

GUIDE PRATIQUE · SUISSE

Engager en Suisse

Du contrat de travail à la première fiche de salaire : toutes les démarches de l'employeur, clause par clause et formulaire par formulaire — sans rien oublier, sans payer deux fois.

Le contrat de travail commenté clause par clause

Le vrai coût d'un employé, calculé au franc près

Permis de travail : UE/AELE, frontaliers, États tiers

Chronologie complète : de J-30 au premier salaire

Sommaire

- Avant-propos : à qui s'adresse ce guide
- 1** Avant d'engager : ce que coûte vraiment un employé
- 2** Le contrat de travail, clause par clause
- 3** CCT et salaires minimaux : les vérifications préalables
- 4** Engager un employé étranger : permis et annonces
- 5** Les cinq affiliations, formulaire par formulaire
- 6** Le premier salaire : mettre la paie en place
- 7** Les obligations courantes de l'employeur
- 8** Les cas fréquents : temps partiel, horaire, apprentis, ménage
- 9** Quand ça se termine : sortie sans litige
- Annexe A : chronologie complète, de J-30 au premier salaire
- Annexe B : les 10 questions que tout nouvel employeur pose

Avant-propos

Engager quelqu'un en Suisse n'est pas compliqué — mais c'est précis. Ce guide met chaque démarche dans l'ordre, avec le nom du formulaire, le délai, et l'erreur à ne pas commettre.

Il s'adresse à l'indépendant qui franchit le pas du premier employé, au fondateur de PME qui structure son équipe, et au responsable administratif qui hérite du dossier « personnel » sans l'avoir choisi. Tout ce qui suit vaut pour le premier employé comme pour le dixième : les démarches sont les mêmes, seuls les montants changent.

Ce guide est le compagnon de notre titre « Le salaire suisse expliqué », qui détaille le calcul des charges sociales ligne par ligne. Ici, l'angle est différent : non pas *comprendre* la fiche de salaire, mais *mettre en place* tout ce qui doit exister avant qu'elle puisse être établie — et faire vivre le dossier ensuite.

Les montants et taux cités sont ceux en vigueur au 1er janvier 2026. Lorsqu'une valeur dépend du canton, de la caisse ou de l'assureur, le guide vous indique où trouver la vôtre.

Ce que coûte vraiment un employé

Première question, avant même l'annonce d'embauche : puis-je me le permettre ? Le salaire brut n'est que le début de la réponse. Voici le calcul complet.

Le brut n'est pas le coût

Au salaire brut convenu s'ajoutent les charges patronales : vos parts de cotisations sociales, les assurances entièrement à votre charge, les allocations familiales et les frais administratifs. L'ordre de grandeur à retenir : **le coût total dépasse le brut de 13 à 18%** pour un profil de bureau — davantage dans les branches à risque (construction, industrie) où les primes LAA grimpent.

Exemple complet : un salaire de CHF 80'000

Employé de 35 ans, bureau, 13e salaire inclus dans les CHF 80'000 annuels, canton avec allocations familiales à 2.4%, caisse LPP au minimum légal :

Charge patronale	Taux	CHF / an
AVS / AI / APG (part employeur)	5.30%	4'240
AC (part employeur)	1.10%	880
LAA professionnelle (bureau)	0.15%	120
IJM (part employeur, 50% d'une prime de 1.2%)	0.60%	480
LPP part employeur (50% de 10% du salaire coordonné de 53'540)	—	2'677
Allocations familiales (charge employeur)	2.40%	1'920
Frais administratifs caisse de compensation (~2% des cotisations AVS)	—	170
Total des charges patronales	~13.1%	10'487
Coût employeur total		90'487

Le salaire coordonné LPP : $80'000 - 26'460 = 53'540$; bonification de 10% à 35 ans, partagée moitié-moitié. Les taux LAA, IJM et allocations familiales sont des exemples réalistes — les vôtres figurent sur vos polices et sur le barème de votre caisse.

Ce que le tableau ne montre pas

- **Les absences payées** : vacances (au moins 4 semaines), jours fériés cantonaux, maladie pendant le délai d'attente IJM, service militaire. Un employé travaille effectivement 210 à 220 jours par an.
- **Le poste de travail** : matériel, logiciels, place de travail — comptez large la première année.
- **Le temps administratif** : paie mensuelle, déclarations annuelles, absences. Avec un logiciel certifié Swissdec, quelques heures par mois ; sans, bien davantage.
- **La marge de sécurité** : le salaire est dû même si le chiffre d'affaires fléchit. La règle prudente : avoir en réserve 6 mois de coût total avant d'engager.

LA RÈGLE DU POUCE

Pour budgéter vite : **coût mensuel total** $\approx$ **salaire mensuel brut** $\times$ **1.15**, plus CHF 200 à 400 de frais indirects. Pour un 5'000 brut : comptez environ 6'000 par mois, tout compris.