

Notice Salaire minimum cantonal Neuchâtel

Après qu'en 2011, dans le canton de Neuchâtel, une initiative populaire correspondante a été acceptée, est désormais en vigueur, à partir du 4 août 2017, pour tous les travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton de Neuchâtel, un salaire minimum de 20 francs par heure (art. 32d al. 1 LEmpl), et ceci indépendamment du fait qu'on soit assujéti à une convention collective de travail ou non. Le salaire minimum cantonal est adapté chaque année à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation (indice de base août 2014). Jusqu'au 31 décembre 2017, il s'élève à 19.70 francs par heure (salaire brut AVS sans compensation des jours fériés et des vacances, toutefois part du 13^e salaire mensuel incluse) ou 18.18 francs par heure, 13^e salaire mensuel exclu. La plupart des salaires selon l'art 10 al. 1 CNNT sont actuellement conformes aux normes neuchâteloises. Seule la catégorie de salaires *la* dans les petites entreprises et saisonnières ainsi que les salaires réduits pendant le temps d'introduction dans les catégories de salaire *la*, *lb* et *ll* sont parfois plus bas. Les salaires qui se situent au-dessous du salaire minimum neuchâtelois doivent être revus et au besoin augmentés.

La législation neuchâteloise prévoit, dans la loi et le règlement (LEmpl et RSsalMin), **différentes dérogations** au salaire minimum neuchâtelois. Ainsi, il n'est par exemple pas en vigueur pour :

- 1) les travailleurs avec des salaires de minime importance pour lesquels la perception de cotisations n'est pas obligatoire en vertu de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants (salaire brut inférieur à 2'300 francs par an et relation de travail; art. 32c bis LEmpl).
- 2) les relations de travail s'inscrivant dans un contexte de formations professionnelles, p. ex. régies par contrats d'apprentissage ou dans le cadre d'une formation réglementée (art. 3 al. 2 RSsalMin).
- 3) les relations de travail s'inscrivant dans un contexte d'intégration professionnelle, c'est-à-dire liées à des mesures de réinsertion notamment en matière d'assurance-chômage, d'assurance-invalidité, d'asile ou d'action sociale ainsi qu'à des mesures similaires prévues par des conventions collectives de travail (art. 3 al. 3 RSsalMin). Pour cette raison, il est en outre parfois possible d'appliquer le rabais d'introduction au cas par cas (par exemple au besoin lors de l'engagement de chômeurs).
- 4) des emplois occupés durant leurs vacances par des jeunes de moins de 25 ans suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse et faisant l'objet de contrats de travail de durée déterminée d'au maximum trois mois par année civile (art. 3 al. 4 RSsalMin).

Pour savoir si un salaire concret est conforme aux normes neuchâteloises, on peut consulter la notice supplémentaire **Tableau Salaires minimaux** Neuchâtel de GastroSuisse.

Pour de plus amples informations:

Vous trouverez d'autres notices du service juridique en ligne sur la page d'accueil de GastroSuisse www.gastrosuisse.ch.

Les membres de GastroSuisse peuvent obtenir gratuitement des renseignements par téléphone sur les questions afférentes au droit du travail dans l'hôtellerie-restauration, du lundi au jeudi de 9h30 à 11h30 et de 14.00h à 16.00h au téléphone 0848 377 111, fax 0848 377 112 ou par e-mail info@gastrosuisse.ch.

Cette notice a été rédigée avec soin. Les indications sont cependant d'ordre général et ne remplacent jamais un conseil particulier.