

**Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil  
à l'appui  
d'un projet de loi portant modification de la loi sur l'emploi et  
l'assurance-chômage (LEmpl) (Salaire minimum)**

(Du 4 novembre 2013)

---

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

**RESUME**

*Le 27 novembre 2011, 54.64% de la population neuchâteloise acceptait le principe d'introduire un salaire minimum dans la Constitution cantonale. Conscient des enjeux et du signal politique fort donné par une majorité des votants, le Conseil d'Etat décidait dans la foulée de mettre en place une commission extra parlementaire "salaire minimum", destinée à trouver un compromis entre les différents acteurs gravitant autour du dossier en vue de transcrire le principe d'un salaire minimum dans une base légale. Cette commission a planché durant plus de six mois et les représentants de toutes les parties ont fait valoir leurs arguments. Parallèlement, les services de l'Etat ont analysé de manière approfondie les tenants et aboutissants d'un salaire minimum, aussi bien en termes de faisabilité juridique et opérationnelle qu'en termes d'impacts sociaux et économiques. Sur la base de ces travaux, le Conseil d'Etat a décidé d'aller de l'avant et de vous soumettre un projet de modification de l'actuelle loi cantonale sur l'emploi et l'assurance chômage (LEmpl).*

*Au vu de la faible marge de manœuvre qu'impose le droit fédéral et du fragile équilibre trouvé, le Conseil d'Etat estime que la réponse qu'il propose au mandat donné par le peuple tient compte à la fois des craintes exprimés par les associations économiques, ainsi que des attentes des organisations de protection des travailleurs. Cette solution contribuera également à réduire le nombre de personnes qui doivent recourir à l'aide matérielle pour compléter leur revenu, alors même qu'elles occupent un emploi.*

*Le montant que le Conseil d'Etat propose à travers son projet de loi tient compte de plusieurs paramètres évoqués en amont de la réflexion, tels que la conséquence d'une telle mesure sur la compétitivité de notre tissu industriel, l'importance du caractère incitatif au travail et la poursuite du partenariat social à travers le système de conventions collectives de travail. Surtout, le montant retenu est fondé sur le minimum garanti par la principale aide sociale fédérale délivrée sous condition de ressources, à savoir les prestations complémentaires AVS/AI. Il s'agit dès lors de la solution la plus solide au plan juridique, compte tenu du fait que le droit fédéral ne donne de compétence législative aux cantons qu'en matière de politique sociale.*

*Enfin, par son projet, le Conseil d'Etat démontre son attachement à la justice sociale, à la lutte contre les inégalités qui touchent une part croissante de la population (« working poor ») sans pour autant priver celles et ceux qui créent la richesse du canton au quotidien. La volonté populaire demandait l'instauration d'un salaire minimum cantonal au chapitre des buts sociaux de notre Constitution. Dans le cadre des discussions qu'il a pu mener au sein de la commission extra parlementaire sur ce dossier, le Gouvernement aura veillé à répondre au mieux aux attentes des uns et des autres. A l'heure où le Conseil d'Etat va ouvrir un grand chantier sur l'insertion, le salaire minimum tel qu'imaginé représente l'une des premières mesures clés en vue d'un redéploiement de la politique sociale cantonale.*

## **1. INTRODUCTION**

### **1.1. Historique du dossier**

« *Un homme doit toujours pouvoir vivre de son travail et pouvoir, grâce à son salaire, assurer tout au moins sa subsistance* ». Ces paroles proviennent d'Adam Smith, fondateur des théories du libre-marché et perçu comme l'un des pères du libéralisme. Elles nous rappellent que même si la Suisse figure parmi les pays les plus développés au monde, un salarié sur neuf touche malgré tout moins de 3700 francs par mois.

Si les travailleurs ne peuvent décemment gagner leur vie grâce à leur salaire, ils sont souvent voués à la précarité et au soutien de l'aide sociale malgré leur emploi. Il revient dès lors à la collectivité et donc aux contribuables de compenser le bas niveau de leur rémunération. Reste que l'augmentation du nombre des « travailleurs pauvres » menace avant tout l'équilibre et la cohésion sociale. C'est pour éviter que les fondements de notre société ne s'affaiblissent, que l'introduction d'un salaire minimum doit permettre de garantir un niveau décent d'existence.

Les premières réglementations locales en matière de salaires minimaux datent de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle déjà. À partir de 1894, la ville d'Amsterdam ne confiait de mandats publics qu'aux entreprises qui versaient à leur personnel des salaires au moins égaux à un salaire minimum défini. En 1896, des offices de conciliation pour les questions de salaires furent introduits en Nouvelle-Zélande, l'Australie suivant en 1899 et la Grande-Bretagne en 1909. Le système de salaire minimum appliqué par l'Argentine remonte quant à lui à 1918. Plusieurs pays en développement ont adopté des salaires minimaux pendant la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle; notamment, le Sri Lanka en 1927. Au nombre des autres pays ayant une longue expérience des salaires minimaux, on compte, entre autres, les États-Unis (depuis 1938). Enfin, 20 pays de l'Union européenne parmi 28 comptent un salaire minimum légal. Parmi eux, la France, les Pays-Bas, la Belgique, l'Espagne ou encore le Royaume Uni.

En Suisse, des CCT fixent depuis plus de cent ans des salaires minimaux. Depuis 1911, la CCT y est réglée au plan national et, depuis les années 1940, des CCT contiennent des salaires minimaux de force obligatoire. Près de 40% des travailleurs helvétiques bénéficient d'une CCT.

## 1.2. Le cas neuchâtelois

Le projet de décret déposé sous la forme d'une initiative constitutionnelle "*Droit à un salaire minimum*" a été déposé par la députée membre de SolidaritéS Marianne Ebel le 20 février 2008. L'objectif affiché selon les initiants du projet consistait à "lutter contre le dumping salarial, la pression à la baisse sur les salaires, la diminution des salaires à l'embauche et les revenus pour un travail à plein temps inférieurs au minimum vital." La commission législative du Grand Conseil a examiné le projet de décret. Une majorité de la commission a proposé son refus. Le 9 février 2011, le Conseil d'Etat émettait un avis négatif sur ce projet et rejoignait ainsi la majorité de la commission législative. Les arguments développés tendaient à mettre en avant le rôle clé des partenaires sociaux dans la fixation des salaires, plutôt qu'une disposition légale. Le Grand Conseil est néanmoins entré en matière sur le dossier par 56 voix contre 55 le 30 mars 2011, puis a adopté le décret en deuxième lecture le 28 juin 2011. La votation populaire a eu lieu le 27 novembre 2011 et a recueilli un taux de participation de 34.7%.

L'article 34a (nouveau) accepté par une majorité du peuple neuchâtelois stipule que "l'Etat institue un salaire minimum cantonal dans tous les domaines d'activité économique, en tenant compte des secteurs économiques ainsi que des salaires fixés dans les conventions collectives, afin que toute personne exerçant une activité salariée puisse disposer d'un salaire lui garantissant des conditions de vie décentes."

Le nombre de travailleurs neuchâtelois liés à une CCT s'élève à environ 65% du fait du poids de l'industrie horlogère et de la construction, secteurs conventionnés en grande partie. Dans la majorité des branches soumises à une CCT (étendue ou pas), le contrôle du respect des dispositions conventionnelles incombe aux commissions paritaires chargées de l'exécution de la CCT. La loi sur les travailleurs détachés leur confie en outre le contrôle du respect de la CCT par les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en Suisse. Si les commissions paritaires constatent des infractions, elles doivent les signaler à l'autorité cantonale compétente pour prononcer des sanctions.

Pour ce qui est des travailleurs non couverts par une CCT, force est de constater qu'aujourd'hui les commissions tripartites cantonales (Ctrip) n'ont pas, sur le plan légal, d'outils suffisants pour lutter concrètement contre la sous-enchère salariale. En effet, les commissions tripartites ont pour mission d'observer le marché du travail et de prévenir le risque de sous-enchère mais elles n'ont pour seuls moyens d'action que:

- la possibilité de proposer aux autorités compétentes l'extension des dispositions conventionnelles relatives aux salaires et aux contrôles paritaires, si le secteur est pourvu d'une CCT non étendue;
- de proposer au Conseil d'Etat d'édicter un contrat-type de travail contenant des dispositions salariales obligatoires pour tous les employeurs d'un secteur uniquement lorsqu'une sous-enchère salariale abusive et répétée est constatée au sein d'une profession ou d'une branche économique.

En revanche, les commissions tripartites ne peuvent pas exiger légalement l'ajustement de salaire non-conforme, elles ne peuvent que tenter de convaincre les employeurs qui n'appliquent pas le salaire d'usage. Ainsi, même si l'on constate que les contrôles de l'Office de contrôle (OFCO) du service de l'emploi et les diverses interventions de la commission tripartite lors de sous-enchère salariales peuvent jouer un rôle dissuasif, les outils demeurent clairement insuffisants.

## 2. CADRE GENERAL

### 2.1. Contexte fédéral

A l'échelle nationale, l'Union syndicale suisse (USS) a déposé une initiative populaire fédérale intitulée "*Pour la protection de salaires équitables*" (dite initiative sur les salaires minimum) munie de 117.000 signatures lundi 23 janvier 2012. Elle vise à introduire un article 110a dans la Constitution fédérale, article qui doit donner à la Confédération et aux cantons le mandat de prendre des mesures de protection des salaires. Le texte demande un encouragement des conventions collectives de travail et un salaire minimum légal de 4000 francs (22 francs de l'heure). Ce salaire sera indexé sur l'évolution des salaires et des prix. De plus, les cantons auront la compétence de décider de salaires minimaux supérieurs au salaire minimum national légal. Après que le Conseil fédéral en appelle au refus, la Chambre des cantons en a fait de même en septembre 2013. Le 8 octobre 2013, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CERN) s'est également opposée à l'initiative. Le peuple suisse devrait voter à la fin du premier semestre 2014 sur le sujet.

En ce qui concerne la situation dans d'autres cantons, on peut citer le cas du Jura<sup>1</sup> qui, le 4 mars 2013, a accepté l'initiative de la gauche "*Un Jura aux salaires décents*". Cette initiative avait pour but de créer une base légale pour instaurer des salaires minimaux pour les branches économiques et les entreprises qui ne sont pas signataires d'une convention collective de travail (CCT). Le montant ne serait pas le même pour toutes les professions mais fixé sur la base du salaire national médian du secteur. Avant le Jura, d'autres cantons romands s'étaient déjà prononcés sur un objet semblable. En 2011, le droit à un salaire minimum a ainsi été refusé par les cantons de Genève (54% de non) et de Vaud (51% de non). D'ici à la fin de l'année, le Valais se prononcera sur une initiative demandant l'introduction d'un salaire minimum de 3500 francs, alors qu'au Tessin, les Verts viennent de lancer une initiative calquée sur le modèle jurassien.

### 2.2. Limite de l'approche

Ainsi qu'il l'a déjà mentionné dans le cadre des travaux ayant conduit à l'adoption par le Grand Conseil de la disposition constitutionnelle, le Conseil d'Etat rappelle que le Tribunal fédéral s'est prononcé sur la possibilité pour un canton d'introduire un salaire minimum. Saisi d'un recours contre une décision par laquelle le Grand Conseil genevois a déclaré invalide une initiative visant à introduire dans la constitution genevoise le droit à un salaire minimum par une disposition similaire à l'article 34a de la Constitution neuchâteloise, le Tribunal fédéral a estimé qu'une telle disposition constitutionnelle pouvait être considérée comme conforme à la liberté économique, mais a précisé qu'au vu du cadre et des strictes conditions posées par le respect du droit fédéral, la législation fixant le montant dudit salaire serait difficile à mettre en place. Plus précisément, il a relevé que: "*Il ne sera pas aisé de fixer les montants des salaires minima, puisqu'ils devront se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des systèmes d'assurance ou d'assistance sociale sous peine de sortir du cadre de la politique sociale pour entrer dans celui de la politique économique et, donc, d'être contraires à la liberté économique.*" (arrêt du 8 avril 2010; 1C\_357/2009).

---

<sup>1</sup> La Constitution du canton du Jura, à son article 19 al.3, dispose que «*Chaque travailleur a droit à un salaire qui lui assure un niveau de vie décent* ». Cette Constitution a obtenu la garantie de l'Assemblée fédérale le 28 septembre 1977.

Ce cadre restrictif pose différentes difficultés, dès lors que les principaux systèmes d'assistance sociale ne déterminent pas le montant de l'aide octroyée en fonction des seuls besoins du bénéficiaire, mais prennent en compte la situation familiale de la personne. Ainsi, un bénéficiaire d'aide sociale ou de prestations complémentaires recevra-t-il un soutien nettement supérieur s'il a des enfants à charge. Or, il n'est pas raisonnablement envisageable de déterminer un salaire minimum fondé sur la situation individuelle de chaque travailleur.

### **3. DEFINITION DU SALAIRE MINIMUM CANTONAL**

#### **3.1. Travaux de la commission extraparlamentaire**

Sur proposition du chef du département de l'économie, le Conseil d'Etat a instauré, par arrêté du 4 juillet 2012, une commission extra parlementaire réunissant les principaux partis politiques du canton ainsi que des représentants des partenaires sociaux. Cette commission avait pour objectif de favoriser la discussion et rechercher un consensus entre les différentes parties afin de traduire en acte législatif le nouvel article constitutionnel. Elle était composée de quatre représentants des groupes politiques présents au Grand Conseil durant la législature 2009-2013 (Parti Libéral-Radical, Parti Socialiste, PopVertSol, Union démocratique du centre), de deux représentants des employeurs (Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie et Union neuchâteloise des arts et métiers), respectivement deux représentants des syndicats (UNIA et Union syndicale cantonale neuchâteloise ) et de quatre représentants de l'administration cantonale (secrétariat général de l'ancien Département de l'économie, direction générale du service de l'emploi et service juridique). A plusieurs reprises, le chef de l'office de l'aide sociale a été invité pour amener des compléments au sein de la commission. Le chef de l'ancien Département de l'économie en assurait la présidence.

Entre les mois d'août 2012 et mars 2013, la commission s'est réunie à cinq reprises. Elle a notamment pris connaissance de diverses études et analyses portant sur la structure des salaires dans le canton, la composition des bas salaires et les salaires minimaux conventionnels. Elle a également été saisie d'un projet de loi élaboré par le groupe de mise en œuvre « *salaire minimum cantonal* ». Elle a pris connaissance de plusieurs documents fournis par les services de l'emploi et de l'action sociale en collaboration avec le service de statistique.

La commission a rapidement été confrontée à la difficulté de définir un salaire minimum qui garantisse à la fois des conditions de vie décentes et ne sorte pas du cadre de la politique sociale pour entrer dans celui de la politique économique, sous peine de se voir invalidée à l'occasion par les tribunaux. Cela implique de fonder le salaire minimum sur les revenus d'assistance d'une personne seule, alors même qu'un travail à temps plein devrait permettre à la personne salariée de couvrir non seulement ses propres besoins, mais également de contribuer à l'entretien des enfants dont il a la charge... De même, des éléments tels que le niveau de qualification et d'expérience doivent être pris en compte par l'employeur dans la détermination de sa politique salariale, mais ne peuvent pas être couverts par une loi cantonale, compte tenu du cadre restrictif défini par le droit fédéral. Ainsi, ces différents aspects doivent continuer à être traités dans le cadre du partenariat social, notamment au travers des conventions collectives de travail que l'Etat veut continuer à encourager. Quant à la législation cantonale, elle fixe que un seuil plancher, dont on peut penser qu'il devrait rester réservé aux personnes qui n'auraient ni qualification, ni expérience à faire valoir.

La question du montant de ce seuil plancher a fait l'objet de plusieurs séances. Fort d'un nombre de paramètres connus et d'un cadre légal bien arrêté, au printemps 2013, le chef du département a souhaité accélérer le processus en travaillant en configuration restreinte, avec un représentant du patronat et une représentante des syndicats, en vue de trouver une solution et un compromis sur un montant qui puisse être acceptable pour les uns et les autres malgré les limites imposées. Après deux séances, un compromis sur un montant minimum initial a été trouvé. Le chef du Département de l'économie et de l'action sociale a souhaité finaliser le projet de modification de la LEmpl à son arrivée à la tête du Département de l'économie et de l'action sociale (DEAS) en mai 2013, pour en présenter une première version au Conseil d'Etat afin d'obtenir une validation du principe quant au montant proposé. Le chef du département a souhaité réunir la commission extra-parlementaire le 18 octobre 2013 pour lui présenter la solution retenue et le projet de loi qui vous est soumis au travers de ce rapport. Lors de cette rencontre, les membres de la commission ont pu exprimer leur appréciation, globalement positive quant à l'approche, mais réservée quant au montant proposé, jugé insuffisant du côté des organisations de défense des travailleurs et des partis de gauche.

### **3.2. Détermination du revenu minimal net selon les PC AVS/AI**

Pour être conforme au droit fédéral, le salaire minimum cantonal doit se rapprocher des prestations versées par l'aide sociale cantonale ou les assurances sociales fédérales. Ces systèmes garantissent à leurs bénéficiaires un revenu minimal qui peut être considéré comme décent.

Le modèle de l'aide sociale cantonale pose des problèmes pratiques pour le calcul d'un revenu minimum unique. En effet, outre un forfait fixe pour l'entretien, ce budget prend en considération d'autres frais tels que les coûts du logement ou encore différentes prestations circonstanciées qui varient fortement en fonction de la situation personnelle du bénéficiaire. Il en résulte ainsi de grandes différences entre les budgets de chaque bénéficiaire.

Afin de s'affranchir de ces différences, il est préférable de se baser sur les systèmes d'assurances sociales fédérales et plus particulièrement sur les prestations complémentaires (PC) à l'AVS/AI. Ces dernières sont calculées sur des bases relativement simples et peu variables en fonction de la situation personnelle du bénéficiaire, hormis la question déjà évoquée précédemment des charges de famille. Rappelons en outre que ces prestations viennent en aide lorsque les rentes et autres revenus ne permettent pas de couvrir les besoins vitaux<sup>2</sup>.

Dans le calcul de l'octroi des PC, les principales dépenses reconnues sont:

- un montant fixe pour les besoins vitaux,
- le loyer brut,
- les primes d'assurance maladie.

Le montant destiné à la couverture des besoins vitaux est fixé à 19.210 francs par année pour une personne seule. Il sert à couvrir des dépenses qui ne sont pas prises en compte séparément, telles que la nourriture, les vêtements, les impôts, etc.

---

<sup>2</sup> Source : Memento "Prestations complémentaires à l'AVS/AI" édité par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'OFAS, Edition décembre 2012.

Le montant maximal du loyer pour une personne seule est fixé au niveau national et se monte à 13.200 francs par année. Les primes d'assurance maladie sont prises en considération jusqu'à concurrence de la prime moyenne cantonale. En 2013, ce montant est de 4776 francs dans le canton de Neuchâtel<sup>3</sup>.

#### Revenu minimal selon PC AVS/AI

	Annuel	Mensuel
Montant pour besoins vitaux	19.210	1.601
Frais de logement	13.200	1.100
Prime d'assurance-maladie (max canton NE)	4.776	398
<b>1 Total revenu minimal selon PC AVS/AI</b>	<b>37.186</b>	<b>3.099</b>

Le revenu minimal selon PC AVS/AI est donc de 37.186 francs nets en 2013, ce qui équivaut à un revenu mensuel de 3099 francs nets.

En utilisant ce revenu comme base pour le calcul du salaire minimum cantonal, un travailleur devrait donc toucher au minimum une rémunération nette de 37.186 francs par année.

### 3.3. Estimation du revenu brut horaire

Le revenu minimal net ayant été déterminé, il convient de calculer le revenu brut correspondant. Pour ce faire, nous utilisons les taux de cotisations des assurances sociales 2013 publiés par l'OFAS<sup>4</sup>, soit:

- AVS: 4.20% du revenu brut du travail
- AI: 0.70% du revenu brut du travail
- APG: 0.25% du revenu brut du travail
- AC: 1.10% du revenu brut du travail
- AANP (assurance accident non prof.): 1.49%<sup>5</sup> du revenu brut du travail
- PP (prévoyance prof.): 7.8%<sup>6</sup> du salaire assuré

Sur la base de ces taux, pour un salaire annuel net de 37.186 francs, les charges sociales se montent à 4573 francs. Ainsi, le salaire minimum brut annuel devrait correspondre à 41.759 francs par année (37.186 francs nets + 4573 francs de charges sociales), ce qui équivaut à 3480 francs bruts par mois.

Au vu de la structure des emplois concernés, il ne paraît par contre pas possible de chiffrer l'impact fiscal, qui peut varier d'un montant quasiment nul jusqu'au taux marginal maximal d'imposition en fonction, par exemple, de la situation de l'époux.

<sup>3</sup> Source : Memento "Votre droit aux prestations complémentaires à l'AVS/AI" édité par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'OFAS, Edition décembre 2012, page 5

<sup>4</sup> Annexe 1 : "Chiffres clés : Compte global des assurances sociales, Taux de cotisations des assurances sociales en 2013", OFAS

<sup>5</sup> Taux de prime brute moyenne (2010)

<sup>6</sup> Estimation (statistique des caisses de pensions 2010)

### Tableau récapitulatif

	Annuel	Mensuel
Montant pour besoins vitaux	19.210	1.601
Frais de logement	13.200	1.100
Prime d'assurance-maladie (max canton NE)	4.776	398
<b>1 Total revenu minimal selon PC AVS/AI</b>	<b>37.186</b>	<b>3.099</b>
<b>2 Revenu net de l'activité professionnelle</b>	<b>37.186</b>	<b>3.099</b>
Charges sociales	4.573	381
<b>3 Revenu brut de l'activité professionnelle</b>	<b>41.759</b>	<b>3.480</b>

L'estimation du montant des cotisations sociales est présentée dans le détail ci-dessous :

#### Estimation cotisations sociales

AVS	4,20%	de	41.759	=	1.754
AI	0,70%	de	41.759	=	292
APG	0,25%	de	41.759	=	104
AC	1,10%	de	41.759	=	459
AANP	1,49%	de	41.759	=	622
PP <sup>(*)</sup>	7,80%	de	17.189	=	1.341
<b>Total cotisations sociales à charge du salarié</b>				<b>=</b>	<b>4.573</b>

(\*) Le taux pour la prévoyance professionnelle s'applique au salaire assuré, soit le revenu brut du travail (41.759 CHF) moins la déduction de coordination (24.570 CHF).

Dans un but de simplification, le projet de loi prévoit un salaire minimum horaire. Afin de convertir le salaire brut annuel ci-dessus en salaire horaire, une base de 52 semaines par année et de 41 heures de travail par semaine<sup>7</sup> a été prise en considération. Le salaire minimum brut horaire se monte ainsi à 19 fr. 59 par heure<sup>8</sup>.

#### 3.4. Détermination du montant du salaire minimum cantonal

Le montant du salaire minimum cantonal proposé dans la loi est de 20 francs bruts par heure. La différence avec le montant calculé précédemment (19.59 francs) peut être considérée comme une franchise sur l'activité lucrative, qui permet notamment de prendre en compte les frais potentiellement liés à l'acquisition du revenu.

A titre d'information, le tableau ci-dessous renseigne sur le montant mensuel du salaire minimum cantonal en fonction de la durée de travail hebdomadaire.

<sup>7</sup> Annexe 2 : "Durée normale du travail hebdomadaire (selon contrat de travail) des salariés à plein temps dans les entreprises des secteurs secondaire et tertiaire du canton de Neuchâtel en 2012", OFS

<sup>8</sup> 41.759 CHF par année / 52 semaines par année / 41 heures de travail par semaine



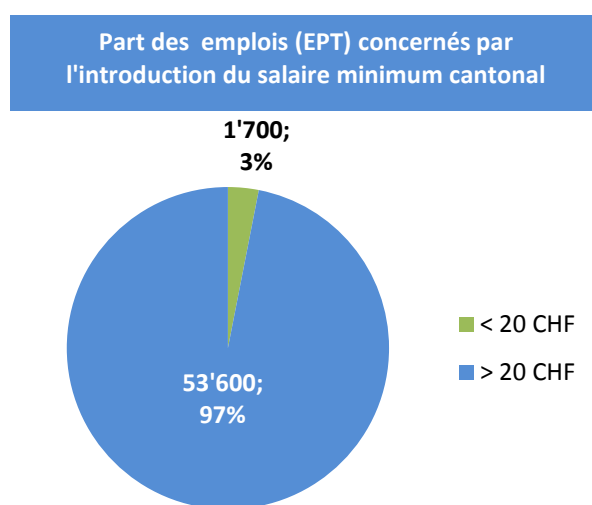
Salaire horaire	Salaire mensuel brut (X 12) selon le nombre d'heures de travail par semaine					
	40 heures	41 heures	42 heures	43 heures	44 heures	45 heures
<b>20,00</b>	3.467	3.553	3.640	3.727	3.813	3.900

#### 4. CONSEQUENCES DE L'INTRODUCTION DU SALAIRE MINIMUM CANTONAL

##### 4.1. Sur l'économie neuchâteloise

Les conséquences de l'introduction du salaire minimum sur l'économie neuchâteloise peuvent notamment être appréhendées au travers des résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) de l'OFS. Cette enquête, réalisée pour la dernière fois en 2010, renseigne sur la distribution des salaires dans le secteur privé neuchâtelois (sans l'agriculture)<sup>9</sup>.

Selon les résultats de la LSE, l'introduction d'un salaire minimum de 20 francs bruts par heure concernera 3.0% des emplois équivalent plein temps (EPT) du canton, soit environ 1700 postes de travail EPT.



LSE 2010, OFS

##### 4.1.1. Conséquences sur les branches économiques

Le salaire minimum impactera principalement le secteur tertiaire (qui compte près de 1400 emplois EPT rémunérés moins de 20 francs par heure) et plus particulièrement les branches de l'hébergement et de la restauration (350 emplois), du commerce de détail (330), des services administratifs<sup>10</sup> (250) et des autres services personnels<sup>11</sup> (100). Ces

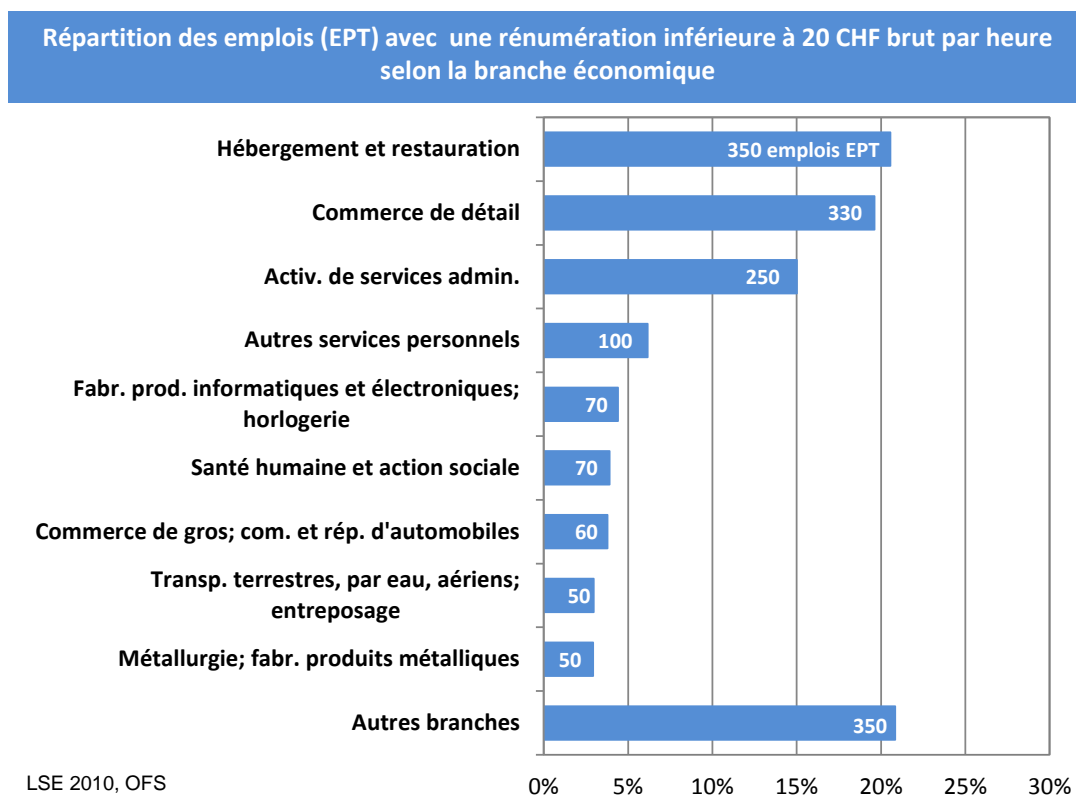
<sup>9</sup> Voir annexe 3 pour la définition complète de la LSE

<sup>10</sup> Principalement le nettoyage et les aménagements paysagers

<sup>11</sup> Principalement les salons de coiffure et instituts de beauté, ainsi que les fitness et autres établissements similaires

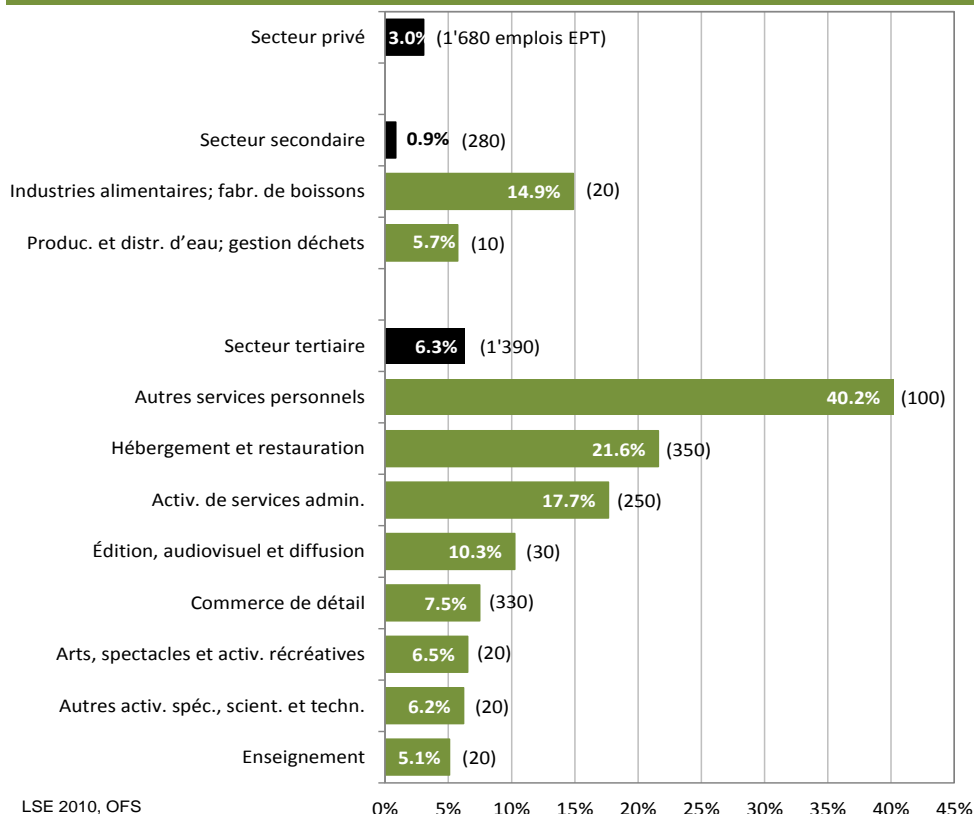
quatre branches possèdent une part élevée d'emplois rémunérés moins de 20 francs par heure et elles regroupent, à elles seules, près du 75% de l'ensemble de ces emplois.

A noter que plusieurs de ces branches sont couvertes par des conventions collectives de travail qui prévoient des salaires minimaux inférieurs à 20 francs par heure (voir chapitre 4.3).



A l'inverse, le secteur secondaire sera faiblement impacté par l'instauration du salaire minimum. En effet, moins de 1% des emplois de ce secteur, soit 280 emplois EPT, sont rémunérés en-dessous de 20 francs par heure. Que ce soit au sein de la construction ou dans les principales branches industrielles (horlogerie, fabrication d'équipements électroniques, machines, produits médicaux), la proportion d'emplois rémunérés moins de 20 francs par heure est inférieure à 1%. Dans le secteur de la métallurgie et des produits métalliques, ce taux reste faible avec 1.6%. Seules les branches "industrie alimentaire" et "production et distribution d'eau, gestion des déchets" possèdent une part relativement élevée d'emplois rémunérés en-dessous du salaire minimum.

**Branches économiques avec une proportion d'emplois (EPT) rémunérés moins de 20 CHF bruts par heure supérieure à 5%**



Les conséquences de l'introduction du salaire minimum dans le secteur primaire, notamment au sein de l'agriculture, ne sont pas quantifiables au travers de la LSE, ce secteur étant exclu du champ d'analyse. Il est néanmoins possible de relever que le contrat-type de travail pour l'agriculture prévoit des salaires minimaux bien inférieurs à 20 francs par heure (voir chapitre 4.3). En ce qui concerne l'administration cantonale<sup>12</sup> (qui n'est non plus pas couverte par l'enquête de l'OFS), selon une analyse menée sur les rémunérations du mois de mars 2012, aucun cas n'est identifié.

#### 4.2. Conséquences en termes de charges salariales

Sur la base des données de la LSE, il est possible d'estimer le montant supplémentaire que devraient verser les entreprises privées à leurs employés si tous les bas salaires étaient ramenés à un seuil de 20 francs par heure. L'estimation du coût supplémentaire se base sur les salaires bruts versés aux employés. Par conséquent, cette estimation ne tient pas compte des cotisations sociales à la charge de l'employeur.

Il convient de spécifier que ces analyses sont basées sur les salaires du mois d'octobre 2010 et que la structure des emplois varie d'une année à l'autre, voire d'un mois à l'autre. Les résultats ci-dessous doivent donc être considérés comme une estimation. En 2010, si un salaire minimum de 20 francs bruts par heure avait été instauré, environ 2700 personnes auraient vu leur rémunération augmenter. Globalement, le montant des salaires bruts aurait augmenté d'environ 9 millions de francs sur l'année, ce qui équivaut

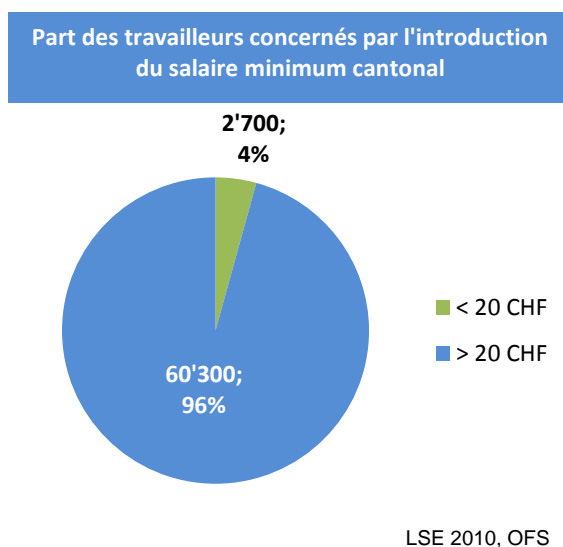
<sup>12</sup> A noter que les enseignants (y. c. directeurs et sous-directeurs), le personnel de santé (HNE,...) ainsi que les employés des institutions paraétatiques (SCAN, NOMAD, ...) ne sont pas pris en considération. Les apprentis et les stagiaires sont aussi exclus de l'analyse.

à 0.21% de l'ensemble des salaires bruts versés dans le secteur privé en 2010. A noter que cette proportion varie d'un secteur économique à l'autre.

	Introduction d'un salaire minimum à : 20,00 francs par heure
Estimation du nombre de personnes touchées	2.700
Estimation du coût annuel (en mio de francs)	9
Part de la masse salariale de l'ensemble du secteur privé	0,21%

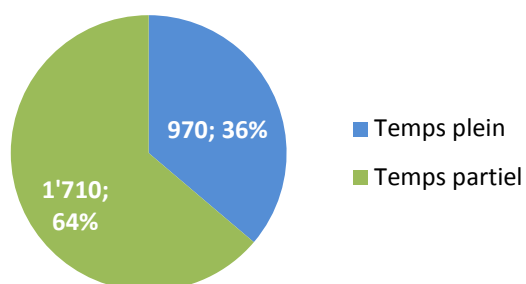
#### 4.3. Sur les bas salaires

Les analyses du chapitre 4.1 ont permis de mettre en lumière les conséquences de l'introduction du salaire minimum pour l'économie neuchâteloise, notamment en termes de branches économiques et d'emplois en équivalent plein temps. Dans le présent chapitre, l'analyse portera sur les travailleurs. Ainsi, toujours selon les résultats de la LSE, 4.3% des travailleurs de l'économie privée neuchâteloise, soit environ 2700 personnes, touchent un salaire inférieur à 20 francs par heure.



La majorité de ces personnes (64%) occupent un emploi à temps partiel. A titre de comparaison, dans l'ensemble de l'économie privée, seul 27% des travailleurs occupent un emploi à temps partiel.

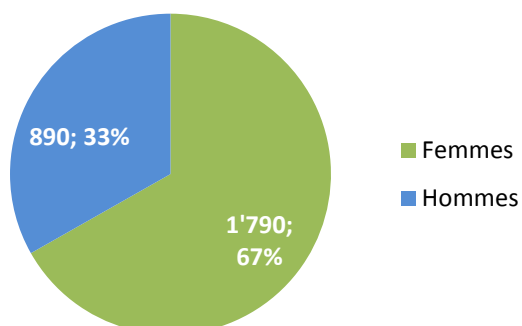
Travailleurs avec un salaire brut inférieur à 20 CHF par heure selon le taux d'activité



LSE 2010, OFS

Parmi les travailleurs rémunérés moins de 20 francs par heure, la majorité sont des femmes. En effet, environ 1790 femmes gagnent moins de 20 francs par heure contre 890 hommes.

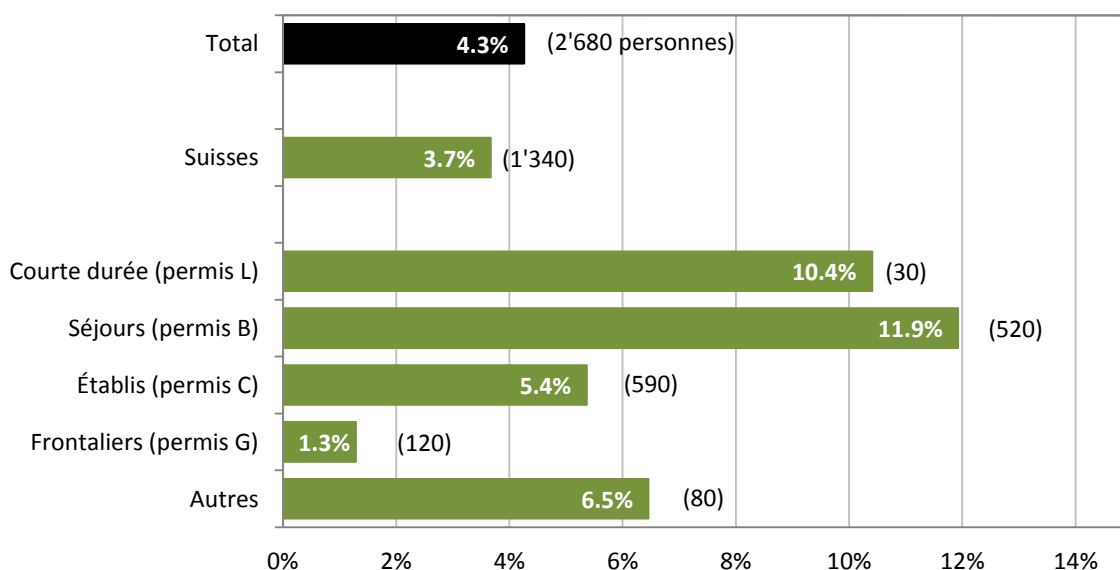
Travailleurs avec un salaire brut inférieur à 20 CHF par heure selon le sexe



LSE 2010, OFS

Selon le permis de travail, la majorité des travailleurs rémunérés moins de 20 francs par heure sont, soit citoyens suisses (1340 personnes), soit au bénéfice d'un permis C (590) ou B (520).

## Proportion de travailleurs rémunérés moins de 20 CHF bruts par heure selon le permis de travail



LSE 2010, OFS

En proportion, les permis B possèdent la part la plus élevée (11.9%) de travailleurs rémunérés en-dessous du salaire minimum, suivis des permis L (10.4%). Parmi les citoyens suisses, seuls 3.7% touchent une rémunération inférieure à 20 francs par heure. Cette proportion est encore plus basse au sein des travailleurs frontaliers (1.3%).

### 4.4. Sur les conventions collectives de travail (CCT)

L'introduction d'un salaire minimum de 20 francs par heure impactera les salaires minimaux prévus par certaines CCT en vigueur dans le canton. Ainsi, selon nos estimations<sup>13</sup>, les conventions et contrats-types suivants prévoient des salaires inférieurs à 20 francs bruts par heure :

- *le contrat-type de travail (CTT) cantonal pour l'agriculture*

Ce contrat prévoit une rémunération horaire estimée à 14 fr. 07 par heure pour les employés temporaires ou sans expérience. Rappelons en outre qu'il est possible de déroger à la baisse à ce contrat-type de travail, puisqu'il n'a pas de force obligatoire.

- *la CCT des coiffeurs*

Déclarée de force obligatoire, cette convention prévoit, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2013, un salaire estimé à 17 fr. 39 par heure pour les travailleurs semi-qualifiés (dès la 3<sup>ème</sup> année professionnelle suivant la formation). Il est prévu que ce salaire passe à 18 fr. 35 dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

- *la CCT pour la location de services*

Cette convention prévoit, pour les travailleurs sans formation professionnelle œuvrant dans des secteurs non soumis à une CCT déclarée de force obligatoire, un salaire horaire estimé à 17 fr. 83.

<sup>13</sup> Afin de permettre les comparaisons entre les différentes CCT, les salaires conventionnels ont été standardisés à 41 heures par semaine pour 52 semaines par année. Pour de plus amples renseignements, voir les annexes 4 et 5

- *le contrat-type de travail national pour les travailleurs de l'économie domestique*  
Déclaré de force obligatoire, ce contrat prévoit un salaire de 18.20 francs par heure pour le personnel non qualifié.

- *la CCT cantonale pour le commerce de détail (projet)*  
Liée à l'acceptation par le peuple de la loi cantonale sur les heures d'ouverture des magasins (LHOCom), cette convention prévoit pour le personnel sans formation professionnelle, dans un petit établissement, un salaire minimum de 19 francs par heure.

- *la CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande*  
Déclarée de force obligatoire, cette convention prévoit un salaire horaire estimé à 19.85 francs bruts de l'heure pour les travailleurs sans qualification à l'engagement. A noter que pour le personnel avec un contrat dont le temps de travail n'excède pas 18 heures hebdomadaires, la convention prévoit un salaire horaire plus bas.

- *la CCT de l'hôtellerie-restauration*  
Prévoit, en règle générale, un salaire minimum pour les collaborateurs sans apprentissage estimé à 20 fr. 24 par heure. Toutefois, dans les établissements saisonniers et les petits établissements, le salaire minimum est de respectivement 19.54 et 18.89 francs par heure, donc inférieur au salaire minimum cantonal.

Parmi les CCT qui prévoient d'ores et déjà des salaires minimaux supérieurs à 20 francs par heure, citons les conventions de l'horlogerie et du secteur principal de la construction, ainsi que le contrat-type cantonal pour le personnel forestier.

#### **4.5. Sur les finances des collectivités**

L'introduction du salaire minimum permettra à une partie des travailleurs neuchâtelois de voir leur rémunération augmenter. Cette hausse des salaires devrait engendrer une augmentation des rentrées fiscales. De plus, certains travailleurs actuellement rémunérés en-dessous du salaire minimum perçoivent des aides financières de l'assistance sociale. Si la rémunération de ces personnes augmente suite à l'introduction du salaire minimum, cela devrait engendrer une diminution des charges d'aide matérielle. Ces effets positifs pour les finances publiques restent toutefois difficilement quantifiables.

### **5. COMMENTAIRES ARTICLE PAR ARTICLE**

Article premier, al. 1bis

Les dispositions d'application de l'article 34a de la Constitution neuchâteloise ont été insérées dans la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004, celle-ci ayant pour vocation de rassembler les dispositions cantonales qui touchent à l'emploi. Il peut ainsi être renoncé à adopter une nouvelle loi, dont certaines dispositions feraient double emploi avec celles de la LEmpl.

Art. 21

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Art. 32a

Cette disposition rappelle que le but du salaire minimum ne relève pas de la politique économique, mais bien de la politique sociale.

Art. 32b

Il s'agit de déterminer à quelles relations de travail les dispositions relatives au salaire minimum sont applicables. Il va de soi que pour un travailleur dont le lieu de travail se situe exclusivement dans le canton ces dispositions seront applicables alors que le travailleur qui traverse occasionnellement le canton dans le cadre de son travail ne sera pas concerné. Entre ces deux situations extrêmes se situent une multitude de cas pour lesquels la question de l'application des dispositions relatives au salaire minimum se pose. Le projet propose d'utiliser le lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail comme critère permettant de déterminer si la loi, donc le salaire minimum, est applicable. Ce critère est repris de la loi fédérale sur le droit international privé, du 18 décembre 1987; cela permettra de se référer à la pratique découlant de l'application de cette loi pour trancher les cas problématiques. Le salaire minimum doit par conséquent être versé lorsque le lieu de travail est situé habituellement dans le canton, indépendamment du domicile du travailleur ou du siège de l'employeur.

Art. 32c

Les exceptions porteront sur certaines formes de contrat de travail, par exemple lorsqu'ils comprennent une part de formation ou d'intégration. Cette disposition ne permet pas d'exclure certains secteurs économiques pour lesquels l'introduction d'un tel salaire ne serait pas supportable, démarche qui relèverait de la politique économique et serait par conséquent contraire au droit fédéral.

Art. 32d

La fixation du montant du salaire a été largement exposée ci-dessus (3.4). Le projet de loi (al. 3) précise que par salaire il faut entendre le salaire déterminant AVS. Ce renvoi permet notamment de résoudre la question de la prise en considération des prestations en nature fournies par l'employeur (par exemple la nourriture et le logement).

Art. 76 et 76a

Ces dispositions n'appellent pas de commentaire.

Art. 77 et 77a

Comme indiqué au chapitre 3.1, une commission du Conseil d'Etat a participé aux travaux d'élaboration du projet de loi. Le Conseil d'Etat souhaite qu'une telle commission, composée de représentants des employeurs, des travailleurs et de l'administration, l'appuie durant une phase transitoire de huit ans. Tout au long de cette période, en fonction des observations que la commission pourra effectuer, elle sera à même de formuler des propositions pour adapter ou renforcer le dispositif.

## **6. CONSEQUENCES SUR LES COMMUNES**

Les propositions contenues dans le présent rapport n'ont aucune incidence directe sur les communes, hormis pour celles qui emploieraient du personnel rémunéré en-dessous du salaire minimum. Par ailleurs, retenons tout de même que les communes bénéficieront, au même titre que l'Etat, des impacts financiers positifs mentionnés sous point 4.4.



## **7. REFORME DE L'ETAT**

Le projet n'a pas d'implication particulière dans le cadre de la réforme de l'Etat.

## **8. VOTE DU GRAND CONSEIL**

En application des articles 57, alinéa 3, de la Constitution cantonale, et 4, alinéa 2, de la loi sur les finances, du 21 octobre 1980, les lois et décrets qui entraînent une dépense nouvelle unique de plus de 5 millions de francs doivent être votés à la majorité de trois cinquièmes des membres du Grand Conseil.

Au vu des incidences financières positives mentionnées sous point 4.4, le projet de loi n'est pas soumis à la majorité qualifiée des trois cinquièmes des membres du Grand Conseil mais à la majorité simple des votants.

## **9. CONCLUSIONS**

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'Etat vous prie de prendre le présent rapport en considération et d'adopter le projet de modification de la loi cantonale sur l'emploi et l'assurance chômage (LEMpl).

Veillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 4 novembre 2013

Au nom du Conseil d'Etat:

*Le président,*  
L. KURTH

*La chancelière,*  
S. DESPLAND

---

## Loi portant modification de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl) (Salaire minimum)

---

*Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel, vu l'article 34a de la Constitution de la République et Canton de Neuchâtel (Cst. NE), du 24 septembre 2000; sur la proposition, décrète:*

**Article premier** La loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004, est modifiée comme suit:

*Article premier, al. 1bis (nouveau)*

<sup>1bis</sup>Elle vise en outre à assurer la mise en œuvre de l'article 34a de la Constitution relatif au salaire minimum.

*Art. 21*

<sup>1</sup>Les employeurs appliquent des conditions de travail et de salaire conformes aux usages de la profession et de la région et veillent ainsi à ne pas provoquer de sous-enchère salariale, mais au contraire à offrir aux travailleurs un salaire leur garantissant des conditions de vie décentes, au sens de l'article 32d.

<sup>2</sup>Ils fixent notamment les conditions de travail et de salaire de façon à exclure toute discrimination en raison de l'origine ou du sexe.

<sup>3</sup>Ils se réfèrent pour le surplus aux conventions collectives de travail de la branche dans laquelle ils exercent leurs activités.

*Section 3a: Mise en œuvre de l'article 34a de la constitution cantonale*

*Art. 32a (nouveau)*

Finalité du salaire minimum L'institution du salaire minimum a pour but de lutter contre la pauvreté et de contribuer ainsi au respect de la dignité humaine.

*Art. 32b (nouveau)*

Champ d'application  
a) territorial Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton sont soumises aux dispositions relatives au salaire minimum.

*Art. 32c (nouveau)*

b) exceptions 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.

*Art. 32d (nouveau)*

Montant du salaire minimum

<sup>1</sup>Le salaire minimum au sens de l'article 34a de la Constitution est de 20 francs par heure.

<sup>2</sup>Ce montant est adapté chaque année au renchérissement sur la base 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.

<sup>3</sup>Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants.

Dispositions transitoires relatives au salaire minimum

*Art. 76 (nouveau)*

a) délai de mise en œuvre

<sup>1</sup>Les partenaires sociaux disposent d'un délai échéant le 31 décembre 2014 pour modifier les conventions collectives de travail existantes de manière à fixer des salaires satisfaisant aux exigences de l'article 32d.

<sup>2</sup>A défaut d'accord dans le délai susmentionné, ou si le salaire minimum convenu est inférieur à celui fixé à l'article 32d, c'est ce dernier, adapté le cas échéant au renchérissement, qui s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Art. 76a (nouveau)*

b) exceptions

Sur préavis favorable de la commission tripartite "salaire minimum", au sens de l'article 77, prise à la majorité qualifiée des trois quarts de ses membres, la Conseil d'Etat peut exceptionnellement prolonger, au maximum jusqu'au 31 décembre 2016, le délai fixé à l'article qui précède lorsque la situation particulière d'une catégorie de travailleurs ou d'un secteur économique l'exige.

*Art. 77 (nouveau)*

c) commission

Le Conseil d'Etat désigne une commission tripartite "salaire minimum" chargée d'appuyer le Conseil d'Etat dans la mise en œuvre de l'article 34a de la Constitution.

d) surveillance

*Art. 77a (nouveau)*

Pendant une période de huit années, la commission "salaire minimum" observe l'application des dispositions relatives au salaire minimum. Elle fait parvenir annuellement un rapport au Conseil d'Etat sur le résultat de ses observations. Elle peut faire des propositions.

**Art. 2** La présente loi est soumise au référendum facultatif.

**Art. 3** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la loi.

<sup>2</sup> Il pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et à son exécution.

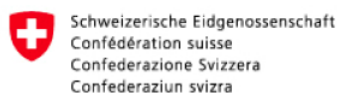
Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil:

*Le président,*

*La secrétaire générale,*

## TAUX DE COTISATIONS DES ASSURANCES SOCIALES



## Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

## Chiffres clés : Compte global des assurances sociales (CGAS)

## Taux de cotisations des assurances sociales en 2013

Branche des assurances sociales	Cotisations en % du revenu du travail				Montants concernant les assurés sans activité lucrative	
	Cotisations versées en faveur des salariés			Cotisations versées par les indépendants	en francs par année	
	Salariés	Employeurs	Total		Minimum	Maximum
AVS	4.20%	4.20%	8.40%	4.200% - 7.800%	392	19'350
AI	0.70%	0.70%	1.40%	0.754% - 1.400%	65	3'250
APG	0.25%	0.25%	0.50%	0.269% - 0.500%	23	1'150
AC <sup>2</sup>	1.10%	1.10%	2.20%	-	-	-
AAP <sup>2</sup>	-	0.84%	0.84%	-	-	-
AANP <sup>2,4</sup>	1.49%	-	1.49%	-	-	-
PP <sup>5</sup>	7.8%	10.30%	18.10%	-	-	-
AF <sup>6</sup>	-	entre 0.1% et 4.0% <sup>6</sup>	entre 0.1% et 4.0% <sup>6</sup>	-	-	-

1 Le taux de cotisation dépend du revenu du travail : le premier taux s'applique au revenu jusqu'à concurrence de 9'400 francs, le deuxième au revenu à partir de 56'200 francs (entre les deux montants «barème dégressif»).

2 Gain maximum assuré = 126'000 francs par an. AC : Une cotisation de 1.0 % est prélevée sur les tranches de salaire comprises entre 126'000 francs et 315'000 francs. AAP, AANP : Taux de prime brute moyenne (2010). Taux de prime en fonction du risque. Réglementation spéciale pour les actifs à temps partiel.

3 Les indépendants ont la possibilité de s'affilier à l'assurance facultative.

4 Les personnes occupées moins de 8 heures par semaine chez un employeur ne sont pas assurées obligatoirement contre les accidents non professionnels. Pour les personnes au chômage, le taux de la prime s'élève à 2.63 %.

5 Estimation (statistique des caisses de pensions 2010), en % du salaire assuré (max. 835'200 francs). Les cotisations sont fixées par les institutions de prévoyance.

6 Réglementation différente selon les cantons.

7 Seuls dans le canton du Valais, les salariés paient obligatoirement 0.3% depuis le 1.1.2002.

Sources: Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

## DUREE NORMALE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES

Durée normale du travail dans les entreprises selon les sections économiques agrégées et les cantons  
En heures par semaine, 2012

je-f-03.02.04.21

Cantons	Sections économiques NOGA <sup>1)</sup>										
	Total du secteur secondaire et tertiaire	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	Construction	Total du secteur tertiaire	Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	Information et communication	Activités financières et d'assurance	Activités immobilières	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs	Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	Autres activités de services
	B-S	B-E	F	G-S	G, H, I	J	K	L	M, N	O, P, Q	R, S
Suisse	41.6	41.3	41.5	41.7	42.1	41.0	41.5	41.5	41.7	41.5	41.8
Zurich	41.6	41.2	41.2	41.7	42.1	41.1	41.5	41.5	41.7	41.5	41.9
Berne	41.7	41.3	41.4	41.8	42.1	40.8	41.4	41.9	41.6	41.9	42.0
Lucerne	42.0	41.6	41.6	42.1	42.6	41.0	41.6	41.6	41.8	42.0	41.7
Uri	41.7	41.4	40.9	41.9	42.2	()	()	()	41.7	41.6	()
Schwytz	41.9	41.8	41.7	42.0	42.4	(41.1)	41.8	(41.5)	41.8	41.8	41.8
Obwald/Nidwald	42.0	41.8	41.8	42.1	42.5	()	(41.5)	(41.5)	41.9	41.7	(41.8)
Glaris	41.7	41.4	41.6	42.0	42.6	()	()	(41.5)	41.8	41.5	(41.9)
Zoug	41.5	40.8	41.4	41.6	41.6	41.2	41.6	(41.5)	41.7	41.7	41.8
Fribourg	41.8	41.5	41.4	41.9	42.2	41.0	41.2	(41.5)	41.8	41.8	41.9
Soleure	41.8	41.1	41.5	42.1	42.7	40.8	41.4	(41.5)	41.8	41.6	41.8
Bâle-Ville	41.3	40.5	41.1	41.5	41.7	40.9	41.2	41.3	41.1	41.8	41.7
Bâle-Campagne	41.7	41.3	41.4	41.9	42.1	41.1	41.4	41.5	41.4	41.9	41.9
Schaffhouse	41.5	41.0	41.0	41.8	42.2	41.0	41.5	()	41.7	41.6	41.9
Appenzell Rh.-Ext. / Rh.-Int.	41.7	41.4	41.8	41.9	42.1	()	(41.5)	()	41.7	41.8	()
Saint-Gall	42.0	41.8	41.4	42.1	42.3	41.3	41.9	41.5	42.0	42.0	41.9
Grisons	42.3	41.8	41.9	42.4	42.9	(40.8)	41.5	(41.5)	42.0	42.2	41.9
Argovie	41.8	41.3	41.3	42.0	42.5	41.0	41.4	42.0	41.8	41.7	41.9
Thurgovie	41.9	41.7	41.4	42.1	42.4	41.0	41.8	(41.5)	41.8	42.0	41.9
Tessin	41.5	41.3	42.0	41.5	42.0	41.1	41.6	42.0	41.6	40.7	41.5
Vaud	41.6	41.2	42.0	41.7	42.1	41.2	41.6	41.6	41.6	41.4	41.9
Valais	42.2	41.8	42.8	42.2	42.6	40.9	41.5	41.5	42.1	41.8	42.0
Neuchâtel	41.0	40.4	41.0	41.4	41.9	(41.1)	41.5	41.5	41.7	40.7	41.9
Genève	40.9	40.7	41.3	40.9	41.3	40.6	40.6	40.9	41.5	40.1	41.4
Jura	41.2	40.6	41.4	41.6	42.0	(41.1)	(41.5)	()	41.7	41.1	(41.9)

1) Les données antérieures à 2009 ont été converties à la nomenclature NOGA2008 au moyen de clés de conversion différentes. Il en résulte, pour certaines branches, une légère rupture de série entre 2003 et 2004. Dès 2009, la codification des branches selon la nomenclature NOGA2008 est effectuée directement dans la base de données du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA).

Sources: Office fédéral de la statistique (OFS)

## ENQUETE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES

### Caractéristique de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE)

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) est effectuée par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elle a été introduite en 1994 et est reconduite tous les deux ans, au mois d'octobre. Cette enquête est réalisée par sondage auprès des entreprises, à l'exception de celles du secteur primaire, et touche l'ensemble du pays.

Les chiffres du secteur public n'étant que partiellement disponibles au niveau cantonal, l'exploitation des résultats de cette enquête est ainsi concentrée sur les salaires pratiqués dans les entreprises du secteur privé. Dans chaque entreprise, un échantillon de salariés est tiré conformément aux règles appliquées pour l'enquête suisse.

L'Etat de Neuchâtel a chargé l'OFS d'élargir l'échantillon de l'ESS dès 2002, afin de disposer de résultats aussi significatifs et détaillés à l'échelle du canton qu'au niveau suisse. Le canton de Neuchâtel prend à sa charge les frais occasionnés par le sondage auprès de l'échantillon complémentaire d'entreprises privées sises dans le canton.

Les données régionalisées de l'enquête suisse sur les salaires servent également à alimenter le calculateur de salaire disponible sur internet. Cet outil permet d'obtenir une estimation du salaire d'usage pour des profils précis de travailleurs. Il est disponible à l'adresse : [www.ne.ch/CalculateurSalaire](http://www.ne.ch/CalculateurSalaire).

#### Quelques définitions

La majorité des résultats de la LSE utilisent la notion de *salaire mensuel brut standardisé*.

#### **Salaire mensuel brut**

Le salaire mensuel brut est basé sur la rémunération du mois d'octobre 2010 (y c. les cotisations sociales à la charge de la personne salariée, les prestations en nature, les versements réguliers de primes, de participations au chiffre d'affaires et de commissions), ainsi que les allocations pour le travail en équipe et le travail du dimanche ou de nuit, un douzième du 13<sup>ème</sup> salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels. N'en font pas partie les allocations familiales et les allocations pour enfants. Si un travailleur n'a pas touché l'entier de son salaire pour le mois d'octobre, ou s'il n'a pas été engagé pour la totalité de ce mois, l'entreprise concernée est invitée à se référer à un autre mois, le plus proche possible, de la même année.

#### **Salaire standardisé**

Pour être en mesure de comparer les salaires, quel que soit le taux d'occupation des personnes (plein temps ou temps partiel), les montants relevés sont systématiquement convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4 semaines 1/3 à 40 heures de travail.

En outre, l'enquête ne prend pas en compte les personnes en apprentissage, les stagiaires, les personnes salariées travaillant à domicile, les personnes rémunérées uniquement à la commission, celles dont les activités professionnelles se déroulent en majeure partie à l'étranger, les personnes placées par des sociétés de travail temporaire (location de services) et les personnes qui touchent un salaire réduit par rapport à leur degré d'activité (p. ex. SUVA, AI, etc.).

Sources: direction générale du service de l'emploi (SEMP)

## ESTIMATION DES SALAIRES MINIMAUX HORAIRES AU SEIN DES PRINCIPALES CCT EN VIGUEUR DANS LE CANTON (A)

## Estimation des salaires minimaux horaires au sein des principales CCT en vigueur dans le canton

Dernière mise à jour le 3 juin 2013

	Heures de travail hebdomadaire	Heures de travail annuel (y c. vacances et jours fériés)	Salaire brut annuel	Salaire brut mensuel X12	Salaire brut mensuel X 13	Salaire brut horaire <sup>1</sup>
<b>CTT cantonal pour l'agriculture</b> Employé temporaire ou sans expérience, auxiliaire <i>Salaires indicatifs 2013 (directives Union Suisse des Paysans)</i>	En moyenne 52 heures max 56 h. (selon CTT)	2'704 heures <sup>(2)</sup>	38'040	3'170	2'926	<b>14.07</b>
<b>CCT des coiffeurs</b> Travailleur semi-qualifié (AFP notamment), dès la 3 <sup>ème</sup> année professionnelle suivant la formation (90% du salaire de base) <i>CCT déclarée de force obligatoire</i>	En moyenne 43 heures max 50 h. (selon CCT)	2'236 heures <sup>(2)</sup>	38'880	3'240	2'991	<b>17.39</b>
<i>Dès le 1.09.15</i>			41'040	3'420	3'157	<b>18.35</b>
<b>CCT pour la location de services (travail temporaire)</b> Personne sans formation professionnelle <i>CCT déclarée de force obligatoire</i>	En moyenne 42 heures (selon CCT)	2'187 heures (selon CCT)	39'000	3'250	3'000	<b>17.83</b>
<b>CTT national pour les travailleurs de l'économie domestique</b> Employé non qualifié <i>CTT déclaré de force obligatoire</i>	40 heures ( <i>Estimation propre car le CTT ne prévoit qu'un nombre d'heures hebdomadaires minimal de 5 heures</i> )	2'080 heures <sup>(2)</sup>	37'856	3'155	2'912	<b>18.20</b>
<b>CCT cantonale pour le commerce de détail (projet)</b> Personne sans formation professionnelle, dans un petit établissement	Au maximum 42 heures (selon CCT)	2'190 heures <sup>(2)</sup>	41'600	3'467	3'200	<b>19.00</b>
<b>CCT pour le secteur du nettoyage romand</b> Personnel sans qualification à l'engagement <i>CCT déclarée de force obligatoire</i> Pour le personnel dont le temps de travail n'excède pas 18 heures hebdomadaires, le salaire minimum est inférieur.	Au maximum 43 heures (selon CCT)	2'236 heures <sup>(2)</sup>	44'385	3'699	3'414	<b>19.85</b>

(1) Le salaire brut horaire correspond au salaire brut annuel divisé par le nombre d'heures annuel. Il ne doit pas être confondu avec le salaire de base conventionnel.

(2) Estimation propre car la CCT ne prévoit pas explicitement un nombre d'heures annuel

## ESTIMATION DES SALAIRES MINIMAUX HORAIRES AU SEIN DES PRINCIPALES CCT EN VIGUEUR DANS LE CANTON (B)

## Estimation des salaires minimaux horaires au sein des principales CCT en vigueur dans le canton

Dernière mise à jour le 3 juin 2013

	Heures de travail hebdomadaire	Heures de travail annuel (y c. vacances et jours fériés)	Salaire brut annuel	Salaire brut mensuel X12	Salaire brut mensuel X 13	Salaire brut horaire <sup>1</sup>
<b>CCT hôtellerie-restauration</b> Collaborateur sans apprentissage <i>CCT déclarée de force obligatoire</i>	En règle générale, 42 heures (selon CCT)	2'184 heures <sup>(2)</sup>	44'200	3'683	3'400	<b>20.24</b>
<b>Dans les établissements saisonniers</b>	43.5 heures (selon CCT)	2'262 heures <sup>(2)</sup>	44'200	3'683	3'400	<b>19.54</b>
<b>Dans les petits établissements</b>	45 heures (selon CCT)	2'340 heures <sup>(2)</sup>	44'200	3'683	3'400	<b>18.89</b>
Pour les collaborateurs sans apprentissage, il est en outre possible, lors de toute prise d'emploi et pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 8 %						
<b>CTT cantonal pour le personnel forestier</b> Ouvrier forestier	En moyenne 43 heures (selon CTT)	2'236 heures <sup>(2)</sup>	47'775	3'981	3'675	<b>21.37</b>
<b>CCT horlogerie</b> Travailleur non qualifié	En moyenne 40 heures min 30 h., max 45 h. (selon CCT)	2'080 heures <sup>(2)</sup>	46'930	3'911	3'610	<b>22.56</b>
<b>CCT dans le secteur principal de la construction</b> Ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles <i>CCT déclarée de force obligatoire</i>	En moyenne 40.5 heures min 37.5 h., max 45 h. (selon CCT)	2'112 heures (selon CCT)	57'681	4'807	4'437	<b>27.31</b>

(1) Le salaire brut horaire correspond au salaire brut annuel divisé par le nombre d'heures annuel. Il ne doit pas être confondu avec le salaire de base conventionnel.

(2) Estimation propre car la CCT ne prévoit pas explicitement un nombre d'heures annuel

Sources: Service de l'emploi (SEMP)



## Estimation des salaires minimaux (standardisés à 41 heures de travail hebdomadaire) dans les principales CCT en vigueur dans le canton

*Dernière mise à jour le 3 juin 2013*

	Estimation du salaire brut horaire <i>(voir annexe 4)</i>	Estimation du salaire brut mensuel <i>(sur une base de 41 heures de travail par semaine et 52 semaines par année)</i>	Estimation du salaire brut annuel <i>(salaire mensuel X12)</i>
CTT cantonal dans l'agriculture	14.07	2'499	29'993
CCT des coiffeurs	17.39	3'089	37'072
<i>Dès le 1.09.15</i>	18.35	3'261	39'131
CCT pour la location de services (travail temporaire)	17.83	3'168	38'019
CTT national pour les travailleurs de l'économie domestique	18.20	3'312	39'749
CCT hôtellerie-restauration Dans les petits établissements	18.89	3'356	40'271
CCT cantonale pour le commerce de détail (projet)	19.00	3'375	40'498
CCT hôtellerie-restauration Dans les établissements saisonniers	19.54	3'472	41'660
CCT pour le secteur du nettoyage romand <i>(pour le personnel dont le temps de travail n'excède pas 18 heures hebdomadaires, le salaire minimum est inférieur)</i>	19.85	3'527	42'320
<b>Salaire minimum cantonal</b>	20.00	3'553	42'640
CCT hôtellerie-restauration En règle générale	20.24	3'596	43'148
CTT cantonal pour le personnel forestier	21.37	3'796	45'553
CCT horlogerie	22.56	4'008	48'098
CCT dans le secteur principal de la construction	27.31	4'852	58'227

Sources: Service de l'emploi (SEMP)