ne.ch
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

MÉMENTO SUR LE SALAIRE MINIMUM CANTONAL 2027



DÉPARTEMENT DE L' ÉCONOMIE ET DE LA COHÉSION SOCIALE
SERVICE DE L'EMPLOI

Mémento sur le salaire minimum

Ce document a pour objectif de soutenir les employeurs et employé(e)s du canton dans l'application des dispositions relatives au salaire minimum.

Ces informations, d'ordre général, sont fournies à titre purement indicatif et n'ont, par conséquent, aucune force de loi.

Table des matières

Table des matières 2

1. Entrée en vigueur des dispositions relatives au salaire minimum 3
2. Employé(e)s soumis(es) au salaire minimum 3
3. Montant du salaire minimum et exemples de calcul 3
   - 3.1 Adaptation du montant du salaire minimum à l'évolution de l'IPC 3
   - 3.2 Calcul du salaire à comparer au salaire minimum 3
     - 3.2.1 Salaire mensuel (personnes rémunérées pendant leurs vacances) 3
     - 3.2.2 Salaire horaire (personnes ne percevant pas de rémunération pendant leurs vacances) 4
   - 3.3 Salaire déterminant au sens de l'AVS 5
4. Exceptions 5
   - 4.1 Rapports de travail particuliers 5
     - 4.1.1 Formation et intégration professionnelle (art 3 al. 2 RSalMin) 5
     - 4.1.2 Emploi de vacances (art 3 al. 3 RSalMin) 6
   - 4.2 Salaire de minime importance 6
   - 4.3 Agriculture, viticulture et horticulture 6
   - *5.* Contacts 6

Annexe 1 : Salaire horaire et conformité au salaire minimum 7

1. Entrée en vigueur des dispositions relatives au salaire minimum

Les dispositions relatives au salaire minimum prévues par la loi cantonale sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl) sont entrées **en vigueur le 4 août 2017**, l'effet suspensif précédemment accordé ayant automatiquement pris fin lors du rejet des recours par le Tribunal Fédéral.

2. Employé(e)s soumis(es) au salaire minimum

Art 32b LEmpl
« Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton sont soumises aux dispositions relatives au salaire minimum »

Des exceptions sont toutefois prévues par la loi (voir chapitre 4).

3. Montant du salaire minimum et exemples de calcul

Article 32d LEmpl
1 Le salaire minimum au sens de l'article 34a de la Constitution est de 20 francs par heure.
2 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.
3 Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, indemnités de vacances et pour jours fériés non comprises.

3.1 Adaptation du montant du salaire minimum à l'évolution de l'IPC

Le montant du salaire minimum est adapté chaque année à l'évolution de l'IPC (art. 32d al. 2 LEmpl).

- **Salaire 2027 :** 21.52 CHF/heure
- **Salaire 2026** : 21.35 CHF/heure

3.2 Calcul du salaire à comparer au salaire minimum

3.2.1 **Salaire mensuel** (personnes rémunérées pendant leurs vacances)

En règle générale, afin de déterminer le salaire à comparer au salaire minimum, il convient de diviser le salaire mensuel brut (y c. 1/12 du treizième) par le nombre d'heures mensuel prévu contractuellement.

Exemple 1 : Salaire mensuel (avec treizième salaire prévu contractuellement) :
Salaire mensuel de 3'900 CHF pour 182 heures par mois versé en 13 fois
Salaire mensuel avez treizième : 3'900 + (3'900/12) = 3'900 + 325 = 4'225 CHF
Salaire horaire = 4'225 / 182 = 23,21 CHF → conforme au salaire minimum

Exemple 2 : Salaire mensuel (sans treizième salaire prévu contractuellement) :
Salaire mensuel de 3'900 CHF pour 182 heures par mois versé en 12 fois
Salaire horaire = 3'900 / 182 = 21.43 CHF → non conforme au salaire minimum

En cas d'horaire hebdomadaire, une estimation du nombre d'heures mensuel peut être réalisée en prenant comme base 52 semaines par année.

Exemple d'estimation du nombre d'heures mensuel à prendre en considération dans les calculs
42 heures de travail par semaine
Nombre d'heures mensuel = 42*(52/12) = 182 h.

À titre d'information, le tableau ci-dessous renseigne sur le montant mensuel du salaire minimum cantonal en fonction de la durée du travail hebdomadaire. Ces montants intègrent la part du 13ème et d'éventuels autres montants au sens du salaire déterminant AVS.

Année	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (X 12) selon le nombre d'heures de travail par semaine					
		40 heures	**41 heures**	**42 heures**	**43 heures**	**44 heures**	**45 heures**
2027	**21.52**	3'730	3'823	3'917	4'010	4'103	4'196
2026	**21.35**	3'701	3'793	3'886	3'978	4'071	4'163

3.2.2 **Salaire horaire** (personnes ne percevant pas de rémunération pendant leurs vacances)

Pour les employé(e)s payé(e)s à l'heure et sans treizième salaire prévu contractuellement, **le salaire de base, hors indemnités pour vacances et jours fériés, est déterminant**. Ce dernier doit être égal au salaire minimum.

Si un supplément pour 13ème est explicitement prévu, il convient d'ajouter 1/12 (8.33%) du salaire de base pour vérifier la conformité du salaire (voir exemple ci-après) :

Exemple 1 : Salaire horaire (avec treizième prévu contractuellement) :
Salaire horaire de base = 19.86 CHF
Salaire déterminant en tenant compte du 13ème = 19.86+(19.86/12) = 19.86 + 1.66 = 21.52 CHF
→ conforme au salaire minimum

Remarques sur la part du treizième en cas de salaire horaire
Afin de vérifier la conformité au salaire minimum, la part du treizième est calculée sur le salaire de base sans tenir compte des indemnités pour vacances et jours fériés. En effet, ces derniers sont exclus du salaire minimum au sens de l'art. 32d al. 3 LEmpl. Cela permet de garantir une équité entre les personnes rémunérées au mois et celles payées à l'heure.

Les montants à prendre en considération pour la comparaison peuvent ainsi différer des montants définis dans les fiches de salaire (voir exemples ci-après et annexe 1) :

Exemple 1 : *Salaire horaire (avec treizième salaire prévu contractuellement):*

	Montant à comparer au salaire minimum
Salaire de base	19.86
Indemnités vacances et jours fériés	sont exclus du montant du salaire minimum (art 32 d al. 3 Lempl)
Part 13ème (1/12 du salaire de base)	1.66
Total	21.52

conforme au salaire minimum

Exemple 2 : *Salaire horaire (sans treizième salaire prévu contractuellement):*

	Montant à comparer au salaire minimum
Salaire de base	20.00
Indemnités vacances et jours fériés	sont exclus du montant du salaire minimum (art 32 d al. 3 Lempl)
Total	20.00

non conforme au salaire minimum

L'annexe 1 (page 7) apporte des précisions et d'autres exemples sur le calcul du salaire horaire à comparer au salaire minimum ainsi que sur les salaires effectifs à verser.

3.3 Salaire déterminant au sens de l'AVS

L'article 32d al. 3 LEmpl stipule que *« par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, indemnités de vacances et pour jours fériés non comprises. »*

Outre la part du treizième salaire, d'autres montants peuvent ainsi être pris en considération tels que par exemple les allocations de résidence, les gratifications, les cadeaux pour ancienneté, les pourboires ou taxes de service (s'ils représentent une part importante du salaire), les prestations en nature ayant un caractère régulier (nourriture, logement, utilisation à des fins privées de voiture de services), etc.

La liste exhaustive des rémunérations faisant partie du salaire déterminant au sens de l'AVS peut être consultée en téléchargeant le mémento « Cotisations à l'AVS, à l'AI et aux APG » sur le site www.ahv-iv.ch, section « Mémentos & Formulaires ». Les indemnités de vacances et jours fériés sont à exclure de cette liste en vertu de l'art. 32d al 3 LEmpl.

4. Exceptions

La loi prévoit différentes formes d'exceptions aux dispositions sur le salaire minimum. Ces exceptions sont précisées dans le règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage relatives au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin). http://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/pdf/8131000.pdf

4.1 Rapports de travail particuliers

Art 32c LEmpl
« Le Conseil d'Etat peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers, tels que ceux s'inscrivant dans un contexte de formation ou d'intégration professionnelle. »

Le règlement d'application précise ces notions. Ainsi, les rapports de travail particuliers suivants **ne sont pas soumis** au salaire minimum :

4.1.1 Formation et intégration professionnelle (art 3 al. 2 RSalMin)

Sont considérées comme s'inscrivant dans un contexte de formation ou d'intégration professionnelle, les relations de travail qui respectent l'une des conditions suivantes :

a) elles satisfont aux exigences permettant d'admettre l'existence d'un stage, telles qu'elles figurent dans la liste annexée ; (http://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/pdf/8131000.pdf)
b) elles sont régies par un contrat d'apprentissage avec une entreprise formatrice ou un contrat de formation avec une institution de formation reconnue ;
c) elles s'inscrivent dans le cadre d'une formation réglementée ;
d) elles mènent à un titre reconnu au niveau suisse ;

e) elles relèvent du contrat-type de travail pour les jeunes travailleur-euse-s au pair ;
f) elles sont liées à des mesures de réinsertion prévues par les législations fédérale ou cantonale, 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 dont le champ d'application est étendu.

4.1.2 **Emploi de vacances** (art 3 al. 3 RSalMin)

Sont considérés comme des emplois de vacances les 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.

4.2 Salaire de minime importance

Art 32c bis LEmpl
« Les 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 ne sont pas soumis aux dispositions relatives au salaire minimum. »

En règle générale, lorsque le salaire déterminant ne dépasse pas, pour chaque emploi, la somme de 2'500 CHF par année civile, les dispositions relatives au salaire minimum ne s'appliquent pas.

Des informations complémentaires sur les salaires de minime importance peuvent être obtenues en consultant le mémento « Cotisations à l'AVS, à l'AI et aux APG » sur le site www.ahv-iv.ch, section « Mémentos & Formulaires ».

4.3 Agriculture, viticulture et horticulture

Art 32e LEmpl
« Pour les secteurs économiques visés par l'article 2, alinéa 1, lettres d et e, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), du 13 mars 1964, le Conseil d'Etat peut fixer des salaires minimums dérogeant à l'article 32 d, alinéa 1, dans le respect de l'article 32a. »

Le montant du salaire minimum dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, adapté à l'évolution de l'IPC (art. 4 RSalMin), est de :

- **Salaire 2027** : 18.30 CHF/heure
- **Salaire 2026** : 18.15 CHF/heure

  ou d'un salaire mensuel de 3'965 CHF pour un temps de travail conforme à ce qui est prévu par le contrat-type de travail pour l'agriculture.

5. Contacts

Pour toute demande d'information complémentaire, nous vous prions d'écrire un courriel à : **ORCT@ne.ch**
Nous vous répondrons dans les meilleurs délais.

Annexe 1 : Salaire horaire et conformité au salaire minimum

Dans le cas d'un salaire horaire, ce qui est déterminant est le salaire de base (avant ajout des indemnités pour vacances, jours fériés et treizième). Pour un rapport de travail **sans treizième prévu contractuellement**, le salaire de base doit être égal à

- **Salaire 2027** : 21.52 CHF/heure
- **Salaire 2026** : 21.35 CHF/heure

Pour un rapport de travail **avec treizième prévu contractuellement**, il convient d'ajouter 1/12 du salaire de base pour vérifier la conformité du salaire**. Jusqu'au 31 décembre 2026**, le salaire de base doit au moins être égal à **19.71 CHF**. En effet, en ajoutant un 1/12 du salaire de base on obtient : 19.71 + 1/12*19.71 = 21.35 CHF.
Ainsi, le salaire est conforme au salaire minimum. **Dès le 1er janvier 2027**, le salaire de base doit au minimum être égal à **19.86 CHF**.
Toutefois, pour le calcul du salaire brut effectif (salaire à verser), il conviendra d'ajouter au salaire de base les indemnités pour vacances, jours fériés et treizième selon les méthodes de calcul usuelles. Un exemple fictif est présenté ci-dessous :

Année 2027

Sans treizième			**Avec treizième**		
Salaire de base	21.52		Salaire de base	19.86	
Conforme au salaire minimum ?			**Conforme au salaire minimum ?**		
Salaire de base =	21.52	**Conforme au SMIN**	19.86+1/12*19.86 =	21.52	**Conforme au SMIN**
Salaire brut effectif			**Salaire brut effectif**		
Salaire de base	21.52		Salaire de base	19.86	
+ jours fériés (2.36%)	0.51	2.36%	+ jours fériés (2.36%)	0.51	2.36%
Total I	**22.03**		**Total I**	**20.37**	
+ vacances (8.33%)	1.79	8.33%	+ vacances (8.33%)	1.79	8.33%
Total II	**23.82**		**Total II**	**22.16**	
+13ème (8.33%)	0.00	0.00%	+13ème (8.33%)	1.66	8.33%
Total	**23.82**		**Total**	**23.82**	

Année 2026

Sans treizième			**Avec treizième**		
Salaire de base	21.35		Salaire de base	19.71	
Conforme au salaire minimum ?			**Conforme au salaire minimum ?**		
Salaire de base =	21.35	**Conforme au SMIN**	19.71+1/12*19.71 =	21.35	**Conforme au SMIN**
Salaire brut effectif			**Salaire brut effectif**		
Salaire de base	21.35		Salaire de base	19.71	
+ jours fériés (2.36%)	0.50	2.36%	+ jours fériés (2.36%)	0.50	2.36%
Total I	**21.85**		**Total I**	**20.21**	
+ vacances (8.33%)	1.78	8.33%	+ vacances (8.33%)	1.78	8.33%
Total II	**23.63**		**Total II**	**21.99**	
+13ème (8.33%)	0.00	0.00%	+13ème (8.33%)	1.64	8.33%
Total	**23.63**		**Total**	**23.63**	