

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Stéphane Montangero - Salaire minimum : quels chiffres et quelles incidences pour notre canton ?

Rappel de l'interpellation

En Suisse, la majorité des personnes actives ne bénéficient pas d'une protection contre la sous-enchère salariale. Notamment parce que leurs patrons refusent de conclure des conventions collectives de travail qui prévoient des salaires minimums.

Cela conduit, dans un pays aussi riche que le nôtre, à ce que 335'000 personnes gagnent moins de 22 francs de l'heure, soit un salaire mensuel qui se situe en dessous de 4'000 francs.

Un tiers d'entre elles sont titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC), quatre sur cinq sont âgées de plus de 25 ans, tandis que les femmes sont près de trois fois plus concernées que les hommes par les bas salaires.

Un salaire minimum légal est incontestablement la meilleure protection possible contre le dumping salarial. Quiconque travaille à temps plein dans notre pays doit pouvoir vivre de son salaire. Raison pour laquelle le PS — avec les syndicats — a lancé une initiative populaire sur les salaires minimums, déposée en janvier 2012 et munie de quelques 111'000 signatures. Selon toute vraisemblance, la population suisse se prononcera sur ce texte dans le courant de l'année prochaine.

Dans ce contexte, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- 1. Le Conseil d'Etat dispose-t-il de statistiques relatives aux travailleuses et travailleurs à bas salaire dans notre canton ?*
- 2. Si oui, quelle est la répartition statistique de ces personnes en fonction de l'âge, du sexe, de la branche, de la formation et du niveau du salaire ?*
- 3. Par ailleurs, combien de personnes employées à plein temps sont actuellement au bénéfice de l'aide sociale ? Dans quels secteurs d'activité sont-elles employées ?*

De plus, en cas d'introduction d'un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure, soit 4000 francs par mois :

- 4. Quelles recettes fiscales supplémentaires pourraient escompter le Canton de Vaud ?*
- 5. Combien de personnes pourraient voir leur revenu augmenter et de combien ?*
- 6. Combien de personnes pourraient sortir totalement ou partiellement des régimes d'aide sociale ? Quels montants pourraient ainsi être économisés, notamment à combien pourraient se chiffrer les économies effectuées sur la facture sociale ?*

Enfin,

- 7. Le Conseil d'Etat peut-il garantir qu'il ne confie aucun mandat public à des entreprises dont le*

salaires minimum est inférieur à 22 francs de l'heure. Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?

8. Quelles mesures concrètes notre canton a-t-il entreprises pour empêcher le dumping salarial ? Combien de contrôles de salaires ont été menés dans les entreprises en 2013 et quels sont les résultats ?

Nous remercions par avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.

Ne souhaite pas développer.

(Signé) Stéphane Montangero

Réponse du Conseil d'Etat

Question 1: "Le Conseil d'Etat dispose-t-il de statistiques relatives aux travailleuses et travailleurs à bas salaire dans notre canton ?"

Le Conseil d'Etat est en mesure de fournir un certain nombre de statistiques, qui sont détaillées ci-après sous point 2, d'après une enquête sur la **structure des salaires (ESS) 2010**.

Avant de passer aux chiffres, il y a lieu de rappeler quelques caractéristiques de la méthodologie utilisée ainsi que certaines limites de l'enquête:

- L'enquête est basée sur un échantillon de 146'467 salariés pour le canton de Vaud, dont 98'366 proviennent du secteur privé et 48'101 du secteur public et représentant 36,4% de la population active.
- L'enquête ayant été effectuée sur la base d'un échantillon, les chiffres ne sont pas exprimés en nombre absolu de personnes touchant plus ou moins de CHF 4'000.- par mois mais en pourcentage.
- L'échantillon porte sur les employés des secteurs privé et public, toutes les branches étant représentées à l'exception de l'agriculture. Ne sont pas non plus pris en compte les apprentis et les stagiaires en cours de formation, les travailleurs à domicile, le personnel placé par des entreprises de travail temporaire, le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille qui n'ont pas de contrat de travail, ainsi que les travailleurs qui touchent une rente AI, de la SUVA ou de l'assurance militaire. De plus, l'enquête ne concerne que les personnes travaillant dans le canton de Vaud, et non les résidents vaudois.
- L'enquête prend en compte le salaire brut. Les montants sont ensuite convertis en salaires mensuels standardisés, soit un équivalent plein-temps de 4,33 semaines de **42 heures hebdomadaires**, pour correspondre à l'intitulé de l'initiative (CHF 4'000.- par mois, respectivement CHF 22.- par heure).

Question 2: "Si oui, quelle est la répartition statistique de ces personnes en fonction de l'âge, du sexe, de la branche, de la formation et du niveau du salaire ?"

Dans le canton de Vaud, près de 9% des travailleurs touchent un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.- (10,9% dans le secteur privé et 0,67% dans le secteur public). Parmi ceux-ci:

- 25,7% sont titulaires d'un CFC
- 69,1% sont âgées de plus de 25ans
- 66% sont des femmes.

Le salaire mensuel brut médian s'élève quant à lui à CHF 6'441.-.

Répartition par âge:

Le tableau ci-après compare les proportions de travailleurs ayant un salaire inférieur à CHF 4'000.- à celles de la totalité des travailleurs de la même classe d'âge, avec indication respective des salaires mensuels standardisés médians.

	Salaire inférieur à CHF 4'000.-		En tout	
	Proportion	Salaire médian	Proportion	Salaire médian
25 ans et -	27,3%	3'614	10,1%	4'649
26 à 35 ans	9,0%	3'637	26,9%	6'036
36 à 45 ans	6,5%	3'627	27,7%	7'077
46 à 55 ans	5,6%	3'602	23,3%	7'196
56 à 65 ans	5,2%	3'556	11,3%	7'373

Répartition par sexe :

Tout âge confondu, 12,5% des femmes et 5,8% des hommes sont concernés par le salaire minimum. 32,1% des femmes de 25 ans et moins touchent un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.-. Il s'agit également de la catégorie d'âge la plus touchée chez les hommes (22,3%).

Répartition par branche économique:

Dans la nomenclature générale des activités économiques (NOGA), les branches où l'on trouve la proportion de travailleurs gagnant moins de CHF 4'000.- par mois la plus élevée sont les suivantes:

- les "autres services personnels", branche dans laquelle 58,8% des travailleurs disposent d'un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.-, pour un salaire médian de CHF 3'422.- (CHF 3'640.- pour l'ensemble de la branche économique) ;
- le secteur de "l'hébergement et restauration", dans lequel 43,3% des travailleurs sont concernés, pour un salaire médian de CHF 3'653.- (CHF 4'253.- pour l'ensemble de la branche économique) ;
- les "activités de services administratifs et de soutien (hors activités liées à l'emploi)", où 38,5% des travailleurs sont touchés, pour un salaire médian de CHF 3'378.- (CHF 4'986.- pour l'ensemble de la branche économique).

Il sied de relever que de nombreuses conventions collectives de travail, toutes conclues par les partenaires sociaux, fixent des salaires minima inférieurs à CHF 4'000.- pour certaines catégories de travailleurs, dont une liste exemplative figure en annexe. Les domaines réglés par un contrat-type de travail prévoient également des salaires minima inférieurs à CHF 4'000.-, comme par exemple le secteur de l'agriculture vaudoise, dans lequel le salaire minimum est fixé à CHF 3'320.-.

Répartition par formation:

Sans surprise, les personnes sans formation professionnelle complète (scolarité obligatoire) sont les plus touchées par des salaires faibles, puisque 31,7% d'entre elles touchent un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.- (pour un salaire médian de CHF 4'736.-).

Parmi les personnes ayant obtenu un CFC, la proportion est de 6,8% (pour un salaire médian de CHF 6'099.-).

Les titulaires d'une maturité sont quant à eux 16,4% à gagner moins de CHF 4'000.- par mois (pour un salaire médian de CHF 6'728.-).

C'est aussi le cas de 2,7% des personnes ayant une formation professionnelle supérieure (écoles spécialisées) (pour un salaire médian de CHF 7'929.-) et de 6,9% des travailleurs en possession d'un

brevet d'enseignement actifs dans le secteur privé (pour un salaire médian de CHF 5'876.-). Sont également concernés 1,3% des diplômés des Hautes écoles spécialisées (HES) ainsi que ceux des Hautes écoles pédagogique (HEP) dans le secteur privé (pour un salaire médian de CHF 8'149.-).

Enfin, les salaires bas concernent aussi les personnes très qualifiées, puisque, parmi les titulaires d'un diplôme d'une haute école universitaire (Universités, EPF), 1,5% touchent un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.- (pour un salaire médian de CHF 10'030.-).

Répartition par niveau de salaire:

Parmi les personnes ayant un salaire mensuel inférieur à CHF 4'000.-, 8,7% d'entre elles gagnent entre CHF 2'000.- et CHF 2'999.- par mois, la majorité (89,3%) touchant entre CHF 3'000.- et CHF 3'999.-.

Question 3: "Par ailleurs, combien de personnes employées à plein temps sont actuellement au bénéfice de l'aide sociale ? Dans quels secteurs d'activité sont-elles employées ?"

Selon les dernières données disponibles datant d'octobre 2013, 18,9% des personnes au bénéfice d'une prestation financière du revenu d'insertion (RI) ont perçu un revenu lié à une activité lucrative, soit 2'850 ménages. Sur ces 2'850 ménages, 130 ménages ont au moins un de leur membre qui exerce une activité lucrative à plein temps et qui gagne entre CHF 2'500.- et CHF 4'000.- net par mois. Le salaire moyen net est de CHF 3'125, 20 (salaire net minimum : CHF 2'501,65 salaire net maximum : CHF 3'982,40).

Par la dénomination "personnes exerçant une activité lucrative à plein temps", il est entendu toute personne adulte au bénéfice du RI exerçant :

- une activité lucrative fixe ou à durée déterminée à un taux égal ou supérieur à 90%,
- plusieurs activités à temps partiels et dont le cumul correspond à un taux d'activité égal ou supérieur à 90%.

Les secteurs d'activités les plus représentés sont par ordre d'importance:

- l'hôtellerie et la restauration (20%),
- la santé, les affaires vétérinaires et l'action sociale (10%),
- la construction (10%),
- les services personnels (10%),
- les industries alimentaires et les industries boissons (8.5%).

Question 4: "Quelles recettes fiscales supplémentaires pourraient escompter le Canton de Vaud ?"

Le Conseil d'Etat ne peut pas répondre de manière précise à cette question pour les raisons suivantes.

S'il est techniquement envisageable de sélectionner les salaires inférieurs à CHF 48'000.- par année et de les ramener à ce montant pour déterminer l'augmentation de la masse salariale, ce mode de faire ne permettrait pas de répondre de manière satisfaisante à la question posée, en raisons du résultat largement erroné qu'il produirait.

En effet, il faudrait tout d'abord estimer le taux d'imposition moyen applicable à cette masse salariale avec une marge d'erreur certaine. Ensuite et surtout, le calcul serait erroné pour toutes les personnes travaillant à temps partiel (par exemple quelqu'un touchant CHF 30'000.- à 50% se verrait attribuer une augmentation de CHF 18'000.- alors qu'il ne serait en réalité pas touché par l'initiative). De plus, il y a tout lieu de penser que le taux d'activité partiel est surreprésenté dans la catégorie des certificats de salaires de cette catégorie (par exemple des personnes travaillant à 50% ou 60% et gagnant CHF 80'000.- respectivement CHF 90'000.- à 100% y figureraient encore), sans que l'on dispose des outils pour quantifier ce phénomène. D'autre part, les opposants à l'initiative populaire font état du risque de pertes d'emplois importantes avec à la clé des effets négatifs sur la masse salariale, en particulier dans le secteur agricole.

Dans ces conditions, il est donc impossible d'estimer quelles seraient les incidences fiscales nettes de

la mise en place d'un salaire minimum à CHF 4'000.-.

Question 5: "Combien de personnes pourraient voir leur revenu augmenter et de combien ?"

On peut déduire de l'enquête mentionnée aux questions 1 et 2 que près de 9% de travailleurs vaudois pourraient voir leur salaire augmenter et que l'écart de ces salaires avec la limite de CHF 4'000.- est en moyenne de CHF 679.-.

Une telle analyse reste cependant purement théorique et doit être prise avec précaution, ce dans la mesure où les effets, positifs ou négatifs, de l'introduction d'un salaire minimum sur la politique salariale des entreprises et sur le maintien des emplois existants dans le canton font justement l'objet de la controverse liée à la campagne en cours.

Question 6: "Combien de personnes pourraient sortir totalement ou partiellement des régimes d'aide sociale ? Quels montants pourraient ainsi être économisés, notamment à combien pourraient se chiffrer les économies effectuées sur la facture sociale ?"

Les données à disposition dans le SI PROGRES ne permettent pas de répondre avec précision à la question posée. Toutefois, une étude conduite par le DSAS en 2011 a montré que, sur un échantillon de 500 individus, pour la très grande majorité des personnes travaillant à temps plein, le revenu disponible serait, s'il y avait le salaire minimum de CHF 4'000, supérieur à la prestation financière du revenu d'insertion (RI). Cette étude avait pris en compte les salaires moyens des branches concernées qui étaient inférieurs au salaire de CHF 4'000.-.

Il faut encore relever que les ménages de plus de trois enfants (4,1% des bénéficiaires du RI) auraient un revenu disponible plus élevé au RI.

En ce qui concerne les montants économisés, il n'est également pas possible de répondre avec précision. L'analyse de la situation des 130 ménages (cf. question 3) ayant une activité lucrative à temps plein fait apparaître une économie directe du RI de l'ordre de CHF 700'000.-/an (en extrapolant les données analysées pour un mois donné, octobre 2013).

Ceci étant, l'économie supputée sur le RI devrait intégrer le fait que l'existence d'un salaire minimum de CHF 4'000 entraînerait une augmentation du revenu de l'activité lucrative pour les autres ménages au RI, ceux qui n'ont pas une telle activité à plein temps, mais à temps partiel. Un important supplément d'économie s'ajouterait au montant de CHF 700'000, toutefois sans que ce supplément soit quantifiable d'une manière suffisamment sûre il est cependant possible de conjecturer que l'économie totale, y compris le montant de CHF 700'000, pourrait se situer dans une fourchette comprise entre CHF 1,5 mios et CHF 2 mios, indiquée donc avec des réserves.

Les chiffres articulés ci-dessus reposent sur l'hypothèse d'un maintien des emplois une fois l'introduction du salaire minimum de CHF 4'000, ce point divisant, comme l'on sait, les partisans et les opposants à l'initiative populaire sur les salaires minimums.

Enfin, outre les économies concernant le RI (et avec la réserve indiquée ci-dessus, l'hypothèse étant la même, soit le maintien des emplois une fois l'introduction du salaire minimum de CHF 4'000, objet de controverse entre les partisans et les opposants à l'initiative), il y a celles qui seraient réalisées sur les autres prestations sociales. On peut en effet s'attendre à ce que l'introduction d'un salaire minimum réduise l'ampleur du montant attribué aux ménages par le régime des PC familles. De même, une hausse du salaire due à l'introduction du salaire minimum pourrait faire baisser dans certains cas les subsides à l'assurance-maladie, les avances sur pensions alimentaire ou les bourses d'études. Si ces économies sont prévisibles, en revanche une estimation suffisamment précise de leurs incidences n'est guère faisable, faute de possibilités de procéder aux extractions statistiques nécessaires à cet effet.

Question 7: "Le Conseil d'Etat peut-il garantir qu'il ne confie aucun mandat public à des entreprises dont le salaire minimum est inférieur à 22francs de l'heure. Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?"

Les dispositions relatives aux conditions de travail et de salaire doivent être respectées lors de l'attribution de marchés publics. Ce principe fondamental des marchés publics est ancré dans l'Accord intercantonal sur les marchés publics et dans la loi vaudoise sur les marchés publics. Conformément à l'article 6, alinéa 3 du règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics (RLMP-VD), les conditions de travail et de salaire sont celles fixées par les conventions collectives (CCT) et les contrats-types de travail (CTT) en leur absence, ce sont les prescriptions usuelles de la branche professionnelle qui s'appliquent. La législation cantonale sur les marchés publics ne fixe ainsi pas de salaire minimum à respecter lors de l'attribution de marchés publics. Par conséquent, les **principaux services adjudicateurs de l'Etat ne peuvent pas garantir qu'ils ne confient aucun mandat public à des entreprises dont le salaire minimum est inférieur à CHF 22.- de l'heure.** Cela dépend principalement des salaires minimaux prévus dans les différentes CCT applicables. Pour s'assurer toutefois que les soumissionnaires et leurs sous-traitants éventuels se conforment aux exigences précitées, les principaux services adjudicateurs du canton exigent que les soumissionnaires signent l'annexe P1 du Guide romand sur les marchés publics. Ce faisant, ils s'engagent à respecter les usages professionnels et les conditions de base relatives à la protection des travailleurs, qui parfois prévoient des salaires minimaux inférieurs à CHF 22.- de l'heure. Indépendamment de cette mesure et pour les marchés de construction, les services adjudicateurs du canton soumettent aux partenaires sociaux (Syndicat Unia, Fédération vaudoise des entrepreneurs) les procès-verbaux d'ouverture des offres et les listes de sous-traitants proposés par les soumissionnaires pour contrôler le respect des conditions de travail et de salaire et, cas échéant, exclure de la procédure les entreprises qui ne les respecteraient pas. Sur demande d'un pouvoir adjudicateur, un soumissionnaire doit prouver qu'il respecte – mais aussi ses sous-traitants – les conditions de travail et de salaire. A défaut, il peut être sanctionné.

Récemment, une modification du RLMP-VD, destinée à renforcer le système en place pour assurer le respect des conditions de travail et de salaire dans les marchés publics, est entrée en vigueur. Elle prévoit notamment l'introduction de peines conventionnelles dans les contrats conclus entre le pouvoir adjudicateur et l'entreprise qui remporte le marché en cas de non respect des conditions de travail et de salaire.

Question 8: "Quelles mesures concrètes notre canton a-t-il entrepris pour empêcher le dumping salarial ? Combien de contrôles de salaires ont été menés dans les entreprises en 2013 et quels sont les résultats ?"

Depuis le 1^{er} juin 2004, des mesures d'accompagnement à l'entrée progressive de la libre circulation des personnes avec l'Union européenne ont été mises en place, dans le but de protéger les travailleurs suisses et les travailleurs détachés en Suisse contre la sous-enchère des salaires et des conditions de travail usuels en Suisse. Ces mesures demeurent d'actualité tant qu'une nouvelle politique migratoire, suite aux résultats de la votation du 9 février 2014, n'a pas été concrétisée. Leur mise en œuvre est confiée à différents acteurs, tant sur un plan fédéral que cantonal.

Dans les branches couvertes par une convention collective de travail (CCT) dont le champ d'application est étendu, ce sont les différentes commissions paritaires chargées de l'exécution de la CCT qui ont pour tâche de contrôler le respect des dispositions de la CCT par les employeurs suisses ainsi que par les entreprises qui détachent des travailleurs en Suisse au sens de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés. A titre d'exemple, 1'050 contrôles auprès d'entreprises soumises à des CCT dans le secteur de la construction et 241 dans des entreprises soumises à des CCT dans les métiers de bouche ont été réalisés en 2013.

Quant à la Commission cantonale tripartite (composée à parts égales de représentants des organisations patronales, des organisations syndicales et de l'Etat) chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, ses compétences découlent du système général introduit par les articles 360a

et suivants du Code des obligations et de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés. Le Code des obligations investit la Commission tripartite d'un rôle général d'observation du marché du travail en veillant à ce que la libre circulation ne génère pas de dumping social et salarial dans les branches non couvertes par une CCT dont le champ d'application est étendu. Elle a notamment pour tâche, en cas de sous-enchère abusive et répétée, de proposer des mesures correctives au Conseil d'Etat sous la forme d'extension de CCT ou d'édiction de contrats-type de travail (CTT) de force obligatoire. En outre, dans les cas de sous-enchère ne nécessitant pas de mesures générales dans une branche économique, elle est chargée d'entrer en négociation avec les employeurs.

Afin de mener à bien ces diverses tâches, la Commission définit chaque année un plan de contrôles qui fixe des objectifs par secteur d'activité. Les inspecteurs du marché du travail sont ensuite chargés d'effectuer les contrôles en entreprise aux fins d'examiner les conditions de travail et de salaire. Les cas particuliers sont transmis au Bureau de la Commission tripartite qui les évalue et prend contact avec les employeurs.

Ainsi en 2013, 1'016 contrôles ont été menés dans des entreprises non soumises à une CCT dans le canton de Vaud, dans le cadre des mesures d'accompagnement. Les contrôles ont notamment porté sur des entreprises ou indépendants étrangers venant prester leurs services dans le canton de Vaud pour une période allant jusqu'à 90 jours par année civile – comme le prévoit l'accord de libre circulation – et sur des entreprises locales ayant eu un recours intensif à de la main-d'œuvre européenne.

Aucun cas de dumping avéré au sens de la sous enchère salariale abusive et répétée dans les branches sans CCT de force obligatoire (art.360a CO) n'a pour l'heure été constaté par la Commission tripartite. Cependant, 633 cas salariaux individuels, concernant 152 entreprises, ont été examinés par le Bureau de la Commission. Sur les 152 négociations menées par la Commission, 31 ont échoué (104 personnes), 74 ont débouché sur des adaptations de salaire (183 personnes), 19 ont été classées à la suite d'informations complémentaires quant à la rémunération (86 personnes) et 28 négociations étaient encore en cours fin 2013 (260 personnes). Toutefois, la Commission tripartite n'a pour l'heure pas estimé nécessaire d'imposer des salaires minimaux dans une branche de l'économie vaudoise par le biais des mécanismes introduits par les mesures d'accompagnement.

Les infractions aux salaires minimaux observées dans les branches avec CCT de force obligatoire ont fait l'objet de demandes de rattrapage par les commissions paritaires.

Par ailleurs, 144 sanctions ont frappé des entreprises ou indépendants étrangers prestant leurs services sur territoire vaudois sans respecter les règles légales et conventionnelles. 38 ont été amendées et 106 se sont vu interdire d'offrir leurs services en Suisse pour une période d'un an. Les amendes ont été prononcées pour défaut d'annonces ou pour non respect d'une CCT étendue. Les interdictions d'offrir des services ont été prononcées en raison du refus de renseigner de l'entreprise ayant fourni des services en Suisse ou parce qu'une entreprise n'avait pas payé l'amende qui lui avait été adressée.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 30 avril 2014.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean

Liste des salaires minimums dans les conventions collectives de travail (CCT) étendues ou dans les contrats-types de travail (CTT), applicables dans le canton de Vaud et dont les salaires sont inférieurs à CHF 22.- / h ou à CHF 4'000.- / mois - Etat au 01.01.2014

CCT	Arrêté VD ou CH	Validité	Salaire minimum		
			genre d'activité	sal. mensuel / annuel	sal. horaire
CCT garages	VD 09.05.2012	31.12.2015	ouvrier de garage	3'900.- / mois x 13	
CCT commerce de détail Lausanne	VD 20.11.2013	31.12.2016	employé sans CFC moins de 3 ans de pratique	42'600.- / an	
			employé sans CFC avec 3 ans de pratique	43'680.- / an	
			employé avec CFC moins de 2 ans de pratique	43'680.- / an	
			employé avec CFC après 2 ans de pratique ou CFC de gestionnaire de vente	44'940.- / an	
				<i>pas de 13 sal.</i>	
CCT commerce de détail Nyon	VD 29.05.2013	31.12.2014	employé sans CFC moins de 3 ans de pratique	3'525.- / mois	
			employé sans CFC avec 3 ans de pratique	3'626.- / mois	
			employé avec CFC moins de 2 ans de pratique	3'626.- / mois	
			employé avec CFC après 2 ans de pratique ou CFC de gestionnaire de vente	3'726.- / mois	
				<i>pas de 13 sal.</i>	
CCT Métal-Vaud	VD 17.08.2011	30.06.2015	travailleur en formation 1ère année		20.30 / h
			travailleur en formation 2ème année		21.40 / h
CCT paysagistes et entrepreneurs de jardins	VD 17.04.2013	30.06.2014	aide-jardinier en formation sans CFC moins de 2 ans de pratique		20.20 / h

CCT ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, ventilation, clim.	VD 13.02.2013	31.12.2015	travailleur sans CFC ni pratique 1ère année d'activité	3'665.- / mois x 13	20.50 / h
CCT romande second œuvre	CH 07.03.2013	31.12.2016	manœuvre et travailleur auxiliaire ayant moins de 20 ans travailleur sans CFC ou titulaire d'une attestation de formation prof. 1ère année après AFP		20.95 / h
					21.35 / h
CCT coiffure	CH 30.08.2013	31.12.2016	travailleuse qualifiée avec CFC dès le 1.9.2014	3'600.- / mois 3'700.- / mois <i>pas de 13 sal.</i>	
CCNT hôtels, restaurants et cafés	CH 26.11.2013	31.12.2017	collaborateurs sans CFC collaborateurs sans apprentissage avec formation Progresso collaborateurs avec formation prof. de 2 ans avec attestation fédérale	3'407.- / mois 3'607.- / mois 3'707.- / mois x 13	
CCT installation électrique et télécommunication	CH 20.05.2011	30.06.2015	collaborateur avec titre scolaire sans expérience 1 an expérience collaborateur sans titre professionnel de la branche sans expérience 1 an expérience 2 ans expérience électricien de montage CFC sans expérience	3'650.- / mois 3'800.- / mois 3'650.- / mois 3'700.- / mois 3'800.- / mois 3'850.- / mois x 13	20.98 / h
					21.84 / h
					20.98 / h
					21.26 / h
					21.84 / h
CCT romande nettoyage industriel textiles	CH 22.10.2013	31.12.2015	<i>entreprises au moins de 10 trav.</i> employé non qualifié employé semi-qualifié responsable d'équipe employé qualifié chauffeur poids léger <i>entreprises entre 5 et 9 trav.</i> employé non qualifié employé semi-qualifié		16.90 / h
					17.75 / h
					18.25 / h
					19.20 / h
					21.05 / h
					16.25 / h
17.10 / h					

CCT industrie suisse du meuble	CH 20.08.2013	31.12.2015	responsable d'équipe employé qualifié chauffeur poids léger		17.55 / h 19.45 / h 20.30 / h
			personnel non qualifié détenteur d'une attestation professionnelle et stagiaire	3'515.- / mois 3'725.- / mois x 13	19.75 / h 20.93 / h
CCT tuilerie-briqueteries suisses	CH 03.09.2013	30.06.2014	sans apprentissage et jusqu'à 19 ans	3'775.- / mois	20.70 / h
			sans apprentissage et de 19 à 22 ans	3'975.- / mois x 13	21.80 / h
CTT					
Contrat-type de travail agriculture	VD 03.04.2000	illimitée	ouvrier agricole non qualifié	3'320.- / mois	
Contrat-type de travail ménages privés	VD 18.01.2006	illimitée	employé non qualifié	3'000.- / mois	17.- / h
			employé non qualifié - de 20 ans		16.- / h
			employé non qualifié - de 18 ans		14.- / h
			employé semi-qualifié (avec 4 ans de pratique)	3'300.- / mois	19.- / h
			employé qualifié (CFC ou équiv.)	3'600.- / mois	21.- / h
Ordonnance sur le CTT pour les travailleurs de l'économie domestique	CH 20.10.2010	31.12.2016	au moins 5 h / sem. employé non qualifié employé non qualifié avec au moins 4 ans de pratique employé qualifié avec AFP employé qualifié avec CFC		18.55 / h 20.35 / h 20.35 / h 22.40 / h