

# Swiss Life Select en tant qu'employeur: ce que nous vous offrons.

## *Façonnez l'avenir. Le vôtre et le nôtre.*

Swiss Life aide ses collaborateurs à façonner leur développement professionnel et à aménager leur vie de façon optimale à chaque étape de celle-ci. Nos conditions d'embauche attrayantes y contribuent.



## *Flexibilité*

### **Modèles de travail**

En proposant des modèles de travail flexibles, Swiss Life permet à ses collaborateurs de façonner activement leur vie professionnelle, afin qu'ils puissent aborder avec confiance leur développement professionnel et leur vie privée dans toutes les phases de leur vie.

### **Mobile Office**

En concertation avec le supérieur hiérarchique, le Mobile Office est envisageable pour tous les collaborateurs.

### **Modèles time out**

S'ils en ressentent le besoin et en concertation avec leur supérieur hiérarchique, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un temps de pause:

- «FlexiDays»: achat de jours de congé
- «Compte épargne vacances»: épargner pour une pause prolongée
- «Congé sabbatique»: faire une pause pour changer de perspective

### **Modèles de travail flexibles 58+**

Swiss Life permet à ses collaborateurs de façonner activement et individuellement la transition entre vie professionnelle et retraite. Dans la mesure où les conditions le permettent, nous soutenons nos collaborateurs dans le choix d'un modèle adapté à leur situation.



## Possibilités de développement

### Offre interne de perfectionnement

Swiss Life offre un large éventail de formations et de cours de perfectionnement internes auxquels les collaborateurs peuvent assister en concertation avec leur supérieur hiérarchique.

### Formations et cours de perfectionnement externes

Swiss Life promeut un perfectionnement professionnel ciblé ainsi que l'acquisition de compétences et d'aptitudes en prenant à sa charge une partie des frais lorsqu'une formation présente un intérêt pour l'entreprise.

### Entretien de performance et plan de développement

En concertation mutuelle, l'employeur incite les collaborateurs à se perfectionner et à acquérir de nouvelles compétences et qualifications. Les mesures correspondantes sont généralement discutées et planifiées chaque année.

### Programmes de promotion des talents

Les programmes de promotion des talents offrent un soutien à la carrière de spécialistes, dirigeants et chefs de projet. Ils se concentrent sur l'identification des talents et leur développement.

### Planification de carrière

Les carrières de spécialistes, de dirigeants et de chefs de projet sont considérées comme des trajectoires équitables. Les promotions sont octroyées dans le cadre du processus annuel de promotion du personnel.



## Conditions d'embauche et rémunération

### Principes de rémunération

La politique de rémunération de Swiss Life vise à fixer des salaires conformes à la fonction, aux prestations et au marché tout en garantissant l'égalité salariale. Les salaires sont ajustés sur la base des évaluations qui ont lieu à intervalles réguliers dans le cadre du système d'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs.

### Versement du salaire

Le salaire annuel des collaborateurs, des cadres et des membres de la direction est versé en douze mensualités.

### Bonus

Un bonus peut être versé en plus du salaire annuel. Il est fonction du résultat de l'entreprise, de la réalisation des objectifs par l'unité d'organisation et des performances individuelles.

### Vacances

Le nombre de jours de vacances dépend de l'âge et de l'échelon hiérarchique:

	<i>jusqu'à 49 ans</i>	<i>à partir de 50 ans</i>
Employés	25 jours	27 jours
Cadres	27 jours	30 jours

Les jeunes collaborateurs jusqu'à 20 ans ainsi que les apprenants bénéficient de 27 jours de vacances.

### Frais professionnels

Les frais professionnels sont indemnisés en fonction des charges effectives.

### Durée normale du travail

Le temps de travail s'élève à 42,5 heures par semaine.

### Période d'essai

La période d'essai dure trois mois.

### Délais de congé

Le délai de congé est de sept jours durant la période d'essai, de deux mois durant la première année de service et de trois mois à partir de la deuxième année de service. Pour les collaborateurs de 50 ans et plus, le délai de congé est de six mois à partir de la deuxième année de service.

### Anniversaires de service

Les anniversaires de service sont récompensés tous les 5 ans:

- 12,5% du salaire mensuel et un jour de vacances supplémentaire ou
- cinq jours de vacances supplémentaires durant l'année concernée (au pro rata du taux d'occupation)



## Prévoyance et prestations sociales

### Caisse de pensions

#### Cotisations de l'employeur et de l'employé à la caisse de pensions

La contribution est déterminée comme suit, en % du salaire soumis à cotisation:

#### Assurance de base du service interne

Age LPP	Cotisation d'épargne employé	Cotisation d'épargne employeur
25-34	5,33%	10,67%
35-44	5,33%	10,67%
45-54	6,00%	12,00%
55-65	6,00%	12,00%

#### Assurance pour cadres du service interne

Age LPP	Cotisation d'épargne employé	Cotisation d'épargne employeur
25-34	5,33%	13,67%
35-44	5,33%	13,67%
45-54	6,00%	15,00%
55-65	6,00%	15,00%

#### Prestations de prévoyance

Rente d'invalidité à cotisations	60% du salaire soumis
Rente pour enfant d'invalidité	12% du salaire soumis à cotisation
Rente de veuve/veuf	36% du salaire soumis à cotisation
Rente d'orphelin	12% du salaire soumis à cotisation

Pour l'assurance de risque et les autres frais, les collaborateurs ne sont pas tenus de payer de cotisation.

Le montant des prestations de vieillesse est calculé selon le principe de la primauté de cotisations et dépend d'une part de l'avoir de vieillesse disponible, et du taux de conversion d'autre part.

### Prestations sociales

#### Maintien du paiement du salaire

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sans qu'il n'y ait eu faute de la part du collaborateur, Swiss Life maintient le versement de l'intégralité du salaire durant les 90 premiers jours calendaires, puis son versement à 80% à partir du 91e jour et au plus tard jusqu'au 730e jour, cela à condition que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois.

#### Accident

L'assurance accidents professionnels et non professionnels offre une couverture d'assurance mondiale (division privée) à tous les collaborateurs dès leur premier jour de travail. Swiss Life prend en charge l'intégralité des primes.

#### Maladie

L'assurance prend automatiquement effet pour tous les collaborateurs lors de leur entrée chez Swiss Life, à condition qu'ils disposent d'une pleine capacité de travail. L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie couvre la perte de salaire à hauteur de l'obligation de continuer à verser le salaire. Swiss Life prend en charge l'intégralité des primes.

### Prévoyance privée

Swiss Life encourage la prévoyance individuelle en contribuant aux primes des assurances-vie conclues chez Swiss Life dans le cadre du pilier 3a ou 3b.

Donnent droit à une contribution les assurances-vie classiques, liées à des participations et financées par des primes périodiques. Pour la conclusion d'une telle assurance, il est nécessaire d'obtenir un résultat positif à l'examen du risque usuel dans la branche.

Par année civile, la contribution aux primes s'élève au maximum à 5,5% du salaire annuel, à concurrence de 7700 francs, et ne peut en aucun cas excéder 65% de la prime annuelle.

#### Exemple de calcul

CHF 1000	Prime
CHF 650	Swiss Life prend à sa charge 65% de la prime, pour autant que cela n'excède pas 5,5% du salaire annuel ou 7700 francs au maximum.
CHF 350	35% ou le montant restant le collaborateur s'acquitte de 35% soit le montant restant.



## Rabais

### Conditions préférentielles

Les collaborateurs bénéficient de conditions préférentielles pour les produits et les prestations de Swiss Life ainsi que pour les produits de plusieurs partenaires.

#### *Produits et prestations de Swiss Life*

- Planification financière sur mesure
- Hypothèques
- Produits de placement Swiss Life
- Conseil à l'achat ou à la vente d'un bien immobilier

#### *Produits de partenaires*

- Diverses assurances maladie
- Diverses assurances choses et protection juridique
- Diverses hypothèques
- Divers produits de placement

### Indemnité pour les frais de déplacement

Swiss Life participe aux frais de déplacement de ses collaborateurs qui utilisent les transports publics pour se rendre au travail. L'indemnité s'élève à 35% au maximum des frais de déplacement, à concurrence de 630 francs.

### Indemnité forfaitaire de repas

Les collaborateurs reçoivent 150 francs par mois à titre de contribution aux frais pour les repas de midi (au pro rata du taux d'occupation).

### Chèques Reka

Les collaborateurs bénéficient d'un rabais de 20% sur les chèques Reka pour un montant maximal de 1200 francs par an.



## Famille

### Congé de maternité et de paternité

Swiss Life octroie un congé de maternité de six mois au maximum, dont au moins 16 semaines payées. Les pères ont droit à un congé paternité de deux semaines à l'accouchement de leur épouse ou concubine (s'applique également en cas d'adoption).

### Assistance aux proches

Swiss Life octroie jusqu'à cinq jours par an pour des soins apportés à des proches: époux/se, concubine, parents, beaux-parents ou autres membres de la parenté qui ne vivent pas dans le même foyer.

### Allocations familiales

Les allocations familiales sont conformes aux dispositions légales.

### Aide à la conciliation du travail et de la vie de famille

Un partenaire externe propose diverses offres de conseil et de médiation dans le domaine des soins aux enfants et aux proches ainsi que pour des services à domicile.



## Santé

### La santé au travail

Swiss Life se préoccupe de la santé de ses collaborateurs. Ceux-ci peuvent recourir à différents services et offres.

### Social Care Consulting

Swiss Life respecte et protège l'intégrité personnelle de ses collaborateurs, veille à leur santé et crée un climat fondé sur le respect et la confiance. Les collaborateurs dont les performances sont provisoirement ou durablement restreintes pour des raisons psychiques ou physiques bénéficient du soutien du service spécialisé Social Care Consulting pour le maintien de leur emploi et/ou leur réinsertion dans le processus de travail.