

9  
mai  
2007

## Arrêté concernant les sanctions administratives et les frais de contrôle relatifs à la loi sur les travailleurs détachés

Etat au  
1<sup>er</sup> juillet 2023

*Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,*

vu la loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement, du 8 octobre 1999<sup>1)</sup>,

vu l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse, du 21 mai 2003<sup>2)</sup>,

vu la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004<sup>3)</sup>,

sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de l'économie,

*arrête:*

Violation légère  
des conditions  
minimales de  
travail et de salaire

**Article premier** <sup>1</sup>L'employeur qui s'est rendu coupable d'une violation de peu de gravité des conditions minimales de travail et de salaire (art. 2 de la loi sur les travailleurs détachés) devra s'acquitter de l'amende administrative suivante:

- a) jusqu'à 500 francs par travailleur lésé en cas de salaire inférieur de moins de 10% aux normes applicables, mais au maximum 5.000 francs par détachement;
- b) jusqu'à 1.000 francs par travailleur lésé en cas de salaire inférieur de plus de 10% aux normes applicables, mais au maximum 5.000 francs par détachement;
- c) jusqu'à 500 francs par travailleur lésé pour toutes les autres violations de peu de gravité, mais au maximum 5.000 francs par détachement.

<sup>2</sup>Les montants susmentionnés seront doublés si l'employeur a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné une fois pour violation légère des conditions minimales de travail et de salaire, quadruplés s'il a déjà été sanctionné à deux reprises. Dans un cas comme dans l'autre, l'amende ne pourra excéder 5.000 francs par détachement.

Violation plus  
grave des  
conditions  
minimales de  
travail et de salaire

**Art. 2** <sup>1</sup>En cas de violation plus grave des conditions minimales de travail et de salaire, l'employeur se verra interdire la possibilité d'offrir ses services en Suisse pour une durée allant jusqu'à 5 ans.

<sup>2</sup>Est notamment considérée comme violation plus grave des conditions minimales de travail et de salaire:

- a) le fait de proposer une rémunération inférieure de plus de 25% au minimum prévu par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions

FO 2007 N° 35

<sup>1)</sup> RS 823.20

<sup>2)</sup> RS 823.201

<sup>3)</sup> RSN 813.10

collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-type de travail au sens de l'article 360a CO<sup>4</sup>;

b) toute nouvelle violation de l'article 2 de la loi sur les travailleurs détachés, si l'employeur a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, fait l'objet de trois amendes administratives prononcées en application du présent arrêté.

Violation des conditions d'hébergement

**Art. 3** <sup>1</sup>L'employeur qui s'est rendu coupable d'une violation des conditions d'hébergement (art. 3 de la loi sur les travailleurs détachés) devra s'acquitter d'une amende administrative allant jusqu'à 500 francs par travailleur lésé, mais au maximum 5.000 francs par détachement.

<sup>2</sup>Les montants susmentionnés seront doublés si l'employeur a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné une fois pour le même motif, quadruplés s'il a déjà été sanctionné à deux reprises. Dans un cas comme dans l'autre, l'amende ne pourra excéder 5.000 francs par détachement.

Violation de l'obligation d'annonce  
a) selon l'art. 6 de la loi sur les travailleurs détachés

**Art. 4**<sup>5</sup> <sup>1</sup>L'employeur qui procède à l'annonce obligatoire prévue à l'article 6 de la loi sur les travailleurs détachés de manière tardive, avant le début de la mission ou après le début de la mission, devra s'acquitter d'une amende administrative allant jusqu'à 500 francs par travailleur incorrectement annoncé, mais au maximum 5.000 francs par détachement.

<sup>2</sup>L'employeur qui ne procède pas à l'annonce obligatoire devra s'acquitter d'une amende administrative allant jusqu'à 1.000 francs par travailleur non annoncé, mais au maximum 5.000 francs par détachement.

<sup>3</sup>Dans les cas de peu de gravité, l'employeur pourra être sanctionné par un avertissement.

<sup>4</sup>Les montants susmentionnés seront doublés si l'employeur a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné une fois pour le même motif, quadruplés s'il a déjà été sanctionné à deux reprises. L'amende ne pourra toutefois excéder 5.000 francs par détachement.

<sup>5</sup>Si l'employeur a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné à trois reprises pour violation de l'obligation d'annonce, l'amende administrative sera de 5.000 francs par détachement, indépendamment du nombre de travailleurs détachés.

b) selon l'art. 9 al. 1bis OLCP

**Art. 4a**<sup>6</sup> <sup>1</sup>L'employeur ou le prestataire de service indépendant qui procède à l'annonce obligatoire prévue à l'article 9 alinéa 1bis de l'ordonnance sur l'introduction de la libre circulation des personnes de manière tardive, avant le début de la mission ou après le début de la mission, devra s'acquitter d'une amende administrative allant jusqu'à 500 francs par travailleur ou période de fourniture de service incorrectement annoncé, mais au maximum 5.000 francs au cours de la période de 90 jours ouvrables par année civile.

<sup>2</sup>L'employeur ou le prestataire de service indépendant qui ne procède pas à l'annonce obligatoire devra s'acquitter d'une amende administrative allant jusqu'à 1.000 francs par travailleur ou période de fourniture de service

<sup>4</sup> RS 220

<sup>5</sup> Teneur selon A du 1<sup>er</sup> juin 2011 (FO 2011 N° 23) avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011 et A du 4 juillet 2012 (FO 2012 N° 27) avec effet immédiat

<sup>6</sup> Introduit par A du 1<sup>er</sup> juin 2011 (FO 2011 N° 23) avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011 et A du 4 juillet 2012 (FO 2012 N° 27) avec effet immédiat

incorrectement annoncé, mais au maximum 5.000 francs au cours de la période de 90 jours ouvrables par année civile.

<sup>3</sup>Dans les cas de peu de gravité, l'employeur ou le prestataire de service indépendant pourra être sanctionné par un avertissement.

<sup>4</sup>Les montants susmentionnés seront doublés si l'employeur ou le prestataire de services indépendant a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné une fois pour le même motif, quadruplés s'il a déjà été sanctionné à deux reprises. L'amende ne pourra toutefois excéder 5.000 francs au cours de la période de 90 jours ouvrables par année civile.

<sup>5</sup>Si l'employeur ou le prestataire de services indépendant a déjà, dans les 5 ans qui précèdent, été sanctionné à trois reprises pour violation de l'obligation d'annonce, l'amende administrative sera de 5.000 francs au cours de la période de 90 jours ouvrables par année civile, indépendamment du nombre de travailleurs ou de périodes de fourniture de prestations non annoncés.

Frais de contrôle **Art. 5<sup>7)</sup>** <sup>1</sup>Lorsqu'un contrôle permet de mettre en évidence une violation de la législation sur les travailleurs détachés, l'employeur fautif pourra être tenu d'assumer les frais de contrôle.

<sup>2</sup>Les émoluments sont régis par l'arrêté concernant les contrôles en matières de travail au noir, de mesures d'accompagnement et de lutte contre les abus, du 14 juin 2023.

<sup>3</sup>Le service de l'emploi détermine si et dans quelle mesure les frais de contrôle peuvent être mis à la charge de l'employeur ou du prestataire de services indépendant contrôlé.

Compétence **Art. 6<sup>8)</sup>** <sup>1</sup>Le service des migrations est l'autorité compétente pour prononcer les sanctions administratives prévues par le présent arrêté.

<sup>2</sup>Abrogé

Entrée en vigueur et publication **Art. 7** <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

<sup>2</sup>Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

<sup>7)</sup> Teneur selon A du 1<sup>er</sup> juin 2011 (FO 2011 N° 23) avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011, A du 4 juillet 2012 (FO 2012 N° 27) avec effet immédiat et A du 14 juin 2023 (FO 2023 N° 24) avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023

<sup>8)</sup> Teneur selon A du 1<sup>er</sup> juin 2011 (FO 2011 N° 23) avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011