



2. Personnel et coût de la main-d'œuvre

Sommaire

2.1 Productivité, motivation et expérience internationale	2
2.2 Modalités d'emploi	2
2.3 Recrutement	3
2.4 Niveau des salaires	3
2.5 Coût des charges sociales	4
2.6 Permis de travail et de séjour	5
2.7 Libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne	5
2.8 Immigration de citoyens non européens	6

Hautement motivée et qualifiée, multilingue, fiable et efficace ne sont que quelques des qualificatifs qui s'appliquent à la main d'œuvre suisse. Outre une législation du travail libérale, la région dispose de ressources humaines compétitives. Le nombre d'heures de travail annuelles s'élève à 1'844 en Suisse, contre 1'601 en Allemagne et 1'562 en France.

Grâce à la liberté de mouvement des personnes garantie dans l'Union européenne, les entreprises bénéficient d'un bassin de 380 millions de personnes dans lequel elles peuvent recruter. Les accords bilatéraux II ont apporté une grande souplesse pour l'accueil des frontaliers. Le niveau de vie élevé que propose la Suisse explique pourquoi les ressortissants étrangers apprécient de travailler et de vivre dans la région. Les salaires peuvent paraître élevés, mais ils s'avèrent tout à fait compétitifs compte tenu du plus grand nombre d'heures de travail et du faible taux d'absentéisme, sans mentionner les charges sociales peu élevées. Une heure de travail industriel standard coûte 34,78 en Suisse, contre 35,22 en France et 33,23 dans la partie ouest de l'Allemagne.



2.1 PRODUCTIVITÉ, MOTIVATION ET EXPÉRIENCE INTERNATIONALE

Le marché du travail suisse se caractérise par une législation libérale et par une incroyable stabilité sociale. Les relations entre les dirigeants des entreprises et les syndicats sont de manière générale fondées sur la coopération et les grèves quasi inexistantes. Plus d'heures de travail (40 à 42 par semaine), moins de vacances (4 à 5 semaines par année) et des charges sociales moins coûteuses comparées aux pays voisins expliquent la productivité de la main-d'œuvre suisse, confirmée par de nombreuses études internationales.

Les employés parlent généralement deux ou trois langues (français ou allemand et anglais, et souvent italien ou espagnol). Un nombre croissant d'entreprises adopte l'anglais comme langue officielle. L'industrie a toujours requis des dirigeants hautement qualifiés parlant couramment plusieurs langues et familiers avec les cultures des marchés étrangers. Des études de l'IMD World Competitiveness Center montrent que les cadres de la région ont une solide expérience dans les domaines du commerce international et du travail à l'étranger.

Les universités de Berne, Fribourg, Genève et de Lausanne ainsi que les Hautes écoles et l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) forment du personnel hautement qualifié à tous les niveaux. Veuillez vous référer à la documentation relative à l'éducation pour obtenir de plus amples informations à ce sujet.

2.2 MODALITÉS D'EMPLOI

Le droit suisse du travail régit les droits et obligations des employeurs et des employés. Celles-ci, significativement moins nombreuses qu'en Union européenne, sont stipulées dans divers actes législatifs, en particulier dans le code des obligations pour les contrats de travail individuels, les conventions collectives et les contrats-types de travail. La loi fédérale sur le travail, dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Ltr) établit notamment la protection de la santé, l'horaire de travail, la protection des jeunes personnes, des femmes enceintes et des mères allaitantes. La loi sur l'assurance accidents (LAA) rassemble les dispositions concernant la santé et la sécurité.

Le contrat de travail en bref

Heures de travail hebdomadaires

40 - 42 (maximum 45)

Moyenne annuelle: 1844 heures

Heures supplémentaires

Heures n'entrant pas dans l'horaire de travail quotidien

Compensation

Les heures supplémentaires sont compensées par des congés ou rémunérées par un supplément de 25 % du salaire habituel.

Compensation du travail supplémentaire

Le travail supplémentaire (à partir de la 46ème heure de travail) est compensé par des congés ou rémunéré par un supplément de 25 % du salaire habituel, excepté pour les employés occupant des postes de direction.

Travail de nuit et lors des jours fériés

Soumis à autorisations

Vacances

- employés de moins de 20 ans: 25 jours
- employés de plus de 21 ans: 20 jours
- employés de plus de 50 ans: généralement 25 jours

Les femmes ayant travaillé au moins cinq mois avant d'accoucher ont droit aux allocations de maternité. Le congé maternité est de 14 semaines durant lesquelles la femme touche 80 % du salaire moyen qu'elle gagnait avant la naissance de son enfant.

L'employeur en Suisse, peut facilement se séparer d'un salarié, pour raisons économiques, ou pour raisons d'incompatibilité, sans payer d'importantes indemnités de départ.

Préavis pour la résiliation d'un contrat de travail:

- période d'essai: 7 jours
- 1ère année de service: 1 mois
- 2ème à 9ème années de service: 2 mois
- plus de 9 ans de service: 3 mois

L'employeur peut déroger à la période de préavis si le contrat de l'employé est résilié pour faute grave.



© Canton of Berne



2.3 RECRUTEMENT

En Suisse, le taux de chômage est généralement inférieur à celui des pays voisins. Au cours des dernières années, il a oscillé entre 3 % et 5 %. Ce taux peut paraître très bas. Cependant, le nombre de personnes à la recherche d'un nouvel emploi est significativement plus élevé. Les entreprises ayant la possibilité de recruter du personnel de n'importe quel pays européen, trouver des employés qualifiés est chose aisée. Les citoyens européens peuvent vivre et travailler en Suisse librement, les ressortissants de pays non européens doivent obtenir les permis de travail et de séjour appropriés.

La Suisse occidentale compte de nombreuses agences nationales et internationales de recrutement qui peuvent vous aider à trouver les personnes qui correspondent le mieux aux besoins de votre entreprise. En outre, les offices cantonaux de placement n'ont pas leur pareil pour trouver le personnel nécessaire car elles disposent des données concernant les qualifications des personnes au niveau national.

En Suisse, le recrutement du personnel s'effectue généralement en publiant des offres dans les journaux nationaux, sur Internet ou en s'adressant à des professionnels du secteur. De nombreuses agences de recrutement proposent leurs services. Des informations générales sur le travail en Suisse sont disponibles sur le site: www.travailler-en-suisse.ch.

Quelques uns des sites les plus prisés :

- www.jobscout.ch ;
- www.jobup.ch (pour la Suisse romande) ;
- www.monster.ch (tous niveaux et tous secteurs) ;
- www.topjobs.ch (pour les cadres et les dirigeants).

Des adresses d'agences de recrutement sont disponibles sur les sites: www.swisstaffing.ch et www.hrtdoday.ch (y compris agences spécialisées dans le recrutement de cadres).

2.4 NIVEAU DES SALAIRES

Les salaires ne dépendent pas uniquement de la formation, de l'expérience professionnelle et de l'âge des employés, ils varient aussi en fonction de la taille de l'entreprise, de la nature du travail et de divers autres facteurs.

Pour obtenir plus de détails à ce sujet, consultez le site: www.bfs.admin.ch.

Grille de salaires indicative

Poste

Salaire brut annuel (13ème salaire compris)
en francs suisses

Direction

Cadre débutant (0-2 ans d'expérience)	70'000 et plus
Cadre (2-5 ans d'expérience)	85'000 et plus
Cadre supérieur (plus de 5 ans d'expérience)	110'000 et plus

Finance et comptabilité

Comptable débutant (0-2 ans d'expérience)	50'000 et plus
Comptable expérimenté (plus de 5 ans d'expérience)	75'000 et plus
Responsable des salaires (2-5 ans d'expérience)	75'000 et plus
Analyste financier/commercial (2-5 ans d'expérience)	80'000 et plus
Contrôleur de production (2-5 ans d'expérience)	80'000 et plus
Trésorier (plus de 5 ans d'expérience)	110'000 et plus

Personnel administratif

Secrétaire bilingue (2-5 ans d'expérience)	55'000 et plus
Assistant de direction, trilingue (plus de 5 ans d'expérience)	75'000 et plus

Ingénieurs

Ingénieur débutant (0-2 ans d'expérience)	65'000 et plus
Ingénieur qualifié, bilingue (plus de 5 ans d'expérience)	90'000 et plus

Ouvriers

Travailleur non qualifié (2-5 ans d'expérience)	45'000 et plus
Travailleur qualifié (plus de 5 ans d'expérience)	70'000 et plus



2.5 COÛTS DES CHARGES SOCIALES

Le système suisse de sécurité sociale est financé à parts égales par les employeurs et les employés, exception faite de l'assurance-accident, des allocations familiales et de la prévoyance vieillesse facultative. La part à la charge de l'employeur s'élève à 15,3 % du salaire brut de l'employé qui lui doit contribuer à hauteur de 12 %. L'impôt sur le revenu, ainsi que l'assurance maladie privée, qui est obligatoire, sont payés directement par les employés.

Vue d'ensemble du coût des charges sociales (en pourcentage du revenu)

Assurance	Employeur	Employé
Prévoyance vieillesse, survivants et invalidité : premier pilier	5,05	5,05
Assurance-chômage (jusqu'à un salaire annuel de CHF 126'000)	1,0	1,0
Prévoyance professionnelle : deuxième pilier (de 5 à 10 % du salaire brut selon l'âge de l'employé et son ancienneté)	5	5
Assurance-accident	2	1,4
Allocations familiales	2,25	-
Total	15,3	12,45

Exemple :

Salaire brut annuel	CHF 66'300
Salaire brut mensuel	CHF 5'100 (x 13)
Salaire net mensuel (après déduction de 12,45 %)	CHF 4'465
Coût net mensuel pour l'entreprise (après addition de 15,3 % de charges)	CHF 5'880

En Suisse, les contributions de protection sociale se divisent en trois parties appelées « pilier ».

Premier pilier : l'assurance vieillesse et survivants (AVS) et l'assurance invalidité (AI). Elle se compose de deux programmes d'assurance qui couvrent les besoins essentiels des employés et est obligatoire pour toute personne vivant ou travaillant en Suisse.

Deuxième pilier : la LPP, la loi sur la prévoyance professionnelle (fonds de pension obligatoire de l'entreprise). Cette assurance vise à garantir que le bénéficiaire puisse maintenir son niveau de vie une fois à la retraite. Elle concerne toute personne dont le salaire annuel est supérieur à CHF 25'320. Certaines entreprises possèdent des fonds de pensions plus importants et contribuent à hauteur de plus de 50 %.

Troisième pilier : la prévoyance individuelle. Outre les garanties mises en place grâce aux deux premiers piliers, les individus peuvent utiliser leurs avoirs personnels et cotiser en vue de leur retraite. Ces cotisations sont déductibles des impôts jusqu'à un certain montant. Cette partie du plan de prévoyance n'est pas obligatoire, cependant elle assure une couverture plus large pour l'individu.

Pour obtenir plus de détails sur le système de sécurité sociale suisse, consultez les sites Internet : www.bsv.admin.ch (Office fédéral des assurances sociales), www.taxation.ch ou www.justlanded.com.



2.6 PERMIS DE TRAVAIL ET DE SÉJOUR

L'accès au marché du travail pour les ressortissants étrangers diffère selon leur nationalité. Les accords bilatéraux relatifs à la libre circulation des personnes permettent aux citoyens de pays membres de l'Union européenne et de l'AELE (Association européenne de libre-échange) d'accéder facilement au marché du travail, alors que les citoyens ressortissants de pays tiers nécessitent un permis spécial.

Les ressortissants étrangers entrant légalement en Suisse pour une période de visite ne dépassant pas trois mois et qui n'exercent aucune activité lucrative n'ont pas besoin de permis de séjour ou de travail. De tels permis sont nécessaires uniquement pour les personnes souhaitant travailler en Suisse ou y résider plus de trois mois.

2.7 LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES ENTRE LA SUISSE ET L'UNION EUROPÉENNE

La libre circulation des personnes se met en œuvre avec l'ouverture graduelle du marché du travail entre la Suisse et l'Union européenne. Elle concerne les employés, les indépendants et toute personne sans activité rémunérée qui dispose des moyens de subvenir à ses besoins.

Les ressortissants des 15 premiers pays membres de l'Union européenne¹ et de l'AELE² ainsi que de Malte ou Chypre, n'ont plus besoin de permis de séjour ou de travail pour la Suisse. L'employeur est responsable de l'enregistrement auprès de l'office cantonal approprié.

L'inscription peut aussi se faire gratuitement en ligne sur le site cantonal approprié (par exemple, du canton où l'entreprise a établi son siège suisse).

- Les contrats de travail inférieurs à 3 mois par année civile ne requièrent pas de permis. L'employeur doit toutefois déclarer le nouvel employé au moyen de la procédure en ligne de l'Office fédéral des migrations (www.meweb.admin.ch).

- Les contrats de travail d'une durée de 3 mois à 364 jours (UE/AELE) requièrent un permis de séjour bref (permis L) délivré pour la durée du contrat et pouvant être renouvelé.

- Les contrats de travail d'une année ou plus (y compris les contrats à durée indéterminée) requièrent un permis de séjour UE/AELE (permis B) délivré pour une période initiale de 5 ans.

- Les personnes vivant dans l'UE/AELE et employées en Suisse doivent posséder un permis de frontalier (permis G) et retourner chez elles au moins une fois par semaine. Si elles restent en Suisse, elles doivent s'enregistrer auprès des autorités de leur commune de résidence.

Les ressortissants des pays entrés dans l'UE il y a peu (la Pologne, la Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie, l'Estonie, la Lituanie et la Lettonie), sont soumis à des restrictions transitoires jusqu'en 2011 et jusqu'en 2019 pour les ressortissants polonais et bulgares qui requièrent toujours, en outre, un permis de travail. Les permis sont délivrés en fonction des besoins économiques, du contrôle des salaires, des conditions de travail et des quotas. Les demandes de permis pour les personnes originaires des pays susmentionnés doivent être déposées par l'employeur auprès des autorités du marché du travail du canton dans lequel l'employé souhaite travailler.

Pour plus d'informations concernant les modalités d'emploi de ressortissants étrangers, consultez les sections « Libre circulation des personnes Suisse – UE/AELE » et « Travail / Autorisations de travail » du site Internet www.bfm.admin.ch.

1 _ France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.

2 _ Islande, Norvège, Liechtenstein.



2.8 IMMIGRATION DES RESSORTISSANTS NON EUROPÉENS

Les citoyens non européens peuvent obtenir un permis de travail uniquement si leur employeur est en mesure de prouver qu'il n'a pas pu pourvoir le poste avec un citoyen suisse ou européen. Il existe quelques exceptions pour le personnel hautement qualifié et spécialisé ainsi que pour les postes de direction. Le nombre de permis de travail et de séjour destinés aux citoyens originaires de pays non membres de l'UE/AELE est limité.

L'employeur doit transmettre une proposition d'engagement officielle au futur employé étranger. Si celui-ci l'accepte, l'employeur dépose alors une demande d'autorisation de séjour («Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung» en allemand) auprès du service des étrangers de la police cantonale. Si l'autorisation est accordée, l'employeur la transmet au futur employé avec le contrat de travail. A son arrivée en Suisse, l'employé étranger doit joindre ce document à sa demande officielle de permis de séjour.

La procédure en vue de l'obtention du permis de travail peut durer deux à trois mois et personne ne peut garantir qu'elle aboutira. Un employeur peut promettre qu'il sera en mesure d'obtenir un permis, cependant la décision appartient aux autorités fédérales suisses.

Exceptions

Les citoyens de pays tiers qui sont engagés par une entreprise étrangère (de l'UE/AELE) pour une durée inférieure à 90 jours de travail par année civile ne nécessitent pas de permis. Ils doivent toutefois s'enregistrer à l'avance en complétant un formulaire disponible en ligne. Habituellement, l'employé doit avoir été admis légalement sur le marché du travail d'un pays de l'UE/AELE depuis au moins 12 mois.

Expatriés

Les ressortissants étrangers employés par des entreprises internationales en Suisse dans des postes de direction pour une durée maximum de 5 ans peuvent être considérés comme expatriés. En tant que tels, ils ne sont pas soumis à l'assurance sociale suisse (2ème pilier). L'entreprise doit déposer une demande de permis de travail qui est accordée si la personne occupe un poste de direction.

GREATER GENEVA BERNE area

Agence de développement économique

World Trade Center
Avenue de Gratta-Paille 2
Boîte postale 252
1000 Lausanne 22

Tel. +41 21 644 00 90
Fax +41 21 644 00 99

info@ggba-switzerland.ch
www.ggba-switzerland.ch



GREATER GENEVA BERNE area est une initiative des cantons de Berne, Fribourg, Vaud, Neuchâtel, Genève et Valais