



MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DROIT DU TRAVAIL

8

8.1	Emploi et chômage.....	87
8.2	Coûts salariaux.....	88
8.3	Contrat de travail et représentation des travailleurs.....	91
8.4	Durée du travail et congé.....	93
8.5	Préavis de résiliation et travail de courte durée.....	94
8.6	Assurances sociales.....	95
8.7	Recherche de personnel.....	99

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 environ 4,6 millions d'actifs (au 2^e trimestre 2015), dont près de 2,1 millions de femmes. Avec 68,6 %, son taux d'activité (part de la population active dans la population à partir de 15 ans) est parmi les plus élevés d'Europe. La part d'étrangers parmi la population active se situe aux alentours de 25 %. 37 % des personnes exerçant une activité lucrative travaillent à temps partiel, avec beaucoup plus de femmes représentées (60 %) que d'hommes (16 %). Le taux de chômage en Suisse est traditionnellement bas. Ces dix dernières années, il a oscillé entre 1 et 4 % (2014 : 3,2 %).

Les travailleurs suisses sont hautement qualifiés : environ 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. Au classement IMD de 2015, la Suisse arrive en deuxième place.

Expérience internationale du management, 2015

1 = faible, 10 = élevée

(FIG. 30)

1	Luxembourg	7,87
2	Suisse	7,82
3	RAS Hong Kong	7,69
4	Émirats arabes unis	7,21
5	Qatar	7,01
6	Singapour	6,88
7	Pays-Bas	6,86
10	Belgique	6,59
12	Irlande	6,49
14	Allemagne	6,30
16	Danemark	5,97
31	Royaume-Uni	5,39
35	États-Unis	5,06
41	Inde	4,83
46	France	4,60
51	Chine	4,36
53	Brésil	4,33
56	Russie	4,23
58	Italie	4,12
61	Japon	2,89

Source : IMD World Competitiveness Yearbook 2015

En ce qui concerne la motivation au travail, les Suisses se classent en première position (cf. fig. 31). 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 en 2015

1 = faible, 10 = élevée

(FIG. 31)

1	Suisse	7,68
2	Danemark	7,66
3	Norvège	7,46
4	Irlande	7,40
5	Luxembourg	7,38
6	Allemagne	7,37
7	RAS Hong Kong	7,29
8	Pays-Bas	7,27
11	Japon	7,06
16	États-Unis	6,71
21	Singapour	6,36
23	Belgique	6,27
25	Chine	6,12
26	Royaume-Uni	6,04
42	Inde	5,35
48	France	4,95
50	Brésil	4,80
52	Italie	4,79
53	Russie	4,77

Source : IMD World Competitiveness Yearbook 2015

8.2 COÛTS SALARIAUX

8.2.1 Salaires

En Suisse, le niveau des salaires est relativement élevé. Il reflète les bonnes performances du pays et sa grande prospérité : des salaires élevés constituent un signe de succès et attirent une main-d'œuvre qualifiée. Dans une comparaison des villes effectuée en 2015, les salaires bruts de Zurich et de Genève se classent en première position, devant même Luxembourg et New York dans ce domaine (cf. fig. 32). 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, tant entre secteurs qu'en leur sein.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch
 Calculateur individuel de salaires
 Langues : all., fr., it.

www.bfs.admin.ch > Thèmes > Travail, rémunération
 Salaires et revenus du travail
 Langues : all., angl., fr., it.

Comparaison internationale des salaires, 2015

(rémunération brute, New York City = 100)

(FIG. 32)

Zurich	131,3
Genève	130,1
Luxembourg	106,4
New York	100
Miami	92,4
Copenhague	92,2
Sydney	89,8
Los Angeles	87,5
Londres	75,5
Bruxelles	72,8
Tokyo	70,1
Dublin	68,8
Helsinki	67,8
Berlin	64,0
Paris	62,8
Rome	60,0
RAS Hong Kong	49,4
São Paulo	34,7
Moscou	21,3
Shanghai	18,1
Pékin	13,4

Source : UBS «Preise und Löhne 2015»

Salaire mensuel brut (valeur médiane) selon les secteurs économiques et les grandes régions, 2012

en francs suisses

(FIG. 33)

BRANCHES ÉCONOMIQUES	SUISSE	RÉGION LÉMANIQUE	RÉGION DU PLATEAU	SUISSE DU NORD-OUEST	ZURICH	SUISSE ORIENTALE	SUISSE CENTRALE	TESSIN
TOTAL	6'118	6'190	6'026	6'440	6'451	5'720	6'080	5'091
SECTEUR 2 : PRODUCTION	6'224	6'426	6'047	6'912	6'474	5'958	6'306	5'062
Industries extractives	6'009	5'945	6'237	6'231	5'840	6'095	6'260	5'570
Industries manufacturières	6'348	6'765	6'053	7'396	6'586	5'965	6'525	4'333
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	6'733	6'450	6'954	7'142	6'932	6'382	6'963	5'356
Construction	6'024	6'134	5'928	6'034	6'334	5'918	5'973	5'708
SECTEUR 3 : SERVICES	6'025	6'025	6'008	6'087	6'444	5'427	5'858	5'108
Commerce, réparation	5'334	5'365	5'157	5'553	5'403	5'142	5'711	4'769
Hôtellerie et restauration	4'236	4'085	4'261	4'365	4'411	4'141	4'240	3'945
Transports et communications	6'067	5'421	7'067	5'885	5'949	5'327	5'304	5'200
Activités financières, assurances	9'270	9'708	7'375	8'508	9'960	7'858	7'512	7'664
Information et communication	8'374	8'101	8'547	8'156	8'834	7'137	8'148	6'508
Enseignement	7'225	6'953	7'243	7'364	7'272	7'259	8'232	5'768
Santé et action sociale	6'000	5'990	5'995	6'114	6'319	5'763	5'850	5'577
Autres services collectifs et personnels	5'714	6'353	6'055	5'078	5'571	5'012	5'357	4'078

Source : Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la structure des salaires

Revenu professionnel brut annuel (valeur médiane) selon les catégories professionnelles, 2014

(en francs suisses (travailleurs salariés))

(FIG. 34)

PLEIN TEMPS (90 % ET PLUS) HOMMES ET FEMMES		PLEIN TEMPS (90 % ET PLUS) HOMMES ET FEMMES	
Salariés		Travailleurs indépendants	
Dirigeants	120'000	Dirigeants	94'500
Prof. intellectuelles	104'000	Prof. intellectuelles	119'600
Prof. techniques et équivalentes	88'400	Prof. techniques et équivalentes	84'900
Employés de type administratif	74'300	Employés de type administratif	65'000
Personnel des services et vente	60'200	Personnel des services et vente	57'200
Agriculteurs	65'000	Agriculteurs	59'800
Artisans et ouvriers	70'200	Artisans et ouvriers	75'000
Conducteurs et assembleurs	70'200	Conducteurs et assembleurs	72'000
Ouvriers et employés non qualifiés	59'800	Ouvriers et employés non qualifiés	52'600
Non renseigné/ne sait pas	77'200	Non renseigné/ne sait pas	–
Total	81'900	Total	80'000

Source : Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la population active

8.2.2 Charges salariales

Pour un employeur, les salaires versés sont 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.

Décompte de salaire : cotisations de l'employé et de l'employeur

Exemple d'un salarié avec deux enfants

(FIG. 35)

SALARIÉ	EN %	EN CHF
Salaire brut		10'000.00
Prévoyance publique AVS/AI/APG	5,15 %	515.00
Assurance chômage publique AC	1,10 %	110.00
Assurance accidents non professionnels ANP ¹	2,00 %	200.00
Caisse de retraite LPP ²	6,50 %	650.00
Assurance indemnités journalières maladie ³	0,62 %	62.00
Cotisations sociales		-1'537.00
Indemnités pour enfant/allocations familiales ⁴		200.00 400.00
Salaire net		8'863.00

EMPLOYEUR	EN %	EN CHF
Salaire brut		10'000.00
Prévoyance publique AVS/AI/APG	5,15 %	515.00
Cotisations de frais de gestion AVS/AI/APG	0,30 %	30.30
Assurance chômage publique AC	1,10 %	110.00
Accident professionnel AP ¹	0,50 %	50.00
Caisse de retraite LPP ²	6,50 %	650.00
Assurance indemnités journalières maladie ³	0,62 %	62.00
Indemnités pour enfant/allocations familiales ⁴	2,00 %	200.00
Cotisations de l'employeur		-1'617.30
Total des charges de personnel		11'617.30

¹ Dépend des risques industriels et commerciaux

² Le taux varie selon l'âge de la personne assurée

³ Assurance facultative

⁴ Le taux varie selon la caisse d'allocations familiales/le canton

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO), Code des obligations (CO)

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.

PIB par heure de travail effectuée en 2015

en dollars US, valeur nominale

(FIG. 36)

1	Norvège	128,77
2	Luxembourg	112,47
3	Suisse	91,87
4	Danemark	86,53
6	Belgique	74,70
8	Pays-Bas	71,02
9	Irlande	70,62
10	France	70,52
11	États-Unis	66,76
13	Allemagne	66,68
16	Royaume-Uni	57,51
18	Italie	50,99
22	Singapour	41,62
23	Japon	40,99
25	RAS Hong Kong	34,81
45	Russie	12,90
49	Brésil	11,97
59	Chine	5,76

Source : The Conference Board, 2015

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. 37). 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 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 (par exemple, une clause de non-concurrence). Les contrats de travail et les règlements du personnel doivent se conformer aux prescriptions contraignantes du Code suisse des obligations 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. Les salariés doivent être entendus avant l'adoption d'un tel règlement.

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. Le paiement d'une indemnisation au travailleur pour le respect de sa clause de non-

Déréglementation du marché du travail, 2015

L'activité économique est 1 = fortement entravée, 10 = pas du tout entravée
(FIG. 37)

1	Suisse	7,89
2	Danemark	7,50
3	Islande	7,30
4	Estonie	7,13
5	Nouvelle-Zélande	7,07
7	RAS Hong Kong	6,81
8	Singapour	6,73
11	USA	6,61
15	Royaume-Uni	6,00
18	Irlande	5,90
21	Chine	5,76
22	Luxembourg	5,67
26	Russie	5,39
35	Inde	4,70
40	Japon	4,37
41	Allemagne	4,31
45	Pays-Bas	4,20
51	Belgique	3,55
52	Italie	3,46
60	Brésil	1,79

Source : IMD World Competitiveness Online 2015

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

concurrence n'est pas obligatoire. Les exigences relatives à une clause de non-concurrence sont :

- 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.

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 conclue pour une durée déterminée. Un devoir bilatéral de paix sociale existe pour cette durée.

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 quelques 590 (en 2012) CCT non obligatoires doivent seulement être observées lorsque les parties contractuelles sont membres des associations qui les ont conclues. En Suisse, il existe 41 CCT déclarées contraignantes par le Conseil fédéral et 52 déclarées contraignantes par les cantons (novembre 2015).

En cas de divergence d'opinion entre employeurs et employés, on cherche souvent une solution consensuelle dès le 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. 38).

www.seco.admin.ch > Thèmes > Travail > Droit du travail
Extension du champ d'application des CCT
Langues : all., fr., it.

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 :

- pour toutes les questions ayant trait à la sécurité au travail et à la protection des travailleurs ;
- lors du transfert de l'entreprise ;
- en cas de licenciement collectif ;
- 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 employés-employeurs, 2015

1 = confrontation totale, 7 = coopération totale

Moyenne : 4,33

(FIG. 38)

1	Suisse	6,1
2	Danemark	6,1
3	Singapour	6,0
4	Norvège	6,0
6	Japon	5,7
8	Pays-Bas	5,6
10	Luxembourg	5,6
12	RAS Hong Kong	5,5
15	Irlande	5,5
20	Allemagne	5,2
21	Royaume-Uni	5,2
31	États-Unis	4,8
41	Belgique	4,7
62	Chine	4,4
86	Inde	4,2
95	Russie	4,1
116	France	3,8
127	Italie	3,6
129	Brésil	3,6

Source : World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2015–2016

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). 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.

Périodes de travail de jour, travail du soir et travail de nuit

N = Nuit, A = Soumis à autorisation

(FIG. 39)



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

« Il existe de nombreuses possibilités d'adapter les horaires de travail aux besoins de l'entreprise. »

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 travailleur 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 être compensées par des prestations en argent. La loi ne permet pas d'allonger la durée des vacances. Toutefois, les CCT prévoient une prolongation. 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., mais 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 cesser dans les situations suivantes:

- résiliation du contrat de travail;
- 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);
- départ à la 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;
- durant 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. Au terme de la période d'essai, le congé peut uniquement être notifié à la fin d'un 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, les prestations de travail prennent certes fin immédiatement, mais le salaire continue à être versé jusqu'à la fin du délai de congé.

Un contrat de travail peut uniquement être résilié sans délai dans des cas exceptionnels graves, p. ex. en cas de fraude, de refus de travail ou de concurrence vis-à-vis de l'employeur. Dans la pratique, les congés sans préavis sont difficilement imposables, car le motif de la résiliation est généralement soumis à interprétation.

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. En outre, les employés ne peuvent être licenciés en raison de leur appartenance à un parti ou à un syndicat. Tout congé abusif peut être contesté en justice et donner lieu au versement de dom-

Flexibilité des embauches et licenciements, 2015

1 = entravés par les réglementations,
7 = décidés de manière souple par les employeurs
(FIG. 40)

1	RAS Hong Kong	5,7
2	Suisse	5,7
3	Islande	5,5
4	Singapour	5,4
5	Danemark	5,4
8	Émirats arabes unis	4,8
10	États-Unis	5,0
11	Royaume-Uni	4,8
17	Chine	4,6
19	Irlande	4,6
25	Inde	4,4
42	Russie	4,2
67	Luxembourg	3,8
89	Pays-Bas	3,6
107	Allemagne	3,4
123	Japon	3,0
125	Belgique	3,0
127	France	2,9
132	Italie	2,7
137	Brésil	2,3

Source : World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2015–2016

mages-intérêts. 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 ne sont pas valables (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. Cependant ils courent alors le risque d'être licencié, car les licenciements constituent le dernier recours dont dispose une entreprise pour réagir aux

fluctuations du degré d'occupation. Selon le Code des obligations (art. 335d – 335g CO), l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif doit

- consulter la représentation des travailleurs et
- avertir par écrit l'office cantonal du travail.

www.espace-emploi.ch > Pour les employeurs > Aides financières
Chômage technique : brochures, formulaires, adresses utiles
Langues : all., fr., it.

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 suisse de prévoyance se fonde 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 et les allocations familiales régies par les législations cantonales.

www.ofas.admin.ch
Office fédéral des assurances sociales (OFAS)
Langues : all., angl., fr., it.

www.ofas.admin.ch > Pratique > PME/entreprises
Guide PME sur les assurances sociales
Langues : all., fr., it.

www.pme.admin.ch > Savoir pratique > Personnel > Management du personnel
Assurances sociales pour les PME
Langues : all., fr., it.

Tableau des cotisations sociales obligatoires 2016

(FIG. 41)

ASSURANCE	SALARIÉS	EMPLOYEURS	TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	PERSONNES SANS ACTIVITÉ LUCRATIVE
Assurance vieillesse et survivants (AVS)	4,2 % du revenu du travail	4,2 % du revenu du travail	max. 7,8 %	Min. : 392 CHF/an Max : 19'600 CHF/an
Assurance-invalidité (AI)	0,7 % du revenu du travail	0,7 % du revenu du travail	max. 1,4 %	Min. : 65 CHF/an Max : 3'250 CHF/an
Allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité	0,225 % du revenu du travail	0,225 % du revenu du travail	max. 0,45 %	Min. : 21 CHF/an Max : 1'050 CHF/an
Accidents professionnels	Pas de cotisation	0,74 % (taux de primes dépendant du risque)	Assuré via l'assurance-maladie obligatoire	–
Accidents non professionnels	1,35 % (à partir de 8h/semaine)	Pas de cotisation	Assuré via l'assurance-maladie obligatoire	–
Assurance-maladie	Par personne	Pas de cotisation (éventuellement facultatif)	Par personne	Par personne
Assurance-chômage	1,1 % pour les tranches de salaires jusqu'à 148'200 CHF ; 1,0 % pour les parts de salaires au-delà de 148'200 CHF	1,1 % pour les tranches de salaires jusqu'à 148'200 CHF ; 1,0 % pour les parts de salaires au-delà de 148'200 CHF	(non assurable)	–
Prévoyance professionnelle	7,73% (estimé en % du salaire assuré (max. 842'400 CHF)) Montant selon le règlement d'assurance	10,43% (estimé en % du salaire assuré (max. 842'400 CHF)) Montant selon le règlement d'assurance	Facultatif	–
Allocations familiales	Seulement dans le canton du Valais (0,3% du salaire)	0,3 % – 3,63 % du salaire (selon la caisse d'allocations familiales)	0,3 % – 3,4 %	–

¹ Au titre de la « contribution de solidarité » (une mesure transitoire) le seuil de 315 000 est supprimé à compter du 1er janvier 2014. Les parts de salaire au-delà de 315 000 CHF sont soumises au même régime que les parts de salaire comprises entre 126 000 et 315 000 CHF jusqu'à ce que la caisse de chômage soit renflouée.

Source : Office fédéral des assurances sociales, octobre 2015

8.6.1 Assurance vieillesse et survivants

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 niveau du revenu précédemment obtenu et de la durée des cotisations. 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 professionnels 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 des cotisations dépend du salaire assuré. Le salaire maximal assuré s'élève à 126 000 francs suisses par an.

www.ofsp.admin.ch > Thèmes > Assurance-accidents et assurance militaire
Informations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) sur l'assurance-accidents
Langues : all., angl., fr., it.

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 perçues par personne (et non en fonction du 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.ofsp.admin.ch > Thèmes > Assurance-maladie
Informations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) sur l'assurance-maladie
Langues : all., angl., fr., it.

www.priminfo.ch
Comparatif des primes des caisses-maladies (OFSP)
Langues : all., fr., it.

8.6.5 Allocations pour perte de gain (APG) et de maternité

L'assurance perte de gain compense une partie de la perte de gain subie par les personnes qui font un 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).

www.ofas.admin.ch > Thèmes > APG / Maternité
Informations de l'OFAS sur les allocations pour perte de gain
Langues : all., fr., it.

8.6.6 Assurance-chômage

L'assurance-chômage 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. Toutes les personnes exerçant une activité lucrative salariée doivent y cotiser. 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 10 500 francs suisses par mois. En général, 520 indemnités journalières au maximum peuvent être perçues sur une période de deux ans.

www.espace-emploi.ch > Au chômage – que faire ?
Informations pour les chômeurs
Langues : all., fr., it.

8.6.7 Prévoyance professionnelle

Les caisses de pension des entreprises visent à garantir le maintien du niveau de vie. 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 21 060 francs suisses actuellement (2011).

Le salaire maximal assuré est de 84 240 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 (6,80 %, taux de conversion en 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.ofas.admin.ch > Thèmes > Prévoyance professionnelle et 3e pilier
Informations de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) pour la prévoyance professionnelle
Langues : all., fr., it.

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. Les personnes sans activité lucrative ne peuvent en général prétendre aux allocations familiales que si leur revenu annuel ne dépasse pas 42 300 francs. Un régime spécial est en place pour 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 pour les enfants jusqu'à 16 ans ;
- une allocation de formation de 250 francs 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.kinderzulagen-rechner.ch
Calcul des allocations familiales par canton
Langues : all., fr., it.

8.7 RECHERCHE DE PERSONNEL

Il existe de nombreuses possibilités pour la recherche de candidats externes :

1. annonces dans des journaux ou des magazines spécialisés ;
2. offres d'emploi sur Internet ;
3. contacts avec les hautes écoles (plateformes Internet/foires) ;
4. recours à des conseillers externes ;
5. débauchage auprès de concurrents (head hunting) ;
6. collaboration avec des offices régionaux de placement (ORP) ;
7. 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 130 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.espace-emploi.ch > Pour les employeurs
Offices régionaux de placement (ORP)
Langues : all., fr., it.

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. En effet, ils prennent en charge la partie principale du recrutement de 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 1,4 à 2 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.

www.sgp.ch
HR Swiss – Société suisse pour la gestion de personnel
Langues : all., angl., fr., it.

www.swissstaffing.ch
Union des services de l'emploi
Langues : all., angl., fr., it.