25 octobre 2017

Règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage relatives au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin)

État au 1er novembre 2025

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel,

vu la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004[1)] ;

sur la proposition du conseiller d'État, chef du Département de l'économie et de l'action sociale,

arrête :

But

Article premier Le présent règlement a pour but de définir les exceptions au montant du salaire minimum fixé par l'article 32d LEmpl ainsi que les modalités de la mise en œuvre des dispositions légales relatives au salaire minimum.

Adaptation à l'évolution de l'IPC

Art. 2 Les montants des salaires adaptés à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) au sens de l'article 32d, alinéa 2 LEmpl et de l'article 4, alinéa 2 sont publiés dans la Feuille officielle.

Exceptions au sens de l'article 32c LEmpl (rapports de travail particuliers)

Art. 3[2)] [1]Les salaires versés dans le cadre de rapports de travail s'inscrivant dans un contexte de formation ou d'intégration professionnelle ou concernant des jeunes travaillant durant leurs vacances (emplois de vacances) peuvent être inférieurs au salaire minimum fixé par l'article 32d LEmpl.

[2]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 ;

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 travailleurs 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

FO 2017 Nº 43

1) RSN 813.10

2) Teneur selon A du 4 novembre 2019 (FO 2019 N° 45) avec effet au 1er janvier 2020 et A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025

similaires prévues par des conventions collectives de travail dont le champ d'application est étendu.

[3]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]*Abrogé*.

Exceptions au sens de l'article 32e LEmpl (secteurs économiques)

Art. 4[3)] Le montant du salaire minimum applicable aux relations de travail relevant des 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[4)], (entreprises agricoles et horticoles) est soit de 17 francs par heure, soit de 3'688 francs par mois pour un temps de travail conforme à ce qui est prévu par le contrat-type de travail pour l'agriculture.

Commission tripartite "salaire minimum"
1. désignation

Art. 5[5)]

2. tâches

Art. 6[6)]

3. rapports

Art. 7[7)]

4. organisation

Art. 8[8)]

Modification du droit en vigueur

Art. 9[9)]

Entrée en vigueur et publication

Art. 10 [1]À l'exception des articles 3 et 4 qui entrent en vigueur avec effet rétroactif au 4 août 2017, le présent règlement entre en vigueur le 1er novembre 2017.

[2]Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

3) Teneur selon A du 4 novembre 2019 (FO 2019 N° 45) avec effet au 1er janvier 2020
4) RS 822.11
5) Abrogé par A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025
6) Abrogé par A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025
7) Abrogé par A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025
8) Abrogé par A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025
9) Abrogé par A du 3 novembre 2025 (FO 2025 N° 45) avec effet au 1er novembre 2025

Annexe[10)]

Critères ayant pour but de permettre de distinguer un statut de stagiaire d'un autre statut professionnel (art. 3, al. 2, let. a)

Une relation de travail est considérée comme un stage si elle remplit au moins un des critères mentionnés sous la lettre A et six des sept critères mentionnés sous la lettre B.

A.

A.1 Stage se basant sur un contrat tripartite entre un institut de formation, l'étudiant et l'employeur et faisant partie du plan de formation mis en place par l'institut de formation.

A.2 Stage accompli dans le cadre d'une réinsertion professionnelle ou d'une réorientation professionnelle, d'une durée maximale de dix-huit mois, le stagiaire devant être en mesure de motiver et de documenter les raisons de sa réinsertion ou de sa réorientation.

A.3 Stage de préapprentissage d'une durée maximale de huit semaines, dans la perspective d'effectuer un apprentissage ; prolongeable jusqu'au début de l'apprentissage à condition qu'un contrat d'apprentissage ait été signé avec le même employeur et que l'apprentissage débute au plus tard à la rentrée scolaire qui suit.

A.4 Stage de fin d'études pour les diplômés d'instituts de formation à plein temps se déroulant dans l'année qui suit la fin des études et d'une durée maximale de six mois.

A.5 Stage exigé par un institut de formation dans lequel le stagiaire est inscrit et délivrant des titres reconnus en Suisse, d'une durée n'excédant pas 20% de ce qui est prévu par le règlement de l'institut de formation.

A.6 Stage de préparation à un concours ou à un examen d'entrée, d'une durée maximale de douze mois et portant sur une activité en phase avec le concours ou l'examen d'entrée.

B.

B.1. L'employeur et le stagiaire sont convenus par écrit des objectifs du stage avant le début de celui-ci.

B.2 Une ou plusieurs personnes de référence identifiables au sein de l'employeur suivent le stagiaire durant son parcours de formation.

B.3 Des séances sont planifiées dans le plan de stage entre le stagiaire et sa personne de référence en vue de vérifier les différentes phases d'acquisition des connaissances.

B.4 A la fin du stage, l'employeur remet au stagiaire un certificat décrivant le détail des différentes phases d'apprentissage et les objectifs atteints.

B.5 Le travail effectué durant le stage n'est pas répétitif et doit permettre au stagiaire d'acquérir le plus de connaissances possible dans un court laps de temps.

[10)] Introduit par A du 4 novembre 2019 (FO 2019 N° 45) avec effet au 1er janvier 2020

B.6 L'horaire de travail est défini entre les parties en fonction des objectifs convenus et des tâches définies; les éventuelles heures supplémentaires sont toutes compensées en temps.

B.7 La proportion de stagiaires par rapport à l'effectif de l'employeur ou des secteurs de celui-ci est de nature à permettre la réalisation des objectifs