société des employés
de commerce

ensemble, façonnons l'avenir.

Recommandations salariales 2026

Votre salaire est-il correct?

En un coup d'œil

4 **Guide de lecture**
4 Des salaires transparents et compréhensibles
6 Données
8 Les classes de fonction
8 L'influence des différences régionales sur les salaires
10 L'influence de la taille de l'entreprise sur les salaires
11 L'influence de l'âge et de l'expérience sur les salaires
12 Quel est le salaire adéquat?
13 Tâches supplémentaires, formateurs-trices pratiques et en entreprise
14 Salaires minimaux au terme de l'apprentissage

16 **Tableaux de salaires**
16 Employé-e-s du domaine commercial et de la gestion d'entreprise
23 Employé-e-s du commerce de détail

27 **Temps partiel et salaire horaire**
27 Rémunération du travail à temps partiel et salaire horaire
27 Droit au salaire pendant les vacances, jours fériés, 13e salaire en cas de temps partiel et salaire horaire
28 Calcul du salaire horaire

Editeur
Société suisse des employés de commerce
Reitergasse 9
Case postale
CH–8021 Zurich

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

© 2025
Société suisse des employés de commerce

Guide de lecture

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

Des salaires transparents et compréhensibles

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

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

Les recommandations salariales pourront également aider les commissions paritaires des différentes branches et les commissions tripartites cantonales à s'orienter.

Pour pouvoir trouver son positionnement individuel dans une fourchette salariale, il faut connaître les différentes branches et disposer d'une certaine expérience dans les questions salariales, et savoir estimer de manière réaliste ses compétences, son savoir-faire et sa motivation.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de votre salaire ou faire contrôler ce dernier, il est indiqué de vous faire conseiller par un-e spécialiste dans le cadre du conseil salarial ou juridique de nos sections.

En savoir plus: **secsuisse.ch/conseils**

Données

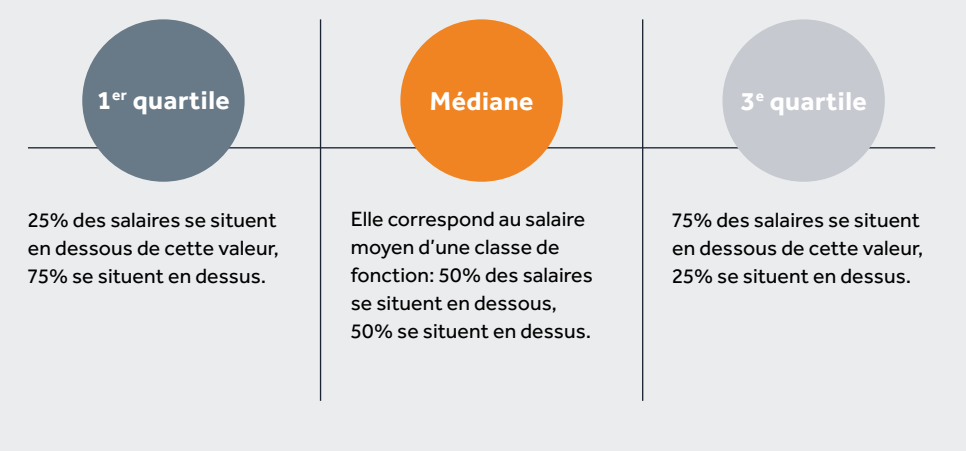
Les données de cette brochure proviennent de l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2022. Par rapport à la brochure précédente, celles-ci peuvent varier vers le haut ou vers le bas. Conformément à l'indice suisse des salaires, elles ont été majorées de 3.5% par rapport à l'année 2022 pour être à jour.

Détails concernant les recommandations salariales

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

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

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



Les données de l'OFS indiquent en partie des salaires inférieurs à ceux recommandés par la Société suisse des employés de commerce pour des raisons d'équité salariale. Dans ce cas, les salaires ont été marqués par un «1» dans les tableaux. Lorsque pour une classe d'âge qui augmente, les données de l'OFS indiquent un salaire inférieur à celui de la classe d'âge précédente, les salaires ont été relevés au niveau de la classe d'âge précédente et signalés par un «2». Sur la base d'une expérience professionnelle évolutive avec l'âge et significative pour un poste précis, l'adaptation se justifie en vertu du principe de préservation des acquis. Pour certaines classes d'âge, les données de l'OFS mettent en évidence des bonds salariaux qui ne s'expliquent pas en termes d'évolution naturelle de carrière dans la branche. Dans ces cas-là, les écarts salariaux ont été lissés et signalés par un «3».

Les classes de fonction

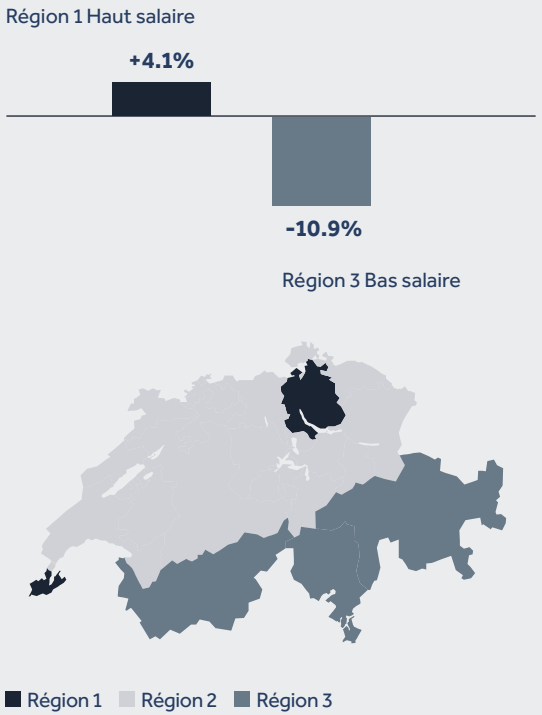
En plus de facteurs tels que la taille de l'entreprise ou la région, les compétences personnelles et le niveau de formation des employé-e-s sont déterminants pour la fixation des salaires. C'est pourquoi la Société suisse des employés de commerce articule ses recommandations salariales sur l'ordre hiérarchique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

L'influence des différences régionales sur les salaires

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

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

Exemple de différences régionales:
Ecart par rapport à la région 2 (référence)



- **Région 1 (salaires élevés):**
  Genève, Zurich
- **Région 2 (salaires moyens):**
  Bâle, Espace Mittelland, Suisse orientale, occidentale et centrale
- **Région 3 (salaires bas):**
  Grisons, Tessin, Valais

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

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

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

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

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

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

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

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

Quel est le salaire adéquat?

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

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

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

Pour chaque tableau de salaires des employé-e-s de commerce et du commerce de détail, vous trouverez dans le graphique à barres les valeurs permettant de calculer la variation des salaires dans les régions 1 et 3 par rapport à la région de référence 2. Pour calculer le montant du salaire, vous devez donc prendre en compte ce taux. Le montant calculé ainsi doit être ensuite ajouté ou soustrait pour obtenir le salaire final.

Pour déterminer votre salaire, considérez en outre ceci:

Votre niveau de formation à lui tout seul n'exerce pas dans tous les cas une influence décisive. Il joue certes un rôle s'il est requis pour le poste en question. Indépendamment des titres, des droits de signature correspondants ou de la responsabilité budgétaire, beaucoup d'employé-e-s assument des tâches supplémentaires qui relèvent de la conduite de personnel (p. ex. gestion de groupe ou d'équipe, formateur-trice en entreprise). De tels éléments doivent absolument être pris en compte lors de la détermination de la classe de fonction (voir question 1).

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

Mais les titres professionnels, les droits de signature ou la responsabilité budgétaire ne constituent pas toujours des critères pertinents pour la classification des salaires. En effet, celle-ci varie considérablement selon la branche et l'entreprise, et les domaines de responsabilité associés sont donc difficilement comparables.

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

Tâches supplémentaires, formateurs-trices pratiques et en entreprise

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

Dans le cadre de la formation et de l'encadrement d'apprenti-e-s, la Société suisse des employés de commerce recommande une allocation mensuelle de CHF 150.– à CHF 200.– à l'attention des formateurs-trices pratiques; pour les formateurs-trices en entreprise, ayant un domaine de responsabilité plus large et plusieurs apprenti-e-s, c'est-à-dire les responsables de la formation professionnelle ayant une fonction de coordination, un supplément d'au moins 5% du salaire de base.

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

Salaires minimaux au terme de l'apprentissage

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

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

	Par année CHF	Par mois CHF
Employé-e de commerce avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de deux ans	61 100	**4700**
Employé-e de commerce avec certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de trois ans	62 400	**4800**
Assistant-e du commerce de détail avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de deux ans	61 100	**4700**
Gestionnaire du commerce de détail avec certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de trois ans	62 400	**4800**

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

Plus d'informations et des recommandations salariales pour les apprenti-e-s sur **secsuisse.ch/apprentissage**

Tableaux de salaires

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

Employé-e-s du domaine commercial et de la gestion d'entreprise

Les tableaux de salaires pour les employé-e-s du domaine commercial et de la gestion d'entreprise sont divisés en cinq catégories. Les niveaux de fonction – de la classe B à la classe F – correspondent aux niveaux de formations, allant d'employé-e de commerce AFP (B) à spécialiste (F).

Un exemple chiffré

La classe de fonction C (voir p. 19) correspond à une formation initiale de trois ans d'employé-e de commerce avec CFC. Selon les données de l'OFS, les employé-e-s âgé-e-s de 27 ans dans la région 2 (région de référence) devraient percevoir un salaire compris entre CHF 63450.– et CHF 76380.–.

Dans la région 1, cet éventail des salaires est plus élevé de 4.1% en moyenne; à l'inverse, dans la région 3 il est en moyenne plus bas de 10.9%. Dans cette classe de fonction, la taille de l'entreprise n'a pas d'influence significative sur le salaire.

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

Explications au sujet des classes de fonction: Aperçu des professions du domaine commercial et de la gestion d'entreprise

Classe de fonction B
Employé-e de commerce AFP (p. 18)
Classe de fonction C
Employé-e de commerce CFC (p. 19)
Classe de fonction D
Brevet fédéral, Bachelor HES ou universitaire (p. 20)
Classe de fonction E
Diplôme fédéral, Master HES ou universitaire (p. 21)
Classe de fonction F
Spécialiste/Cadre supérieur-e (p. 22)

Eventail des salaires: Employé-e de commerce AFP

Salaires de la classe de fonction B (Région 2)

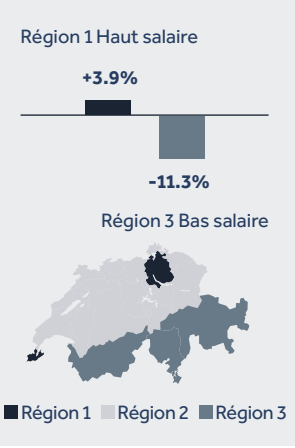
Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	59 160[1]	60 010[1]	60 860[1]
21–23	59 160[1]	62 730[3]	64 640
24–26	60 790[1]	63 640[3]	65 820
27–29	61 120[3]	64 090	71 820
30–34	61 200[3]	65 540	73 180
35–39	62 630[3]	71 500	80 180
40–44	64 180[3]	71 770	83 810
45–49	65 730[3]	74 050	84 960[3]
50–54	67 770	76 540	86 110
55–59	68 830	77 300	88 780
60–64	68 830[2]	77 300[2]	88 780[2]

[1] Données OFS indexées. Ces salaires sont toutefois inférieurs au salaire minimum exigé par la Société suisse des employés de commerce (voir explication à la p. 7).
[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)

Les employé-e-s de la classe de fonction B sont en règle générale au bénéfice d'une formation initiale de deux ans d'employé-e de commerce AFP (attestation fédérale de formation professionnelle). Au terme de de l'entrée dans la vie professionnelle les tâches à accomplir sont relativement simples et l'autonomie est réduite. Cela change dans une certaine mesure avec l'expérience professionnelle.

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

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



Eventail des salaires: Employé-e de commerce CFC

Salaires de la classe de fonction C (Région 2)

Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	60 480[1]	60 990[1]	61 510[1]
21–23	60 670[1]	63 450[3]	66 220
24–26	60 860[1]	65 640	71 370
27–29	63 450	69 210	76 380
30–34	66 570	74 070	82 370
35–39	70 070	78 110	88 360
40–44	71 920	80 160	90 520
45–49	72 690	82 390	92 060
50–54	74 640	82 530	93 220
55–59	75 830	84 630	96 010
60–64	75 830[2]	85 230	96 280

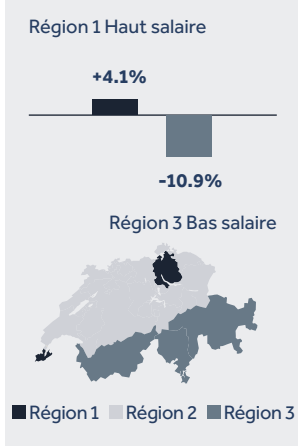
[1] Données OFS indexées. Ces salaires sont toutefois inférieurs au salaire minimum exigé par la Société suisse des employés de commerce (voir explication à la p. 7).
[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)

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

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

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

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



Eventail des salaires: Brevet fédéral/ Bachelor HES ou universitaire

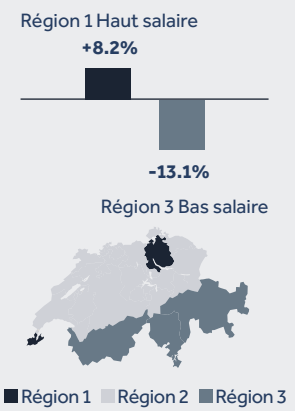
Salaires de la classe de fonction D (Région 2)

Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	79 490	84 250	89 150
27–29	82 780	87 560	95 690
30–34	89 330	100 160	112 150
35–39	95 550[3]	106 930	122 780
40–44	99 400	112 050	128 590
45–49	101 990[3]	118 880	138 900
50–54	103 690	119 440	141 750[3]
55–59	108 380[3]	120 980	144 600
60–64	108 380[2]	120 980[2]	144 600[2]

[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)
* Pas de données pour ces classes d'âge

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

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



Eventail des salaires: Diplôme fédéral/ Master HES ou universitaire

Salaires de la classe de fonction E (Région 2)

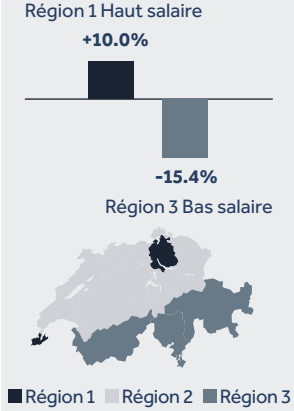
Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	75 570	85 910	100 860
27–29	86 470	96 120	109 020
30–34	95 810	111 300	131 390
35–39	108 710	126 670	155 990
40–44	115 690	138 040	170 220
45–49	120 340[3]	145 100	178 210
50–54	123 980	147 060	187 090
55–59	123 980[2]	149 180[3]	187 090[2]
60–64	123 980[2]	151 310	187 090[2]

[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)
* Pas de données pour ces classes d'âge

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

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

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



Eventail des salaires: Spécialiste/Cadre supérieur-e

Salaires de la classe de fonction F (Région 2)

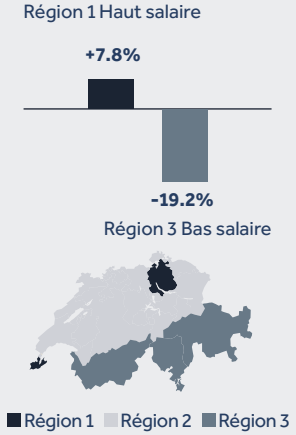
Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	77 520	103 990	123 360
30–34	102 310	124 500[3]	164 870
35–39	113 500	145 010	204 000[3]
40–44	131 320	168 730	243 130
45–49	144 380[3]	190 690	262 890
50–54	147 900	194 770	274 480
55–59	147 900[2]	194 770[2]	278 300[3]
60–64	147 900[2]	194 770[2]	282 130

[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)
* Pas de données pour ces classes d'âge

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

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

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



Employé-e-s du commerce de détail

Les tableaux se divisent en trois catégories.

Explications au sujet des classes de fonction: Aperçu des professions du commerce de détail

Classe de fonction V
Assistant-e du commerce de détail AFP (p. 24)
Classe de fonction W
Gestionnaire du commerce de détail CFC (p. 25)
Classe de fonction X
Responsable d'une succursale de taille moyenne (p. 26)

Un exemple chiffré

La classe de fonction W correspond à une formation initiale de trois ans de gestionnaire du commerce de détail (CFC). Selon les données de l'OFS, les employé-e-s âgé-e-s de 27 ans dans la région 2 (région de référence) devraient percevoir un salaire compris entre CHF 62060.- et CHF 74700.-. Par rapport au salaire de la région de référence, les salaires sont plus élevés de 23.7% en moyenne dans la région 1 et de 9.8% plus bas dans la région 3.

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

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

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

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

Salaires de la classe de fonction V (Région 2)

Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	59 160[1]	59 160[1]	59 160[1]
21–23	59 160[1]	60 780[1]	62 090[3]
24–26	59 160[1]	61 190[3]	65 030
27–29	59 160[1]	61 290[3]	67 660[3]
30–34	59 160[1]	61 320	70 290
35–39	59 160[1]	61 850[3]	72 170
40–44	59 160[1]	62 030[3]	74 010
45–49	59 160[1]	62 120	75 930
50–54	59 160[1]	62 290	76 560
55–59	59 160[1]	62 400[3]	76 930[3]
60–64	59 160[1]	62 500	77 310

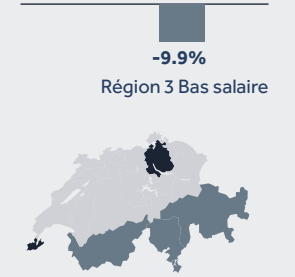
[1] Données OFS indexées. Ces salaires sont toutefois inférieurs au salaire minimum exigé par la Société suisse des employés de commerce (voir explication à la p. 7).
[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)

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

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

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

Pas de région Haut salaire dans cette classe de fonction.



Eventail des salaires: Gestionnaire du commerce de détail CFC

Salaires de la classe de fonction W (Région 2)

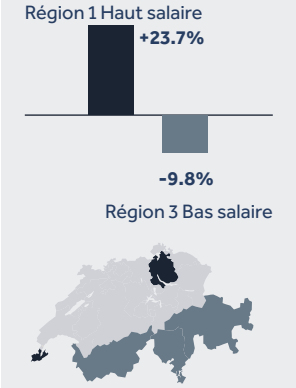
Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	60 480[1]	60 480[1]	60 480[1]
21–23	60 480[1]	64 210[3]	71 970[3]
24–26	60 480[1]	64 950[3]	74 120[3]
27–29	62 060[1]	65 100[3]	74 700[3]
30–34	62 460[3]	65 130[3]	74 810[3]
35–39	62 560[3]	65 140	74 840
40–44	62 590	70 030	79 470
45–49	65 460	70 780[3]	86 980[3]
50–54	65 460[2]	71 030[3]	90 730
55–59	65 460[2]	71 150	90 730[2]
60–64	65 460[2]	73 350	90 730[2]

[1] Données OFS indexées. Ces salaires sont toutefois inférieurs au salaire minimum exigé par la Société suisse des employés de commerce (voir explication à la p. 7).
[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)

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

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

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



Eventail des salaires: Responsable d'une succursale de taille moyenne

Salaires de la classe de fonction X (Région 2)

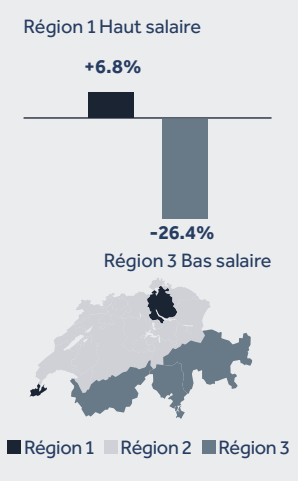
Age	1er quartile	Médiane	3e quartile
18–20	*	*	*
21–23	*	*	*
24–26	*	*	*
27–29	65 510[3]	77 730[3]	99 760[3]
30–34	71 840[3]	87 960[3]	111 640[3]
35–39	80 110[3]	105 620[3]	127 940[3]
40–44	86 320	113 980[3]	144 410
45–49	93 670	126 090	151 220[3]
50–54	103 430[3]	137 610[3]	153 780
55–59	106 680[3]	141 450[3]	164 480[3]
60–64	108 310	143 370	175 170

[2] Données de l'OFS réajustées en vertu du principe de préservation des acquis, en reprenant le salaire de la classe d'âge précédente (voir explications à la p. 7)
[3] Données de l'OFS lissées (voir explications à la p. 7)
* Pas de données pour ces classes d'âge

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

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

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



Temps partiel et salaire horaire

Rémunération du travail à temps partiel et salaire horaire

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

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

› Droit au salaire pendant les vacances
› Indemnités pour les jours fériés
› 13e salaire

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

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

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

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

Dans ce cas, les taux suivants s'appliquent:
› 8.33% pour 4 semaines de vacances
› 10.63% pour 5 semaines de vacances
› 13.04% pour 6 semaines de vacances

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

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

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

Calcul du salaire horaire

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

Exemple de calcul

	CHF
Salaire annuel: CHF 70 070.– divisés par 13 salaires mensuels: CHF 5 390.– divisés par 174 heures de travail	
Salaire de base:	31.00
13e mois: supplément 8.33%	2.60
Total intermédiaire:	**33.60**
Indemnité vacances: supplément en cas de 5 semaines de vacances 10.63%	3.60
Indemnité pour jours fériés: supplément 3.5%	1.20
Salaire horaire brut:	**38.40**

Conclusion

Le salaire dépend de nombreux facteurs. Ainsi, déterminer quel est le salaire approprié peut constituer un véritable défi. La Société suisse des employés de commerce espère vous avoir fourni, avec cette brochure, un fil conducteur qui vous permettra d'évaluer votre salaire et de bien vous préparer à votre prochaine négociation salariale.

Vous avez des questions?

Nos expert-e-s se tiennent volontiers à votre disposition.
politique-emploi@secsuisse.ch
+41 32 721 21 37
En savoir plus: **secsuisse.ch/salaire**

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de votre salaire ou faire contrôler ce dernier, il est indiqué de vous faire conseiller par un-e spécialiste dans le cadre du conseil salarial ou juridique de nos sections.
En savoir plus: **secsuisse.ch/conseils**

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

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

Suivez-nous sur

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

Septembre 2025