



MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DROIT DU TRAVAIL

8

8.1	Emploi et chômage.....	77
8.2	Coûts de la main-d'œuvre.....	78
8.3	Contrat de travail et représentation des travailleurs.....	79
8.4	Durée du travail et congé.....	81
8.5	Préavis de résiliation et travail de courte durée.....	82
8.6	Assurances sociales.....	83
8.7	Recherche de personnel.....	87

Dans le domaine de la productivité du travail, la Suisse se classe parmi les meilleures nations au monde. Son marché du travail se caractérise par une législation libérale, une réglementation légère et une stabilité sociale exceptionnelle. Les conflits du travail sont résolus par la négociation entre les partenaires sociaux. Les grèves sont presque totalement inexistantes. La sécurité sociale des travailleurs se base sur le principe de la solidarité et de la responsabilité personnelle. Le niveau salarial élevé attire une main-d'œuvre qualifiée. Les employeurs bénéficient de coûts salariaux unitaires compétitifs grâce à la faiblesse des cotisations sociales.

8.1 EMPLOI ET CHÔMAGE

La Suisse compte plus de 5,1 millions d'actifs (2022), dont plus de 2,3 millions de femmes. Le taux de chômage tel qu'il est défini par le Bureau International du travail (BIT) s'élevait à 4,6 % début 2022 et fait partie des taux les plus bas en Europe. La part d'étrangers parmi la population active dépasse 32 %. 34 % des personnes exerçant une activité lucrative travaillent à temps partiel. Sur les femmes actives, environ 60 % travaillent à temps partiel, contre seulement environ 18 % des hommes actifs. Le taux de chômage en Suisse est traditionnellement bas.

Les travailleurs suisses sont hautement qualifiés : plus de 40 % disposent d'une formation allant au-delà du degré tertiaire. Le multilinguisme des travailleurs suisses est mondialement réputé et les cadres disposent généralement d'une très grande expérience internationale.

Expérience internationale du management

1 = faible, 10 = élevée

(FIG. 24)

1	Suisse	8,03
2	Qatar	7,74
3	Suède	7,26
4	Émirates arabes unis	7,26
5	Singapour	7,14
6	Pays-Bas	7,14
8	Luxembourg	7,05
10	RAS Hong Kong	7,05
11	Danemark	6,77
12	Belgique	6,64
13	Irlande	6,58
14	Allemagne	6,52
22	Canada	5,85
25	Inde	5,78
26	États-Unis	5,73
28	Autriche	5,67
33	Royaume-Uni	5,55
42	France	5,14
47	Chine	4,94
50	Italie	4,83
59	République de Corée	4,32

Source : IMD World Competitiveness Center 2022

En ce qui concerne la motivation au travail, les Suisses se classent en deuxième position, après les Danois. L'attachement à l'entreprise est très marqué, notamment en raison du fait que la plupart des entreprises sont des PME.

Comparaison internationale pour la motivation au travail

1 = faible, 10 = élevée

(FIG. 25)

1	Danemark	8,26
2	Suisse	7,78
3	Pays-Bas	7,69
4	Finlande	7,60
7	Suède	7,42
9	Autriche	7,31
10	Chine	7,18
11	RAS Hong Kong	7,07
12	Irlande	6,95
13	Allemagne	6,83
17	Canada	6,46
18	Inde	6,45
26	Singapour	6,11
27	Luxembourg	6,08
29	États-Unis	6,04
32	Japon	5,84
33	Italie	5,82
39	Royaume-Uni	5,55
42	France	5,29
52	République de Corée	4,94

Source : IMD World Competitiveness Center 2022

8.2 COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

8.2.1 Salaires

En Suisse, le niveau des salaires est relativement élevé. Cela se traduit par un temps de travail hebdomadaire plus élevé et un haut niveau de performance et de prospérité : des salaires élevés constituent un signe de succès et attirent une main-d'œuvre qualifiée. En raison des charges (impôts, assurances sociales) inférieures à celles en vigueur à l'étranger, la Suisse se classe en première place pour le revenu net.

Les recensements officiels réguliers concernant le niveau et la structure des salaires révèlent des différences considérables, entre les différents secteurs (et au sein de ces secteurs) ainsi qu'entre la ville et la campagne.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

Calculateur de salaire individuel

www.bfs.admin.ch > Trouver des statistiques > 03 Travail et rémunération

Salaire, revenu professionnel et coûts du travail

8.2.2 Charges salariales

Pour un employeur, les salaires versés sont cependant moins décisifs que les coûts salariaux unitaires. Certes, les salaires sont élevés en Suisse, mais les charges salariales que l'employeur doit ajouter au salaire brut (cotisations de l'employeur pour les assurances sociales) avoisinent les 15 % seulement. Combinée à la productivité élevée, aux impôts modérés et au coût du capital faible, la faiblesse des charges sociales est telle que l'employeur paie, en définitive, parfois moins que dans d'autres pays européens.

8.2.3 Productivité

La productivité est un autre aspect important du travail. Elle est mesurée dans les études comparatives internationales portant sur le produit intérieur brut par heure travaillée. À cet égard, la Suisse compte parmi les pays les plus productifs au monde.

Productivité

PIB par personne active, en dollars américains

(FIG. 26)

1	Arabie Saoudite	280'517
2	Qatar	199'933
3	Norvège	198'933
4	Singapour	195'604
5	États-Unis	191'706
6	Suisse	170'699
8	Pays-Bas	163'621
9	Danemark	161'182
11	Suède	149'361
12	Canada	148'949
16	Royaume-Uni	141'500
17	Autriche	139'121
19	République de Corée	132'823
23	Luxembourg	117'579
24	Allemagne	116'116
31	France	104'621
34	Japon	97'488
35	Italie	97'150
45	RAS Hong Kong	68'875

Source : IMD World Competitiveness Center 2021

8.3 CONTRAT DE TRAVAIL ET REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Le marché suisse du travail est généralement considéré comme l'un des plus libéraux du monde (cf. fig. 27). Le droit suisse du travail comporte les droits et les obligations des employés et des employeurs. Il contient sensiblement moins de prescriptions que celui des États de l'Union européenne et est régi par plusieurs lois. Sont particulièrement importants le Code des obligations (contrat individuel de travail, convention collective de travail, contrat-type de travail), la loi sur le travail (protection de la santé, durée du travail et repos, jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères qui allaitent) et la loi sur l'assurance-accidents (sécurité au travail).

Les obligations légales priment sur les dispositions du contrat collectif de travail, cependant des dispositions alternatives en faveur de l'employé peuvent être mises en place, lorsque rien d'autre ne découle des obligations légales. S'il s'agit en revanche de prescriptions légales non contraignantes, les accords entre les parties prévalent. Certaines dispositions impératives du droit du travail peuvent être certes modifiées par un contrat collectif de travail, mais pas par un contrat individuel de travail.

Les salaires sont soit négociés de façon individuelle, directement entre l'employeur et l'employé, soit régis par une convention collective de travail (CCT). Dans l'esprit d'un régime économique libéral, le législateur ne veut pas réglementer excessivement ce domaine et laisse une marge de manœuvre suffisante pour les négociations directes entre partenaires sociaux.

8.3.1 Contrat individuel de travail

L'employeur doit remettre par écrit à l'employé les principaux points du contrat de travail au plus tard un mois après le début des rapports de travail.

Pour les grandes entreprises, il est recommandé de définir un règlement du personnel qui englobe les dispositions les plus importantes liées au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail lui-même ne contient plus que les conventions sur le salaire, le préavis et les dispositions spéciales importantes (par exemple, une clause de non-concurrence, heures supplémentaires, inventions, etc.). Les contrats de travail et les règlements du personnel doivent se conformer aux prescriptions contraignantes du Code suisse des obligations, de la loi sur le travail et aux éventuelles conventions collectives de travail applicables. Par ailleurs, il ne faut pas confondre le règlement du personnel et les accords d'entreprise fréquemment conclus entre l'employeur et le comité d'entreprise dans les pays de l'UE (ces derniers n'existent pas sous cette forme en Suisse). En Suisse, les entreprises industrielles doivent définir un règlement d'entreprise qui contient les prescriptions relatives à la protection de la santé et à la prévention des accidents. Lors de son décret, les employés doivent être entendus au préalable.

Les entreprises peuvent inclure dans le contrat de travail une clause de non-concurrence, qui vaut durant les rapports de travail et après leur terme. Avec cette interdiction, l'employeur empêche le travailleur d'utiliser, après son départ, les connaissances spécifiques qu'il a acquises durant son activité au sein de l'entreprise pour faire concurrence à son ancien employeur. Dans la pratique, la formulation et l'application d'une clause de non-concurrence doivent se plier à des exigences élevées.

Déréglementation du marché du travail

L'activité économique est 1 = fortement entravée, 10 = pas du tout entravée (FIG. 27)

1	Danemark	8,51
2	Suisse	8,35
3	Émirates arabes unis	8,00
4	RAS Hong Kong	7,51
5	Singapour	7,32
12	Royaume-Uni	6,64
13	Suède	6,61
15	Irlande	6,58
18	Pays-Bas	6,50
19	Canada	6,48
21	Luxembourg	6,44
22	États-Unis	6,40
23	Chine	6,37
26	Autriche	6,03
28	Australie	5,74
33	Allemagne	5,48
35	Inde	5,47
37	Japon	5,27
47	France	4,53

Source : IMD World Competitiveness Center 2022

Le marché suisse du travail est considéré comme l'un des plus libéraux du monde.

Le paiement d'une indemnisation au travailleur pour le respect de sa clause de non-concurrence n'est pas obligatoire. Les exigences relatives à une clause de non-concurrence sont par exemple :

- la forme écrite.
- une description claire (lieu, domaine, cercle de clients), une interdiction générale ne suffit pas.
- l'indication de la durée, en principe ne dépassant pas trois ans.
- exécution forcée, pénalité conventionnelle et leurs effets.

8.3.2 Conventions collectives de travail

Les conventions collectives de travail (CCT) sont négociées entre des associations d'employeurs et d'employés. Les partenaires sociaux y définissent des dispositions minimales (entre autres les salaires minimum, les vacances, les horaires de travail, les délais de congé ou l'âge de retraite) auxquelles les contrats individuels de travail ne peuvent porter atteinte. Une CCT est généralement conclue pour une durée limitée. Pendant cette période, les deux parties s'attachent à régler les litiges par le dialogue.

L'extension du champ d'application élargit le domaine d'application d'une CCT à tous les employés et employeurs de la branche en question. Les salaires minimum négociés dans le cadre d'une telle CCT sont à observer par tous les employeurs du secteur. Les quelque 600 (en 2018) CCT non obligatoires doivent seulement être observées lorsque les parties contractuelles sont membres des associations qui les ont conclues. En Suisse, il existe 46 CCT déclarées contraignantes par le Conseil fédéral et 28 déclarées contraignantes par les cantons (2019).

En cas de divergence d'opinion entre employeurs et employés, on cherche souvent une solution consensuelle au niveau de l'entreprise. Cette attitude se fonde sur la « paix du travail » conclue en 1937, en vertu de laquelle les partenaires sociaux s'attachent à régler les litiges par le dialogue. Les relations axées sur la recherche de solutions entre les acteurs du marché du travail sont aujourd'hui la règle en Suisse (cf. fig. 28).

www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail
Conventions collectives de travail

8.3.3 Participation et représentation des travailleurs

La loi sur la participation règle la participation des travailleurs dans l'entreprise. Elle s'applique à toutes les sociétés qui emploient des travailleurs en Suisse, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. La participation se traduit essentiellement par l'information et la consultation des travailleurs. Dans les domaines indiqués ci-dessous, l'employeur est tenu de les informer sur la situation dans des domaines essentiels et sur toute modification de cette situation. Les travailleurs ont le droit de poser des questions à l'employeur et d'émettre des propositions. La loi règle également les modalités de l'élection de représentants des travailleurs. Une représentation a le droit d'être mise en place dans les entreprises comptant au moins 50 employés. L'information ou la consultation des travailleurs ou de leur représentation est obligatoire dans les domaines suivants :

- dans toutes les questions relevant de la sécurité au travail et de la protection des employés ;
- lors du transfert de l'entreprise ;
- dans les affaires de licenciements collectifs ;
- lors de contacts avec un établissement de prévoyance professionnelle.

Les employeurs doivent en outre informer leurs employés au moins une fois par an des conséquences de l'état des affaires sur l'emploi et les employés.

Entente employeurs-employés

1 = confrontation totale, 7 = coopération totale
(FIG. 28)

1	Singapour	6,1
2	Suisse	6,1
3	Danemark	5,9
4	Pays-Bas	5,8
5	Japon	5,8
6	Luxembourg	5,7
7	Suède	5,7
8	Norvège	5,7
9	RAS Hong Kong	5,6
21	États-Unis	5,2
23	Irlande	5,2
27	Nouvelle-Zélande	5,1
28	Canada	5,1
30	Allemagne	5,0
33	Royaume-Uni	5,0
55	Chine	4,6
65	Inde	4,5
92	France	4,2
114	Italie	4,0
130	République de Corée	3,6

Source : WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Comparativement, les comités d'entreprise en Europe disposent de compétences nettement plus étendues que les représentations des travailleurs selon le droit suisse. La principale différence réside dans le fait que, contrairement aux comités d'entreprise, les représentations des travailleurs n'ont pas la possibilité d'imposer leurs vues ou d'exiger une décision. Elles ont uniquement le droit d'être informées, d'être consultées et de donner leur avis.

8.4 DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉ

8.4.1 Durée de travail ordinaire, durée de travail maximale et modèles de temps de travail

En Suisse, la durée de travail ordinaire dans l'entreprise fixée par le contrat de travail ou la CCT varie entre 40 et 44 heures par semaine. La durée de travail maximale légale n'a pas changé depuis des décennies. Dans l'industrie, elle est de 45 heures par semaine (vaut aussi pour le personnel administratif, les employés techniques et le personnel des ventes dans les grandes entreprises du commerce de détail). Dans le secteur du commerce, la limite est fixée à 50 heures. La distinction entre la durée normale et la durée maximale de travail est très importante pour faire la différence entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire.

Dans la pratique, il existe de nombreuses possibilités d'adapter l'horaire de travail aux besoins de l'entreprise. Voici quelques exemples : horaire de travail mobile, système des menus, travail à deux ou en équipe, travail continu (24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an). Dans le cas du travail continu en particulier, il est possible de prolonger le temps de travail hebdomadaire ou mensuel maximum et de répartir autrement le temps de repos.

8.4.2 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Lorsque le nombre d'heures effectuées dépasse la durée de travail ordinaire, mais reste inférieur à la durée maximale de travail, on parle de travail supplémentaire. Le travailleur est tenu d'exécuter ces heures dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. D'après la loi, les heures supplémentaires doivent être rétribuées par un supplément de salaire de 25 %. Il est cependant possible, sur la base d'un accord entre l'employeur et l'employé, d'exclure par écrit le paiement d'un supplément et de compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. Dans le cas des employés d'une classe de salaire supérieure, il est généralement possible d'indemniser les heures supplémentaires au moyen du salaire ordinaire.

Lorsque la durée maximum de la semaine de travail est dépassée, on parle d'heures supplémentaires. D'après la loi sur le travail, le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par jour, ni 170 heures (pour une semaine de 45 heures) ou 140 heures (pour une semaine de 50 heures) par année civile. Si le travail supplémentaire n'est pas compensé par un congé dans un délai déterminé, il doit être indemnisé par un supplément de salaire de 25 %.

En Suisse, contrairement à de nombreux pays européens, il n'est pas nécessaire d'obtenir le consentement d'une représentation de travailleurs pour accomplir des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire. Il n'est pas, non plus, nécessaire d'avoir une autorisation officielle si l'on ne dépasse pas les limites mentionnées du temps de travail supplémentaire.

8.4.3 Travail de jour et travail du soir

Le travail effectué entre 6 heures et 20 heures est considéré comme du travail de jour et celui accompli entre 20 heures et 23 heures comme du travail du soir. Ces deux types de travail ne sont pas soumis à autorisation. Cependant, le travail du soir ne peut être introduit par l'employeur qu'après consultation de la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, des travailleurs concernés. Ce règlement permet d'effectuer un travail en deux équipes sans autorisation spéciale. La durée du travail de chaque travailleur doit être comprise dans un espace de quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaires incluses.

Journée, soirée, nuit

N = Nuit, A = Soumis à autorisation

(FIG. 29)



Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Comparées aux règles prévalant à l'étranger, les dispositions suisses du droit du travail sont très favorables aux investisseurs.

8.4.4 Travail de nuit, travail dominical et travail pendant les jours fériés

Le travail de nuit est en principe soumis à autorisation (à l'exception des entreprises faisant l'objet de conventions spéciales). L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25 % au travailleur qui effectue un travail de nuit à titre temporaire. En cas de travail de nuit régulier ou périodique, le travailleur a droit à une compensation en temps équivalant à 10 % de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans un délai d'un an. Aucune période compensatoire n'est due si la durée moyenne du travail par équipes dans l'entreprise n'excède pas sept heures, pauses incluses, ou si le travail de nuit ne dépasse pas quatre nuits par semaine.

Sont considérées comme travail dominical les heures accomplies entre le samedi 23 heures et le dimanche 23 heures. Exception faite de dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises, le travail dominical nécessite également une autorisation. En Suisse, un seul jour férié est assimilé à un dimanche : le 1^{er} août (fête nationale). Les cantons peuvent assimiler au dimanche au maximum huit autres jours fériés par an. Il convient de distinguer les jours de repos officiels reconnus par la loi : si l'on applique généralement pour ces jours les mêmes règles que pour les jours fériés assimilés au dimanche, les bases légales ont toutefois été fixées par le canton ou la commune et peuvent donc présenter quelques divergences par rapport aux prescriptions relatives au dimanche.

8.4.5 Vacances et jours fériés

Chaque travailleur en Suisse a droit à au moins quatre semaines de congés payés par an (jeunes jusqu'à 20 ans : cinq semaines), dont deux consécutives. Les travailleurs à temps partiel ont également droit à des congés payés proportionnellement au temps de travail accompli. Les vacances doivent être prises et ne peuvent pas être compensées par des prestations financières. Il n'existe pas de droit supplémentaire aux vacances de par la loi. Mais des nombres de jours en plus sont prévus dans les conventions collectives de travail. En règle générale, elles accordent 25 jours de vacances aux travailleurs de plus de 50 ans. Pendant les vacances, le salaire est payé de la même manière que durant le travail. Il n'existe pas en Suisse d'indemnité de vacances supplémentaire, telle qu'elle est souvent prévue par les conventions tarifaires dans les pays de l'UE.

En règle générale, les travailleurs ont également droit à neuf jours fériés légaux. Étant donné le pouvoir des cantons de fixer des jours de repos cantonaux, le nombre de jours fériés peut être supérieur dans certains cantons. Les seuls jours fériés communs à l'ensemble du pays sont le 1^{er} août, le Nouvel An, l'Ascension et le jour de Noël (25 décembre); tous les autres varient selon le canton. Les travailleurs ont également droit à des jours de congé en cas de mariage, de décès, de déménagement, de visite chez le dentiste, etc. Leur nombre n'est pas prescrit par la loi.

8.5 PRÉAVIS DE RÉSILIATION ET TRAVAIL DE COURTE DURÉE

En principe, un contrat de travail peut être résilié à tout moment par les deux parties et sans raison fondée, tant oralement que par écrit. Selon le droit suisse, la représentation des travailleurs ne participe pas à cette décision. Les travailleurs ou leur représentation doivent uniquement être consultés par l'employeur en cas de licenciement collectif. Ils doivent avoir la possibilité de soumettre des propositions pour éviter les licenciements, en limiter le nombre ou en atténuer les conséquences. La partie qui donne le congé doit, en principe, motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Il n'y a pas d'enquête pour déterminer si un congé est socialement injustifié, c'est-à-dire s'il a trait à la personnalité de l'employé ou s'il découle d'une nécessité urgente liée à l'exploitation de l'entreprise. Les rapports de travail peuvent prendre fin des manières suivantes :

- Résiliation du contrat
- Résiliation pour modification de contrat (conclusion d'un nouveau contrat de travail avec des conditions différentes)
- Contrat de dissolution (dissolution mutuelle du contrat de travail)
- Fin à une date déterminée (en cas de contrats de travail à durée déterminée)
- Retraite
- Décès du collaborateur.

8.5.1 Délais de congé et protection contre le congé

En règle générale, le délai de congé est défini par le contrat de travail, le contrat-type de travail du secteur professionnel concerné ou la convention collective de travail. En l'absence de contrat ou de réglementation, les dispositions du Code des obligations s'appliquent :

- Durant la période d'essai (max. trois mois) : sept jours.
- Pendant la première année de service : un mois.
- De la deuxième à la neuvième année de service : deux mois.
- À partir de la dixième année de service : trois mois.

Ces délais peuvent être modifiés par un accord écrit, mais ils ne peuvent jamais être inférieurs à un mois (exception en cas de CCT durant la première année de service). Dans le cas des travailleurs occupant un poste de direction, on fixe souvent, dès le début de l'engagement, des délais de congé allant jusqu'à six mois. Sauf convention contraire, le rapport de travail cesse après la période d'essai, à la fin du mois. Pour que la lettre de résiliation soit juridiquement valable, elle doit parvenir à l'autre partie avant le début du délai de congé. En cas de mise en disponibilité sans condition, les prestations de travail prennent certes fin immédiatement (mais pas le devoir de fidélité et les autres obligations), mais le salaire continue à être versé jusqu'à la fin du délai de congé.

Une résiliation sans délai est possible sous certaines conditions restrictives : la poursuite du rapport de travail individuel ne doit plus être raisonnable (par exemple en cas de fraude, de refus de travail ou de concurrence vis-à-vis de l'employeur). Un avertissement préalable est exigé dans la plupart des cas. En présence d'un juste motif, la résiliation sans délai doit être prononcée immédiatement (c.-à-d. sous quelques jours), faute de quoi le droit sera périmé.

Flexibilité des embauches et licenciements

1 = entravés par les réglementations, 7 = décidés de manière flexible par les employeurs

(FIG. 30)

1	RAS Hong Kong	5,8
2	Suisse	5,8
3	Singapour	5,6
5	États-Unis	5,3
6	Islande	5,3
7	Danemark	5,2
9	Émirates arabes unis	5,2
11	Royaume-Uni	5,0
12	Pays-Bas	4,8
16	Allemagne	4,7
17	Canada	4,7
26	Chine	4,5
28	Luxembourg	4,4
40	Nouvelle-Zélande	4,2
42	Inde	4,2
46	Irlande	4,1
90	France	3,7
102	République de Corée	3,5
104	Japon	3,5
127	Italie	3,0

Source : WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Un congé est abusif lorsqu'il est donné, par exemple, en raison de l'âge, de la couleur de peau ou de la religion d'un travailleur. S'ajoute à cela le fait qu'un congé ne doit pas être notifié à une personne en raison de son appartenance à un parti ou à un syndicat. Le licenciement abusif est opposable. Il est toutefois possible de le contester et d'obtenir une indemnisation (limitée à six mois de salaire selon la libre appréciation du juge). Il existe des périodes durant lesquelles il est impossible de notifier son congé à un travailleur, par exemple en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire, de service de protection civile, de service civil ou de mission d'assistance à l'étranger. Les congés notifiés durant ces périodes sont nuls (congé en temps inopportun).

Comparées aux règles prévalant à l'étranger, les dispositions suisses du droit du travail sont très favorables aux investisseurs. Les entreprises peuvent recruter et licencier assez facilement du personnel, ce qui leur permet de rester souples et réactives en fonction de la conjoncture.

8.5.2 Chômage technique et licenciements collectifs

Une diminution des commandes ou diverses autres raisons peuvent contraindre une entreprise à prendre des mesures de compression de frais de personnel. La réduction temporaire ou l'arrêt complet du travail permet d'éliminer les surcapacités. Pour préserver les emplois, l'assurance-chômage verse aux employeurs en Suisse qui annoncent un chômage technique, 80% de la perte de gain des collaborateurs pour une durée déterminée. Cette mesure vise à empêcher des licenciements consécutifs à des périodes chômées brèves, mais incontournables. Les employés ont toutefois

le droit de refuser l'indemnité, en cas de réduction de l'horaire de travail, et continuer à recevoir leur salaire en entier, mais ils courent le risque d'être licenciés. En effet, le licenciement est le dernier moyen qui reste à une entreprise pour réagir aux fluctuations du taux d'occupation. En cas de projet de licenciements collectifs, le Code des obligations (art. 335d-335g CO) prévoit que l'employeur

- consulte et informe les employés,
- informe par écrit l'office du travail cantonal.

www.travail.swiss
Indemnité de chômage partiel

8.6 ASSURANCES SOCIALES

Le système suisse des assurances sociales et de prévoyance allie et coordonne la prévoyance publique, professionnelle et individuelle. Il attache une grande importance à la responsabilité personnelle, ce qui explique que, comparée à celle qui pèse dans d'autres pays, la charge que représentent les impôts et les cotisations sociales reste très modérée en Suisse.

Le système de prévoyance suisse repose sur trois piliers :

1^{er} pilier : les besoins vitaux de l'assuré sont garantis par l'assurance vieillesse et survivants (AVS) et l'assurance-invalidité (AI). Ces assurances sont toutes deux publiques, obligatoires et financées par les cotisations (pourcentage du salaire) des employeurs et des employés, ainsi que par les impôts.

2^e pilier : la prévoyance professionnelle (LPP) vient compléter le 1^{er} pilier et permet de conserver le niveau de vie d'avant la retraite. Toute personne travaillant en Suisse doit être assurée. La prévoyance professionnelle est financée par les cotisations (pourcentage du salaire) des employeurs et des employés.

3^e pilier : la prévoyance individuelle et volontaire pour les salariés qui permet de couvrir les besoins personnels supplémentaires grâce à une épargne placée auprès d'une banque ou d'une compagnie d'assurances. Les mesures de prévoyance du troisième pilier donnent parfois lieu à des avantages fiscaux.

Les trois piliers des assurances sociales sont complétés par l'assurance-chômage (AC), l'assurance perte de gain liée aux pertes de revenus pour cause de service militaire ou de protection civile (APG), le maintien de la rémunération en cas de maternité/paternité et les allocations familiales régies par les législations cantonales.

www.ofas.admin.ch
Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

www.bsv.admin.ch > Informations aux > Entreprises / PME
Guide PME Assurances sociales

www.PME.admin.ch > Savoir pratique > Personnel > Gestion du personnel
Assurances sociales pour les PME

Tableau des cotisations sociales obligatoires

(FIG. 31)

ASSURANCE	EMPLOYÉS	EMPLOYEURS	INDÉPENDANTS	NON INDÉPENDANTS
Assurance vieillesse et survivants (AVS)	4,35 % du revenu du travail	4,35 % du revenu du travail	max. 8,1 %	Min. CHF 413 Max. CHF 20'650
Assurance-invalidité (AI)	0,7 % du revenu du travail	0,7 % du revenu du travail	max. 1,4 %	Min. CHF 66 Max. CHF 3'300
Allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité, congé paternité	0,225 % du revenu du travail	0,225 % du revenu du travail	max. 0,45 %	Min. CHF 21 Max. CHF 1'050
Accidents professionnels	Aucune	Prime nette sur le salaire LAA soumis aux primes, max. CHF 148'200 (suivant le secteur et le risque)	Assuré par l'assurance-maladie obligatoire	-
Accidents non professionnels	Prime nette sur le salaire LAA soumis aux primes, max. CHF 148'200 (suivant le secteur et le risque, à partir de 8 h/ semaine)	Aucune	Assurance facultative par l'assurance-maladie obligatoire	-
Assurance-maladie	Par personne	Aucune (facultatif au maximum)	Par personne	Par personne
Assurance-chômage	1,1 % pour des parts de revenu jusqu'à CHF 148'200 ; de solidarité 0,5 % pour des parts de revenu supérieures à CHF 148'200	1,1 % pour des parts de revenu jusqu'à CHF 148'200 ; de solidarité 0,5 % pour des parts de revenu supérieures à CHF 148'200	Ne peut être assuré	-
Prévoyance professionnelle	2 % – 8 % du salaire brut (suivant l'âge, le salaire et le règlement de prévoyance)	2 % – 8 % du salaire brut (suivant l'âge, le salaire et le règlement de prévoyance)	Volontaire	-
Allocations familiales	Uniquement dans le Valais (0,3 % du salaire)	0,7 % – 3,5 % du salaire (en fonction de la caisse d'allocations familiales)	0,3 % – 3,4 %, plafonnés à un revenu annuel de CHF 148'200	-

Source : Office fédéral des assurances sociales, 2022

8.6.1 Assurance vieillesse et survivants (AVS)

L'AVS verse des prestations aux personnes âgées (rente de vieillesse) ou aux survivants (rentes de veuves et rentes d'orphelins). Les prestations dépendent du montant du revenu actuel et de la durée de cotisation. Toutes les personnes qui sont domiciliées en Suisse ou qui y travaillent sont obligatoirement affiliées à l'AVS. Toutes les personnes qui exercent une activité lucrative en Suisse sont tenues de verser des cotisations, payées pour moitié par les employeurs et pour moitié par les employés. Mais les personnes sans activité lucrative qui vivent en Suisse, comme les étudiants, les invalides, les retraités ou les ménagères, sont également mis à contribution. Cette assurance repose sur le principe de la répartition : la génération active finance les rentes des personnes âgées.

8.6.2 Assurance-invalidité

L'assurance-invalidité a pour but la réadaptation ou la réinsertion des personnes handicapées, dans la mesure où leur handicap est dû à une maladie, un accident ou une infirmité congénitale. Une rente est uniquement versée lorsque la réadaptation ou la réinsertion dans la vie active s'avère impossible. L'assurance est obligatoire et les cotisations sont perçues en même temps que celles de l'AVS.

8.6.3 Assurance-accidents

L'assurance-accidents couvre tous les travailleurs en Suisse contre les accidents professionnels, les maladies professionnelles et les accidents non professionnels. Sont assurées, d'une part, les prestations en nature (traitement, moyens auxiliaires indispensables, frais de voyage et de transport) et, d'autre part, des prestations en espèces (indemnité journalière, rente d'invalidité, indemnité pour atteinte à l'intégrité, allocation pour impotent et rente de survivants). Les primes de l'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles sont payées par l'employeur. En revanche, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur. L'employeur paie l'ensemble des primes. Il peut toutefois déduire la part incombant au travailleur de son salaire. Le montant suit le salaire assuré. Le salaire maximal assuré s'élève à 148'200 francs suisses par an.

www.bag.admin.ch > Assurances
Informations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) sur l'assurance-accidents

8.6.4 Assurance-maladie et indemnité journalière maladie

L'assurance-maladie obligatoire offre une protection en cas de maladie, de maternité et d'accident, pour autant que les coûts ne soient pas pris en charge par une assurance-accidents. Cette assurance peut être choisie librement. Toute personne a le droit de l'intégrer dans sa couverture de base, quels que soient son état de santé et son âge. Des assurances complémentaires peuvent en outre être conclues à titre facultatif (en général avec un examen de santé). Les primes sont prélevées par personne (et non par revenu). Le montant de la prime dépend entre autres du montant de la formule de participation aux coûts choisie (0-2'500 francs suisses), du modèle choisi et de la commune de domicile. En règle générale, les employeurs ne versent pas de cotisations à l'assurance-maladie.

En Suisse, il n'existe aucune obligation légale pour les employeurs de souscrire une assurance d'indemnités journalières pour leur personnel. Si l'employeur renonce à souscrire une assurance collective pour ses travailleurs, il doit continuer à verser à l'employé

son salaire complet durant une certaine période (dépendant des années de service) si ce salarié est dans l'incapacité de travailler sans que la faute lui en soit imputable. Il en va de même pour les salariées enceintes qui sont dans l'incapacité de travailler pour raisons médicales.

C'est pourquoi de nombreux employeurs souscrivent une assurance d'indemnités journalières pour maladie pour leurs employés. Le coût est en fonction de l'étendue de la couverture (maladie, maternité, accident). Selon la loi sur les allocations pour perte de gain, l'allocation de maternité a priorité sur les indemnités journalières. Les indemnités journalières conclues sont éventuellement ajustées en supplément à l'allocation de maternité, tant que cela ne cause pas une surindemnisation.

www.bag.admin.ch > Assurances
Informations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) sur l'assurance-maladie
www.priminfo.ch
Comparatif des primes des caisses-maladies (OFSP)

8.6.5 Allocations pour perte de gain (APG), de maternité, congé paternité

L'allocation pour perte de gain remplace une partie de la perte de gain des personnes qui effectuent leur service militaire, civil ou de protection civile. L'APG compense aussi les pertes de revenu liées à la maternité (allocation de maternité). L'assurance est obligatoire et toutes les personnes qui versent des cotisations AVS y cotisent (versées pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'employé).

Durant quatorze semaines, les mères exerçant une activité lucrative reçoivent 80 % du revenu moyen du travail avant la naissance, avec un maximum de 196 francs suisses par jour. Cette prestation leur est versée sous réserve d'avoir été obligatoirement assurées au titre de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance, d'avoir travaillé au moins cinq mois pendant la grossesse et d'avoir toujours le statut de personnes actives au moment de l'accouchement. Une protection contre le licenciement est appliquée durant la grossesse ainsi que durant les seize semaines suivant la naissance. L'employée ne peut pas travailler durant les huit semaines suivant la naissance (interdiction de travailler).

Depuis 2021, les pères peuvent prendre deux semaines de congés payés dans les six mois suivant la naissance d'un enfant.

www.bsv.admin.ch > Assurances sociales > APG & Maternité
Informations de l'OFAS sur les allocations pour perte de gain

8.6.6 Assurance-chômage

L'assurance-chômage (AC) octroie le maintien partiel et limité dans le temps du paiement du salaire en cas de chômage et favorise la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail. Elle est obligatoire pour les travailleurs. L'obligation de cotisation existe pour tous les salariés. L'assurance-chômage est financée pour moitié par les employeurs et pour moitié par les employés (chacun 1,1 %). En principe, les travailleurs indépendants ne peuvent pas s'assurer contre le chômage – pas même à titre facultatif. Pour recevoir des indemnités de chômage, il faut pouvoir apporter la preuve d'au moins douze mois de cotisations (c'est-à-dire de travail salarié) au cours des deux années précédant la demande d'indemnité. Pour les ressortissants des États de l'UE/ AELE, il est aussi tenu compte des cotisations versées dans leur pays d'origine, si après leur arrivée en Suisse ils exercent un emploi assujéti à la cotisation. Une autre condition préalable pour faire valoir un droit à l'AC est que la personne intéressée soit apte au placement, c'est-à-dire qu'elle soit disposée à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'insertion, et qu'elle soit également en mesure et en droit de le faire. La personne est tenue de postuler régulièrement. Le montant de l'indemnité s'élève normalement à 70 % du salaire soumis à l'AVS (moyenne des six derniers mois, ou si c'est plus favorable, des douze derniers mois cotisés avant le chômage), 80 % lorsque la personne a une obligation alimentaire envers des enfants, est invalide ou perçoit un revenu inférieur à 3'797 francs suisses. Le salaire maximal assuré s'élève à 148'200 francs suisses par an. En général, 520 indemnités journalières au maximum peuvent être perçues sur une période de deux ans.

www.travail.swiss
Demandeurs d'emploi

8.6.7 Prévoyance professionnelle

Les caisses de pension professionnelles doivent garantir la poursuite du niveau de vie standard. Elles se fondent sur la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) qui prévoit depuis 1985 l'assurance obligatoire de tous les travailleurs à partir de 18 ans (contre le risque) et de 25 ans (assurance-épargne). La condition préalable est un salaire minimal de 21'510 francs suisses (à partir de 2021). Le salaire maximal assuré est de 86'040 francs suisses. L'employeur paie au minimum le même montant de prime que l'employé. Certains employeurs versent, de leur propre chef, des cotisations plus élevées. Les primes sont établies en fonction de l'âge et du sexe. Elles varient entre 7 % et 18 % du revenu (plus l'assuré est âgé, plus la prime est élevée). La délivrance des rentes repose sur un taux de conversion fixé par la loi, qui sert de limite inférieure (6,8 %, taux de conversion depuis 2014). Les caisses de pension sont des fondations, des coopératives ou des établissements de droit public. Elles sont contrôlées par les autorités de surveillance cantonales et fédérales. Les petites entreprises adhèrent souvent à une fondation ou association collective de pension.

www.bsv.admin.ch > Assurances sociales > Prévoyance professionnelle et 3e pilier
Informations de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) pour la prévoyance professionnelle

8.6.8 Allocations familiales

Les allocations familiales visent à compenser en partie les coûts subis par les parents pour l'entretien de leurs enfants. Cette aide qui, jusqu'à présent, se limitait aux employés, a été étendue aux travailleurs indépendants au 1^{er} janvier 2013. Dans certains cantons, le droit aux allocations familiales est soumis à des conditions de revenus. Un règlement spécial s'applique à l'agriculture. Chaque enfant ne donne droit qu'à une allocation.

Les allocations familiales regroupent les allocations pour enfant et les allocations de formation, ainsi que les allocations de naissance et d'adoption introduites par les cantons. Dans tous les cantons, les parents reçoivent au minimum les allocations suivantes par enfant et par mois :

- une allocation pour enfant de 200 francs suisses pour les enfants jusqu'à 16 ans ;
- une allocation de formation de 250 francs suisses pour les enfants entre 16 et 25 ans.

Les allocations familiales sont financées exclusivement par les employeurs, à l'exception du Valais (contributions supplémentaires par les employés).

www.ch.ch > A-Z > Allocations familiales
Calcul des allocations familiales par canton

8.7 RECHERCHE DE PERSONNEL

Il existe une multitude de possibilités pour rechercher des candidates et des candidats externes :

- Annonces dans des journaux ou des magazines spécialisés
- Offres d'emploi sur Internet
- Contacts avec les hautes écoles (plateformes Internet/foires)
- Recours à des experts externes
- Débauchage auprès de concurrents (head hunting)
- Collaboration avec des offices régionaux de placement (ORP)
- Demandes auprès de tiers

Le choix de l'option se fait en fonction des besoins et du budget de l'employeur.

8.7.1 Offices publics de placement

Les offices régionaux de placement (ORP) sont des centres publics spécialisés dans le conseil et le placement des demandeurs d'emploi. Les quelque 100 ORP offrent aux employeurs un conseil personnalisé pour le recrutement de personnel. Ils disposent d'une longue liste de demandeurs d'emploi qualifiés, qui sont disponibles immédiatement pour des postes fixes ou temporaires. Sur demande, les ORP réalisent une présélection ciblée des candidats selon les critères de l'employeur, ce qui facilite la procédure de recrutement. Selon les besoins de l'employeur, l'ORP publie des postes vacants sur le marché interne de l'emploi, sur son site Internet et/ou sur le télétexte. Le site Internet de l'office public de placement est la plus grande bourse à l'emploi de Suisse. Avantage : tous les services des ORP sont gratuits.

www.travail.swiss

Portail de l'assurance-chômage et offices publics de placement

8.7.2 Agences de placement privées

En cas de recherche d'un expert hautement qualifié ou d'un cadre dirigeant, le recours à des conseillers en ressources humaines peut s'avérer très utile. Ce sont eux qui s'occupent de la partie principale du recrutement du personnel : l'élaboration de l'annonce, la planification dans les médias et la sélection des candidats. La collaboration avec des conseillers RH est également conseillée lorsque, pour des raisons propres au secteur ou internes à l'entreprise, le nom de la société doit être caché. Toutefois : cette méthode de recherche de personnel est onéreuse et son coût peut représenter un ou plusieurs mois de salaire du poste à pourvoir.

8.7.3 Chasseurs de têtes

Les chasseurs de tête ou « executive search consultants » font le lien entre le besoin d'une entreprise en collaborateurs spécialisés ou cadres dirigeants qualifiés, et le désir de ces cadres ou spécialistes de trouver une activité attrayante et stimulante. Ils sont spécialisés dans le recrutement via l'approche directe et travaillent sur la base d'un mandat. Outre des agences spécialisées dans des secteurs déterminés, il existe de grandes entreprises renommées qui opèrent à l'international ainsi que des sociétés particulièrement adaptées pour des missions générales, des tâches complexes et des solutions peu conventionnelles. Faire appel à un chasseur de têtes est particulièrement utile lorsque les méthodes traditionnelles, comme les recrutements internes ou les offres d'emploi sur des portails Internet et dans des quotidiens, n'ont fourni aucun résultat.

8.7.4 Location de services/travail temporaire

L'utilisation de main-d'œuvre pour une durée limitée via des entreprises de location de services est possible en cas d'augmentation temporaire de l'activité ou d'absence de collaborateurs. L'entreprise de location de services convient avec le mandant d'un salaire horaire qui, pour une activité usuelle, est environ une à deux fois plus élevé qu'un salaire horaire comparable. À ce propos, il faut garder à l'esprit que seules les heures de travail effectuées doivent être rémunérées et que ce montant comprend déjà toutes les charges accessoires. En tant qu'employeur, le bailleur de services doit rémunérer ses employés, payer leurs cotisations sociales et leur garantir la protection d'une assurance. Les dispositions protectrices inscrites dans la loi sur le travail sont tout aussi valables que lorsqu'il s'agit de formes d'engagement « traditionnelles ».

Les bailleurs de services doivent être titulaires d'une autorisation cantonale. En outre, ils sont tenus de fournir des sûretés considérables garantissant les prétentions des travailleurs. En cas d'activité commerciale avec l'étranger, le montant de ces sûretés est plus élevé et le bailleur de services doit être en possession d'une autorisation fédérale. Le recours à des bailleurs de services étrangers est interdit (sauf dans un groupe, dans des conditions très strictes).

www.hrswiss.ch

HR Swiss – Société suisse pour la gestion des ressources humaines

www.swissstaffing.ch

Union des services de l'emploi