

RAPPORT**ENQUETE SUR L'HORLOGERIE**

De :	Giulia Aubert, cheffe de projet au SEMP
A l'attention de :	Commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail (Ctrip)
Copie à :	Direction du service de l'emploi/Dossiers
Date :	08.06.2023

Résumé :

Sur la base des recommandations de la commission tripartite fédérale, cette enquête a été lancée afin d'observer la situation salariale dans la branche de l'horlogerie.

Les contrôles ont porté sur 66 établissements. Correspondant, au total, à 4'756 employé-e-s recensé-e-s.

Le présent rapport a permis de dresser un bilan complet des cas de sous-enchères relevés dans la branche.

Liste des abréviations	
CCT	Convention collective de travail
Ctrip	Commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail
EPT	Équivalent plein temps
SMIN	Salaire minimum cantonal
SE	Sous-enchère

Table des matières

1	Raison du contrôle et objectifs	4
2	Description de la branche	4
3	Employé-e-s temporaires	5
4	Employé-e-s frontalier-ère-s.....	5
5	Niveau des salaires relevés	5
6	Références salariales	7
7	Les cas de sous-enchères	7
8	Salaires entreprises conventionnées vs salaires entreprises non conventionnées	8
9	Résumé	9
10	Conclusion.....	9

1 Raison du contrôle et objectifs

Sur la base des recommandations de la commission tripartite fédérale, cette enquête a été lancée afin d'observer la situation salariale dans la branche de l'horlogerie. L'objectif était de dresser un bilan de la situation concernant les salaires pratiqués ainsi que les situations de sous-enchère éventuelle pour le personnel travaillant dans cette branche. La dernière enquête dans le domaine horloger neuchâtelois avait été menée entre 2007 et 2008.

2 Description de la branche

L'horlogerie est une branche avec une **convention collective de travail (CCT)** non étendue. Les entreprises sont donc libres d'y adhérer ou non.

La branche retenue dans le cadre de cette étude pour le canton de Neuchâtel est la **NOGA 2652 : Horlogerie** qui comprend la fabrication de montres, horloges et mouvements d'horlogerie et de leurs éléments. Les différents fournisseurs tels que les ateliers de polissage, cadraniers, boîtiers, etc. sont donc compris dans cette branche.

En 2020, **12'201 emplois** en équivalent plein temps (EPT) ont été recensés pour cette branche qui représente donc, à elle seule, 14.4% des emplois du canton. En février 2023, **346 personnes y recherchaient activement un emploi**. Ces chiffres démontrent à quel point l'horlogerie est une branche importante pour le canton.

En 2020, **259 établissements** étaient recensés dans la branche de l'horlogerie. Les entreprises retenues sont celles d'une classe de taille d'au moins 2 employé-e-s afin d'exclure les indépendant-e-s. Cela représente donc 205 entreprises.

Nombre d'entreprises dans la branche de l'horlogerie

Classe de taille	BurWeb	
	Nb entités	Part
2 à <3	34	17%
3 à <5	21	10%
5 à <10	35	17%
10 à <20	23	11%
20 à <50	34	17%
50 à <100	23	11%
100 à <200	21	10%
200 à <250	1	0%
250 à <500	9	4%
500 à <1000	4	2%
Total	205	100%

Classe d'emploi en EPT

Source : BurWeb, OFS

Compte tenu du nombre important d'entreprises que cela représente, le bureau de la Ctrip a décidé de réaliser le tirage d'un échantillon aléatoire stratifié de 80 entreprises avec critère de taille de l'entreprise et de la région géographique sur ces 205 établissements.

Il a également décidé d'exclure les travailleuses et travailleurs temporaires (engagés via une agence de placement) de l'enquête. En effet, pour ces personnes, il aurait été nécessaire de demander les fiches salaires aux différentes agences de placement, ce qui aurait ajouté une charge de travail supplémentaire importante au secteur contrôle. De plus, les entreprises non signataires de la CCT ne sont pas responsables du salaire versé par les agences de placement (les entreprises conventionnées doivent, quant à elles, veiller à faire garantir l'application des conditions de la convention collective de travail lorsqu'elles concluent un contrat de location de

services notamment pour les salaires minimaux). Enfin, vu le nombre important d'employé-e-s dans les entreprises, il a également été décidé de concentrer l'enquête sur les employé-e-s du département de la production et de la logistique.

L'échantillon était donc composé de 81 entreprises. Sur ces 81 entreprises, 15 n'avaient soit pas d'employé-e-s, soit étaient introuvables, soit en liquidation ou avaient déménagé. Les contrôles ont donc été réalisés dans **66 entreprises**. Ce qui correspond, au total, à **4'756 employé-e-s recensé-e-s** (en production et logistique). Sur ces 4'756 employé-e-s inventorié-e-s, **41 apprenti-e-s, 2 stagiaires et 1 job d'été ont été retirés** de l'analyse des salaires pratiqués et des situations de sous-enchère éventuelle. En effet, ces derniers sont soumis à d'autres conventions salariales.

Au final, c'est donc 66 entreprises et 4'712 employé-e-s (en production et logistique) qui ont été analysés.

3 Employé-e-s temporaires

En marge des informations salariales, il a été demandé aux entreprises de fournir des informations sur leurs employé-e-s temporaires. A savoir le nombre de temporaires employés par l'entreprise au total ainsi qu'en production/logistique. Les 66 entreprises analysées ont répondu employer 359 temporaires sur un total de 7'572 employé-e-s. La quasi-totalité de ces temporaires (351) travaillent dans le département de la production/logistique qui compte 4'756 employé-e-s. On constate donc qu'environ 7.5% des employé-e-s en production/logistique sont des temporaires. Un ratio plus faible que ce à quoi nous aurions pu nous attendre, la plupart des entreprises travaillant plutôt avec des CDD.

Ci-dessous les entreprises ayant des ratios d'employé-e-s temporaires supérieurs à 10%.

Entreprise	Nb d'employé-e-s total	Temporaires total	Nb d'employé-e-s production/logistique	Temporaires production/logistique	Ratio total	Ratio production/logistique
393	37	8	18	8	22%	44%
401	199	35	105	35	18%	33%
379	511	101	312	97	20%	31%
392	245	22	87	22	9%	25%
395	128	27	128	27	21%	21%
416	239	27	135	25	11%	19%
423	15	1	10	1	7%	10%

4 Employé-e-s frontalier-ère-s

Il a également été demandé aux entreprises de fournir les chiffres sur leurs effectifs d'employé-e-s frontalier-ère-s.

Ainsi, sur les 4'712 employé-e-s en production/logistique, 37% sont des travailleurs-euses frontalier-ère-s. 4 entreprises n'emploient que des frontalier-ère-s et 20 entreprises ont la moitié ou plus de leurs employé-e-s qui sont des frontalier-ère-s.

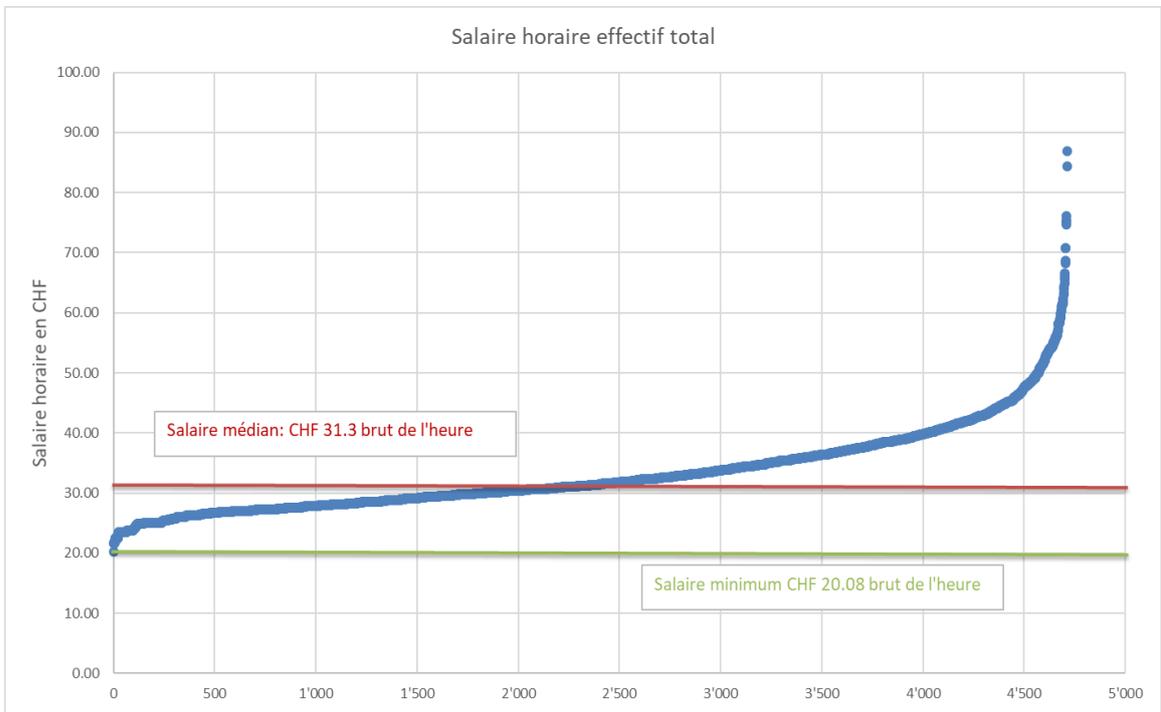
5 Niveau des salaires relevés

Grâce aux indications fournies par les entreprises telles que le nombre d'heures effectuées, l'existence ou non d'un 13^{ème} salaire ainsi que le montant, mensuel ou horaire, de la rémunération, des salaires horaires effectifs ont pu être déterminés afin de permettre une comparaison.

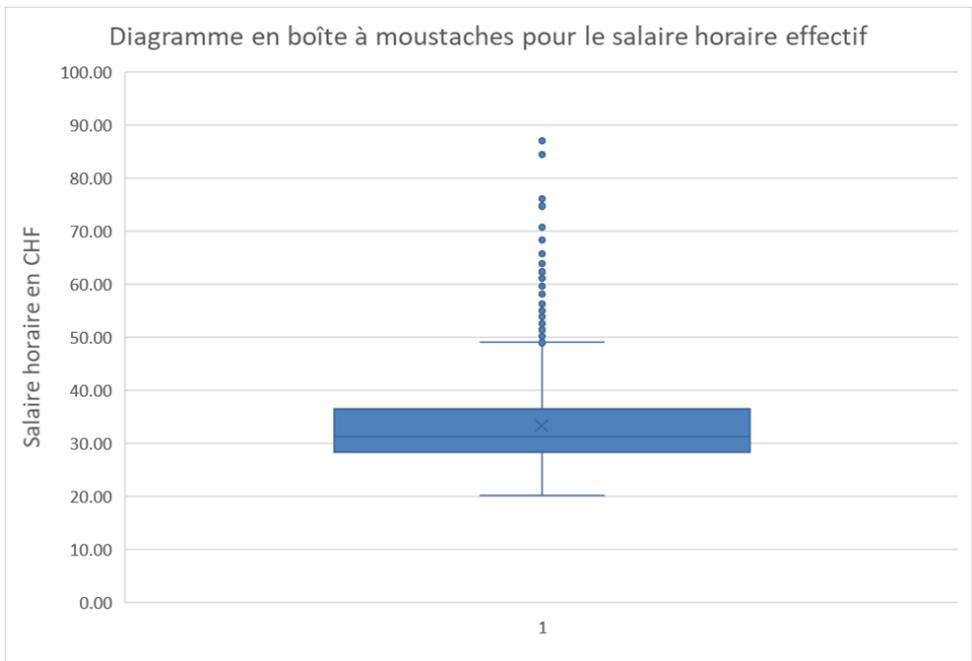
Sur les 4'712 employé-e-s contrôlé-e-s, **le salaire médian s'élève à CHF 31.3 de l'heure**. (Voir graphique 1)

La moitié des salaires se regroupent entre une rémunération de CHF 28.2 et CHF 36.5 de l'heure. (Voir graphique 2)

Graphique 1 :



Graphique 2 :



6 Références salariales

Pour rappel, le salaire minimum cantonal 2022 (SMIN) est fixé à **CHF 20.08 de l'heure**.

Pour les entreprises signataires de la convention, il a été proposé de prendre comme salaire de référence les salaires minimaux négociés dans le cadre de la CCT pour le canton de Neuchâtel (sur une base hebdomadaire de 40 heures).

- Pour les travailleurs-euses non qualifié-e-s : CHF 4'144 mensuel (avec part 13^{ème} salaire) correspondant à **CHF 23.91 par heure**
- Pour les travailleurs-euses qualifié-e-s :
 - Sans CFC : CHF 4'496 mensuel (avec part 13^{ème} salaire) correspondant à **CHF 25.94 par heure**
 - Avec CFC : CHF 4'951 mensuel (avec part 13^{ème} salaire) correspondant à **CHF 28.56 par heure**

Pour les entreprises non conventionnées, il a été proposé de prendre comme salaire de référence le salaire selon le calculateur national des salaires. Le profil entré dans le calculateur des salaires est un plancher (âge: 20 ans et années de service: 1).

- Pour les travailleurs-euses non qualifié-e-s : CHF 3'620 mensuel (avec part 13^{ème} salaire) correspondant à **CHF 20.88 par heure**.
- Pour les travailleurs-euses qualifié-e-s : CHF 4'380 mensuel (avec part 13^{ème} salaire) correspondant à **CHF 25.27 par heure**.

Le salaire horaire est calculé sur une base de 40 heures hebdomadaires (durée hebdomadaire prévue dans la CCT).

7 Les cas de sous-enchères

En premier lieu, il convient de constater qu'aucun cas de sous-enchère au salaire minimum n'a été constaté. Les salaires horaires des 4'712 employé-e-s analysés sont tous au-dessus des CHF 20.08 par heure.

En analysant le salaire horaire dans un premier temps et sur la base des informations et documents reçus, 11 cas de sous-enchère ont été recensés (moins d'1% de SE). Il s'agit de :

- 1 cas dans une entreprise conventionnée et pour une personne non qualifiée
 - Salaire horaire effectif à CHF 21.64 par heure (salaire de référence = CHF 23.91 par heure)
- 1 cas dans une entreprise conventionnée et pour une personne qualifiée sans CFC
 - Salaire horaire effectif à CHF 24.97 par heure (salaire de référence = CHF 26.94 par heure)
- 7 cas dans des entreprises conventionnées et pour des personnes qualifiées avec CFC (dont 3 cas dans la même entreprise)
 -

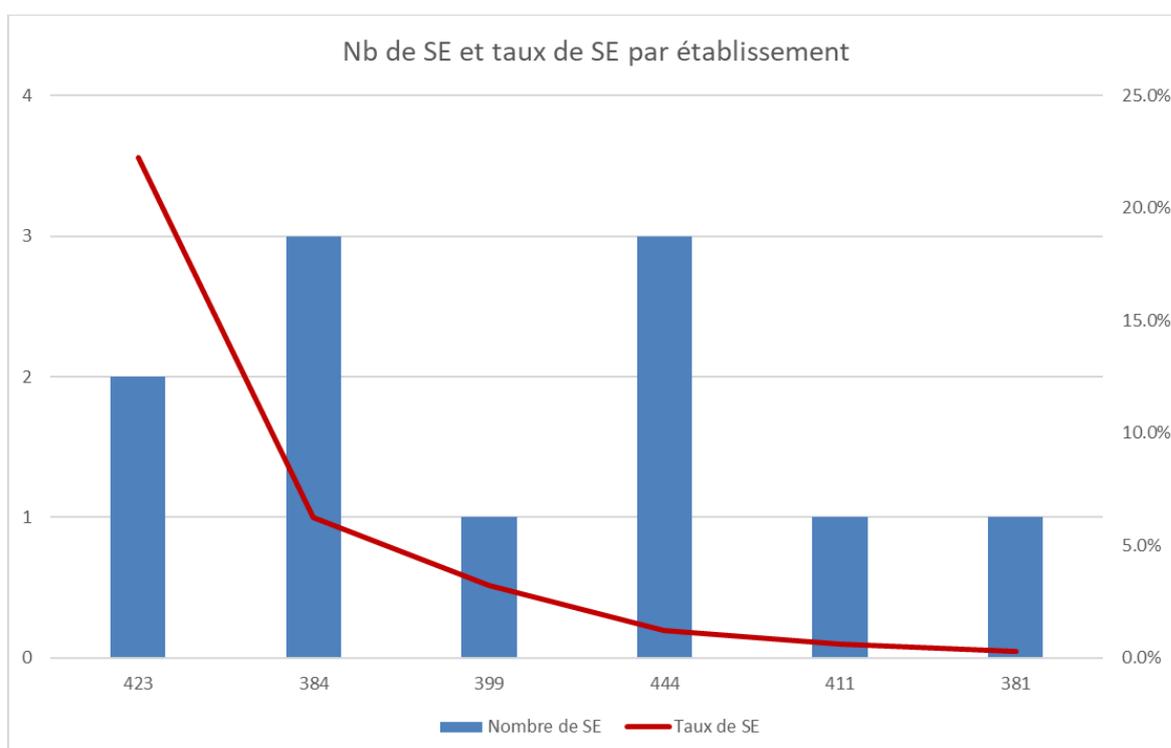
Salaire horaire effectif
26.95
27.42
27.57
28.20
28.20
28.20
28.51

Salaire de référence = CHF 28.56 par heure

- 2 cas dans une entreprise non conventionnée pour une personne non qualifiée et une personne qualifiée
 - Salaire horaire effectif à CHF 20.19 et CHF 23.42 par heure (salaire de référence = CHF 20.88 et CHF 25.27 par heure).

Les 11 cas de SE par rapport aux salaires de référence se trouvent dans 6 entreprises différentes. 2 entreprises ont 3 cas chacune. Les taux de SE sont faibles et aucune entreprise n'a un taux de 100% (la totalité de ses employé-e-s en situation de SE). Le taux de SE le plus haut se situe à 22% (2 cas de SE sur 9 employé-e-s).

Graphique 3 :



8 Salaires entreprises conventionnées vs salaires entreprises non conventionnées

Une demande complémentaire a été faite par un membre du bureau de la Ctrip lors de la présentation des résultats, à savoir : pour les entreprises non conventionnées, quelle serait la différence salariale si l'on appliquait les salaires de la convention ? :

Sur les 66 entreprises analysées, la moitié (33) ne sont pas signataires de la convention. Cela représente un total de 502 employé-e-s en production logistique (il s'agit donc plutôt de petites structures). 11% des salaires relevés ne sont donc pas soumis à la convention. Sur ces 502 employé-e-s, 20% (99 employé-e-s réparti-e-s dans 17 entreprises) ont un salaire horaire en-dessous de celui de la convention. La majorité des employé-e-s non soumis à la convention ont donc un salaire horaire égal ou supérieur à celui de la convention.

Pour rappel, nos calculs de salaires sont en salaires horaires. Après analyse, il ressort qu'il faudrait augmenter les salaires horaires des 99 employé-e-s d'environ 3% en moyenne pour parvenir à l'équivalent des salaires de la convention. Cela représente environ CHF 117 en plus, par mois, en moyenne.

9 Résumé

Du point de vue des sous-enchères aux salaires de référence, onze cas sont à mettre en évidence. Il sera demandé aux employeurs et employeuses une mise en conformité afin de respecter les salaires de référence.

10 Conclusion

Une première présentation devant la Ctrip a eu lieu le lundi 20 mars 2023. Suite à cette dernière, la Ctrip a pris acte des résultats de cette enquête et constaté qu'il n'y a pas eu de cas de sous-enchère massive dans la branche de l'horlogerie (0.2% de cas de SE).

La Ctrip a demandé la régularisation individuelle des dossiers faisant l'objet de sous-enchère par rapport aux salaires de référence.

Les entreprises ont été approchées afin de régler les cas de sous-enchère et, à la lumière des explications données par les entreprises, les cas de sous-enchère ont encore diminué. De ce fait, au final, il y a 4 entreprises (au lieu de 6) et 5 personnes (au lieu de 11) qui présentent des cas de sous-enchère. Les explications plus fines lors de l'approche individuelle ont porté sur les qualifications des employé-e-s, l'âge de certain-e-s employé-e-s permettant selon la CCT une réduction horaire de salaire, ainsi que des informations inexactes données par les entreprises au moment de l'enquête.

La Ctrip se réjouit de ces résultats qui démontrent que les employeurs et les employeuses respectent globalement bien les conditions salariales conformément aux références susmentionnées.

Le présent rapport a été adopté par les membres du bureau de la Ctrip le 11 juillet 2023.

SERVICE DE L'EMPLOI
Cheffe de projet

Giulia Aubert