

**RAPPORT DE LA COMMISSION TRIPARTITE « SALAIRE MINIMUM » POUR L'ANNÉE 2019
À L'INTENTION DU CONSEIL D'ÉTAT**

1. Historique

Lors de la votation populaire du 27 novembre 2011, la population neuchâteloise acceptait par 24'624 oui contre 20'439 non avec une participation de 34,72 %, un nouvel article 34a de la Constitution cantonale introduisant un salaire minimum « afin que toute personne exerçant une activité salariée puisse disposer d'un salaire lui garantissant des conditions de vie décentes ».

Au terme d'intenses travaux de conception et une large consultation des milieux intéressés, le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel a accepté le 28 mai 2014 par 85 voix contre 22 plusieurs modifications de la Loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl, RSN 813.10) mettant en œuvre ce nouvel article constitutionnel.

Après sa promulgation, plusieurs acteurs économiques cantonaux et nationaux ont recouru contre cette loi devant le Tribunal fédéral qui, le 24 septembre 2014 a accordé l'effet suspensif à leur recours.

Par un arrêt daté du 21 juillet 2017 et communiqué le 4 août 2017, le Tribunal fédéral a rejeté l'ensemble des recours en précisant qu'il s'agissait d'une mesure de politique sociale de la compétence des cantons et que les nouvelles dispositions légales entraient en vigueur immédiatement. Le 25 octobre 2017, le Conseil d'État a édicté le Règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance chômage relatives au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin, RSN 813.100.0).

2. Montant du salaire minimum

Selon l'art. 32d LEmpl, le salaire minimum est de CHF 20.00 l'heure (brut, part du 13^{ème} incluse). Ce montant est adapté chaque année à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août de l'année précédente, l'indice de base étant celui du mois d'août 2014.

**COMMISSION TRIPARTITE
SALAIRE MINIMUM**

A la lumière de ces références, le salaire minimum a évolué de la sorte :

2017 : CHF 19.70 l'heure, brut, part du 13^{ème} incluse.

2018 : CHF 19.78 l'heure, brut, part du 13^{ème} incluse.

2019 : CHF 20.02 l'heure, brut, part du 13^{ème} incluse.

3. Commission tripartite « salaire minimum »

Dans son règlement du 25 octobre 2017, le Conseil d'État a désigné la commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail selon l'art 360d CO comme commission tripartite « salaire minimum » chargée selon l'art. 77 LEmpl d'appuyer le Conseil d'État dans la mise en œuvre de l'art. 34a de la Constitution cantonale.

En vertu des art. 77a LEmpl et 6 RSalMin, cette commission a plus précisément pour tâches de participer à la mise en place de l'application des nouvelles dispositions, d'observer cette application, d'élaborer des directives, de même que des avis sur demande des autorités compétentes. Elle établit annuellement un rapport d'information à l'intention du Conseil d'État.

4. Composition de la commission

En 2019, la commission était composée des personnes suivantes :

En qualité de président et vice-président :

- STUDER Jean, Président de la Commission Tripartite (CTrip), jusqu'au 30 juin 2019
- BERBERAT Didier, Président de la Commission Tripartite (CTrip), dès le 1^{er} juillet 2019
- GRANDJEAN Antoine, Vice-président de la Commission Tripartite (CTrip)

En qualité de représentants des employeurs :

- BAUDOIN Jean-Claude, membre du bureau, Secrétaire général de la Fédération Neuchâteloise des Entrepreneurs (FNE), Colombier
- BAUER Philippe, Avocat-conseil de l'Association GastroNeuchâtel, Neuchâtel
- MATILE François Secrétaire général de la Convention patronale de l'industrie horlogère, La Chaux-de-Fonds

COMMISSION TRIPARTITE
SALAIRE MINIMUM

- NÉMETI Florian Directeur de la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI), Neuchâtel

En qualité de représentants des travailleurs :

- LAUBSCHER P. Catherine, membre du bureau, Secrétaire régionale du syndicat UNIA, Neuchâtel
- MARTINS Alexandre, Secrétaire syndical construction du syndicat UNIA
- PRODUIT Yasmina, Secrétaire syndicale du syndicat des services publics (SSP), La Chaux-de-Fonds
- TAILLARD David Secrétaire syndical, responsable du secteur tertiaire du syndicat UNIA, Neuchâtel

En qualité de représentants des autorités du marché de l'emploi :

- CHOULAT Caroline, Adjointe au Chef du Service économique, Neuchâtel
- GAMMA Serge, Chef du Service des migrations (SMIG), Neuchâtel
- GUILLET Pascal, Directeur de la Caisse cantonale neuchâteloise d'assurance-chômage (CCNAC), La Chaux-de-Fonds
- GIANOLI Valérie, membre du bureau, Cheffe du Service de l'emploi (SEMP), La Chaux-de-Fonds

Assistent en outre aux séances de la CTRIP, avec voix consultative :

- COSANDIER Fabienne, Cheffe de l'Office des relations et des conditions de travail, La Chaux-de-Fonds
- ZULAUF Carole, Juriste au Service juridique, Neuchâtel

Par ailleurs, le secrétariat de la Commission est assuré par :

- TISSOT Vanessa, Secrétaire à l'Office des relations et des conditions de travail (ORCT) et secrétaire de la CTRIP, La Chaux-de-Fonds

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, la commission plénière s'est réunie à 2 reprises soit les 29 mars et 22 octobre. Quant à son bureau, il s'est réuni à 8 reprises, soit les 23 janvier, 6 mars, 30 avril, 17 juin, 30 août, 22 octobre, 22 novembre et 17 décembre.

Pendant ces séances la commission plénière et le bureau ont traité des sujets relevant à la fois des compétences dévolues par les art. 360b CO et 6 RSaMin.

En outre, une rencontre entre des membres de la commission plénière et la cheffe du DEF, le secrétaire général du DET et le chef du SPAJ a eu lieu le 18 juin 2019. Cette rencontre avait pour sujet les résultats de l'enquête sur les structures d'accueil extrafamiliales, posant des questions sur le statut de stagiaire, afin de

**COMMISSION TRIPARTITE
SALAIRE MINIMUM**

trouver des solutions qui s'inscrivent dans le respect de la loi tout en tenant compte des impératifs du domaine concerné.

5. Observations

Pour l'année 2019, la commission tripartite « salaire minimum » fait les observations suivantes :

1. L'application du salaire minimum ne suscite pas globalement de grosses difficultés de la part des employeurs et les cas de décalage sont rapidement mis en conformité sur demande de la commission. Il s'agit dans la plupart des cas de méconnaissance. Très peu de cas sont dénoncés au ministère public.

Toutefois, la difficulté réside plutôt dans les cas particuliers d'application. Il s'agit notamment des problèmes de statuts de l'employé, notamment liés à la notion de stage. De nombreux débats ont eu lieu au sein du bureau sur des cas concrets et ceux-ci nécessitent encore des réflexions approfondies. D'autre part, le statut des employeurs est également plus ouvert que précédemment et les questions relatives aux associations et aux limites du bénévolat sont également des questions qui ont occupé la commission. Les questions liées à la référence salariale sont également des éléments à prendre en compte afin de ne pas provoquer l'effet inverse que celui souhaité par le législateur. Ainsi, dans tous les cas où des salaires prévus par des conventions collectives sont plus élevés que le salaire minimum, ce sont ceux-ci qui doivent s'appliquer. Et lorsque des salaires de référence en fonction de la profession existent et sont supérieurs au salaire minimum cantonal, ce sont également ceux-ci qui doivent servir de référence. C'est donc par défaut lorsque rien d'autre n'est prévu ou lorsque les références sont inférieures au SMIN que celui-ci s'applique.

2. En 2019, Sur les 79 dossiers qui lui ont été soumis concernant au total 325 travailleuses et travailleurs, elle a ainsi identifié cinq cas qui ne respectaient pas le salaire minimum. Elle a invité les employeurs concernés à se mettre en conformité. Sa recommandation a été suivie par tous les employeurs et ce sont ainsi CHF 5'690.36 de salaire qui ont été rattrapés.
3. Lors de divers échanges avec les commissions paritaires, la commission tripartite a demandé fermement aux partenaires sociaux de contrôler également les aspects de salaire minimum

COMMISSION TRIPARTITE**SALAIRE MINIMUM**

cantonal dans les domaines d'activité relevant de leur champ de compétence. En effet, il est jugé inopportun que ce soit les inspecteurs du service de l'emploi qui exercent ce contrôle dans tous les domaines et que cela fasse doublon avec les contrôles des commissions paritaires. D'autre part, les domaines d'activité dans lesquels les salaires prévus sont inférieurs au SMIN ne sont pas nombreux.

4. Comme pour les années précédentes, les sollicitations en amont pour des demandes de renseignement sont nombreuses auprès du service de l'emploi et des partenaires sociaux. Ce constat est positif et dénote une conscience chez les employeurs de l'existence de cette base légale et une volonté d'appliquer la loi.
5. La révision des contrats-type de travail relevant de la compétence du Conseil d'État est en cours. La commission demande à ce que l'entrée en vigueur de ces contrat-types modifiés à la lumière du SMIN puissent entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2021, afin que l'État soit exemplaire dans cette application nécessitant les efforts de tous les employeurs.
6. Depuis plusieurs années et en sa qualité de commission instituée par l'art. 360b CO, la commission se préoccupe de la problématique des stagiaires. Elle a édicté à cet égard des critères permettant de distinguer un stage s'inscrivant dans un cadre de formation et justifiant une rémunération inférieure au salaire usuel (« vrai stage ») d'une activité qualifiée de stage mais qui ne se différencie pas d'une autre activité semblable au sein de l'entreprise concernée (« faux stage »). Dans cette dernière hypothèse, une rémunération inférieure au salaire usuel constitue une sous-enchère salariale.

S'agissant d'un « vrai stage », elle a constaté que ce statut ne constituait pas une exception admise au salaire minimum selon l'art. 3 RSaMin. L'obligation de respecter ce salaire minimum peut ainsi être de nature à pénaliser l'acquisition d'une formation future. Elle a dès lors proposé au Conseil d'État de modifier cette disposition légale pour introduire une telle exception pour autant, encore une fois, que soient réunis les critères retenus pour qualifier comme stage une telle activité professionnelle. Des discussions ont eu lieu à ce sujet entre le Conseil d'État et la commission tripartite, notamment à la lumière de l'enquête en observation renforcée portant sur les structures d'accueil en 2018. À l'issue de ces discussions, la commission tripartite a validé la modification de l'un de ces critères de stage afin de permettre une plus grande souplesse pour

COMMISSION TRIPARTITE
SALAIRE MINIMUM

l'accès en apprentissage. Par ailleurs, les critères de stage ont été intégrés à l'arrêté du Conseil d'État. De plus, suite à des discussions avec la chambre neuchâteloise d'agriculture et de viticulture, une adaptation de la prise en considération d'un salaire mensuel dans ce domaine a également été faite.

L'arrêté du Conseil d'État modifié le 4 novembre 2019 est joint en annexe.

6. Motion Baumann (18.3934)

La Commission tripartite a suivi avec grande attention les développements de la motion du Conseiller aux États Isidor Baumann (PDC-UR). Ce texte, dont le titre est « *Conventions collectives nationales de travail. Renforcer le partenariat social* », déposé le 27 septembre 2018, demandait notamment au Conseil fédéral de modifier la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT ; RS 221.215.311) afin de prévoir que toute convention collective de travail (CCT) étendue l'emporte sur le droit cantonal.

Cette motion concernait au premier chef le canton de Neuchâtel en rapport avec la question du salaire minimum. En effet, dans notre canton, la loi cantonale qui instaure le salaire minimum a la priorité sur les salaires conventionnels, même si la CCT est étendue.

Si le Conseil fédéral proposait de rejeter cette motion, la Commission de l'Économie et des Redevances du Conseil des États a proposé le 14 novembre 2019 au Plénum de l'accepter, ce que le Conseil des États a refusé, le 19 décembre 2019, par 24 voix contre 16 et une abstention, surtout pour des raisons liées au fédéralisme. Ainsi, cette demande est définitivement classée.

7. Conclusions

Plus de deux ans après l'introduction du salaire minimum, il n'apparaît pas que celui-ci ait engendré des problèmes importants ou nombreux. Il faut ici rappeler que selon les estimations faites par le Conseil d'État, il était susceptible de concerner 2'700 postes de travail équivalent plein temps, soit 3% de la totalité de ceux-ci dans le canton de Neuchâtel.

Selon les observations de la commission tripartite « salaire minimum », celui-ci est généralement respecté,

COMMISSION TRIPARTITE
SALAIRE MINIMUM

à l'exception des situations de « faux stages ». La législation en la matière paraît ainsi avoir un effet préventif pour éviter des sous-enchères salariales d'une certaine ampleur.

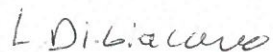
Pour les cas où le salaire minimum n'est pas observé, les corrections demandées par la commission sont opérées sans grandes difficultés. Évidemment, le caractère légal du salaire minimum n'offre pas de marge de manœuvre à celles et ceux qui s'en écarteraient au détriment du travailleur. On rappellera qu'un tel comportement est susceptible de constituer une contravention selon l'art. 75 LEmpl. et de faire l'objet d'une dénonciation au Ministère public

Au nom de la commission « salaire minimum »

Didier Berberat, président



Laura Di Giacomo, secrétaire remplaçante



Neuchâtel, le 22 juin 2020

Annexe : Arrêté du Conseil d'État du 4 novembre 2019 portant modification sur les exceptions au SMIN