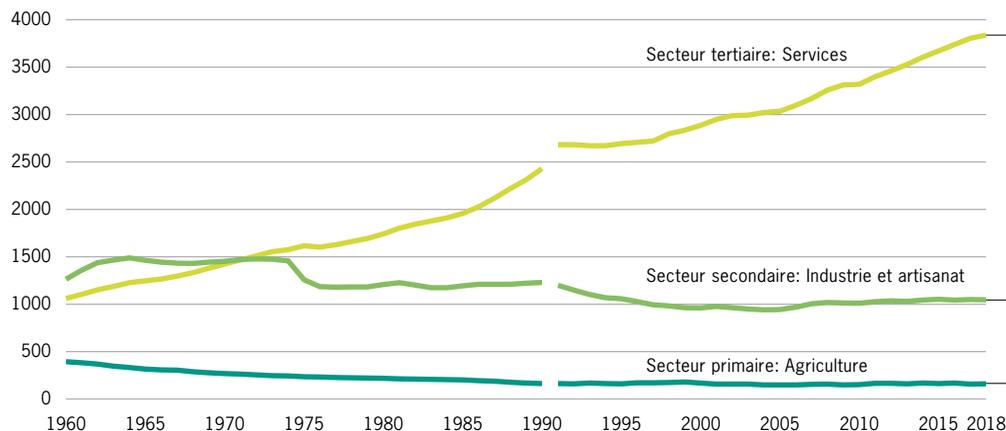


Vie active et rémunération du travail

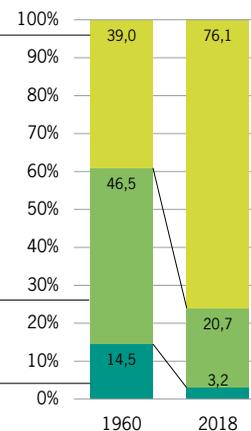
Panorama

De la société industrielle à la société des services

Personnes actives occupées¹, en milliers ...



... et en %



G 3.1

1 Depuis 1975 respectivement 1991, nouvelle méthode de calcul

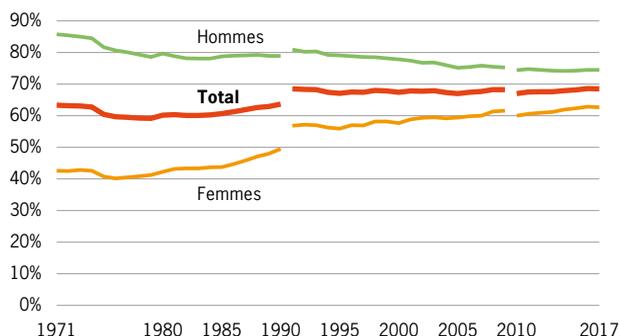
De la société industrielle à la société des services

Le secteur industriel, qui employait encore près de la moitié des actifs occupés dans les années 1960, n'en comptait plus que le quart à la fin des années 1990. Il a continué depuis de perdre du terrain. Au 2^{ème} trimestre 2018, 76% des actifs occupés travaillaient dans le tertiaire. Ils n'étaient plus que 21% dans le secondaire à la même date. Néanmoins, le nombre absolu des personnes actives occupées dans le secteur secondaire en Suisse est stable depuis environ 20 ans. Le recul relatif du secteur secondaire s'explique par une plus forte progression de l'activité professionnelle dans le tertiaire.

Hausse de l'activité des femmes avec le développement du secteur tertiaire

Le développement du secteur tertiaire – principal facteur de croissance économique depuis les années 1970 – s'est accompagné d'une importante augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Leur taux d'activité (15 ans et plus) est passé de 43% en 1971 à quelque 63% en 2017; durant la même période, le taux d'activité des hommes a fléchi de 86% à 75%. L'entrée en force des femmes sur le marché du travail a largement compensé les phénomènes ayant pesé sur le taux d'activité des hommes tels que l'allongement de l'espérance de vie (qui fait augmenter le nombre de non-actifs dans la population de référence de 15 ans et plus), l'allongement des études et des taux de retraite anticipée parfois élevés. De plus, l'âge légal de retraite des femmes a été relevé successivement en 2001 et 2005.

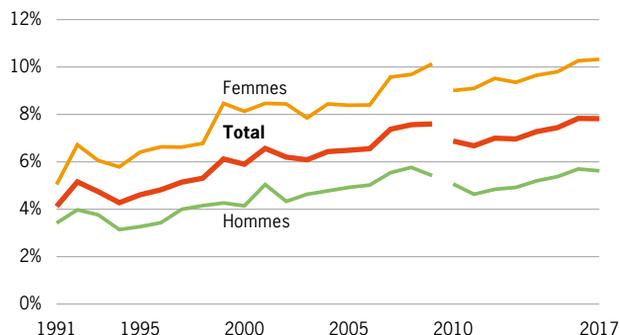
Personnes actives, en % de la population résidante permanente¹ G 3.2



1 15 ans et plus

2 Depuis 1991 et 2010 nouvelle méthode de calcul

Personnes active occupées avec plus d'un emploi¹ G 3.3

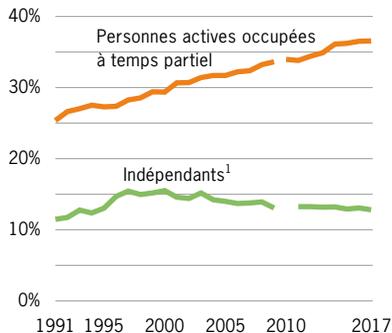


1 sans les apprentis

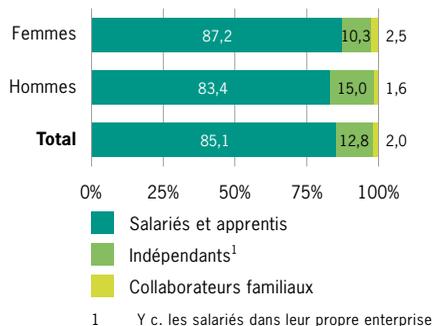
Depuis 2010 nouvelle méthode de calcul

Travail à temps partiel et activité des indépendants

En % des personnes actives occupées

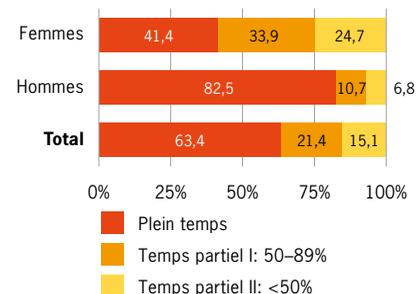


Statut d'activité, au 2^e trimestre 2017



G 3.4

Taux d'occupation, au 2^e trimestre 2017



Plus encore que par le passé, les femmes occupent surtout des emplois dans le secteur des services. En 2017, la proportion de femmes dans le tertiaire dépassait même légèrement celle des hommes (52%, y c. les frontalières et les résidentes de courte durée, contre 23% dans le secondaire).

Le travail à temps partiel: prédominance des femmes

L'importance du temps partiel s'accroît depuis plusieurs décennies. En 2017, 37% des actifs occupés travaillaient à temps partiel, contre 12% en 1970. Cette évolution est étroitement liée au développement de l'activité féminine et à l'expansion du secteur des services. Plusieurs éléments caractérisent le travail à temps partiel:

- La majorité des actifs occupés travaillant à temps partiel sont des femmes (74%), même si la part des hommes tend à augmenter.
- Les personnes de nationalité suisse sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel (40%) que celles de nationalité étrangère (26%).
- Les emplois à temps partiel se concentrent dans le secteur tertiaire (9 emplois à temps partiel sur 10).
- Le temps partiel est apparemment peu compatible avec des fonctions dirigeantes (seules 21% des personnes exerçant de telles fonctions en 2017 travaillaient à temps partiel).
- 41% des actifs occupés à temps partiel travaillent à moins de 50%.

La multiactivité a pris de l'importance

En 2017, 7,6% des actifs occupés exercent plus d'une activité professionnelle en Suisse. Au cours des trois dernières décennies, la part de multiactifs a sensiblement progressé. La multiactivité concerne particulièrement les femmes, les actifs occupés dans les classes d'âge centrales, ceux avec un niveau de formation élevé et les travailleurs avec une activité principale indépendante. En comparaison internationale, la multiactivité est plus répandue en Suisse que dans l'Union européenne; la part de personnes concernées dans notre pays se rapproche cependant de celle observée dans plusieurs pays du nord de l'Europe.

La multiactivité se concentre dans un nombre limité de branches économiques. En revanche, trois travailleurs sur quatre exercent leur activité secondaire dans une branche autre que celle de l'activité principale, mettant en évidence une opportunité de diversification. Cinq branches économiques («Enseignement», «Santé humaine et action sociale», «Activité des ménages en tant qu'employeur», «Commerce, réparation» et «autres activités des services») concentrent à elles seules la moitié (49,7%) de l'activité secondaire, alors qu'elles ne représentent que 38,5% de l'activité principale.

Un tiers des personnes multiactives occupent un poste à plein temps dans leur activité principale. En moyenne, la durée normale de travail dans l'activité secondaire équivaut à près d'un poste de travail à quart temps. La durée de travail hebdomadaire totale des multiactifs correspond à celle réalisée par les actifs occupant un seul emploi. L'analyse par genre montre toutefois que les hommes multiactifs se distinguent et présentent une

durée cumulée bien supérieure à celle réalisée par un travailleur avec un seul emploi.

Les travailleurs multiactifs sont globalement en accord avec leur temps de travail: seule une minorité des multiactifs à temps partiel dans leur emploi principal souhaiterait travailler davantage dans cet emploi. Par ailleurs, un multiactif sur dix exerce son activité principale à temps partiel parce qu'il n'a pas trouvé d'emploi à plein temps.

Recul des heures de travail et augmentation des vacances des salariés à plein temps sur dix ans

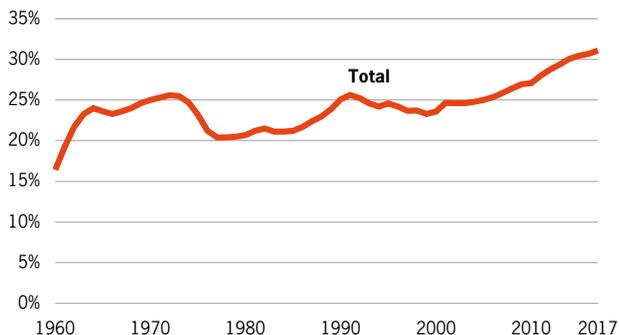
Entre 2007 et 2017, la durée hebdomadaire effective de travail des salariés à plein temps (sans les salariés propriétaires de leur entreprise) a diminué de 17 minutes pour s'établir à 41 heures et 7 minutes. Quant aux vacances des salariés à plein temps, elles ont poursuivi leur progression régulière, passant de 4,9 à 5,1 semaines par année, soit un gain d'un jour.

Les indépendants se démarquent des salariés en ce qui concerne les heures de travail et les semaines de vacances. En 2017, les indépendants à plein temps travaillaient en moyenne huit heures de plus par semaine et s'accordaient quatre jours de vacances en moins par an que les salariés à plein temps.

La main-d'œuvre étrangère: une composante essentielle du marché suisse du travail

La main-d'œuvre étrangère est une importante composante du marché suisse du travail et a contribué à la forte croissance que nous avons connue durant la deuxième moitié du siècle dernier. Toujours supérieure à 20% depuis les années 1960, la proportion

Etrangers, en % de la population active occupée

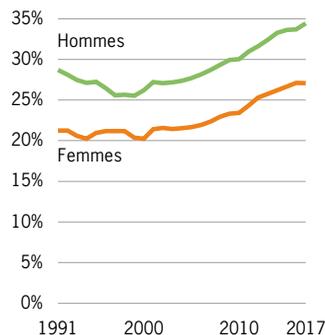


d'étrangers dans la population active a atteint 31% en 2017. Les étrangers jouent un rôle particulièrement important dans le secondaire, où ils représentent 39% des actifs occupés (2017), contre 30% dans le tertiaire.

En 2017, 79% des actifs occupés étrangers étaient des ressortissants d'un pays de l'UE ou de l'AELE; deux tiers étaient soit de nationalité allemande (24%), italienne (21%) ou portugaise (20%).

Un huitième des actifs occupés sont des indépendants

En dépit d'importantes fluctuations conjoncturelles, la part des indépendants n'a que peu varié au cours des 10 dernières années. En 2017, la population active occupée compte 13% d'indépendants (y compris salariés propriétaires de leur entreprise;

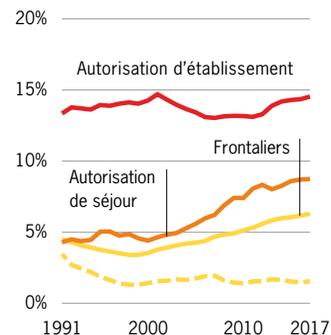


2007: 14%). Ceci peut s'expliquer par des effets qui tendent à s'annuler: en période de faible conjoncture, il faut s'attendre à la fois à une réduction de l'activité indépendante provoquée par une plus faible capacité des petites entreprises à résister à une longue période de déprime économique et à une augmentation du nombre de travailleurs indépendants causée par la hausse du chômage (l'exercice d'une activité indépendante pouvant constituer une alternative à l'emploi salarié). En période de haute conjoncture, il faut s'attendre à une inversion de ces mécanismes, leurs effets tendant eux aussi à se compenser.

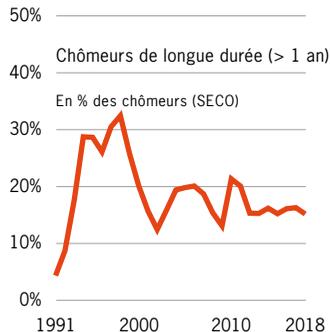
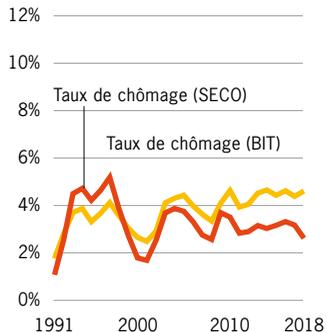
Près d'une personne sur cinq quitte son travail en l'espace d'un an

18% des personnes qui exerçaient une activité professionnelle en 2017 ont quitté leur poste de travail en l'espace d'un an; elles ont

G 3.5

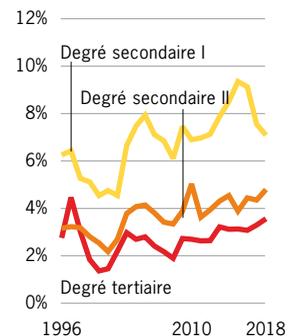
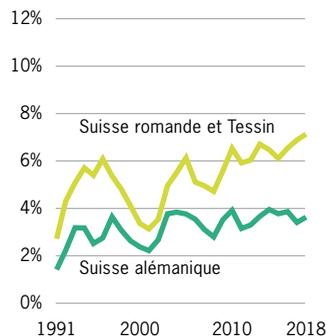
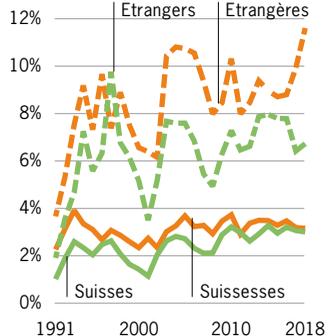
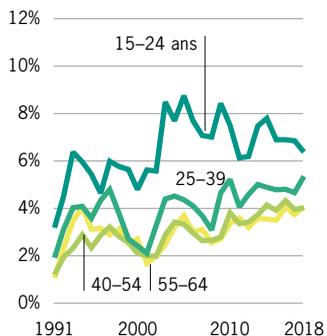
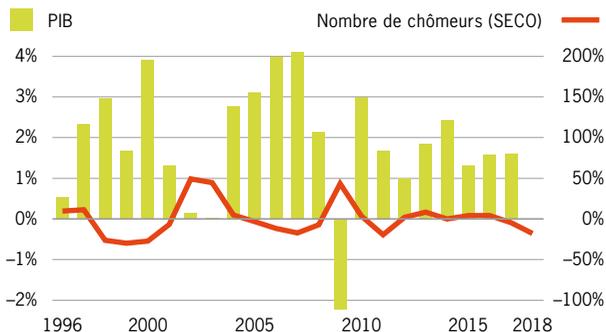


Chômage



Taux de variation annuel

G 3.6



soit changé d'emploi (12%), soit changé de statut sur le marché du travail (6%; chômage au sens du BIT ou retrait de la vie active). On observe peu de différences entre les sexes si l'on considère uniquement les changements d'emploi (taux de rotation des hommes: 11%; femmes: 13%). 22% des personnes actives occupées de 15 à 24 ans ont changé d'emploi entre 2016 et 2017. La part des changements d'emploi diminue ensuite avec l'âge. Le taux de rotation net est aussi particulièrement élevé pour les salariés ayant un faible revenu horaire.

Chômage

La statistique publique de la Suisse considère le phénomène du chômage en s'appuyant sur deux différentes sources. Premièrement, la statistique mensuelle des chômeurs inscrits établie par le SECO. Cette statistique est très appropriée pour l'observation des évolutions conjoncturelles actuelles. Elle ne couvre cependant pas l'ensemble du phénomène du chômage. Deuxièmement, la statistique trimestrielle du chômage au sens du BIT, publiée par l'OFS depuis 1991, qui repose sur les normes internationales en vigueur et qui inclut aussi les chômeurs non inscrits.

Conjoncture et chômage

Jusqu'au début des années 1990, le chômage n'était pas un problème en Suisse. Le taux de chômage n'a ainsi jamais dépassé 1% depuis 1940. Cette stabilité exceptionnelle est due à plusieurs facteurs:

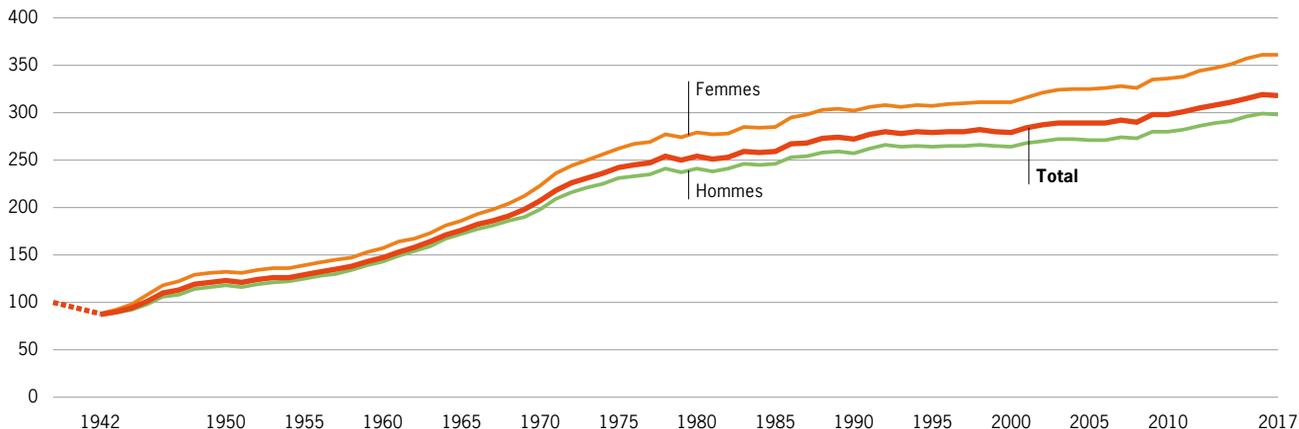
La politique à l'égard des étrangers a permis d'amortir les conséquences sur l'emploi des fluctuations conjoncturelles.

- Pendant longtemps, l'offre et la demande de travail des Suisses (respectivement de la population et des entreprises) ont évolué en grande partie parallèlement, selon le cycle économique.
- Durant les années de crise, les entreprises ont limité les licenciements parce qu'elles ne voulaient pas compromettre la paix du travail dont elles étaient les premières à bénéficier en période de haute conjoncture.
- La structure des branches économiques était relativement équilibrée en Suisse; on y trouvait en particulier peu d'entreprises dans les branches à problèmes (industries extractives, métallurgie).

A partir de 1991, les taux de chômage ont augmenté massivement en Suisse. Deux raisons expliquent cette évolution: d'une part, la récession et, d'autre part, le fait que la population étrangère n'a pas été évincée du marché du travail, contrairement à ce qui s'était passé lors des crises précédentes. Depuis lors, les fluctuations conjoncturelles ont un impact beaucoup plus fort sur les taux de chômage.

Au 2^{ème} trimestre 2018, le taux de chômage au sens du BIT s'élevait en Suisse à 4,6%; au sein de l'UE, il s'élevait à 6,9%. En comparaison internationale, la Suisse présente donc un faible taux de chômage.

19% de la population active a été inscrite au chômage au cours des cinq dernières années; toutefois, une majorité n'y est restée que pendant une brève période.



Qui sont les personnes au chômage?

Le chômage ne frappe pas dans la même mesure tous les groupes de population. Le taux de chômage au sens du BIT reste plus élevé

- parmi les personnes peu qualifiées;
- parmi les jeunes (15–24 ans): leur taux de chômage s’est toujours situé nettement au-dessus de celui de la population active dans son ensemble;
- parmi les étrangers (qui présentent entre autres un niveau de qualification en moyenne plus faible);
- parmi les femmes: leur taux de chômage est de 0,5 point de pourcent plus élevé que celui des hommes;

- dans la région lémanique et au Tessin.

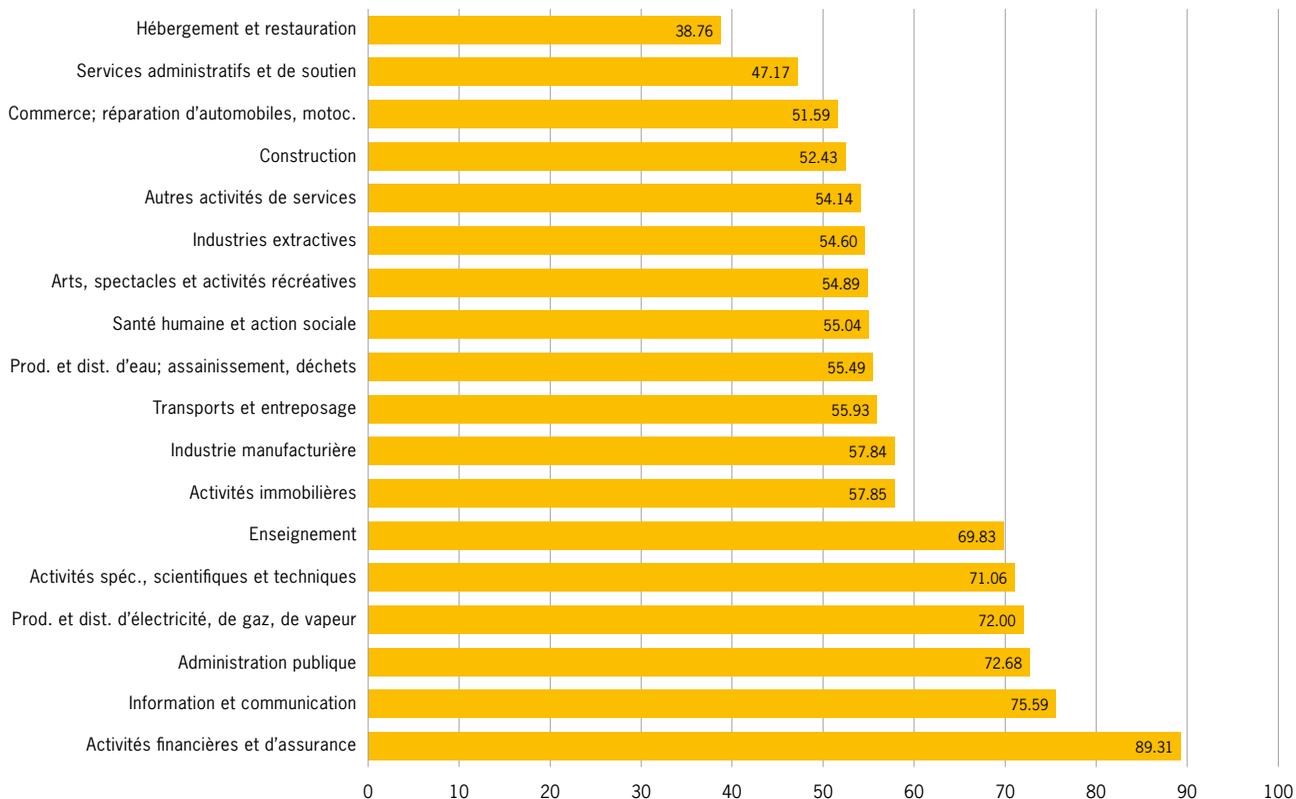
Evolution des salaires réels

De 1950 à 1978, hormis en 1951, les salaires réels ont augmenté chaque année (+2,6% en moyenne annuelle). Depuis 1979, l’année du deuxième choc pétrolier, l’évolution du salaire réel présente un schéma en dents de scie oscillant de façon très irrégulière autour de la valeur nulle. Sur les dix années, de 2000 à 2009, les salaires réels ont augmenté de 0,6% en moyenne annuelle. De 2010 à 2014, les salaires réels ont progressé de 0,8% en moyenne annuelle. Sur les trois dernières années, de 2015 à 2017, les salaires réels ont progressé de 0,8% en moyenne

Coûts de la main d'œuvre par sections économiques, en 2014

G 3.8

En francs par heure, secteurs privé et public



annuelle (+1,5% en 2015, +1,1% en 2016 et -0,1% en 2017). En 2017, une inflation à +0,5%, en hausse par rapport aux années précédentes, conjuguée à l'augmentation des salaires nominaux à +0,4% a conduit à un recul des salaires réels de -0,1%. Les salaires réels n'avaient plus connu de baisse depuis 2008.

Niveau des salaires

Le salaire médian en 2016 s'est élevé à 6502 francs par mois pour un emploi à plein temps (valeur médiane du secteur privé et public réunis; salaire brut y compris un douzième du 13^e salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels). Les 10% des salariés les moins bien rémunérés ont gagné moins de 4313 francs par mois alors que les 10% les mieux payés gagnent plus que 11 406 francs. Le rapport entre ces deux valeurs est un indicateur de la disparité des salaires.

Le niveau des salaires dépend de plusieurs facteurs. En voici quelques-uns:

- **Branche économique:** les niveaux de rémunération sont clairement supérieurs au salaire médian dans les activités économiques à forte valeur ajoutée telles que les assurances (8762 francs), les activités informatiques et services d'information (8900 francs), les services financiers (9742 francs) ou encore l'industrie pharmaceutique (9835 francs). Au bas de l'échelle des salaires, on trouve notamment l'industrie textile et de l'habillement (5208 francs), le commerce de détail (4798 francs), l'hébergement et la restauration (4337 francs) et les services personnels (4076 francs).
- **Grande région:** la situation salariale en 2016 variait selon la grande région: avec un salaire brut standardisé médian

de 5563 francs par mois, les salariés du Tessin étaient les moins bien rémunérés. Ils gagnaient 19,0% de moins que les salariés de la région de Zurich (6869 francs), les mieux payés de Suisse (abstraction faite des différences du coût de la vie). L'écart de salaire entre les deux régions a augmenté de 1,0 point par rapport à 2010 (18,0%). Le niveau des salaires des cinq autres grandes régions divergeait moins et se situait en 2016 entre ces deux extrêmes: 6700 francs dans la Suisse du Nord-Ouest, 6591 francs dans la Région lémanique, 6451 francs en Suisse centrale, 6426 francs dans l'Espace Mittelland et 6092 francs en Suisse orientale.

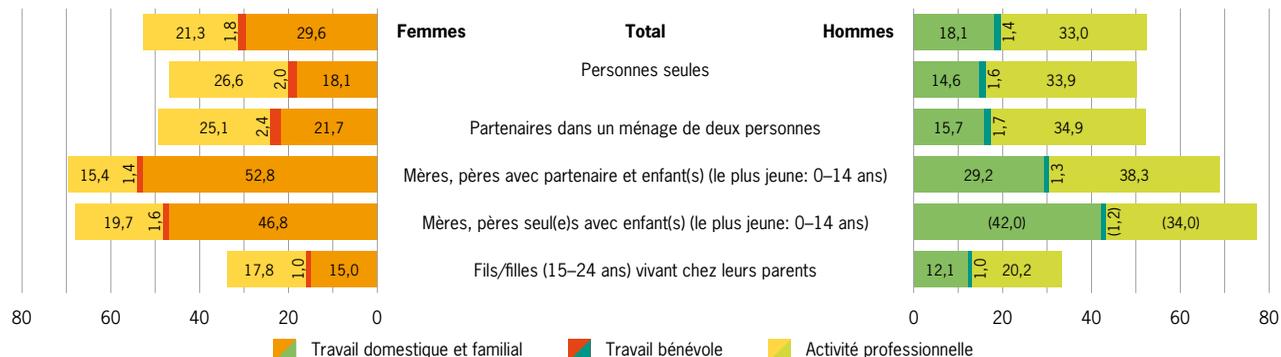
- **Sexe:** dans l'ensemble de l'économie, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes a atteint 12,0% en 2016 contre 12,5% en 2014. Dans le secteur privé, les femmes ont gagné en 2016 14,6% de moins que les hommes alors que dans le secteur public, cette différence globale est de 12,5%. Ce différentiel des niveaux de rémunération entre les sexes s'explique en partie par des profils structurels et des activités exercées différentes (par exemple le niveau de responsabilité du poste occupé ou la branche économique) qui caractérisent l'insertion professionnelle différente du personnel féminin et masculin sur le marché du travail.

En 2016, la répartition des femmes et des hommes au niveau des classes salariales était la suivante: 60% des postes dont le niveau de salaire est inférieur à 4500 francs bruts par mois sont occupés par des femmes. A l'inverse, 83,3% des emplois dont la rémunération dépasse 16 000 francs bruts mensuels sont occupés par des hommes.

Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial et au travail bénévole, en 2016

G 3.9

Selon la situation familiale, en heures par semaine¹



¹ Population résidante permanente de 15 à 64 ans

- Taux d'occupation:** au niveau de l'ensemble de l'économie, on constate que le salaire horaire varie selon que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, la rémunération des personnes travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation inférieur à 75% est systématiquement inférieure à celle versée pour les salariés travaillant à temps plein. Ces écarts salariaux sont de manière générale d'autant plus grands que la fonction hiérarchique occupée est élevée et que le taux d'occupation baisse. Par contre, les différences de rémunération horaire entre les temps pleins et les temps partiels sont moins marquées pour le personnel ayant un taux d'occupation d'au moins 75%.

Coûts de la main-d'œuvre: ils varient sensiblement d'une branche à l'autre et sont influencés par la taille des entreprises

Englobant l'ensemble des dépenses qui incombent à l'entreprise pour l'emploi du personnel salarié, les coûts de la main-d'œuvre représentent une part importante des coûts de production des biens et des services. Constitués des salaires et traitements bruts (79,9% des coûts totaux), des cotisations sociales à la charge de l'employeur (16,9%) et d'autres frais liés notamment à la formation professionnelle et au recrutement (3,2%), ils s'élevaient en 2016 à 60,05 francs par heure travaillée pour l'ensemble des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire.

C'est dans le secteur tertiaire que les branches affichaient en 2016 le coût du travail le plus élevé: il s'agit des activités financières et d'assurance avec un coût horaire moyen de 92.10 francs, de la branche information et communication (77.95 francs) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (73.50 francs). C'est également dans le secteur des services que figurent les branches économiques avec les coûts horaires les plus bas, à savoir: les activités de services administratifs et de soutien (45.00 francs) et celle de l'hébergement et restauration qui, avec un coût horaire moyen de 36.70 francs, clôt ce classement. Les écarts sont plus réduits entre les branches du secteur secondaire, où le coût horaire variait en 2016 entre 51.70 francs dans la construction et 72.35 francs dans la branche production et distribution d'énergie.

Le coût du travail varie également en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi en 2016, si l'on considère le total des secteurs secondaire et tertiaire, le coût horaire moyen supporté par les entreprises de 50 salariés ou plus était 25,8% plus élevé que celui enregistré dans les petites entreprises comptant moins de 10 salariés (63.35 francs, respectivement 50.35 francs). Cette différence notable est due essentiellement à l'écart du niveau de rémunération. En effet, les salaires et traitements versés par les entreprises comptant 50 salariés ou plus étaient en moyenne 22,8% plus élevés que ceux perçus par les employés des petites entreprises. Cette situation n'est toutefois pas identique dans toutes les branches économiques et n'est pas liée au niveau du coût du travail qu'elles affichent: des coûts horaires moyens peu influencés par la taille des entreprises ont été observés, par exemple, dans les activités financières et d'assurance où le coût

du travail était 4,6% plus élevé pour les grandes entreprises et dans les activités de services administratifs et de soutien, où le coût du travail était 2,4% plus élevé pour les entreprises employant moins de 10 personnes que pour celles de 50 employés ou plus.

Travail non rémunéré: travail domestique et familial

Par travail non rémunéré, on entend les activités non rétribuées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne: travail domestique et familial, activités bénévoles au sein d'associations et d'organisations et aide aux connaissances et à la parenté. Le domaine auquel est consacré le plus de temps est celui du travail domestique et familial. Les données les plus actuelles portent sur l'année 2016.

Si l'on additionne les heures du travail rémunéré et celles du travail domestique et familial et du travail bénévole, les hommes et les femmes de 15 à 64 ans arrivent à un volume de temps équivalent (près de 53 heures par semaine). Les femmes investissent plus de temps dans les tâches ménagères et familiales (29,6 heures par semaine) que les hommes (18,1 heures par semaine). C'est l'inverse en ce qui concerne le travail rémunéré (21,3 heures pour les femmes et 33,0 heures pour les hommes).

Du fait du cumul de leur activité professionnelle et des tâches domestiques et familiales ainsi que du travail bénévole, les mères et pères avec enfant(s) dans le ménage doivent souvent faire face à un nombre très élevé d'heures de travail. Dans un couple élevant un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans, les femmes travaillent en moyenne 69,6 heures par semaine et

les hommes 68,8 heures. Les mères seules avec enfant(s) dans le ménage assument un horaire de travail comparable.

Travail bénévole organisé et informel

20% de la population résidante permanente de 15 ans et plus en Suisse accomplit un travail bénévole organisé (activité non rémunérée dans une association ou une organisation). Ces personnes y investissent en moyenne 12,8 heures par mois. Les hommes sont généralement plus actifs dans ce domaine que les femmes (21,7% contre 17,4%).

32% de la population résidante permanente de 15 ans et plus en Suisse se consacre à des travaux bénévoles informels (prestations d'entraide non rémunérées à des parents ou des connaissances ne vivant pas dans le même ménage). Ces personnes y investissent en moyenne 15,2 heures par mois. Contrairement à ce qui se passe pour le travail bénévole organisé, les femmes fournissent plus souvent que les hommes des prestations de bénévolat informel (34,9% des femmes contre 28,4% des hommes).

Glossaire

Accords salariaux

Les accords salariaux sont le résultat des négociations menées par les partenaires sociaux parties à une convention collective de travail (CCT) sur les conditions salariales des personnes assujetties à la CCT. Ils portent sur le montant et le mode de l'adaptation des salaires effectifs et/ou sur l'adaptation des salaires minimaux et éventuellement sur d'autres conditions de travail telles que la durée du travail.

Chômage

La statistique publique suisse fait une distinction entre les deux notions «chômeurs inscrits» et «chômeurs au sens du BIT» (Bureau international du travail). Le terme de «chômeurs inscrits» est utilisé en relation avec la statistique du chômage du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie), tandis que l'on parle de «chômeurs au sens du BIT» dans la statistique de l'OFS.

Les **chômeurs inscrits** sont des personnes annoncées auprès des offices régionaux de placement, qui n'ont pas d'emploi et qui sont immédiatement disponibles en vue d'un placement, indifféremment du fait qu'elles touchent ou non une indemnité de chômage. Les chômeurs en fin de droits continuent de figurer dans la statistique s'ils restent inscrits auprès de l'office du travail. Ne font pas partie des chômeurs inscrits les personnes en gain intermédiaire et celles qui suivent un programme d'occupation ou de perfectionnement.

Les **chômeurs au sens du BIT** sont les personnes âgées de 15 à 74 ans

- qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence,
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes
- et qui étaient disponibles pour travailler.

Selon cette définition, qui correspond aux normes internationales, le nombre des chômeurs au sens du BIT comprend également les chômeurs en fin de droit qui ne sont plus inscrits dans un office régional de placement mais qui cherchent activement du travail, de même que les femmes au foyer qui souhaitent reprendre une activité professionnelle ou les étudiants qui cherchent un emploi pour les vacances.

Finalement, la notion apparentée de **demandeurs d'emploi inscrits** regroupe toutes les personnes inscrites auprès d'un office régional de placement. Les demandeurs d'emploi inscrits sont constitués de deux groupes: les chômeurs et les demandeurs d'emploi non-chômeurs. Ces derniers sont inscrits auprès des offices régionaux de placement, mais, à la différence des chômeurs, ne sont pas immédiatement disponibles pour un placement ou ont un emploi. Il s'agit principalement de personnes en programme d'emploi temporaire, en programme de reconversion et de perfectionnement ou en gain intermédiaire.

Conflit collectif du travail

Un conflit du travail est un désaccord qui porte sur un problème ou un groupe de problèmes à propos duquel ou desquels il existe un différend entre des travailleurs et des employeurs, ou à propos duquel ou desquels

une revendication a été formulée par des travailleurs ou des employeurs, ou à propos duquel ou desquels des travailleurs ou des employeurs soutiennent les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou employeurs.

Une grève est un arrêt temporaire du travail déclenché par un (ou des) groupe(s) de travailleurs en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou doléances.

Un lock-out est la fermeture temporaire totale ou partielle d'un ou plusieurs lieux de travail, ou les mesures prises par un ou plusieurs employeurs pour empêcher les travailleurs d'exécuter normalement leur travail, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres employeurs.

Coût du travail

Le coût du travail correspond à l'ensemble des dépenses qui incombent à l'employeur pour l'emploi du personnel salarié. Il est composé des salaires et traitements, des cotisations sociales à la charge de l'employeur et d'autres frais (formation professionnelle, recrutement, etc.).

Convention collective de travail (CCT)

Une CCT est un accord passé entre, d'une part, une (ou plusieurs) association(s) d'employeurs et/ou un (ou plusieurs) employeur(s) et, d'autre part, une (ou plusieurs) association(s) de travailleurs afin d'établir en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail (dispositions normatives). Une CCT peut également contenir d'autres clauses pourvu qu'elles concernent les rapports entre employeurs et travailleurs (dispositions semi-normatives); elle peut même être limitée à ces clauses. La convention peut en outre régler les droits

et obligations réciproques des parties contractantes (dispositions obligatoires directes), ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses prévues.

Demande de travail

La demande de travail est la quantité de travail demandée par les employeurs. Elle se compose des emplois (places occupées) et des places vacantes.

Indice des salaires

L'indice suisse des salaires (ISS) est un indicateur annuel de l'évolution nominale et réelle des salaires en Suisse. Il est établi sur la base des salaires bruts mensuels, y compris les allocations de renchérissement et le 13^e salaire.

L'ISS (indice de type Laspeyres-prix) mesure l'évolution du salaire qui reflète uniquement le prix du travail. Pour ce faire, le calcul de l'ISS va, en partie, éliminer l'impact des évolutions de salaires induites par l'évolution de la structure des personnes salariées. L'indice des salaires réels est obtenu en déflatant l'indice des salaires nominaux avec l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle qui mesure l'inflation.

Offre de travail

L'offre de travail est la quantité de travail offerte par les travailleurs. Elle se compose des personnes actives occupées et des chômeurs au sens du BIT.

Personnes actives

Sont considérées comme actives, les personnes actives occupées et les chômeurs au sens du BIT. Les personnes actives constituent l'offre de travail.

Personnes actives occupées

Selon l'ESPA (enquête suisse sur la population active), sont considérées comme actives occupées les personnes d'au moins 15 ans révolus qui, au cours de la semaine de référence,

- ont travaillé au moins une heure contre rémunération
- ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (absence pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant
- ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans rémunération.

Sont compris dans cette définition, indépendamment du lieu où s'exerce l'activité (dans une entreprise, à domicile ou dans un ménage privé): les salariés, les indépendants, les collaborateurs familiaux d'entreprises familiales, les apprentis, les recrues, sous-officiers et officiers qui, pendant l'école de recrues ou le service d'avancement, conservent leur place et leur contrat de travail, les écoliers et les étudiants qui exercent une activité parallèlement à leurs études et les retraités qui continuent de travailler. Les personnes accomplissant uniquement du travail ménager dans leur propre ménage, des activités d'entraide non rémunérées ou d'autres activités bénévoles ne sont pas considérées comme actives occupées.

La définition utilisée dans la SPAO (statistique de la population active occupée) ne considérait initialement que les activités professionnelles d'au moins six heures de travail par semaine. En 2002, la SPAO a adopté la définition recommandée par le Bureau international du travail (au moins 1 heure par semaine), laquelle est également appliquée dans le cadre de l'ESPA. Les chiffres de la SPAO ont été révisés rétrospectivement jusqu'à 1991.

La définition des personnes actives occupées utilisée dans le RFP (recensement fédéral de la population) a été changée à plusieurs reprises depuis 1900: jusqu'en 1930, les personnes recensées devaient indiquer si elles étaient habituellement actives occupées; après cette date, c'est la notion plus courante sur le plan international d'activité actuelle qui a été employée. Jusqu'en 1960, on n'a tenu compte que des personnes travaillant à plein temps; en 1970 et en 1980, les activités de 6 heures au moins ont été recensées; en 1990, la durée minimale de travail a été abaissée à 1 heure. Dès 2010, le relevé structurel (RS) réalisé dans le cadre du nouveau système de recensement annuel de la population se base également sur cette définition.

Salaire

Le salaire correspond à la rémunération du travail (en espèce ou en nature) effectué par une personne pour le compte d'une autre personne en vertu d'un contrat écrit ou oral. Cette autre personne peut être une personne physique ou une personne morale (entreprise, institution à but non lucratif ou administration publique). La notion de salaire ne couvre ainsi pas les revenus de l'activité indépendante qui est réalisée pour son propre compte. Il est d'usage de faire la distinction entre salaire brut (avant déduction des cotisations sociales à charge du salarié) et salaire net (après déduction).

Taux d'actifs occupés

Le taux d'actifs occupés exprime la proportion de personnes actives occupées dans la population de référence.

Taux d'activité

Le taux d'activité exprime la proportion de personnes actives dans la population de référence.

Taux de chômage

Le taux de chômage donne la proportion de personnes au chômage dans la population active. Là encore, on distingue deux définitions, selon qu'il est question de chômeurs inscrits ou de chômeurs au sens du BIT. A noter aussi que l'effectif de la population active n'est pas déterminé de la même manière.

Le **taux de chômage** du SECO est égal au nombre des chômeurs inscrits (selon le SECO) par rapport à l'effectif de la population résidente active selon le relevé structurel. Il est nécessaire de recourir aux chiffres du relevé structurel pour pouvoir calculer des taux de chômage cantonaux et communaux.

Le **taux de chômeurs au sens du BIT** de l'OFS donne la proportion de chômeurs au sens du BIT (définition internationale) au sein de la population active. La population active selon l'ESPA (enquête suisse sur la population active) et selon la statistique du chômage au sens du BIT se réfère au concept de population résidente permanente. Le numérateur et le dénominateur se réfèrent à la même période.

Travail bénévole informel

Prestations non rémunérées fournies à titre volontaire à des ménages tiers (entraide de quartier, garde d'enfants de tiers, soins aux adultes, services rendus à des tiers tels que travaux domestiques, transports ou jardinage, etc.).

Travail bénévole organisé

Charges exercées à titre honorifique ou activités non rémunérées en faveur d'une organisation, d'une association ou d'une institution publique.

Travail domestique et familial

Tâches non rémunérées effectuées à l'intérieur du ménage (repas, lessive, nettoyage, courses, travaux manuels, soins aux animaux domestiques et aux plantes, travaux administratifs, garde d'enfants, soins aux malades, etc.).

Travail non rémunéré

Prestations non rétribuées qui, en théorie, pourraient être fournies contre rémunération par des tiers (critère «de la tierce personne»), contrairement à des activités comme la formation continue, les loisirs, ou la satisfaction de besoins élémentaires (manger, dormir, etc.). Terme générique regroupant le travail bénévole informel et organisé, ainsi que le travail domestique et familial (voir les définitions correspondantes et G 3.8).

Travail non rémunéré

G 3.10

