



FAQ SUR LE SALAIRE MINIMUM CANTONAL

1. **Que régit la loi sur le salaire minimum (MiLoG) et à partir de quand est-elle applicable?**

Le salaire minimum cantonal entré en vigueur le 1^{er} juillet 2022. Le Conseil d'Etat a mis en vigueur la loi qui a été acceptée par les électeurs en juin 2021. Parallèlement, le Conseil d'Etat a adopté l'ordonnance d'exécution. Le salaire minimum s'élevait à 21 fr. 45 pour 2023. Pour l'année 2024 il s'élevait à 21.70 fr. Dès le 1^{er} janvier 2025 le salaire minimum montera à 22 fr.

Le salaire minimum s'applique aux travailleurs dont le lieu de travail habituel se situe dans le canton de Bâle-Ville. Le salaire minimum cantonal ne s'applique pas aux branches dotées d'une convention collective de travail étendue.

Il n'a donc pas non plus d'effet sur les travailleurs extra-cantonaux qui travaillent occasionnellement à Bâle-Ville. Le salaire minimum cantonal s'applique également aux travailleurs détachés, même s'ils n'ont pas leur lieu habituel de travail dans le canton de Bâle-Ville. L'accord sur la libre circulation des personnes, ainsi que le code suisse des obligations, interdisent toute discrimination entre les travailleurs suisses et ceux de l'UE/AELE. Ainsi, le salaire usuel dans la localité et la branche doit également être respecté en cas de détachement, ce qui signifie que le salaire minimum cantonal s'applique également aux travailleurs détachés.

2. **Comment les employeuses/employeurs ainsi que les employé(e)s concernés par la MiLoG doivent-ils se comporter?**

Il est donc conseillé aux employeuses/employeurs concernés de s'informer en cas d'incertitudes sur l'obligation d'appliquer la MiLoG, de vérifier les contrats de travail et de les adapter si nécessaire. Des contrôles sur le respect du salaire minimum et des possibilités de sanctions correspondantes sont prévus dans la MiLoG.

Le service de conseil juridique de l'Office de l'économie et du travail se tient à votre disposition pour répondre à vos questions.

3. **L'employé(e) est soumis à une convention collective de travail. L'employeuse/l'employeur doit-il lui verser quand même le salaire minimum?**

Tout dépend.

Si les employé(e)s sont soumis(e)s à une convention collective de travail dont le champ d'application est *étendu*, le salaire minimum cantonal ne doit pas être payé, car elles/ils sont exclus(e)s de la loi sur les salaires minimaux (§2 al. 2 let. h LCM). Les employeuses/employeurs doivent toutefois respecter les salaires minimaux prévus par les conventions collectives de travail. Vous trouverez les informations les plus récentes sur les conventions collectives de travail étendues auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Cette exception s'applique également lorsque le personnel

relève du champ d'application personnel de la convention collective de travail, mais qu'aucun salaire minimum ne s'applique à cette catégorie de travailleurs (voir par exemple l'art. 17.1 de la convention collective de travail de la branche suisse de l'électricité). Dans ces cas, il faut prendre contact avec la commission paritaire concernée afin de déterminer le salaire applicable.

Les conventions collectives de travail sont négociées par les représentants des employeurs et des travailleurs. Ces conventions ne contiennent pas seulement des prescriptions salariales, mais aussi d'autres avantages (plus de vacances, 13e mois de salaire, moins d'heures de travail par semaine, plus que les suppléments légaux, couverture en cas de maladie, etc.) Lorsqu'elles sont déclarées de force obligatoire, c'est le Conseil fédéral ou le Conseil d'Etat qui le fait. Ainsi, ces conventions collectives de travail sont déjà soumises à un scénario de contrôle complet et la protection des travailleurs est garantie. C'est pourquoi les rapports de travail régis par des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire sont exclus de la MiLoG. Les salaires minimaux prévus par ces conventions collectives peuvent également être inférieurs au salaire minimum cantonal pour les raisons mentionnées.

S'il ne s'agit *pas* d'une convention collective de travail *étendue*, les employeuses/employeurs doivent verser le salaire minimum cantonal (le cas échéant avec effet rétroactif) au moment de l'entrée en vigueur de la loi sur les salaires minimaux (cf. § 9 MiLoG), pour autant que le salaire soit inférieur au salaire minimum cantonal.

4. L'employé(e) est soumis(e) à un contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux. L'employeur doit-il quand même payer le salaire minimum ?

Si les travailleurs sont soumis à un contrat-type de travail prévoyant des salaires minimaux, le salaire minimum cantonal ne doit pas être versé, car ils sont exclus de la loi sur les salaires minimaux (§ 2 al. 2 let. h MiLoG). Les employeurs doivent toutefois respecter les salaires minimaux prévus dans le contrat-type de travail. Vous trouverez les informations les plus récentes sur les contrats-types de travail prévoyant des salaires minimaux auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Cette exception s'applique également lorsque le personnel relève du champ d'application territorial du contrat-type de travail, mais qu'aucun salaire minimum n'est applicable à cette catégorie de travailleurs.

Le contrat-type de travail pour les rapports de travail dans l'agriculture dans le canton de Bâle-Ville prévoit au § 20 que les salaires mensuels selon la "Directive sur les salaires des travailleurs non familiaux dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique agricole" sont considérés comme le taux minimal. En principe, il est toutefois possible de déroger à cette disposition dans un contrat de travail individuel (§ 2 al. 1), raison pour laquelle ces salaires ne constituent pas des salaires minimaux. Par conséquent, la loi sur les salaires minimaux s'applique aux rapports de travail dans l'agriculture.

5. Les employeuses/employeurs doivent-ils payer un supplément vacances et une indemnité de jours fériés en plus du salaire minimum cantonal?

Oui, le supplément légal de vacances doit être payé en plus du salaire minimum (§ 3 al. 1 MiLoG). Le supplément dû est de 8,33 % (= quatre semaines de vacances) pour les employé(e)s de plus de 20 ans et 10,64 % (= cinq semaines de vacances) pour les moins de 20 ans.

Cela signifie que pour les salarié(e)s payés à l'heure, le montant brut à payer n'est pas seulement de 22 fr. 00 mais de 22 fr. 00 plus 8,33% ou 10,64% par heure due. Cela donne un montant de 23 fr. 83 pour les plus de 20 ans et 24 fr. 34 pour les moins de 20 ans. Pour les employé(e)s mensualisé(e)s, les vacances sont déjà comprises dans le salaire mensuel. Pour calculer le salaire mensuel

minimum, il faut convertir le salaire mensuel en salaire horaire correspondant, sans ajouter ensuite les suppléments de vacances légaux mentionnés. Le salaire horaire calculé doit alors être de 22 fr.

Si l'employeuse/l'employeur accorde plus de quatre semaines de vacances, il doit quand même respecter le salaire minimum. Cela signifie qu'il doit payer 22 fr. 00, plus le supplément de vacances convenu individuellement. Ainsi, les employeuses/employeurs qui accordent contractuellement cinq semaines de vacances paient 24 fr. 34 (salaire minimum 22 fr. 00, supplément de 10,64 % = 2 fr. 34).

En plus une indemnité légale pour jours fériés est due pour le 1er août pour les employés payés à l'heure (art. 110, al. 3 de la Constitution fédérale suisse). Cela signifie que les employés payés à l'heure, ne reçoivent pas seulement 22 fr. 00 brut par heure, mais 22 fr. 00 plus 8,33 % ou 10,64 % par heure pour l'indemnité de vacances ainsi qu'un supplément de 0,39 % pour l'indemnité de jours fériés (1er août). Cela donne un montant de 23 fr. 92 pour les plus de 20 ans et de 24 fr. 43 pour les moins de 20 ans. Pour les travailleurs mensualisés, les vacances ainsi que les jours fériés sont déjà compris dans le salaire mensuel.

6. Comment déterminer le salaire horaire à partir d'un salaire mensuel ?

La formule de calcul suivante peut être utilisée pour déterminer le salaire horaire:

- Le temps de travail hebdomadaire (on prend comme exemple un temps de travail hebdomadaire de 42 heures) est extrapolé au temps de travail annuel.
- Le temps de travail hebdomadaire est donc multiplié par 52 (52 semaines par an, vacances comprises) (52x42 donne 2184 heures par an).
- Le temps de travail annuel est divisé par 12 (12 mois), ce qui permet de déterminer le nombre d'heures de travail pour le mois (ce qui donne 182 heures par mois).
- Le salaire mensuel est divisé par les 182 heures, ce qui permet de calculer le salaire horaire.

Par exemple.

- Salaire mensuel: 4'100.00 francs
- Temps de travail hebdomadaire: 42 heures
- Salaire horaire: 22 fr. 53 (42*52= 2184; 2184/12=182; 4'100.00/182)

Formule:

$$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Temps de travail hebdomadaire} * 52/12} \geq \text{CHF } 22.00$$

7. Que doit-il être indiqué sur la fiche de salaire, que doit-il figurer dans le contrat de travail ?

Conformément à l'article 323b CO, l'employé a droit à un décompte de salaire écrit.

Attention : les suppléments de vacances, de nuit ou autres doivent toujours être indiqués séparément sur la fiche de salaire. Nous conseillons également vivement de mentionner séparément dans le contrat de travail le salaire de base, les accords sur les suppléments, les renvois aux suppléments de la loi sur le travail, les suppléments de vacances. Lors des négociations contractuelles et

des contrats de travail oraux, il faut également veiller à ne pas convenir d'un "salaire total". Les employeurs qui le font courent le risque d'être condamnés à payer les suppléments une deuxième fois dans le cadre d'une procédure judiciaire. La fiche de salaire devrait se présenter comme suit:

Salaire de base (salaire Minimum)	CHF	22.00
Supplément vacances : 8,33 %	CHF	1.83
Supplément jours férié 0.39%	CHF	0.09
<u>Allocation éventuelle</u>	CHF	
Total	CHF	23.92

8. Les employeuses/employeurs doivent-ils verser un 13e mois de salaire?

Conformément à la loi sur le salaire minimum, un 13e mois de salaire n'est pas dû. En d'autres termes, si une entreprise verse un 13e mois de salaire, celui-ci peut être converti en salaire horaire et additionné. Le salaire horaire ainsi calculé doit alors être de 20 fr. 31 (Des exemples de calcul suivront).

Changement de pratique:

La loi sur le salaire minimum a un caractère de politique sociale et a été introduite pour protéger contre la pauvreté et garantir la couverture des besoins vitaux. Pour ces raisons, il est nécessaire que le salaire minimum soit atteint chaque mois. Si le 13e salaire est nécessaire pour atteindre le salaire minimum, il doit être versé mensuellement (pro rata) afin de pouvoir être pris en compte dans la période de contrôle.

Le calcul du salaire minimum dans les entreprises avec 13 mois de salaire se fait selon la formule suivante :

$$\frac{22.00}{13} * 12 = 20.31$$

Comme le salaire minimum doit être d'au moins 22 fr. 00, le résultat ne doit jamais être arrondi vers le bas. C'est-à-dire qu'il faut actuellement payer au moins un salaire horaire de 20 fr. 31. En cas d'adaptation future du salaire minimum suite à l'indexation, il ne faut pas non plus arrondir vers le bas.

Le calcul du salaire mensuel minimum dans les entreprises avec 13 mois de salaire se fait selon la formule suivante :

$$\frac{(13e\ mois\ de\ salaire / 12) +\ salaire\ mensuel}{temps\ de\ travail\ hebdomadaire} \geq CHF\ 22.00$$

Si les employé(e)s sont soumis à une convention collective de travail étendue, la loi sur le salaire minimum ne s'applique pas (voir question 3). Le salaire minimum est déterminé par la convention collective de travail. C'est cette dernière qui détermine si un 13e mois de salaire doit être versé. La plupart des conventions collectives de travail prévoient un 13e mois de salaire. Veuillez-vous informer: Conventions collectives de travail, Secrétariat d'Etat à l'économie Seco.

9. Exemples de fiches de salaire correctes ou incorrectes

Travailleur Y, 26 ans, payé à l'heure, reçoit la fiche de salaire suivante:

Janvier 2025: 180 heures à CHF 22.—	CHF	3'960.—
--	-----	---------

➔ Non admis, l'employeur n'a pas respecté le salaire minimum et risque de payer deux fois la part des vacances.

Travailleur Y, 26 ans, payé à l'heure, reçoit la fiche de salaire suivante:

Janvier 2025: 180 heures à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Suppl. vacances: 8,33 % 180 heures à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'704.40

➔ Non admis, le salaire minimum n'est pas atteint, le supplément de vacances doit être payé en plus.

Travailleur Y, 26 ans, payé à l'heure, reçoit la fiche de salaire suivante:

Janvier 2025: 180 heures à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Suppl. vacances: 8,33 % 180 heures à CHF 1.58	CHF	284.40
Part du 13 ^e salaire : 180 heures à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'988.80

➔ Doublement inadmissible, le salaire minimum n'est pas atteint malgré la part du 13^e salaire et le supplément de vacances n'est pas pris en compte dans le 13^e salaire. Et le supplément pour le jour férié n'est pas payé non plus.

Travailleur Y, 26 ans, payé à l'heure, reçoit la fiche de salaire suivante:

Janvier 2025: 180 heures à CHF 20.31	CHF	3'655.80
Suppl. vacances: 8,33 % 180 heures à CHF 1.69	CHF	304.20
Suppl. jours fériés : 0.39% 180 heures CHF 0.08	CHF	14.40
Part du 13 ^e salaire : 180 heures à CHF 1.84	CHF	331.20
Total	CHF	4'305.60

➔ Fiche de salaire correcte: le salaire minimum est atteint, le supplément de vacances et le 13^e salaire sont correctement calculés.

Travailleur Y, 26 ans, payé à l'heure, reçoit la fiche de salaire suivante:

Janvier 2025: 180 heures à CHF 20.31	CHF	3'655.80
Suppl. vacances: 8,33 % 180 heures à CHF 1.69	CHF	304.20
Suppl. jours fériés : 0,39% 180 heures à CHF 0.08	CHF	14.40
Total intermédiaire	CHF	3'974.40
Part du 13^e salaire : 8,33 % de CHF 3'974.40	CHF	331.07
Total intermédiaire	CHF	4'305.47
Suppl. de nuit : 25 % 20 heures à CHF 5.98	CHF	119.60
Suppl. dimanche : 50 % 8 heures à CHF 11.96	CHF	95.68
Total	CHF	4'520.75

➔ Fiche de salaire correcte: le salaire minimum est atteint, le supplément de vacances calculé correctement, le 13^e salaire est calculé correctement, les suppléments légaux n'ont pas été pris en compte dans le salaire minimum.

10. Qu'est-ce qui s'applique dans le cadre des stages?

Est considéré comme stage, au sens de la loi sur le salaire minimum, une relation de travail d'une durée déterminée dans le cadre de laquelle des connaissances déjà acquises à l'école sont utilisées ou des connaissances à acquérir sont approfondies par une application pratique. Dans le cadre d'un stage un encadrement et une surveillance de la prestation de travail sont nécessaires. L'objectif d'un stage est d'acquérir de l'expérience professionnelle et de développer des compétences, sans pour autant dispenser une formation systématique et complète. Le stage a toujours un caractère formateur. Les contrats de travail intitulés "stage", mais qui ne poursuivent pas un but de formation, ne sont pas considérés comme une exception au sens de la loi sur le salaire minimum, même s'ils durent moins de six mois.

Les stages d'une durée maximale de six mois ne sont pas soumis à la loi du salaire minimum. En outre, si à l'issue des six mois un contrat d'apprentissage signé ou une confirmation d'admission d'une haute école reconnue par la Confédération (tertiaire A) ou d'une institution de formation supérieure (tertiaire B) existe, le stage peut être prolongé jusqu'à 12 mois au maximum, sans que le salaire minimum ne soit dû (§ 2 al. 2 let. a MiLoG).

La confirmation d'admission ou le contrat d'apprentissage signé doivent être disponibles avant le début du septième mois de stage. Une datation rétroactive ne sera pas acceptée par les organes de contrôle.

Pour que les stages dans les branches et les entreprises avec un cursus de formation prédéfini soient considérés comme des stages au sens de l'al. 1 et donc comme une exception au salaire minimum, ils doivent, outre les exigences de l'al. 1, être obligatoirement prescrits dans le plan de formation correspondant et le diplôme correspondant ne doit pas pouvoir être obtenu sans avoir effectué le stage (cf. § 2 al. 2 let. a MiLoG). Cela vaut aussi bien pour les stages effectués dans le cadre d'un apprentissage, d'une école, d'une haute école spécialisée, d'une université ou d'une formation continue. Sont donc également considérés comme stages de la branche, par exemple les stages juridiques sans lesquels le brevet d'avocat ne peut être obtenu. Ainsi, les stages de formation professionnelle tertiaire (pour l'obtention du brevet d'avocat, etc.) peuvent également durer plus de six mois.

En résumé, les trois sortes de stage existent:

Stages d'une durée maximale de 6 mois	exigence caractère formateur
Prolongation de stage jusqu'à 12 mois	exigence caractère formateur et contrat d'apprentissage signé ou confirmation d'admission dans une école supérieure
Stage dans la branche	exigence caractère formateur et prévu dans le curriculum de formation de la branche correspondante.

11. Quelles sont les règles applicables aux personnes au pair?

Les personnes au pair sont exclues de la loi sur les salaires minimaux (§ 2, alinéa 2, lettre e MiLoG). Les personnes au pair sont des jeunes gens qui, pour apprendre une langue étrangère, vivent dans une famille d'accueil, s'occupent d'enfants et effectuent des tâches ménagères légères en échange d'une indemnisation équitable. Ils suivent un cours de langue dans la langue nationale parlée sur le lieu de séjour et ne peuvent être sollicités pour travailler plus de 30 heures par semaine, à raison d'un jour entier de congé par semaine.

12. Comment interpréter l'exemption de l'article 2, paragraphe 2, lettre f ("travail sur appel")?

Cette exemption vise à soulager les employeuses/employeurs, en leur permettant d'employer des travailleurs sur appel pour un maximum de 70 heures par an sans être tenus de leur verser le salaire minimum.

Les 70 heures sont comptabilisées individuellement pour chaque employé(e). Cela signifie que la loi sur le salaire minimum n'est pas applicable si un travailleur sur appel est employé par un(e) employeuse/employeur pendant 69 heures et par un autre pendant 50 heures par an.

Tant le faux travail sur appel que le véritable travail sur appel peuvent tomber sous cette disposition d'exception. Seul le travail accompli est pertinent pour la dérogation. Les périodes pendant lesquelles il n'y a pas de travail sur appel ne doivent pas être comptées dans les 70 heures. Celles-ci doivent toutefois être rémunérées, selon le contrat de travail, conformément aux règles fixées par le Tribunal fédéral et la loi sur le travail et ses ordonnances concernant le service de piquet ou le "service de permanence" (voir aussi question 18).

Les employeuses/employeurs qui se prévalent de cette dérogation doivent prouver, au moyen de rapports de travail, de décomptes de salaire ou d'autres documents appropriés, que l'occupation n'a pas dépassé 70 heures au cours de l'année civile.

13. Qu'entend la loi MiLoG par "activité professionnelle en dehors du territoire suisse" (§ 2 Par. 2 lit. I MiLoG)?

Cette exemption concerne les salarié(e)s employé(e)s par des entreprises suisses situées dans le canton de Bâle-Ville mais qui travaillent à l'étranger. Les employeuses, les employeuses/employeurs de croisières fluviales en font principalement partie. Les travailleurs qui sont détachés à Bâle par des entreprises étrangères ne remplissent pas les conditions de cette exemption puisqu'ils effectuent leur travail à Bâle.

14. Qui peut se prévaloir d'une intégration professionnelle et n'est donc pas soumis au salaire minimum ?

Les personnes qui, par l'intermédiaire d'une autorité, participent à un programme d'intégration sociale subventionné par l'Etat, ainsi que les personnes bénéficiant de mesures de l'assurance-invalidité, de l'office régional de placement ou de l'aide sociale, ne doivent pas percevoir le salaire minimum.

L'intégration professionnelle comprend également les programmes qui testent l'aptitude, la résistance, l'entraînement au travail, etc. dans le cadre de l'intégration au travail ou qui fournissent une structure de jour dans le cadre de l'intégration sociale. Il est donc judicieux de définir et de préciser plus précisément la notion d'intégration professionnelle dans l'ordonnance, afin d'inclure également les mesures d'intégration sociale qui ont éventuellement un caractère lucratif ou dont le contenu est habituellement fourni contre rémunération. De même, les entreprises de formation à l'emploi en tant que mesures d'intégration ne sont pas soumises au salaire minimum.

Les organisations sociales à but non lucratif (ateliers, associations de personnes handicapées et autres) et les "structures de jour avec salaire", par exemple pour les personnes ayant une rente AI, sont également considérées comme des mesures de réinsertion, même si ces personnes disposent d'un contrat de travail. Dans ces cas, elles sont rémunérées en fonction de leur capacité individuelle, en plus de la rente AI.

Les mesures relatives au marché du travail de l'assurance-chômage, telles que les stages professionnels et les stages de formation, doivent également tomber sous le coup de cette règle d'exception. De même, les mesures d'un examen d'aptitude limité dans le temps ou d'une allocation de formation sont considérées comme des mesures d'intégration.

15. Comment sera contrôlé le respect de l'application du salaire minimum ?

A partir du 1^{er} Janvier 2023, l'Office de l'économie et du travail effectue des contrôles réguliers auprès des employeuses/employeurs. Ces derniers doivent mettre à la disposition des organes de contrôle tous les documents attestant de l'application du salaire minimum.

Plus les employeurs sont documentés, plus les contrôles seront rapides. Les documents appropriés pour le justificatif de salaire sont des listes récapitulatives des collaborateurs avec les données salariales, des contrats de travail, des rapports de travail, des décomptes de salaire, des certificats de salaire, des justificatifs de versements supplémentaires tels que des gratifications, des bonus, du 13^e mois de salaire, des suppléments, des règlements.

16. Qui prononce les sanctions?

Les éventuelles infractions à la loi sur le salaire minimum doivent être signalées au ministère public. Si ce dernier constate des infractions, il fixe une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 francs.

17. Qui doit généralement payer le salaire minimum?

Le salaire minimum s'applique aux travailleurs qui fournissent habituellement leur prestation de travail dans le canton de Bâle-Ville. Il ne s'applique pas aux travailleurs extra-cantonaux qui effectuent des missions dans le canton de Bâle-Ville. Les travailleurs détachés étrangers doivent respecter les salaires usuels dans la région ou la branche, ce qui implique que le salaire minimum cantonal est également dû (voir le point 1).

18. Qu'entend-on par activité lucrative?

Au sens de la loi, toute activité soumise à l'obligation de cotisation à l'AVS est considérée comme une activité lucrative.

Cette disposition exceptionnelle est pertinente à partir du 1^{er} jour où les cotisations AVS sont prélevées sur le salaire, c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit le 17^e anniversaire.

19. Comment calculer le salaire minimum lorsque les salaires sont payés à la commission?

Tous les éléments du salaire sont pris en compte dans le calcul du salaire minimum. Le salaire minimum doit permettre d'assurer une sécurité salariale à tous les employé(e)s. C'est pourquoi les employeuses/employeurs doivent veiller à ce que le salaire minimum soit atteint chaque mois, même pour les salaires à la commission.

La part du salaire dépassant le salaire minimum est soumise à la liberté contractuelle. Ainsi, une avance sur salaire effectuée pour atteindre mensuellement le salaire minimum peut être déduite le mois suivant de la part dépassant le salaire minimum.

20. Les indemnités de permanence sont-elles incluses dans le salaire minimum ?

Les indemnités (par exemple les primes pour le travail de nuit) prescrites par la loi sur le travail doivent être versées en plus du salaire minimum. Des primes facultatives peuvent être incluses dans le salaire minimum, s'ils sont stipulés dans le contrat de travail.

21. Comment le salaire minimum est-il calculé en cas d'indemnités forfaitaires avec une part de service de piquet

En cas de service de piquet, les heures de travail effectivement effectuées doivent être indemniées au taux plein, c'est-à-dire que le salaire minimum est dû intégralement pour cette part des heures de travail. Pour les heures de piquet, la jurisprudence du Tribunal fédéral s'applique, le salaire minimum est donc dû au prorata.

En cas de service de piquet sur place, le Tribunal fédéral part du principe que le salaire intégral est dû pendant toute la durée de la présence, car l'employé n'a pas la possibilité de régler des affaires privées. Ainsi, pour de tels services de piquet, le salaire minimum serait dû pour la totalité du temps de travail, l'indemnité forfaitaire devant au moins atteindre le salaire minimum. (voir aussi question 9)

Contact:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Conseil juridique sur le droit des contrats de travail
Tel. 061 267 88 09