

**société des employés
de commerce**

ensemble, façonnons l'avenir.



Recommandations salariales 2024

Votre salaire est-il correct?



En un coup d'œil

| | |
|-----------|---|
| 4 | Editorial |
| 6 | Guide de lecture |
| 6 | Des salaires transparents et compréhensibles |
| 8 | Données |
| 11 | Les classes de fonction |
| 12 | L'influence des différences régionales sur les salaires |
| 13 | L'influence de la taille de l'entreprise sur les salaires |
| 13 | L'influence de l'âge et de l'expérience sur les salaires |
| 14 | Quel est le salaire adéquat? |
| 16 | Tableaux de salaires |
| 16 | Employé-e-s du domaine économique et commercial |
| 23 | Employé-e-s du commerce de détail |
| 27 | Apprentissage, premier emploi et stages |
| 32 | Politique salariale de la Société des employés de commerce |
| 33 | Fixation des salaires |
| 34 | Recommandations concernant le travail mobile |
| 35 | Tâches supplémentaires, formateurs-trices pratiques et en entreprise |
| 36 | Recommandations en matière de systèmes salariaux |
| 38 | 13^e salaire, gratification, bonus |
| 40 | Rémunération du travail à temps partiel |
| 40 | Droit aux vacances, jours fériés, 13^e salaire en cas de travail à temps partiel et de salaire horaire |
| 41 | Calcul du salaire horaire |

Editeur
Société suisse des
employés de commerce
Reitergasse 9
Case postale
CH-8021 Zurich
secsuisse.ch

Partenariat social
T +41 32 721 21 37
politique-emploi@secsuisse.ch

© 2023
Société suisse des employés
de commerce

À quel salaire peut-on prétendre?

Bien préparer ses discussions en matière de salaire est essentiel. Les recommandations salariales de la Société des employés de commerce offrent une base utile pour y parvenir. Elles s'adressent aux employé-e-s et aux employeurs du secteur commercial et de la gestion d'entreprise ainsi que du commerce de détail.

En Suisse, l'économie se remet mieux de la pandémie qu'on ne le redoutait initialement et nous jouissons actuellement d'un faible taux de chômage. Le nombre total d'heures travaillées en 2022 était revenu au niveau antérieur à la pandémie, et l'on peut désormais parler de quasi plein emploi.

Malgré cela, la Suisse a été confrontée en 2022 à une inflation qui - même si elle a baissé entre-temps - a persisté jusqu'à aujourd'hui. Si l'inflation est modérée dans notre pays par rapport aux pays de l'Union européenne, elle entraîne néanmoins une baisse des revenus réels, dans la mesure où les employeurs ne la compensent pas par des augmentations de salaire.

Au-delà des évolutions démographiques, des changements structurels en cours au sein du monde du travail et de l'évolution des besoins des personnes actives en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les suites de la pandémie ont encore accentué la pénurie de main-d'œuvre qui se dessinait déjà depuis quelques années dans de nombreux secteurs. La guerre qui a éclaté en Ukraine en 2022, et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales, assombrissent par ailleurs le moral des consommatrices et des consommateurs tout comme les prévisions commerciales de nombreuses entreprises.

Dans ce contexte, disposer d'un salaire adéquat est plus important que jamais. Les employé-e-s sont le véritable capital de chaque entreprise et contribuent de manière déterminante au succès économique. En cas de crise, les employeurs apprécient particulièrement de pouvoir compter sur leurs collaboratrices et collaborateurs. Mais quel salaire les employé-e-s peuvent-ils/elles exiger? Que ce soit lors du processus de recrutement ou lors de l'entretien salarial annuel, les négociations salariales sont exigeantes et nécessitent une préparation minutieuse ainsi qu'une certaine habileté tactique au cours de la discussion. La brochure «Recommandations salariales» de la Société des employés de commerce propose des éléments permettant de formuler des revendications salariales réalistes.

Les recommandations salariales de la Société des employés de commerce se fondent sur l'enquête officielle sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elles tiennent compte des salaires minimaux recommandés par la Société et ce qui constitue une évolution salariale pertinente. Pour chaque fonction et tranche d'âge, nous proposons une fourchette de salaires dans laquelle il est possible de déterminer un salaire ou une revendication salariale selon la branche, l'expérience professionnelle ou la taille de l'entreprise.

Nos expert-e-s vous conseillent volontiers. Cela vaut la peine!



Michel Lang

Responsable partenariat social

Guide de lecture

Différents facteurs ont une influence directe sur le salaire. Prenez le temps de consulter le guide avant d'évaluer votre salaire à l'aide des tableaux.

Des salaires transparents et compréhensibles

Les salaires doivent correspondre aux qualifications, aux exigences et aux prestations. Ils doivent être transparents et aisément compréhensibles. Ce guide vous permet de vérifier si votre salaire correspond aux recommandations et de savoir à quelle rémunération vous pouvez prétendre ou vous attendre dans un nouveau poste. Les tableaux indiquent les salaires des différentes fonctions du domaine du commerce, de la gestion et du commerce de détail. Généralement, les salaires augmentent avec l'expérience, nos tableaux vous donnent aussi des indications à ce sujet. Enfin, des facteurs tels que la région économique et la taille de l'entreprise sont également pris en compte. Les recommandations n'indiquent pas des salaires précis, mais des fourchettes à l'intérieur desquelles les salaires devraient se situer.

Les données statistiques sont présentées de manière simple et pratique. Mais elles ne sont que partiellement représentatives pour les salaires de spécialistes hautement qualifié-e-s; elles constituent toutefois une base pour une première évaluation. Pour déterminer votre salaire, vous devez aussi tenir compte de facteurs tels que les exigences requises pour le poste ou encore la situation économique de la branche dans laquelle il s'inscrit.

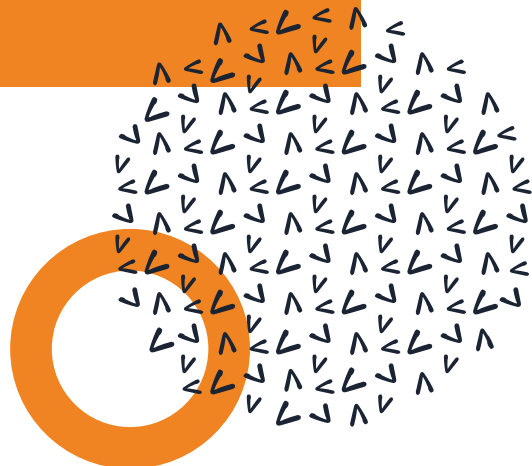
«Avec ces recommandations, les personnes salariées et les entreprises disposent d'un guide, en vue de rémunérations conformes aux normes actuelles.»

Contactez nos expert-e-s pour des conseils personnalisés. Les recommandations salariales pourront également aider les commissions paritaires des différentes branches et les commissions tripartites cantonales à s'orienter.

Données

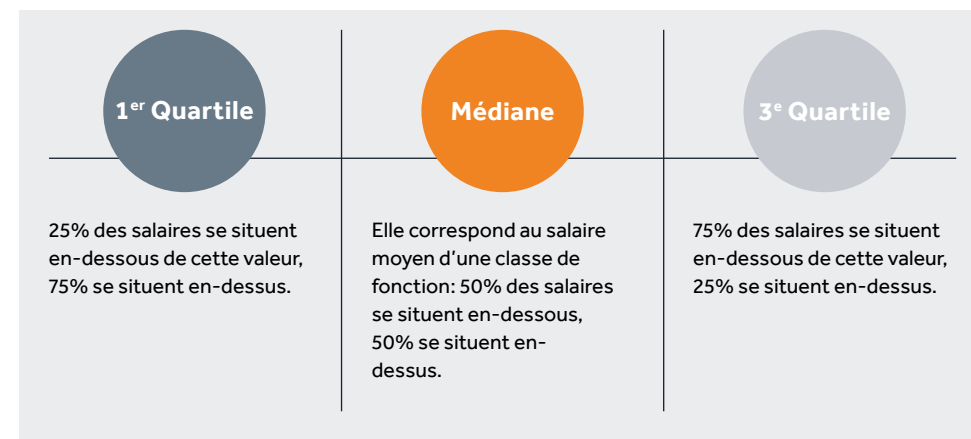
Les données de cette brochure proviennent de l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2020. Par rapport à la brochure précédente, celles-ci peuvent varier vers le haut ou vers le bas. Conformément à l'index suisse des salaires, elles ont été majorées de 0.9% par rapport à l'année 2020 pour être à jour.

On obtient ainsi un salaire brut annuel standard, basé sur une semaine de travail de 40 heures et cinq semaines de vacances, qui inclut le 13^e salaire, les suppléments de salaire légaux pour le travail de nuit et pendant les jours fériés ainsi que les allocations spéciales telles que les indemnités pour les services de piquet. Les allocations familiales pour enfants ou pour les études, ainsi que les versements ponctuels de rémunérations variables n'ont pas été pris en compte.



Les recommandations salariales de la Société des employés de commerce sont réparties par classes d'âge et de fonction. Une description détaillée de la classe de fonction concernée se trouve à chaque fois sous le tableau. Les salaires relevés par l'OFS pour une classe d'âge sont subdivisés en trois colonnes (1^{er} quartile, médiane et 3^e quartile).

Qu'entend-on par 1^{er} quartile, médiane et 3^e quartile?

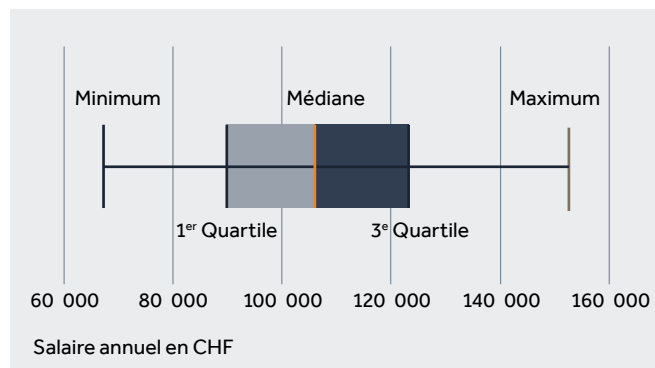


Lorsque les données de l'OFS indiquent des salaires inférieurs à ceux que nous préconisons en vertu du principe de salaire équitable, ces salaires ont été relevés au niveau du salaire minimum recommandé par la Société des employés de commerce et signalés par un «1». Lorsque pour une classe d'âge qui augmente, les données de l'OFS indiquent un salaire inférieur à celui de la classe d'âge précédente, les salaires ont été relevés au niveau de la classe d'âge précédente et signalés par un «2».

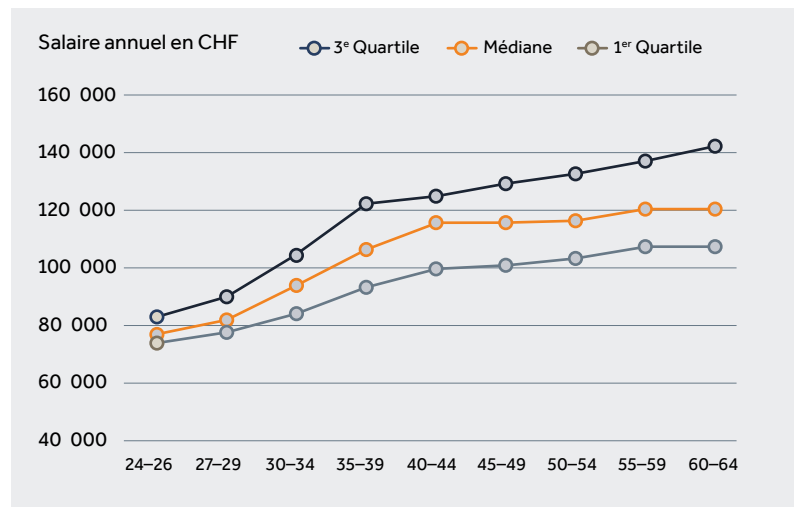
Sur la base d'une expérience professionnelle évolutive avec l'âge et significative pour un poste précis, l'adaptation se justifie en vertu du principe de préservation des acquis. Pour certaines classes d'âge, les données de l'OFS mettent en évidence des bonds salariaux qui ne s'expliquent pas en termes d'évolution naturelle de carrière dans la branche. Dans ces cas-là, les écarts salariaux ont été aplanis et signalés par un «3».

Les valeurs de césure constituées par le premier quartile, la médiane et le troisième quartile montrent la façon dont les salaires se répartissent à l'intérieur d'une classe d'âge. Les graphiques 1 et 2 montrent une répartition typique des salaires. La présente brochure indique le 50% des salaires se situant autour de la médiane, entre le 1er et le 3^e quartile.

Graphique 1: Valeurs de césure exemplaires Médiane, 1^{er} et 3^e quartile



Graphique 2: Exemple d'évolution des salaires par quartiles



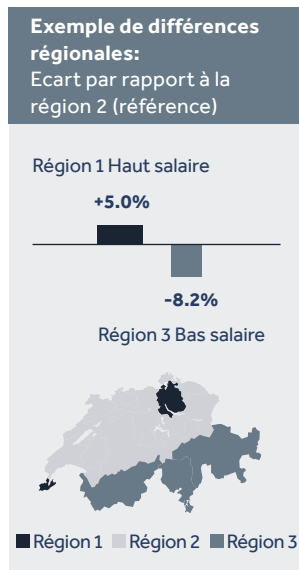
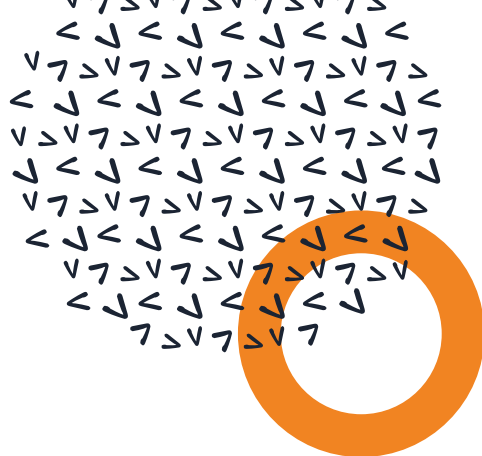
Les classes de fonction

En plus de facteurs tels que la taille de l'entreprise ou la région, les compétences personnelles et le niveau de formation des employé-e-s sont déterminants pour la fixation des salaires. C'est pourquoi la Société des employés de commerce articule ses recommandations salariales sur l'ordre hiérarchique des classes de fonction. Celles-ci se basent sur les exigences et les compétences ainsi que sur les connaissances spécialisées acquises pour une fonction déterminée. La promotion dans une classe de fonction supérieure suppose, en plus de l'expérience professionnelle nécessaire, que la fonction ait réellement changé et que les exigences soient plus élevées (p. ex. complexité des tâches, conduite de personnel, etc.)

L'influence des différences régionales sur les salaires

Les salaires varient selon les régions. Pour les employé-e-s de commerce et les employé-e-s du commerce de détail, les tableaux représentent les salaires de la région 2 (Espace Mittelland). Selon la région d'activité (par exemple Zurich, Argovie ou Vaud), il faut donc pondérer les indications des tableaux par un facteur économique régional vers le bas ou vers le haut.

Vous trouverez le facteur économique correspondant aux différentes régions dans le graphique joint au tableau.



L'influence de la taille de l'entreprise sur les salaires

Dans les présentes recommandations salariales, la Société des employés de commerce distingue trois catégories d'entreprises:

- › Les petites entreprises de max. 20 collaborateurs-trices
- › Les moyennes entreprises de max. 249 collaborateurs-trices
- › Les grandes entreprises dès 250 collaborateurs-trices

Les données statistiques montrent que les salaires ont tendance à être plus élevés dans les grandes entreprises que dans les plus petites. Ainsi, l'éventail salarial d'une petite entreprise se situe tendanciellement entre la médiane et le 1er quartile, alors que dans une grande entreprise il se situe entre la médiane et le 3^e quartile. Pour de plus amples informations, consultez les tableaux de salaires respectifs.

«La taille de l'entreprise et l'implantation régionale influencent le niveau des salaires.»

L'influence de l'âge et de l'expérience sur les salaires

Les salaires d'une classe de fonction sont répartis selon des intervalles de 3 ou de 5 ans. En effet, un âge plus avancé correspond généralement à une plus grande expérience, à des connaissances professionnelles plus approfondies, et à des compétences sociales et méthodologiques plus affirmées qui devraient donner lieu à des augmentations salariales. Or, aujourd'hui ceci n'est plus valable sans réserve: selon l'évolution des connaissances professionnelles, technologiques et organisationnelles, l'expérience peut se «dévaloriser». C'est ce que laissent apparaître les chiffres de l'OFS. Il faut tenir compte du fait que lors d'un changement de poste et/ou de branche ainsi que lors d'une interruption prolongée des rapports de travail, le salaire peut être revu à la baisse et ce, indépendamment de l'âge de l'employé-e.

Dans les différents tableaux, l'expérience professionnelle acquise est prise en compte pour chaque classe de fonction et d'âge. Une augmentation de salaire peut ainsi être due à l'âge sans qu'intervienne un changement de classe de fonction – pour autant que l'âge, les compétences et l'expérience représentent une plus-value pour le profil en question.



«Un âge plus avancé implique souvent – mais pas toujours! – une expérience professionnelle plus grande, ce qui au fil des ans devrait se répercuter sur le salaire.»

Quel est le salaire adéquat?

Afin de déterminer si vous percevez un salaire adéquat, correspondant à votre âge et à votre expérience professionnelle, posez-vous les questions suivantes:

1. Quelles fonctions et tâches dois-je assumer?
2. Quelle est la formation requise pour le poste que j'occupe?
3. Dans quelle région se situe mon lieu de travail?

La classe de fonction, les connaissances acquises, le niveau de formation ainsi que l'expérience professionnelle et/ou les compétences sociales et méthodiques sont des critères importants pour calculer le salaire approprié à l'aide des tableaux de salaire.

Pour chaque tableau de salaire des employé-e-s de commerce et du commerce de détail, vous trouverez dans le graphique à barres les valeurs permettant de calculer la variation des salaires dans les régions 1 et 3 par rapport à la région de référence 2.

Pour calculer le montant du salaire, vous devez donc prendre en compte ce taux. Le montant calculé ainsi doit être ensuite ajouté ou soustrait pour obtenir le salaire final.

Pour déterminer votre salaire, considérez en outre ceci:

Votre niveau de formation à lui tout seul n'exerce pas dans tous les cas une influence décisive. Il joue certes un rôle s'il est requis pour le poste en question. Indépendamment des titres,

des droits de signature correspondants ou de la responsabilité budgétaire, beaucoup d'employé-e-s assument des tâches supplémentaires (cf. page 35) qui relèvent de la conduite de personnel (p. ex. gestion de groupe ou d'équipe, formateur / formatrice en entreprise). De tels éléments doivent absolument être pris en compte lors de la détermination de la classe de fonction (voir question 1).

«Les tâches dépassant le niveau de formation d'un-e collaborateur-trice doivent être prises en compte dans la détermination de sa classe de fonction.»

Mais les titres professionnels, les droits de signature ou la responsabilité budgétaire ne constituent pas toujours des critères pertinents pour la classification des salaires. En effet, ces deux éléments présentent des variations considérables selon les branches ou les entreprises, et les domaines de responsabilités qui leur sont liés sont de ce fait trop peu comparables.

Pour pouvoir trouver son positionnement individuel dans une fourchette salariale, il faut connaître les différentes branches et disposer d'une certaine expérience dans les questions salariales, et savoir estimer de manière réaliste ses compétences, son savoir-faire et sa motivation. N'hésitez donc pas à recourir au service de consultation de la Société des employés de commerce si quelque chose ne vous paraît pas clair.

T +41 32 721 21 37 ou sur politique-emploi@secsuisse.ch



Tableaux de salaires

Êtes-vous satisfait-e de votre salaire? Entre nous, qui ne souhaiterait pas gagner davantage? Un coup d'œil sur les tableaux de salaires vous indiquera dans quelle mesure une augmentation peut se justifier dans votre situation.

Employé-e-s du domaine du commerce et de la gestion

Les grilles salariales pour les employé-e-s du domaine du commerce et de la gestion sont divisées en cinq catégories. Les niveaux de fonction - de la classe B à la classe F - correspondent aux niveaux de formations, allant d'assistant-e de bureau à spécialiste (F).

Un exemple chiffré

La classe de fonction C (voir p. 19) correspond à une formation initiale de 3 ans d'employé-e de commerce avec CFC. Selon les données de l'OFS, les employé-e-s âgé-e-s de 27 ans dans la région 2 (région de référence) devraient percevoir un salaire compris entre CHF 61510.- et CHF 66860.-. Dans la région 1, cet éventail des salaires est plus élevé de 5,0% en

moyenne; à l'inverse, dans la région 3 il est en moyenne plus bas de 8,2%. Dans cette classe de fonction la taille de l'entreprise n'a pas d'influence significative sur le salaire.

Facteurs à prendre en compte:
le salaire médian des classes d'âge et de fonction
 +/- le niveau des salaires selon la région
 +/- la taille de l'entreprise

Explications au sujet des classes de fonction Aperçu des professions du domaine du commerce et de la gestion

Classe de fonction B

Assistant-e de bureau AFP (p. 18)

Classe de fonction C

Employé-e de commerce CFC (p. 19)

Classe de fonction D

Brevet fédéral, Bachelor HES/Université (p. 20)

Classe de fonction E

Diplôme fédéral, Master HES/Université (p. 21)

Classe de fonction F

Spécialiste/Cadre supérieur-e (p. 22)

Eventail des salaires: Assistant-e de bureau AFP

Salaires de la classe de fonction B (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| 18–20 | 57 200 ¹ | 57 200 ¹ | 57 200 ¹ |
| 21–23 | 57 200 ¹ | 58 480 ³ | 59 750 |
| 24–26 | 58 770 ³ | 61 180 ³ | 63 590 |
| 27–29 | 59 640 ³ | 61 500 | 67 470 |
| 30–34 | 60 120 ³ | 65 960 | 72 020 |
| 35–39 | 60 390 ³ | 68 270 | 78 780 |
| 40–44 | 60 720 | 71 670 | 82 960 |
| 45–49 | 61 960 ³ | 71 890 ³ | 83 140 ³ |
| 50–54 | 63 200 | 72 120 | 83 280 ³ |
| 55–59 | 64 050 | 73 870 | 83 760 |
| 60–64 | 65 630 | 74 940 | 85 180 |

Les employé-e-s de la classe de fonction B sont en règle générale au bénéfice d'une formation initiale de 2 ans d'assistant-e de bureau (AFP (Attestation fédérale de formation professionnelle)). Au terme de la période de mise au courant, les tâches à accomplir sont relativement simples et l'autonomie est réduite. Ceci peut évoluer suite à une certaine expérience professionnelle.

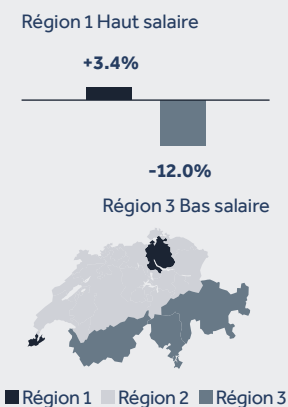
Dans cette classe de fonction et selon la branche, les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

¹ Données de l'OFS réajustées sur la base des salaires minima demandés par la Société des employés de commerce (voir explications à la p. 9)

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

Différences régionales
Ecart par rapport à la région 2 (référence)



Eventail des salaires: Employé-e de commerce CFC

Salaires de la classe de fonction C (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| 18–20 | 58 500 ¹ | 58 810 ³ | 59 110 |
| 21–23 | 58 670 ³ | 60 680 ³ | 62 740 |
| 24–26 | 58 830 ³ | 62 550 | 67 880 |
| 27–29 | 61 510 | 66 660 | 73 810 |
| 30–34 | 64 780 | 71 220 | 79 330 |
| 35–39 | 65 890 | 74 070 | 83 070 |
| 40–44 | 69 080 | 77 850 | 87 950 |
| 45–49 | 69 940 | 78 920 | 89 310 |
| 50–54 | 71 240 | 79 560 | 90 620 ³ |
| 55–59 | 72 330 | 80 800 | 91 940 |
| 60–64 | 72 330 ² | 81 920 | 94 530 |

Les employé-e de la classe de fonction C sont en règle générale au bénéfice d'une formation initiale de 3 ans d'employé-e de commerce CFC (Certificat fédéral de capacité) ou d'un diplôme délivré par une école de commerce. Les tâches à accomplir correspondent à un niveau de travail spécialisé, elles sont diversifiées et requièrent une certaine autonomie.

Les cours de formation continue débouchant sur l'obtention d'un certificat (p. ex d'assistant-e en gestion du personnel, comptable spécialisé-e) doivent être pris en compte dans cet éventail des salaires: on se situera alors plutôt au niveau supérieur de la fourchette.

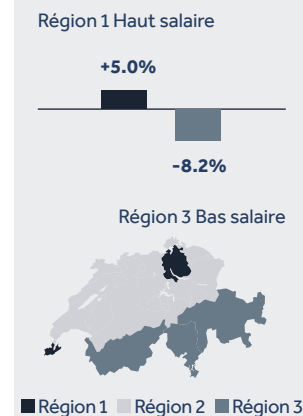
Dans cette classe de fonction, la taille de l'entreprise n'a pas d'influence significative sur le salaire.

¹ Données de l'OFS réajustées sur la base des salaires minima demandés par la Société des employés de commerce (voir explications à la p. 9)

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

Différences régionales
Ecart par rapport à la région 2 (référence)



Eventail des salaires: Brevet fédéral/ Bachelor HES ou universitaire

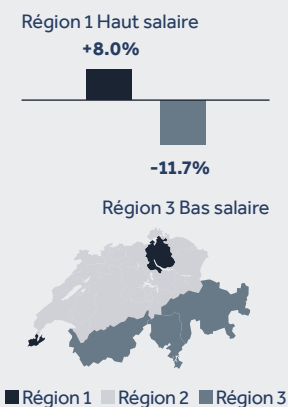
Salaires de la classe de fonction D (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|----------------------|-------------------------|
| 18–20 | * | * | * |
| 21–23 | * | * | * |
| 24–26 | 70 530 | 82 170 | 94 820 |
| 27–29 | 78 670 | 84 930 | 100 060 ³ |
| 30–34 | 81 460 | 92 150 | 105 300 |
| 35–39 | 93 860 | 105 730 | 117 120 |
| 40–44 | 96 340 | 110 720 | 129 270 |
| 45–49 | 100 190 | 116 870 | 136 860 |
| 50–54 | 100 270 ³ | 117 420 ³ | 138 150 |
| 55–59 | 100 350 | 117 860 ³ | 139 500 ³ |
| 60–64 | 100 350 ² | 119 370 | 140 850 |

Les employé-e-s de la classe D détiennent généralement un Bachelor délivré par une université ou une HES, ou un brevet professionnel (examen professionnel fédéral), par exemple en finance et comptabilité, en marketing, en ressources humaines ou d'assistant-e de direction, ou encore un diplôme d'économiste d'entreprise ES (sans expérience professionnelle spécifique du domaine). Le travail comprend des activités spécialisées complexes nécessitant un haut niveau de qualification (p. ex. dans les langues ou dans la branche). Cet échelon peut aussi se justifier par des tâches de conduite de personnel (p. ex. chef-fe d'équipe). Dans cette classe de fonction et selon la branche, les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)
³ Données de l'OFS aplaniées (voir explications à la p. 10)
^{*} Pas de données pour ces classes d'âge

Différences régionales Ecart par rapport à la région 2 (référence)



Eventail des salaires: Diplôme fédéral/ Master HES ou universitaire

Salaires de la classe de fonction E (Région 2)

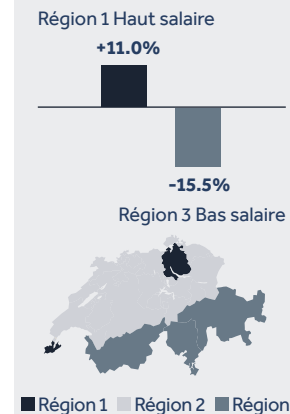
| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|----------------------|-------------------------|
| 18–20 | * | * | * |
| 21–23 | * | * | * |
| 24–26 | 75 260 | 83 050 | 94 820 |
| 27–29 | 78 470 | 88 750 | 100 240 |
| 30–34 | 86 900 | 102 410 | 120 980 |
| 35–39 | 99 830 | 120 570 | 145 470 |
| 40–44 | 112 410 | 134 280 | 163 370 |
| 45–49 | 118 210 | 141 720 | 173 840 |
| 50–54 | 118 930 | 143 720 | 174 080 ³ |
| 55–59 | 119 980 | 143 720 ² | 174 320 |
| 60–64 | 119 980 ² | 143 720 ² | 174 320 ² |

Les employé-e-s de la classe E détiennent généralement un Master délivré par une université ou une HES et bénéficient d'une expérience professionnelle du domaine de plusieurs années. Ils peuvent également être au bénéfice d'un diplôme fédéral (examen professionnel supérieur), par exemple de chef-fe de marketing ou de chef-fe des ressources humaines. Ils occupent un poste d'expert-e et/ou de cadre moyenne. Cette classe implique généralement des responsabilités budgétaires relativement étendues et peut également se justifier par des tâches de conduite de personnel (p. ex. chef-fe de service).

Dans cette classe de fonction et selon la branche, les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)
³ Données de l'OFS aplaniées (voir explications à la p. 10)
^{*} Pas de données pour ces classes d'âge

Différences régionales Ecart par rapport à la région 2 (référence)



Eventail des salaires: Spécialiste/Cadre supérieur-e

Salaires de la classe de fonction F (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|----------------------|-------------------------|
| 18–20 | * | * | * |
| 21–23 | * | * | * |
| 24–26 | * | * | * |
| 27–29 | 74 080 | 87 430 | 113 510 |
| 30–34 | 87 640 | 119 430 | 149 120 |
| 35–39 | 104 570 | 139 300 | 191 170 |
| 40–44 | 123 450 | 163 230 | 215 860 |
| 45–49 | 141 830 | 182 410 | 252 130 |
| 50–54 | 141 830 ² | 182 410 ² | 265 660 |
| 55–59 | 141 830 ² | 182 410 ² | 265 660 ² |
| 60–64 | 141 830 ² | 182 410 ² | 265 660 ² |

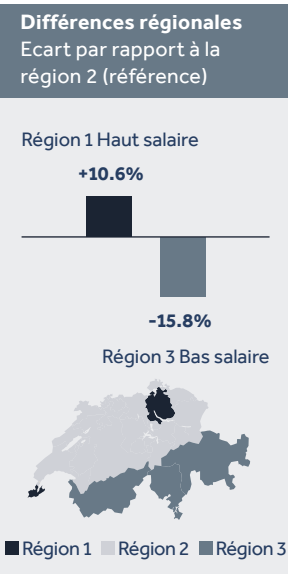
La classe de fonction F est liée la plupart du temps à un poste de cadre supérieur-e. Il peut également s'agir de spécialistes de haut niveau, par exemple un-e analyste senior en informatique. Il peut aussi s'agir de spécialistes exerçant des fonctions de conduite de personnel comprenant un très grand nombre de collaborateurs-trices qualifié-e-s.

Dans cette classe de fonction et selon la branche, les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

* Pas de données pour ces classes d'âge



Employé-e-s du commerce de détail

Les tableaux se divisent en trois catégories

Classe de fonction V

Assistant-e du commerce de détail AFP (p. 24)

Classe de fonction W

Gestionnaire du commerce de détail CFC (p. 25)

Classe de fonction X

Responsable d'une succursale d'importance moyenne (p. 26)

Un exemple chiffré

La classe de fonction W correspond à une formation initiale de 3 ans de gestionnaire du commerce de détail (CFC). Selon les données de l'OFS, les employé-e-s âgé-e-s de 27 ans dans la région 2 (région de référence) devraient percevoir un salaire compris entre CHF 59230.- et CHF 64350.-. Par rapport au salaire de la région de référence, les salaires sont plus élevés de 10.8% en moyenne dans la région 1 et de 9.8% plus bas dans la région 3. Par ailleurs, dans cette classe de fonction les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

Facteurs à prendre en compte:
le salaire médian des classes d'âge et de fonction

+/- le niveau des salaires selon la région
+/- la taille de l'entreprise

Eventail des salaires: Assistant-e du commerce de détail AFP

Salaires de la classe de fonction V (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| 18–20 | 57 200 ¹ | 57 200 ¹ | 57 200 ¹ |
| 21–23 | 57 200 ¹ | 57 400 ³ | 58 360 ³ |
| 24–26 | 57 200 ¹ | 57 540 ³ | 59 510 |
| 27–29 | 57 200 ¹ | 57 630 ³ | 64 780 |
| 30–34 | 57 200 ¹ | 57 800 | 66 620 |
| 35–39 | 57 200 ¹ | 60 650 | 73 440 |
| 40–44 | 57 200 ¹ | 60 650 ² | 73 440 ² |
| 45–49 | 57 200 ¹ | 60 650 ² | 73 440 ² |
| 50–54 | 57 200 ¹ | 60 650 ² | 73 440 ² |
| 55–59 | 57 200 ¹ | 60 650 ² | 73 440 ² |
| 60–64 | 57 200 ¹ | 60 650 ² | 73 440 ² |

Les employé-e-s de la classe de fonction V sont en règle générale au bénéfice d'une formation initiale de 2 ans d'assistant-e du commerce de détail. Les tâches à accomplir sont variées, mais relativement simples. Une certaine autonomie dans l'exercice de ses fonctions est possible, et peut croître avec l'expérience professionnelle. Cette autonomie accrue est souvent liée à une fonction d'adjoint-e au/à la chef-fe de succursale (pour un petit magasin) ou d'adjoint-e au/à la responsable de rayon (dans une grande succursale).

Dans cette classe de fonction, la taille de l'entreprise n'a pas d'influence significative sur le salaire.

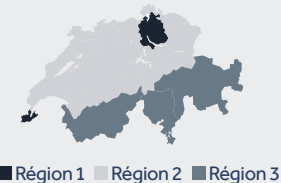
¹ Données de l'OFS réajustées sur la base des salaires minima demandés par la Société des employés de commerce (voir explications à la p. 9)

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

Différences régionales Ecart par rapport à la région 2 (référence)

Pas de région Haut salaire dans cette classe de fonction.



Eventail des salaires: Gestionnaire du commerce de détail CFC

Salaires de la classe de fonction W (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| 18–20 | 58 500 ¹ | 58 500 ¹ | 58 500 ¹ |
| 21–23 | 58 500 ¹ | 58 570 ³ | 59 710 ³ |
| 24–26 | 58 500 ¹ | 58 640 | 60 930 |
| 27–29 | 59 230 ³ | 60 480 | 64 350 |
| 30–34 | 59 710 ³ | 63 360 | 77 010 |
| 35–39 | 60 040 ³ | 67 080 | 78 050 |
| 40–44 | 60 690 | 72 420 | 86 320 |
| 45–49 | 60 690 ² | 72 470 ³ | 89 730 |
| 50–54 | 60 690 ² | 72 510 ³ | 95 860 ³ |
| 55–59 | 60 690 ² | 72 650 | 101 990 |
| 60–64 | 60 690 ² | 72 650 ² | 101 990 ² |

Les employé-e-s de la classe de fonction W sont en règle générale au bénéfice d'une formation de gestionnaire du commerce de détail (CFC), avec une connaissance des techniques de vente et de la conduite de personnel. Ils/elles sont qualifié-e-s pour la direction de la petite succursale d'un commerce de détail ou pour la gestion d'un rayon au sein d'une grande succursale.

Dans cette classe de fonction les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

¹ Données de l'OFS réajustées sur la base des salaires minima demandés par la Société des employés de commerce (voir explications à la p. 9)

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

Différences régionales Ecart par rapport à la région 2 (référence)

Région 1 Haut salaire

+10.8%



-9.8%

Région 3 Bas salaire



Eventail des salaires: Chef-fe d'une succursale moyenne

Salaires de la classe de fonction X (Région 2)

| Âge | 1 ^{er} Quartile | Médiane | 3 ^e Quartile |
|-------|--------------------------|----------------------|-------------------------|
| 18–20 | * | * | * |
| 21–23 | * | * | * |
| 24–26 | * | * | * |
| 27–29 | 64 350 ³ | 76 360 ³ | 98 000 ³ |
| 30–34 | 70 570 | 86 400 | 109 670 |
| 35–39 | 78 690 | 103 750 | 125 680 |
| 40–44 | 84 020 | 111 960 ³ | 133 590 |
| 45–49 | 90 910 | 120 160 | 148 550 |
| 50–54 | 90 910 ² | 120 160 ² | 148 550 ² |
| 55–59 | 90 910 ² | 120 160 ² | 148 550 ² |
| 60–64 | 90 910 ² | 120 160 ² | 148 550 ² |

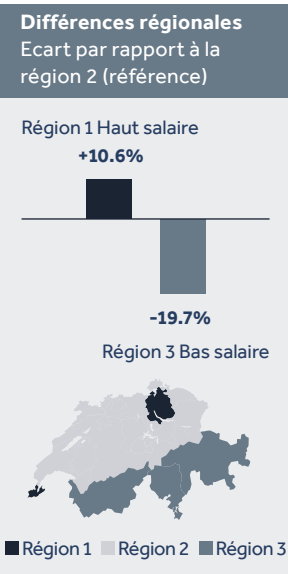
Les employé-e-s de la classe de fonction X disposent de connaissances approfondies leur permettant d'accomplir des tâches spécialisées, de gestion et d'administration dans le commerce de détail et sont qualifié-e-s pour diriger une succursale de taille moyenne.

Dans cette classe de fonction, les salaires peuvent se situer entre la médiane et le 3^e quartile dans les grandes entreprises, entre la médiane et le 1^{er} quartile dans les petites.

² Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 9)

³ Données de l'OFS aplanies (voir explications à la p. 10)

* Pas de données pour ces classes d'âge



Apprentissage, premier emploi et stages

Recommandations salariales pour les apprenti-e-s

Chaque année, la Société des employés de commerce délivre également des recommandations salariales pour les apprenti-e-s du domaine du commerce et de la gestion ainsi que pour ceux du commerce de détail. Nos recommandations actuelles peuvent être consultées sur secsuisse.ch/salaire-en-apprentissage

La Société des employés de commerce défend le point de vue selon lequel, dans le cas des apprenti-e-s, il convient de renoncer aux systèmes d'indemnisation qui lient une part du salaire à la performance (ou au mérite). En effet, dans le cas de l'apprentissage, c'est la formation qui doit être privilégiée. Et si on alloue malgré tout aux apprenti-e-s une part de salaire en fonction de la performance, dans le but de les motiver à effectuer un travail de qualité, le salaire de base ne doit pas être inférieur aux normes indiquées dans les recommandations salariales de la Société des employés de commerce.

Les apprenti-e-s ne disposent que de moyens financiers limités. C'est pourquoi la Société des employés de commerce recommande aux entreprises formatrices de prendre en charge les frais relatifs au matériel d'enseignement obligatoire, aux dispositifs mobiles, aux logiciels IT et à d'éventuels diplômes. Pour les séjours linguistiques, une répartition des frais à parts égales paraît pertinente: l'entreprise formatrice supporte la moitié des frais et accorde la moitié du temps de travail; les apprenti-e-s prennent en charge la part restante.

Vous trouverez plus d'informations dans la brochure intitulée «L'apprentissage de commerce: de A à Z», destinée aux apprenti-e-s et aux responsables de la formation sur secsuisse.ch/brochure-apprentissage-de-commerce

Classification du salaire pour jeunes entrant dans la vie active

Le premier salaire après un apprentissage se détermine sur la base de l'étendue des activités et des responsabilités, telles que définies dans la description du poste. Si l'apprenti-e poursuit son activité dans son entreprise formatrice, on ne devrait en aucun cas s'accorder sur le salaire minimal lié au premier emploi. L'apprenti-e parvenu-e au terme de son apprentissage dispose en effet d'une connaissance confirmée de l'entreprise et de savoirs spécifiques à sa branche: une période de mise au courant n'est donc pas nécessaire. Par conséquent, l'apprenti-e est pleinement productif-ve dès le premier jour.

Salaires minimaux demandés par la Société des employés de commerce au terme de l'apprentissage

| | Par année CHF | Par mois CHF |
|---|---------------|--------------|
| Assistant-e de bureau avec Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de 2 ans | 57 200 | 4400 |
| Employé-e de commerce avec Certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de 3 ans | 58 500 | 4500 |
| Assistant-e du commerce de détail avec Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de 2 ans | 57 200 | 4400 |
| Gestionnaire du commerce de détail avec Certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de 3 ans | 58 500 | 4500 |

Plus d'informations pour les apprenti-e-s arrivé-e-s au terme de leur apprentissage sur secsuisse.ch/debut-de-carriere

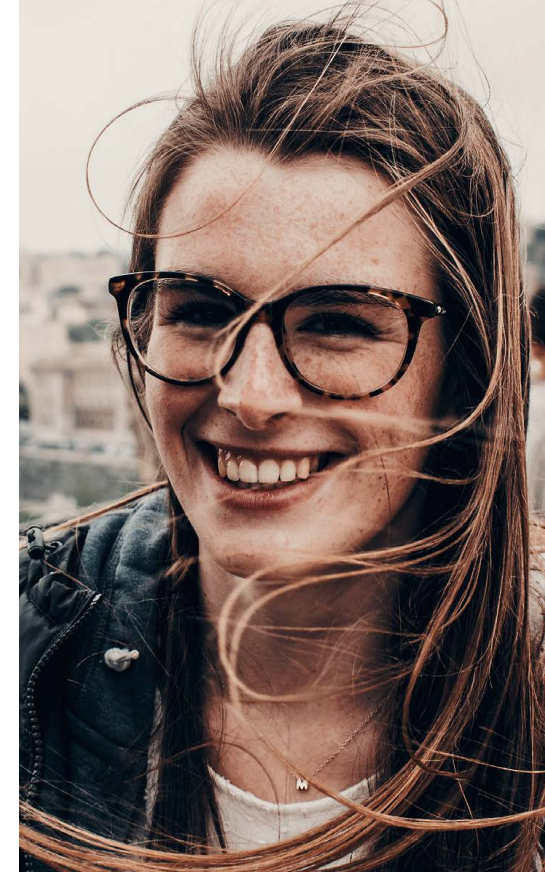
Salaires minimaux au terme de l'apprentissage

S'il n'existe pas de convention régionale ou par branche fixant des salaires supérieurs aux minima recommandés par la Société des employés de commerce, celle-ci exige pour les apprenti-e-s ayant obtenu leur diplôme les salaires bruts minimaux énumérés ci-contre (13^e salaire compris).

Les montants minimaux indiqués ici s'appliquent à de jeunes engagés immédiatement après leur apprentissage, indépendamment de leur âge. Cependant, la Société des employés de commerce recommande de s'aligner sur les salaires annuels moyens figurant dans les tableaux des classes B, C (pour les employé-e-s de commerce), V et W (pour les employé-e-s du commerce de détail).

En cas d'échec à la procédure de qualification

En principe, les mêmes recommandations s'appliquent dans cette situation. La prolongation du contrat d'apprentissage constitue l'exception absolue. En règle générale, l'apprenti-e concerné-e est engagé-e dans le cadre d'un rapport de travail ordinaire, au sein de l'entreprise formatrice ou par un nouvel employeur. Cela s'applique



en particulier aux personnes qui ont échoué uniquement à la partie «école» de la procédure de qualification. Dans ce dernier cas, la Société des employés de commerce considère que les apprenti-e-s sont pleinement opérationnel-le-s pour l'entreprise. Par souci d'équité envers les apprenti-e-s ayant réussi leurs examens finaux en entier, le salaire peut être légèrement réduit. En pareil cas, le salaire ne devrait toutefois pas être inférieur à celui d'un-e assistant-e de bureau.

Les stages

Le stage est une activité professionnelle effectuée dans une perspective de formation. Il complète une formation théorique; il permet de faire le pont avec le début d'une formation ou d'exercer une activité pendant une période de chômage. Un stage permet de faire des expériences pratiques; il est limité dans le temps. La transmission de savoirs et l'acquisition de compétences priment sur le respect strict d'un cahier des charges et de l'exécution de tâches quotidiennes. Les stagiaires ont toutefois droit à une rémunération convenable. L'engagement particulier que constitue un stage ne se justifie pas dans toutes les situations. Après la réussite de l'apprentissage, ce n'est que dans certains cas exceptionnels que l'on recommande un stage.



Recommandations salariales pour les stages

Les recommandations salariales indiquent le salaire brut mensuel (13 fois par an). Les salaires se rapportent à des stages dans le domaine commercial et doivent être considérés comme des salaires minimaux. Selon les connaissances effectives et le travail fourni, un salaire plus élevé se justifie pleinement.

| | Par mois CHF |
|--|---|
| Stage durant l'école supérieure de commerce avec CFC | 1880 |
| Stage durant l'école de commerce | Selon les salaires minimaux recommandés (en fonction du moment du stage): 1 ^{re} année: 820 2 ^e année: 1030 3 ^e année: 1500 resp. x 13 salaires mensuels |
| Stage après la maturité | 2000 |
| 1 ^{ère} à 3 ^e années de Bachelor | 1 ^{re} année: 2100 2 ^e année: 2400 2 ^e année: 2700 |
| Stage après obtention du Bachelor | 3400 |
| Stage après obtention du Master | 4000 |

Plus d'informations sur les stages sur secsuisse.ch/stage

Politique salariale de la Société des employés de commerce

Systemes salariaux: quelles sont les règles qui s'appliquent? Quelle différence entre un 13^e salaire et une gratification? Nos réponses à toutes ces questions.

Politique salariale

La Société des employés de commerce s'engage activement pour que les employé-e-s du domaine du commerce et de la gestion ainsi que de celui de la vente reçoivent une rémunération équitable et conforme à leur fonction. Il s'agit d'assurer au moins l'existence économique et sociale. Un salaire égal pour un travail de valeur égale doit aujourd'hui aller de soi, tout comme l'adaptation du salaire au renchérissement et à l'accroissement de la productivité. Le maintien du pouvoir d'achat soutient la consommation et par là-même le marché intérieur, notamment en période de crise économique généralisée. De plus, les employé-e-s devraient pouvoir participer au succès économique de l'entreprise.

«Afin d'assurer l'existence des salarié-e-s sur le plan économique, il faut compenser périodiquement le renchérissement. En outre, les employé-e-s doivent recevoir, sous la forme d'augmentations de salaires en termes réels, leur part des gains de productivité réalisés au sein de l'entreprise.»

Pour une même fonction, une même performance et une même expérience professionnelle, c'est le même salaire total qui est dû par l'employeur. Une grande difficulté réside dans le fait qu'on manque bien souvent de critères appropriés permettant d'évaluer et de mesurer les performances. Des facteurs subjectifs peuvent ainsi s'immiscer, même dans les systèmes de salaire au mérite: le sexe, l'âge ou la sympathie des supérieur-e-s peuvent influencer de façon discriminatoire la rémunération des employé-e-s.

Fixation du salaire: Un salaire est constitué de différents éléments



Dans le cadre de ses conventions collectives de travail (CCT), la Société des employés de commerce mène régulièrement des négociations salariales. Elle s'engage activement pour que des salaires minimums décents soient versés et qu'une évolution adéquate des salaires ait lieu.

En outre, la Société des employés de commerce se positionne également en faveur de systèmes salariaux non discriminatoires et transparents au sein des entreprises, dans le cadre desquels les écarts de salaires structurels (p. ex. en raison du sexe, de l'origine ou de l'état civil) sont périodiquement analysés et corrigés. Pour des informations détaillées sur les conventions collectives de travail sur secsuisse.ch/cct



Recommandations concernant le travail mobile

En principe, l'entreprise est tenue de fournir aux employé-e-s les équipements dont ils ont besoin pour leur travail. Si l'employé-e utilise, en accord avec l'entreprise, son propre équipement, une indemnisation adéquate lui doit être versée selon la loi, sauf convention contraire (art. 327 CO).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de rembourser les dépenses devenues nécessaires du fait du travail (art. 327a CO). Cela peut être le cas si les employé-e-s effectuent régulièrement du home office, notamment lorsqu'il manque (partiellement) des postes de travail dans l'entreprise. Toutefois, l'employé-e est tenu-e de justifier à la fois la nécessité et le montant. Pour les montants plus élevés, il convient d'en informer l'entreprise au préalable par écrit et d'attendre son accord pour éviter tout litige ultérieur.

En considérant que le travail mobile fait partie de la nouvelle normalité dans le monde du travail, l'entreprise devrait, dans le cadre de son devoir de diligence, soutenir la mise en place d'un home office approprié et fournir aux employé-e-s les équipements de travail nécessaires. Tous les accords devraient être établis par écrit.

La Société des employés de commerce s'engage en faveur d'un monde du travail moderne et de conditions cadre appropriées. Plus d'informations sont disponibles à ce sujet dans le

Dossier Travail mobile

Tâches supplémentaires, formateurs et formatrices pratiques et en entreprise

Lorsqu'aux activités professionnelles habituelles de l'employé-e (basées sur le cahier des charges) viennent s'ajouter à une certaine fréquence des tâches supplémentaires qui prennent du temps et qui impliquent des responsabilités importantes, celles-ci donnent droit à une indemnité supplémentaire correspondant au temps nécessaire à leur exécution. Il peut s'agir notamment de tâches telles que la formation des nouveaux employé-e-s ou la responsabilité d'un service dans le domaine des infrastructures IT.

Dans le domaine de la formation et de la conduite d'apprenti-e-s, la Société des employés de commerce recommande une allocation mensuelle de CHF 150.- à CHF 200.- à l'attention des: formateurs-trices pratiques; pour les formateurs-trices en entreprise, dont le champ d'activités implique la responsabilité de la formation professionnelle de plusieurs apprenti-e-s ainsi que des tâches de coordination, la Société des employés de commerce recommande un supplément de 5% minimum par rapport au salaire de base.

Pour toute autre tâche supplémentaire, ce sont l'étendue et les exigences liées à celle-ci qui seront déterminantes pour le calcul du supplément de salaire.

Les recommandations de la Société des employés de commerce

Les systèmes salariaux et la fixation des salaires doivent être compréhensibles et transparents. Tous/toutes les salarié-e-s doivent connaître le système et avoir compris le mode de calcul de leur salaire.

Les systèmes salariaux doivent être élaborés et appliqués à ce que les rémunérations qui en résultent soient fixées de façon objective, compréhensible et non discriminatoire.

Tout système salarial doit reposer sur une évaluation des fonctions, des rôles et des descriptions de postes, dont la pertinence doit être régulièrement réexaminée. L'expérience professionnelle nécessaire à l'exécution des tâches demeure un élément important qui doit être pris en compte lors de la fixation du salaire. L'expérience et l'ancienneté ne doivent pas être mises sur le même plan. Les activités extraprofessionnelles constituent aussi un élément dont il faut tenir compte lors de l'évaluation des compétences.

Les employé-e-s doivent pouvoir être assuré-e-s de participer au processus d'élaboration des systèmes salariaux, des qualifications et des primes. En principe, ceci est effectué au

sein des commissions du personnel. Dans les cas complexes, la Société des employés de commerce peut être consultée comme partenaire social externe.

Lorsque le système salarial prévoit une part de salaire au mérite, la base des critères et les processus doivent être clairement définis au préalable. Les objectifs doivent être clairs, compréhensibles, vérifiables et atteignables. Les supérieur-e-s doivent bénéficier d'une instruction adéquate et les collaborateurs-trices doivent être informé-e-s.

La performance doit être évaluée sur la base de critères et d'objectifs préalablement définis d'un commun accord.

Les négociations salariales dans les entreprises suivent les schémas suivants:

1. **L'augmentation de la masse salariale globale**
2. **La répartition de cette nouvelle masse salariale globale**

La répartition a lieu selon des critères structurels tels que la compensation de différences salariales objectivement inexplicables ou de performances individuelles de collaborateurs-trices et en fonction de

l'augmentation générale des salaires de base (p. ex. augmentation des salaires minimum ou requalification de fonctions).

L'introduction de systèmes de bonus et de primes ne doit en aucun cas être associée à une réduction de la masse salariale globale.

Il ne doit y avoir aucun report du risque d'entreprise sur les salarié-e-s.

Les systèmes de primes et de bonus doivent être simples, compréhensibles, non discriminatoires et transparents.

Plus le salaire de base est bas, plus la part variable du salaire devrait être petite.

La composante variable ne doit en aucun cas dépasser la part fixe du salaire. Pour les revenus annuels bruts inférieurs à CHF 80000.-, resp. pour les postes inférieurs aux postes de cadres, ainsi que dans des fonctions dans lesquelles l'autonomie, la marge de manœuvre et la liberté de conception sont réduites, la part variable liée à la performance doit rester aussi faible que possible. Elle doit tout au plus servir à accroître la motivation ou à récompenser un engagement particulier.



Les composantes variables du salaire doivent être soumises aux prélèvements des assurances sociales: l'AVS, l'AI, l'AC ainsi que le 2^e pilier doivent être déduits des bonus et des primes.

Les systèmes de bonus et de primes exigent une parfaite transparence concernant la répartition de la masse salariale au sein de l'entreprise. Il doit être possible en tout temps de déterminer quelles sont les primes et bonus qui ont été accordés à tel ou tel niveau de fonction.

13^e salaire, gratifications, bonus

Très fréquemment, le 13^e salaire et les gratifications ne sont pas clairement distingués dans la pratique, alors même que, du point de vue juridique, il s'agit de droits parfaitement distincts.

A la différence de la gratification, le 13^e salaire constitue une composante fixe du salaire. Dans le cas d'un 13^e salaire conventionnel, pour autant qu'il ait été fixé contractuellement, les salarié-e-s y ont droit au prorata s'ils arrivent dans l'entreprise ou s'ils la quittent en cours d'année. Dans les contrats de travail, on trouve très souvent des dispositions qui ne mentionnent pas clairement si une gratification ou un 13^e salaire sont prévus. En règle générale, les formulations peu claires sont interprétées par les tribunaux en faveur des salarié-e-s, donc dans le sens d'un 13^e salaire. Cela s'applique en particulier à des formules telles que:

«Une gratification est versée sous la forme d'un 13^e salaire.»

«L'employé-e reçoit une gratification sous la forme d'un 13^e salaire.»

«L'employé-e reçoit une gratification à hauteur d'un salaire mensuel.»

«Le 13^e salaire fait partie intégrante du salaire, pour autant qu'il ait été fixé contractuellement, alors que la gratification est une prestation volontaire de l'employeur.»

La gratification est régie par l'article 322d CO (Code des obligations). Elle représente une prestation volontaire, que l'employeur verse pour un motif particulier. Par contre, si la gratification a fait l'objet d'une convention, une action en justice est possible. La gratification peut également être convenue tacitement. C'est le cas lorsqu'une gratification a été versée pendant trois ans, de façon ininterrompue et inconditionnelle.

Dans le contrat de travail, le versement de la gratification peut être soumis à des conditions particulières. C'est ainsi que l'on peut prévoir qu'il n'y a aucun droit à la gratification lorsque les rapports de travail sont déjà résiliés au moment où le versement devrait avoir lieu. De plus, en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, il n'y a un droit au prorata que s'il a été expressément convenu ou s'il est habituel au sein de l'entreprise.

La notion de «bonus» recouvre dans la pratique des prestations très diverses. Dans un cas concret, il convient d'analyser l'accord contractuel afin de déterminer s'il s'agit d'une gratification, d'un salaire au mérite spécifique, d'une participation aux résultats de l'entreprise ou d'une combinaison de certains de ces facteurs. Si le versement du bonus est lié à l'obtention d'objectifs bien déterminés et mesurables, on a affaire à un salaire. Par contre, s'il s'agit d'objectifs dont l'évaluation est laissée à la discrétion de l'employeur, on s'oriente plutôt vers une gratification. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral et l'expérience pratique en matière de

«Lorsque des objectifs étaient liés à un bonus et qu'ils ont été atteints, le bonus doit être versé.»

cotisations aux assurances sociales, l'importance du montant par rapport au salaire fixe constitue également un critère distinctif déterminant: le fait que le montant du bonus soit plus élevé que celui du salaire fixe amène à considérer qu'il s'agit d'un salaire et non d'une gratification.



Rémunération du travail à temps partiel et salaire horaire

Le travail à temps partiel est régi par les mêmes règles que le travail à plein temps. Les dispositions du Code des obligations (CO) et de la Loi sur le travail, ainsi que les autres prescriptions relatives au droit du travail s'appliquent également au travail à temps partiel.

Si l'activité exercée et l'horaire de travail sont réguliers, le personnel employé à temps partiel doit également être rémunéré au mois. Si l'horaire de travail est très irrégulier, on peut convenir d'un salaire horaire. Toutefois, les salarié-e-s à temps partiel rémunéré-e-s à l'heure sont assimilé-e-s à celles et ceux rétribué-e-s au mois. Dans le cas d'un contrat de travail établi sur une base horaire, ce sont dans tous les cas les heures de travail effectivement accomplies qui sont prises en compte. Par ailleurs, les points suivants doivent être réglés par contrat:

- > **Droit au salaire pendant les vacances**
- > **Indemnités pour les jours fériés**
- > **13^e salaire**

Si, sans que le/la salarié-e n'ait commis de faute, une prestation

de travail ne peut pas être fournie, par exemple en cas de maladie ou d'accident, il existe un droit à la continuation du versement du salaire, qui dépend de la durée d'engagement (si l'entreprise a souscrit pour son personnel une assurance pour perte de gain en cas de maladie, le salaire peut continuer à être versé pendant deux ans au maximum). En cas de maladie ou d'accident, si l'occupation à temps partiel est variable, c'est le total du salaire perçu au cours de l'année écoulée qui sert de base de calcul pour la continuation du versement du salaire.

Droit au salaire pendant les vacances, jours fériés, 13^e salaire en cas de temps partiel et salaire horaire

En principe, les vacances doivent être considérées comme du temps libre sans obligation de travailler. Le droit aux vacances peut être compensé financièrement en supplément au salaire lorsque le/la travailleur-euse à temps partiel est soumis-e à une occupation qui varie très fortement.

Si le salaire dû pendant les vacances est versé mensuellement, le supplément doit figurer sur le contrat de travail et être clairement indiqué sur chaque décompte de salaire.

Dans ce cas, les taux suivants s'appliquent:

- > **8.33% pour 4 semaines de vacances**
- > **10.63% pour 5 semaines de vacances**
- > **13.04% pour 6 semaines de vacances**

Si une indemnité pour jours fériés est prévue, elle correspond à 3.5% du salaire, sur la base de neuf jours fériés par an.

Si un 13^e salaire a été convenu dans le contrat de travail, il en résulte un supplément de 8.33% du salaire effectif. Ce supplément doit également être stipulé à part dans le contrat. Si le

13^e salaire est versé à la fin de l'année, il doit correspondre à un douzième du salaire annuel effectif.

Calcul du salaire horaire

Le salaire horaire de base se calcule en divisant un salaire mensuel par le nombre total des heures de travail devant être effectuées. Vu que les données de l'OFS sont basées sur une semaine de 40 heures, le salaire mensuel brut des tableaux de salaires doit être divisé par 174 heures de travail.

Exemple de calcul

| | CHF |
|---|--------------|
| Salaire annuel: CHF 66 660.– divisés par 13 salaires mensuels: CHF 5127.70 divisés par 174 heures de travail | 29.50 |
| Salaire de base: 13 ^e mois: supplément 8.33% | 2.45 |
| Total intermédiaire: | 31.95 |
| Indemnité vacances: en cas de 5 semaines de vacances 10.63% Indemnité pour jours fériés: supplément 3.5% | 3.40 1.10 |
| Salaire horaire brut: | 36.45 |

Conclusion

Le salaire dépend de nombreux facteurs. Ainsi, déterminer quel est le salaire approprié peut constituer un véritable défi. La Société des employés de commerce espère vous avoir fourni, avec cette brochure, un fil conducteur qui vous permettra d'évaluer votre salaire et de bien vous préparer à votre prochaine négociation salariale. Pour toute question ou besoin de conseil, les expert-e-s de la Société des employés de commerce se tiennent à votre disposition. Vous trouverez leurs coordonnées sur secsuisse.ch/conseils



Société suisse des employés de commerce
Reitergasse 9 • Case postale • 8021 Zürich • secsuisse.ch

Partenariat social
T +41 32 721 21 37
politique-emploi@secsuisse.ch

Suivez-nous sur



Quoi de neuf sur le marché du travail et la formation?
Abonnez-vous à la newsletter pour en savoir plus et bénéficier
d'offres intéressantes!
secsuisse.ch/newsletter

Septembre 2023