



The Global Voice of Business

DOCUMENT D'ORIENTATION DE
**L'ORGANISATION
INTERNATIONALE
DES EMPLOYEURS**



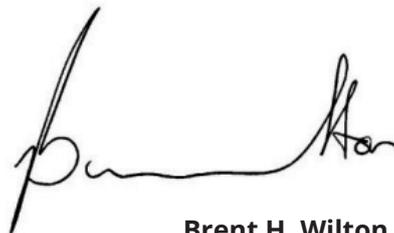
LE SALAIRE MINIMUM VITAL

MADAME, MONSIEUR,

Lors de la réunion conjointe des Groupes de travail de l'OIE sur les relations professionnelles et sur l'emploi tenue en octobre 2013, les participants ont exprimé le besoin d'orientations sur le concept du salaire minimum vital pour mieux comprendre son importance aux yeux des entreprises commerciales et ses implications sur les activités des entreprises.

Le présent document d'orientation aborde les principales questions du concept et vise à assister les organisations d'employeurs et les entreprises sur la meilleure façon d'aborder le débat du salaire minimum vital.

Des renseignements supplémentaires relatifs aux contextes nationaux pour enrichir le présent document, ainsi que vos retours d'informations sont les bienvenus.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brent H. Wilton', written in a cursive style.

Brent H. Wilton
Secrétaire général



Document de synthèse

LE DÉBAT ACTUEL AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL EST DE RELANCER LE CONCEPT DU SALAIRE MINIMUM VITAL EN TANT QU'INSTRUMENT POUR LES ENTREPRISES MONDIALES, NON SEULEMENT AU NIVEAU DE LEURS RELATIONS AVEC LEURS TRAVAILLEURS, MAIS ÉGALEMENT DANS LA GESTION DE LEUR CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT.

Il est souvent présenté comme une manière d'aborder efficacement les défis salariaux liés au manque de protection du travailleur dans les régions de faible gouvernance. Le concept en lui-même n'est pas nouveau, mais l'approche actuelle va au-delà des objectifs initiaux pour lesquels elle a été élaborée. Certains débats portant sur les politiques salariales nationales font référence aux salaires minima vitaux.

Certaines initiatives d'ONG et de multiples parties prenantes insistent sur l'intégration du concept dans les stratégies de RSE ; aussi les organisations d'employeurs et les entreprises doivent-elles être informées en vue de pouvoir réagir de manière adéquate.

En règle générale, les discussions sur les politiques salariales englobent différents concepts, dont notamment, les salaires minima, les salaires applicables, les salaires moyens et les salaires minima

vitaux. Lors de l'émergence de débats politiques sur la définition d'une rémunération minimale à payer aux employés, tous les concepts sont sujets à controverse selon les différents milieux impliqués. Cela démontre combien les politiques salariales visant à établir un salaire minimal impliquent que les employeurs et les organisations d'employeurs soient en mesure d'influencer de manière effective les différents débats.

Le salaire minimum représente le niveau de rémunération le moins élevé du marché, établi selon un système de fixation de salaire minimum, pour un travailleur en vertu d'un contrat de travail¹; **le salaire applicable** est le salaire payé aux travailleurs sur la base de leur catégorie professionnelle et de la zone géographique ; **le salaire moyen** est le salaire moyen payé aux travailleurs dans un secteur ou une industrie spécifique.

¹ Les salaires minima peuvent être établis par :
- un statut
- des décisions émanant de l'autorité compétente
- des décisions des commissions ou des conseils sur les salaires
- des cours ou des tribunaux industriels ou du travail ou
- en donnant force de loi aux dispositions des conventions collectives.

Les salaires minima vitaux

IL N'EXISTE AUCUNE DÉFINITION GÉNÉRALEMENT RECONNUE DU SALAIRE MINIMUM VITAL.

Le concept présente des problèmes en raison de sa nature vague. Comme souligné ci-dessous, son manque de spécification intrinsèque rend le concept difficile à gérer et contre-productif en termes d'amélioration de la protection des travailleurs et de réduction de l'informalité, car il n'a pas été conçu initialement pour influencer les politiques salariales des entreprises.

L'introduction des salaires minima vitaux est supposée renforcer les effets positifs de la réduction de la pauvreté, étant donné que les besoins plus fondamentaux sont inclus dans sa définition. Toutefois, ce résultat est souvent remis en question. Par exemple, des travaux de recherche de l'OCDE² ont démontré que les ménages les plus pauvres sont ceux dans lesquels personne ne travaille ; ainsi, ni le salaire minimum, ni le salaire minimum vital ne contribueraient directement à réduire le niveau de pauvreté.

Il existe également une littérature abondante avançant que les salaires minima pourraient à moyen et long terme renforcer la pauvreté et le chômage (particulièrement chez les travailleurs à faible productivité), et entraver le développement économique³. Cela pourrait également s'appliquer aux salaires minima vitaux, étant donné la vaste définition de ce que l'on considère comme étant des besoins fondamentaux, les salaires minima vitaux pourraient être six fois plus élevés que les salaires minima pour les secteurs à faible productivité⁴. Ces "salaires minima excessivement élevés" pourraient être encore plus contre-productifs pour la création d'emplois et

la compétitivité des entreprises et à long terme, ils pourraient négativement affecter le développement économique d'un pays. En effet, se référer aux salaires minima vitaux devrait inclure de manière adéquate la considération des facteurs économiques nationaux comme l'inflation, le coût de vie,... dont la fluctuation dépend de l'économie spécifique d'un pays.

En plus de cela, et malgré que le concept de "qualité de vie" (*livability*) ait été utilisé et développé au niveau international par le biais de déclarations, de conventions et de pactes, les salaires minima vitaux restent problématiques lorsqu'ils s'appliquent aux entreprises.

Les différentes définitions de salaires minima vitaux se réfèrent constamment aux salaires qui permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

Les besoins fondamentaux englobent les éléments suivants :

- le logement
- l'alimentation
- la garde d'enfants
- l'éducation
- le transport
- les soins de santé
- les impôts et taxes
- l'épargne pour des achats à long terme et les situations d'urgence
- les autres besoins essentiels (la sécurité sociale).

Les salaires minima vitaux et les salaires minima

LES GOUVERNEMENTS, LES EMPLOYEURS, LES TRAVAILLEURS ET LES UNIVERSITÉS ONT DIFFÉRENTS POINTS DE VUE SUR LES CONCEPTS DE SALAIRES MINIMA ET LES SALAIRES MINIMA VITAUX.

Les salaires minima vitaux sont essentiellement des interventions sur le marché du travail conçues en tant qu'instruments de réglementations sociales, sans connotation économique, visant à réduire les inégalités et le seuil de pauvreté. Ils ont moins été conçus pour assurer une compensation équitable aux employés, contrairement aux salaires minima. Des tentatives précoces d'introduction des salaires minima vitaux ont été effectuées en Australie et en Nouvelle-Zélande au début du XX^{ème} siècle.

Et contrairement aux salaires minima vitaux, les réglementations sur les salaires minima sont largement répandues. La nature vague du concept de "qualité de vie" complique la fixation des salaires minima par les pays en se référant exclusivement aux salaires minima vitaux. **Seulement quelques pays** (par exemple, l'Indonésie et la Colombie) font référence à un **salaire minimum vital dans le cadre d'un système de fixation de salaire minimum**, avec d'autres paramètres économiques.

² OCDE, 1998

³ "50 ans de recherche sur le salaire minimum" (Comité économique conjoint - Congrès des États-Unis (1995), OCDE 1998

⁴ G. Sestrini, *Wages in the Apparel Industry: What constitutes a Decent Standard?* 2005, page 19.

Les méthodologies pour mesurer les salaires minima vitaux

LES MÉTHODOLOGIES SUIVANTES ONT ÉTÉ UTILISÉES POUR DÉTERMINER LES BESOINS FONDAMENTAUX DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE :

- Le **niveau du seuil de pauvreté**, établi par les gouvernements, prend en compte les spécificités sectorielles/régionales.
- La **méthode complète du panier de consommation** considère un panier de biens de consommation et de services pour subvenir aux besoins fondamentaux d'une famille, en fonction de la composition du ménage et du nombre de salariés dans le ménage. Le panier est établi pour fournir une alimentation de 2500-3000 calories par personne par jour.
- La **méthode extrapolée du panier de consommation** utilise comme mesure de référence les dépenses alimentaires d'un consommateur moyen, multipliées par le nombre de personnes dans le ménage et divisées par le nombre de salariés. Un autre pourcentage (faible) est ajouté à ce total pour les dépenses facultatives.
- La **mesure du revenu relatif** se base sur la rémunération moyenne des salaires horaires d'un pays. La moitié des salaires moyens peuvent être considérés comme un salaire bas. Pour éviter d'avoir à constamment actualiser les salaires horaires nationaux, un montant de 2 dollars supplémentaires par jour (déterminant le seuil de pauvreté) a été proposé comme un niveau sous lequel la moitié du salaire moyen ne peut descendre.⁵

Toutes ces méthodologies ont des avantages et des inconvénients, mais aucune ne semble appropriée pour définir les besoins fondamentaux. Indépendamment de la méthode, le concept de salaire minimum vital est plus un concept social qu'une équation mathématique. Pour cette raison, il n'est pas adéquat que les entreprises l'appliquent à leurs politiques salariales, spécialement pour celles situées dans les zones de faible gouvernance ou dans les pays ne disposant pas de bonnes capacités d'analyses statistiques et d'enquêtes.

L'ambiguïté du concept de "qualité de vie"

LES PRINCIPALES RESTRICTIONS DU CONCEPT DE "QUALITÉ DE VIE" SONT LES SUIVANTES :

- **Les besoins fondamentaux des travailleurs et leurs familles sont différents** et il est difficile de les définir et de les mesurer de manière objective (il n'existe aucune formule mathématique prenant en considération les différences entre les ménages).
- **L'idée de la "qualité de vie" est souvent confondue avec d'autres idées similaires, telles que les salaires minima vitaux, le seuil de pauvreté et/ou le revenu relatif.** Il n'existe aucune convention sur ces éléments, ou sur d'autres éléments pouvant être considérés comme les bases des mesures de "vie", comme la taille du logement, le nombre de salariés dans le ménage, le niveau des besoins (adéquat, moyen, faible). De plus, les méthodologies soulignées ne prennent pas en considération les autres variables, principalement le niveau de développement économique et social du pays, la capacité des employeurs à payer, le taux de productivité, de technologie, le taux d'inflation, et de chômage, etc...
- **L'ambiguïté intrinsèque du concept peut entraîner des taux salariaux anormalement élevés et créer des dilemmes** pour les entreprises, entraînant des conséquences négatives sur la création d'emplois et la compétitivité. Il affecte la capacité des entreprises à survivre dans l'économie formelle. De plus, le concept peut réduire la capacité des employeurs à embaucher et à rémunérer les travailleurs, et ainsi peut réduire le nombre d'emplois dans un secteur donné.
- Il peut provoquer **une discrimination injustifiée** entre les travailleurs, étant donné qu'il n'est pas facile d'objectiver les différents éléments de sa définition. Son introduction pourrait également altérer les perceptions de la pauvreté dans certains pays, considérant ainsi les personnes ne recevant pas de salaire minimum vital (généralement plus élevé), plus pauvres qu'elles ne le sont en réalité.
- **Il risque de transposer la responsabilité incombant aux autorités publiques d'assurer**

⁵ Anker et al, OIT 2002

les besoins fondamentaux des individus aux entreprises par le biais de politiques nationales de protection sociale, auxquelles les employeurs contribuent déjà de manière directe (par exemple, les politiques nationales offrant une assurance sociale en termes de protection de santé ou d'assistance sociale couvrant le logement, les soins, etc.). Les salaires minima vitaux subventionnés par le financement public réduiraient la charge pesant

sur le secteur privé, entraînant toutefois des conséquences potentielles comme l'augmentation des impôts sur les revenus, ce qui pourrait en fait réduire les impacts désirés.

- **La mesure des besoins fondamentaux pourrait poser des difficultés sur la chaîne d'approvisionnement**, notamment en raison du manque de données dans les zones de faible gouvernance.

Les salaires minima vitaux dans le droit international

DES RÉFÉRENCES AUX SALAIRES MINIMA VITAE PEUVENT ÊTRE RETROUVÉES DANS LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME, 1948⁶, ET DANS LE PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS, 1966⁷.

Le principe de la "garantie d'un salaire permettant des conditions de vie convenables" est inclus dans le Préambule de la **Constitution de l'Organisation internationale du Travail**. La Convention définissant le salaire minimal (n° 131) et la recommandation (n° 135), de 1970, parlent des salaires minima vitaux⁸.

D'autres références aux salaires minima vitaux peuvent être retrouvées dans la **Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977**⁹ et dans les **Principes directeurs pour les entreprises multinationales de 1976**.

Néanmoins :

1. Toutes ces dispositions doivent être correctement interprétées dans leur contexte et leur cadre ; aucune n'a été conçue pour créer une obligation juridique internationale envers les États ou les entreprises pour un salaire minimum vital.
2. Même si ce concept semble être une référence légitime en tant qu'objectif pour les politiques

publiques, aucune de ces organisations, ou des États membres de l'ONU, n'en a défini concrètement, principalement en raison de l'incertitude et du manque d'approche pratique auxquels ce concept se prête.

3. Ces références étaient initialement introduites comme des objectifs de politiques publiques, ainsi que des aspirations globales légitimes, plutôt que des obligations concrètes pour les entreprises dans une relation de travail.

Néanmoins, une pression pour une participation au niveau international est visible dans les **Principes directeurs de l'OCDE** qui comprennent une référence aux "meilleurs salaires possibles", ou, sinon, les salaires satisfaisant "les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles". Il est également établi que «les entreprises devraient s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation

⁶ L'article 23, paragraphe 3 établit que : «Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale».

⁷ L'article 7 reconnaît que le droit à «la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs: ... ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte».

⁸ La Convention n°131 de l'OIT établit le niveau des salaires minima comme la combinaison des **facteurs (de vie) sociaux et économiques** («les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux») et «les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi».

⁹ Le paragraphe 34 est libellé comme suit : «Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement, [...] elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels, tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct».

d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise» [...] On peut donc conclure que cette référence aux salaires s'applique

au-delà de la relation directe des entreprises multinationales avec leurs propres travailleurs dans le pays¹⁰.

La meilleure approche pour les entreprises

LES RÉFÉRENCES AUX SALAIRES MINIMA VITAUX SONT UTILISÉES PAR CERTAINES ONG ET INITIATIVES MULTIPARTITES IMPLIQUÉES DANS LE CONTRÔLE DES NORMES DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES ; AUSSI LES SOCIÉTÉS DEVRAIENT-ELLES ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIVES AUX INCONVÉNIENTS D'UN TEL CONCEPT.

Cela leur permettrait d'éviter d'avoir à s'assurer que les fournisseurs compensent avec des salaires qui, en fonction des éléments utilisés pour définir les besoins fondamentaux, pourraient être deux à trois fois plus élevés que les salaires applicables dans un secteur donné¹¹. Comme indiqué ci-dessus, le concept manque de clarté et il n'existe aucun consensus au niveau national ou international. Toute tentative d'application du concept pourrait également créer une certaine discrimination entre les travailleurs, et - au lieu de résoudre les risques de réputation ou de non-respect dans la chaîne d'approvisionnement - pourrait causer des difficultés supplémentaires aux entreprises dans les régions de faible gouvernance.

Il en va de même pour les PME tentant de rester concurrentielles et pour lesquelles une obligation de payer des salaires minima trop élevés signifierait une fermeture, ou une transition vers l'économie informelle.

Ainsi, il est fortement recommandé que les entreprises considèrent des solutions plus efficaces dans le cadre des droits de l'homme/ RSE, les ressources humaines, ou les stratégies de politiques salariales. Pour minimiser le risque de réputation dans les chaînes d'approvisionnement ou suite à des politiques de ressources humaines

par exemple, des références plus concrètes pourraient être utiles : des salaires minima nationaux où ils existent, des salaires minima établis par les conventions collectives, ou une approche générale de conformité générale.

De plus, une **approche multipartite aux politiques salariales sera plus efficace**, avec des retombées positives sur l'environnement commercial entier et la capacité des PME à rester concurrentielles. En effet, il est important de garder à l'esprit que les défis de conformité dans la chaîne d'approvisionnement affectent non seulement les entreprises globales, mais également les autres parties prenantes (les organisations internationales, les agences de l'ONU et externes, les ONG et les syndicats, les organisations régionales, les consommateurs, les organisations commerciales, etc.) et ce qui a un rapport avec d'autres facteurs comme l'inefficacité et/ou la faiblesse des institutions publiques, y compris les systèmes judiciaires ; le manque de cadres juridiques adaptables appropriés ; l'absence d'un environnement économique attrayant ; l'absence d'une culture de conformité ; les phénomènes d'immigration intensive ; les changements démographiques considérables ; le manque de compétences et de qualifications appropriées ; et la corruption répandue, entre autres.

¹⁰ Cela n'empêche pas les entreprises d'**encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux Principes directeurs**.

¹¹ G. Sestrini, *Wages in the apparel Industry: What Constitutes a Decent Standard?* 2005, page 22 et Association des employeurs de Malte : "Document de synthèse sur la proposition de détermination d'un salaire minimum national", novembre 2010.

L'OIE constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé.
Avec 150 fédérations d'employeurs et d'entreprises membres dans
143 pays, l'OIE est le porte-parole mondial des entreprises.



The Global Voice of Business

© IOE 2014
71 Av. Louis-Casai
1216 Cointrin/ Geneva
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe-emp.org