrôlés, soit 2 170 personnes. Les commissions tripartites et la commission paritaire bâloise ont donc intensifié leur activité par rapport à 2010 au niveau des employeurs suisses mais pas des entreprises détachant de la main-d'œuvre.

Pour résumer, de 2008 à 2011, un nombre plus important d'employeurs suisses a été contrôlé. Quant aux entreprises détachant de la main-d'œuvre et aux prestataires de services indépen-

<sup>23</sup> SECO FlaM 2009, 2010, 2011, 2012.

<sup>24</sup> SECO FlaM 2011 p. 12-13.

dants, les contrôles ont été moindres. Les contrôles effectués ont permis de découvrir des cas de sous-enchère salariale qui seront détaillés dans le chapitre suivant.

**Tableau 4 : Nombre de contrôles d'entreprises détachant de la main-d'œuvre et des prestataires de services indépendants dans l'horticulture de 2008 à 2011**

	2008			2009			2010			2011		
	CT	CP	Total	CT	CP	Total	CT	CP	Total	CT	CP	Total
<b>Nombre d'entreprises contrôlées</b>	159	58	217	164	31	195	180	42	222	136	27	163
<b>Nombre de travailleurs contrôlés</b>	471	78	549	310	5	315	329	106	435	321	138	459

Source : SECO FlaM 2008, 2009, 2010, 2011

Remarques : - en 2008, seul le nombre de contrôles des entreprises détachant de la main-d'œuvre est donné  
- CT= commission tripartite, CP =commission paritaire

**Tableau 5 : Nombre de contrôles des employeurs suisses dans l'horticulture de 2008 à 2011**

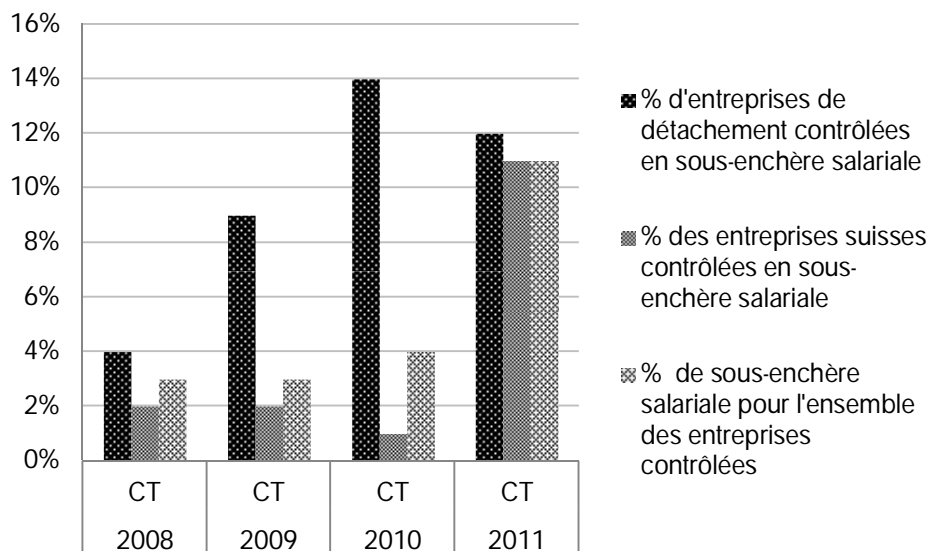
	2008			2009			2010			2011		
	CT	CP	Total	CT	CP	Total	CT	CP	Total	CT	CP	Total
<b>Nombre d'entreprises contrôlées</b>	238	41	279	567	50	617	427	71	498	557	42	599
<b>Nombre de travailleurs contrôlés</b>	945	142	1087	1332	83	1415	1151	75	1226	2034	136	2170

Source : SECO FlaM 2008, 2009, 2010, 2011

#### 4.2 Sous-enchère salariale de 2008 à 2011

Selon les statistiques du SECO, les commissions tripartites ont constaté des cas de sous-enchère salariale dans 11 % des entreprises contrôlées en 2011. L'existence de salaires trop bas dans l'horticulture est une réalité. La sous-enchère salariale s'est fortement accrue ces dernières années. De 2008 à 2010, les taux d'infraction des entreprises suisses étaient encore inférieurs à 10 %. Quant aux entreprises étrangères, le problème de la sous-enchère était déjà important auparavant.

**Graphique 1 : Taux de sous-enchère salariale des entreprises contrôlées par les commissions tripartites**



Source : SECO FlaM 2009, 2010, 2011 et 2012

Dans les faits, les statistiques du SECO devraient toutefois sous-estimer l'ampleur de la sous-enchère salariale. Pour établir l'existence de cas de sous-enchère, la plupart des cantons se réfèrent aux salaires prévus dans la CCT nationale de l'horticulture. Or, pour plusieurs groupes de professions, ces salaires sont inférieurs aux salaires usuels. La référence utilisée par les cantons pour établir l'existence de cas de sous-enchère salariale est placée trop bas. Si les cantons appliquaient des salaires de référence plus proches des salaires usuels (limite de 25 % p. ex.), les infractions constatées seraient beaucoup plus nombreuses. Dans les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne, qui ont une CCT cantonale de force obligatoire prévoyant des salaires minimaux, le taux d'infraction s'élevait à 34 % en 2011 ! Dans le canton d'Argovie, les contrôles effectués avec des salaires de référence plus raisonnables, le taux d'infraction est aussi de 30 %. Étant donné que les cantons s'appuient sur des salaires de références trop bas pour l'horticulture, le nombre des cas de sous-enchère inconnus dans cette branche est considérable.

## 5 Conditions de travail et salariales en Argovie

Le canton d'Argovie ne possède actuellement aucune CCT cantonale pour la branche horticole. La CCT nationale est donc en vigueur dans ce canton. Par conséquent, les salaires minimaux de cette dernière s'y appliquent. En 2011, le canton d'Argovie a effectué une enquête sur la situation du marché du travail de la branche. Cette enquête a permis de contrôler 647 employé(e)s travaillant pour 145 entreprises, soit la moitié des entreprises de la branche. En effet, le canton d'Argovie comptabilise 298 entreprises dans la branche horticole. Parmi les 145 entreprises qui se sont soumises à un contrôle, 67 sont membres de Jardin Suisse, ce qui équivaut à un peu plus de 45 % des entreprises contrôlées. Ces 67 entreprises membres de Jardin Suisse emploient 423 personnes, c'est-à-dire 65 % des travailleurs et travailleuses contrôlés. Sur l'ensemble des entreprises du canton, 165 sont membres de Jardin Suisse, soit plus de 50 %. Cette enquête a permis d'avoir une vision détaillée des conditions salariales de l'horticulture en Argovie. Nous reviendrons plus tard sur les détails concernant cette enquête et les résultats apparus.

### 5.1 Contrôles de 2009 à 2011 en Argovie

L'Office de l'immigration et de l'intégration du canton d'Argovie (Amt für Migration und Integration) nous a fourni le nombre de contrôles effectués de 2009 à 2011. En 2009, 24 entreprises détachant de la main-d'œuvre, ce qui représente 44 travailleurs et travailleuses détachés, ont été contrôlées. L'année suivante, le nombre de travailleurs et travailleuses détachés contrôlés est resté constant, mais 2 entreprises détachant de la main-d'œuvre de moins ont été soumises à un contrôle. En 2011, seules 15 entreprises de détachant de la main-d'œuvre et 39 travailleurs et travailleuses détachés ont été contrôlées. Comme déjà dit précédemment, une enquête sur la situation de la branche de l'horticulture a été réalisée en 2011. Par conséquent, presque l'ensemble des entreprises argoviennes a été contrôlé.

### 5.2 Sous-enchère salariale en Argovie

Le nombre de cas de sous-enchère nous a aussi été fourni par le même office argovien susmentionné. Les chiffres présentés ci-dessous ne concernent que les cas de sous-enchère salariale réalisés par les entreprises détachant de la main-d'œuvre. En 2009, un seul cas de sous-enchère a été détecté. Le nombre de sous-enchère a augmenté l'année suivante pour atteindre 9 cas. En 2011, une hausse est à nouveau constatée. 11 personnes détachées se trouvaient dans une situation de sous-enchère salariale. Malgré la diminution des contrôles des entreprises détachant de la main-d'œuvre, le nombre de cas de sous-enchère salariale augmente entre 2009 et 2011 dans cette catégorie d'entreprises.

### 5.3 Enquête 2011 sur les conditions salariales en Argovie

L'enquête effectuée de janvier à octobre 2011 sur les conditions salariales de la branche horticole dans le canton d'Argovie a permis de constater une sous-enchère salariale importante. Précisons tout d'abord que les salaires minimaux de la CCT bâloise ont été utilisés comme base de comparaison et non ceux de la CCT nationale. Le niveau du 1<sup>er</sup> quartile pour chaque catégorie de travailleurs et travailleuses a aussi été calculé.

L'enquête a relevé que 43 entreprises pratiquaient la sous-enchère salariale, ce qui représente environ 30 % des entreprises contrôlées. Cela correspond à 92 salarié(e)s sous-payés, soit 14 % des employé(e)s contrôlés. En outre 54 salarié(e)s étaient payés en dessous des salaires minimaux de la CCT nationale. La sous-enchère est aussi pratiquée par des entreprises membres de Jardin Suisse. En effet, 21 d'entre elles versaient des salaires inférieurs aux salaires minimaux de

la CCT bâloise. Les entreprises de 1 à 2 employé(e)s sont les plus nombreuses à pratiquer la sous-enchère salariale. La catégorie de salarié(e)s la plus touchée est celle des ouvriers jardiniers B, c'est-à-dire les employé(e)s sans certificat de formation, ni au bénéfice de connaissances professionnelles dans la branche. Au contraire, les contremaîtres en horticulture représentent moins de 1 % des employé(e)s sous-payés. L'enquête réalisée a aussi montré une part importante d'entreprises payant des salaires inférieurs à ceux en usage dans l'horticulture en Argovie, soit 164 entreprises, ce qui représente 55 % des entreprises de la branche. Ceci s'explique entre autres par le fait que les salaires minimaux fixés dans la CCT bâloise et la CCT nationale sont très bas.

## 6 Conditions de travail et salariale dans la région de Bâle

Comme déjà été mentionné, une CCT pour les métiers du jardinage est en vigueur dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne. La section Nord-Ouest de Grüne Berufe Schweiz représente les travailleurs et travailleuses, tandis que la Gärtnerverband beider Basel, section locale de Jardin Suisse, défend les intérêts des employeurs. Depuis janvier 2005, les jardiniers/jardinières et horticulteurs/horticultrices bâlois sont couverts par une CCT de force obligatoire. La CCT actuelle est en vigueur pour la période 2008-2012. Les salaires minimaux, qui y sont définis, sont quelques peu supérieurs à ceux de la CCT nationale (voir Tableau 2 ci-avant). Cependant, en comparaison avec les CCT romandes de Genève et Vaud, les conditions salariales sont nettement moins bonnes. Nous ne disposons malheureusement pas de données supplémentaires sur les conditions salariales dans les deux cantons bâlois. Le niveau très bas des salaires minimaux nous permet toutefois déjà de dire que les travailleurs et travailleuses de la branche n'ont pas de bonnes conditions salariales.

### 6.1 Contrôles de 2006 à 2011 dans la région de Bâle

Dans le cadre de la CCT, une commission paritaire des métiers du jardinage pour la région de Bâle a été mise en place afin d'assurer la mise en œuvre de la convention. La commission paritaire est composée de six membres. Trois membres représentent les employé(e)s et trois autres les employeurs. La commission est en outre chargée du contrôle des conditions de travail et salariales.

Nous avons déjà présenté le nombre de contrôles réalisés dans la région bâloise au chapitre 4.1. Le paragraphe suivant sera donc en partie un rappel. La commission paritaire bâloise se doit d'effectuer un certain nombre de contrôles, selon un accord de prestation signé avec la Confédération. De janvier 2006 à juin 2007 et en 2008, 4 contrôles devaient être réalisés. Ce nombre a été largement atteint. En effet, pour la première période, 84 contrôles ont été effectués, 72 dans des entreprises détachant de la main-d'œuvre et 12 auprès d'employeurs suisses. L'année suivante, 99 contrôles ont été réalisés. En 2009 par contre, ils ont été moins nombreux, l'accord de prestations avec le SECO exigeait au moins 40 pour les entreprises détachant de la main-d'œuvre et seulement 31 seront menés. En 2010, les accords de prestations exigeaient aussi que 40 contrôles soient effectués. La commission paritaire bâloise des métiers du jardinage en a réalisé 42, soit 5 % de plus. En 2011, une baisse des exigences en matière de contrôles est à déplorer. Seuls 35 contrôles étaient exigés, 30 pour les travailleurs et travailleuses détachés et 5 chez les prestataires indépendants de services. La commission paritaire des métiers du jardinage de Bâle-Ville et Bâle-Campagne en a réalisé 42 comme en 2010, soit 27 entreprises détachant de la main-d'œuvre et 15 prestataires de services indépendants<sup>25</sup>.

### 6.2 Sous-enchère salariale dans la région de Bâle

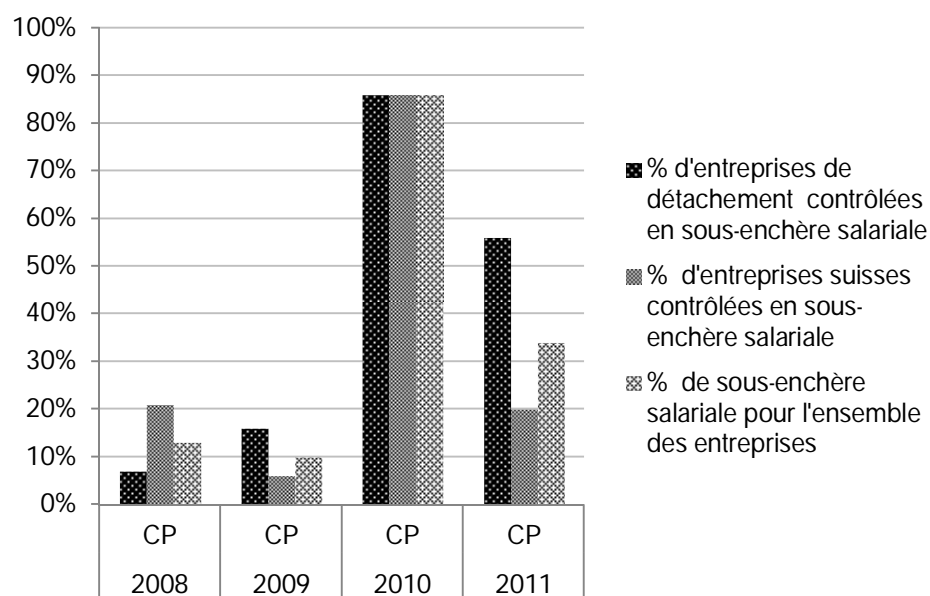
En 2008, 7 % des entreprises détachant de la main-d'œuvre de la branche horticole contrôlées payaient des salaires inférieurs aux salaires minimaux de la CCT bâloise. Le taux de sous-enchère atteignait 21 % dans le cas des entreprises suisses. En 2009, la situation s'est inversée. Le taux de sous-enchère a été plus important dans les entreprises détachant de la main-d'œuvre que pour les employeurs suisses, soit respectivement 16 % et 6 %. L'année suivante, une hausse importante de la sous-enchère salariale a été constatée. En effet, 86 % des entreprises détachant

<sup>25</sup> SECO FlaM 2007, 2009, 2010, 2011 et 2012.

de la main-d'œuvre et 86 % des employeurs suisses ont pratiqué la sous-enchère salariale. Certes, ce taux élevé peut être nuancé par le fait que les contrôles sont exécutés suite à un soupçon. Il est tout de même inquiétant et ajoutons qu'un nombre plus important d'entreprises détachant de la main-d'œuvre et d'employeurs suisses avait été contrôlé par rapport à 2009. En 2011, le taux de sous-enchère découverte par la commission paritaire bâloise était en baisse. Il est cependant resté élevé avec 56 % de cas de sous-enchère dans les entreprises détachant de la main-d'œuvre et 20 % pour les employeurs suisses. Rappelons que le nombre de contrôles avait diminué en 2011.

Le graphique ci-dessous permet de voir l'évolution de la sous-enchère dans les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne:

**Graphique 2: Taux de sous-enchère salariale des entreprises contrôlées par la commission paritaire régionale bâloise des métiers du jardinage**



Sources : SECO FlaM 2009, 2010, 2011 et 2012



## Sources matérielles:

### Conventions collectives de travail

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand et de son avenant du 19 janvier 2011 (cité Arrêté étendant le champ d'application de la CCT valaisanne)

Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino, Edition 2011, (cité CCT tessinoise)

Convention collective de travail de l'horticulture, 2012-2014, Jardin Suisse et Grüne Berufe Schweiz, (cité CCT nationale 2012)

Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2007 des paysagistes et entrepreneurs de jardins du canton de Vaud, Association vaudoise des paysagistes et Unia, et modification 2010 et 2011, (cité CCT vaudoise)

Convention collective de travail des paysagistes du canton du Valais, 2009-2014 (cité CCT valaisanne)

Convention collective de travail, secteur des parcs et jardins, de pépinières de de l'arboriculture du canton de Genève, Édition 2011, Jardin Suisse, Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil, syndicat SIT, Syna et Unia (cité CCT genevoise)

Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, 2012-2015, entre la société suisse des entrepreneurs (SSE) et les syndicats Unia et Syna, (cité CN construction 2012)

Regionaler Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft, 2008-2012, (cité CCT bâloise)

### Documents de l'Administration fédérale

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (OFS), Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) 2002, notes explicatives, Berne 2002 (cité OFS NOGA 2002)

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (OFS), Nomenclature générale des activités économiques 2008 (NOGA), notes explicatives, Neuchâtel 2008 (cité OFS NOGA 2008)

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (OFS), NOGA, clé de passage 2002-2008, version 28.09.2011, Document Excel :

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/noga0/revisio\\_n\\_noga\\_2007.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/noga0/revisio_n_noga_2007.html) [16.03.12] (cité NOGA clé de passage)

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) (2007), Rapport. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation de personnes. Période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 30 juin 2007, Rapport avec correction du 3 et 15 octobre 2007 (cité SECO FlaM 2007)

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) (2009), Rapport du 23 avril 2009. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, 1<sup>er</sup> janvier-31 décembre 2008 (cité SECO FlaM 2009)

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) (2010), Rapport du 27 mai 2010. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, 1<sup>er</sup> janvier 2009-31 décembre 2009 (cité SECO FlaM 2010)

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) (2011). Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse-Union européenne, 1<sup>er</sup> janvier-31 décembre 2010 (cité SECO FlaM 2011)

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO) (2012), Rapport Flam du 27 avril 2012 Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse –Union européenne 1<sup>er</sup> janvier- 31 décembre 2011. (cité SECO FlaM 2012)

### **Documents de Jardin Suisse**

JARDIN SUISSE, Auswertung Löhne im GaLaBau bei JS-Betrieben, Stand am 22.10.2010 (cité JS Auswertung 2010)

JARDIN SUISSE, Branche Gartenbau in der Schweiz, Medieninformation an der Giardina 2010, présentation powerpoint (cité JS Medieninformation 2010)

JARDIN SUISSE, Delegiertenzahl für die Delegiertenversammlung 2012, Zürich, November 2011 (cité JS Delegiertenzahl 2012)

JARDIN SUISSE, Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Branche Gartenbau, 2008 (cité JS Bedeutung der Branche 2008)

JARDIN SUISSE, Réglementation des salaires, Annexe au „Contrat de travail vert“ pour l'horticulture, 2010 (cité Réglementation salaires 2010)

JARDIN SUISSE, Réglementation des salaires, Annexe au „Contrat de travail vert“ pour l'horticulture, 2011 (cité Réglementation salaires 2011)

JARDIN SUISSE, Réglementation des salaires, Annexe au „Contrat de travail vert“ pour l'horticulture, 2012 (cité Réglementation salaires 2012)

### **Sites internet**

GRUENE BERUFE SCHWEIZ, GBS-Der Verband, <http://www.gbs-gruene-berufe.ch/verband.htm>, état au 1.6.12

JARDIN SUISSE VAUD, Paysagistes, Convention collective de travail, <http://www.js-vaud.ch/run?iset=1154&refpage=46759>, état au 1.6.2012

PARITAETISCHE REGIONALKOMMISSION DES GAERTNERGEWERBES BEIDER BASEL, Löhne, <http://www.prk-gaertner.ch/loehne.php>, état au 1.6.2012

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

- 59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
- 60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
- 61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
- 62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997. *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
- 63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
- 64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*
- 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
- 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*
- 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.*
- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
- 69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, *Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010*
- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. Janvier 2011*
- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54<sup>e</sup> Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décentes et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Oktober 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Octobre 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Juillet 2012.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).  
*Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).*

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

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

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants :

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

Name, Vorname / Nom, Prénom: .....

Strasse / Rue: .....

Ort / Localité: .....