The Global Voice of Business

DOCUMENT D'ORIENTATION DE

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

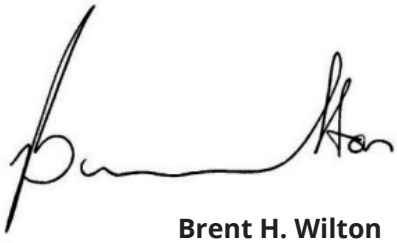
LE SALAIRE MINIMUM

CHERS MEMBRES,

Ces dernières années, les membres de l'OIE ont exprimé un regain d'intérêt sur le débat des salaires minima, qui est également ressorti en tant que sujet nécessitant des orientations pour les organisations d'employeurs lors de la première réunion du Groupe de travail de l'OIE sur les relations professionnelles (en juin 2013), durant laquelle les participants ont échangé leurs opinions sur les différentes politiques salariales dans les différentes régions du monde.

Cette note vise à clarifier le concept de salaire minimum, à présenter ces objectifs, ainsi que les avantages visés et les écueils potentiels, et à orienter les entreprises et les organisations des employeurs à aborder le débat sur la fixation des salaires minima et les ajustements au niveau national.

Nous espérons que vous trouverez cette note instructive.



Brent H. Wilton
Secrétaire général

Document de synthese

LA QUESTION DU SALAIRE MINIMUM EST SOUVENT CONTROVERSÉE.

Les salaires minima sont essentiellement des interventions sur le marché du travail utilisées par les gouvernements en tant qu'instruments de politique macro-économique ou de politique sociale. Les opposants avancent que le salaire minimum est trop rudimentaire pour être utile, qu'il peut avoir des effets néfastes sur l'emploi, la croissance et les incitations au travail et peut influencer de manière négative les opportunités pour les travailleurs moins qualifiés et les jeunes. Les partisans du salaire minimum soutiennent qu'il s'agit d'un instrument efficace à la protection des travailleurs à bas salaire et à la lutte contre la pauvreté.

LE SALAIRE MINIMUM REPRÉSENTE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION LE MOINS ÉLEVÉ DU MARCHÉ, ÉTABLI SELON UN SYSTÈME DE FIXATION DE SALAIRE MINIMUM, POUR LA RÉMUNERATION DES TRAVAILLEURS EN VERTU D'UN CONTRAT DE TRAVAIL.

Les salaires minima s'articulent autour de trois aspects : a) la rémunération du travail effectué par le travailleur ; b) le salaire de base des travailleurs (la source du pouvoir d'achat) ; c) un coût de production. Les salaires minima peuvent être établis par un statut, des conventions collectives de travail, des décisions de conseils nationaux, ou par décisions arbitrales. Ils peuvent être différenciés selon la région, selon le secteur ou selon des critères nationaux spécifiques. D'autres secteurs/régions pourraient ne pas être couverts par une législation sur le salaire minimum.

Le concept de **salaire minimum vital** a été développé à partir du concept de salaire minimum, et se réfère au taux de salaire qui permet aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille[1].

Le salaire minimum ne doit pas être confondu avec le concept de «**revenu minimum**», qui relève d'une politique de bien-être social garantissant un niveau de vie minimum pour les citoyens et leur famille lorsqu'ils n'ont aucun autre moyen de subsistance. Il est important de souligner que le salaire n'équivaut pas à un revenu. Les revenus payés aux travailleurs faiblement rémunérés constituent un mélange de salaires payés par l'employeur, de l'approche du gouvernement en matière de fiscalité, des programmes sociaux et des services gouvernementaux.

[1] Un document d'orientation sur le salaire minimum vital a également été publié par l'OIE en mars 2014.

Quel est l'objectif général des politiques de salaire minimum?

POUR COMPRENDRE LES POLITIQUES DE FIXATION DE SALAIRE MINIMUM, UNE ANALYSE PLUS LARGE DES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE FIXATION D'UN SALAIRE MINIMUM EST NÉCESSAIRE.

Les gouvernements introduisant des politiques de salaire minimum visent à protéger les travailleurs à bas salaire par l'introduction d'un salaire minimum basé sur les facteurs nationaux spécifiques, tels que le coût de vie, les politiques d'aide sociale, les conditions du marché du travail, le taux d'inflation et les autres facteurs et tendances économiques.

La logique à l'origine des décisions d'introduction ou d'augmentation du salaire minimum est associée à :

i. ***L'équité/la réduction des inégalités***

   Les salaires minima visent à réduire les inégalités en termes de salaires entre la tranche du bas et du milieu de l'échelle des revenus. Cette même idée d'équité est souvent incorporée dans les politiques d'aide sociale que les gouvernements essaient de renforcer en tant que stratégie politique.

ii. ***La réduction de la pauvreté***

   Les salaires minima sont souvent associés à la réduction de la pauvreté, mais en réalité, ils sont inefficaces dans cet objectif étant donné qu'ils ne ciblent pas les pauvres.

iii. ***L'inégalité de pouvoir dans la relation de travail***

   Les salaires minima sont censés réduire les effets potentiels découlant d'un déséquilibre entre les entreprises et les travailleurs, qui pourraient pousser les travailleurs à accepter des salaires plus bas pour pouvoir travailler.

iv. ***Les incitations au travail***

   Les salaires minima pourraient être justifiés dans le cadre des incitations, en motivant les individus au chômage à entrer sur le marché du travail si le salaire minimum est plus élevé que les bénéfices reçus par le biais de l'aide sociale. De plus, les salaires minima peuvent renforcer les efforts effectués par les travailleurs, étant donné que les récompenses augmentent et les coûts d'opportunité découlant de la perte d'un emploi sont plus élevés.

Les difficultés spécifiques pour réaliser les objectifs généraux des politiques de salaires minima

LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS À BAS SALAIRE N'EST PAS TOUJOURS ASSURÉE PAR LES POLITIQUES DE FIXATION DE SALAIRE MINIMUM. LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS CONCERNENT :

- la définition concrète d'équité et ses mesures : comment estimer de manière adéquate le compromis entre l'inégalité des salaires et les autres facteurs de manière à assurer le bien-être général ?
- l'inefficacité des politiques de salaire minimal dans un contexte de réduction de la pauvreté. La pauvreté et les salaires bas sont effectivement faiblement reliés. Les recherches montrent que dans la majorité des pays, seuls environ 10% des travailleurs à bas salaire vivent au sein des ménages pauvres[2]. En effet, les preuves statistiques démontrent que les ménages les plus pauvres sont ceux où personne ne travaille, et ainsi, les politiques de salaire minimum ne pourraient directement contribuer à la réduction de leur état de pauvreté.
- la compétition entre les employeurs qui pousse les entreprises à se faire de la concurrence pour trouver les meilleurs candidats capables de subvenir à leurs besoins.
- la motivation d'avoir des salaires minima attrayants, qui pourrait entraîner des effets secondaires sur le marché de l'emploi, comme l'augmentation du chômage lorsque les employeurs sont forcés de suspendre leurs activités en raison de leur incapacité à payer le salaire minimum.

[2] OCDE, 1998

Les avantages et les inconvénients

LES SYSTÈMES DE SALAIRE MINIMUM, MALGRÉ DES DIFFÉRENCES CONSIDÉRABLES, SONT EN VIGUEUR DANS PLUS DE 90% DES PAYS[3].

Certains pays avec des niveaux de vie élevés, comme l'Autriche, l'Allemagne et les pays scandinaves n'ont pas de salaires minima en vigueur, mais les salaires collectivement convenus couvrent directement ou indirectement pratiquement tous les travailleurs du pays (entre 50 et 100%).

Il existe des divergences d'opinions concernant les avantages et les inconvénients du salaire minimum.

Selon la publication de la Banque mondiale intitulée «Labour Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Direction for Future Research» (Banque mondiale, 2008 - en anglais uniquement), de nombreux pays tentent d'améliorer le bien-être des travailleurs à bas salaire, par la création de salaires minima mais : «*L'efficacité de ces politiques à obtenir réellement les résultats visés fait l'objet de nombreuses controverses depuis des années. Les prévisions théoriques des effets des salaires minima varient, et les preuves empiriques n'ont apporté que des résultats contradictoires jusqu'à présent, en fonction du pays, de la source des écarts en termes de salaire minimum, des méthodes d'analyse et des hypothèses nécessaires pour chaque cadre économétrique donné*».

Les **avantages** démontrés d'une politique de salaire minimum englobent une efficacité renforcée des travailleurs ainsi qu'une meilleure productivité. Dans les grandes lignes, des salaires minima plus élevés pourraient avoir des retombées positives sur le pouvoir d'achat des travailleurs, augmentant ainsi leurs dépenses liées à la consommation, ce qui stimulerait la demande et par conséquent augmenterait la croissance économique. De plus, les entreprises pourraient augmenter leurs investissements dans les sites de production et les équipements pour augmenter la productivité en vue de contrer la hausse des coûts de la main-d'œuvre (par exemple, les coûts de main-d'œuvre directement associés à l'augmentation des salaires minima).

Les **inconvénients** sont nombreux. Les salaires minima sont considérés comme ayant un effet de distorsion sur le marché du travail.

- Ils ont entraîné l'augmentation des taux de chômage, la hausse des coûts de la main-d'œuvre pour les entreprises et,dans certains pays, une hausse de l'emploi dans l'économie informelle.

Certaines raisons de ces impacts négatifs sont les suivantes :

a. Des salaires minima trop élevés peuvent entraîner du chômage parmi les travailleurs moins qualifiés. En effet, les travailleurs dotés de qualifications plus élevées/de productivité élevée qui ne sont pas directement affectés par les politiques de salaires minima sont privilégiés par les employeurs, étant donné les coûts par rapport à la valeur ajoutée pour le travail, en comparaison aux travailleurs moins qualifiés/à productivité faible. De plus, alors que les entreprises augmentent leur productivité grâce à la hausse des salaires, les travailleurs peuvent être remplacés à moyen et long terme par l'automatisation. Cela pourrait augmenter le chômage.

b. L'application générale des salaires minima, couvrant tous les secteurs et les catégories de travailleurs, dans toutes les régions du pays, ne correspond pas nécessairement à la capacité de paiement de l'employeur, ou ne prend pas en compte les disparités entre les coûts de vie régionaux et les fluctuations sectorielles des profits. Cela a poussé certains secteurs à suspendre leurs investissements dans certaines régions.

c. L'incapacité de trouver un emploi dans le cas où le salaire minimum est plus élevé que le niveau d'équilibre du marché pousse les travailleurs à trouver un emploi dans les secteurs non couverts par une législation de salaire minimum ou dans l'économie informelle où les salaires sont moins élevés.

d. Bien que la législation du salaire minimum doive être appliquée à tous les travailleurs, il est difficile de la mettre en vigueur dans l'économie informelle. La situation est encore plus grave dans les économies en développement où les secteurs informels sont importants. Le rôle des salaires minima dans les pays en développement comme moyen d'établir un «plancher» social est donc discutable.

- Les salaires minima pourraient pousser les travailleurs vers des emplois «non couverts», réduisant ainsi les salaires dans ces secteurs ; contribuer à une réduction de l'emploi dans les secteurs à bas salaire, comme le textile ; porter atteinte aux petites entreprises ; pousser les employeurs à réduire les avantages

[3] OIT, Rapport mondial sur les salaires 2008/2009

extra-salariaux et les formations ; encourager les employeurs à recourir à la mécanisation de la main-d'œuvre ; avoir un impact défavorable dans les régions à bas salaire ; augmenter le nombre de personnes dépendantes de l'aide sociale ; et enfin, renforcer les pressions inflationnistes[4].

- Les salaires minima peuvent avoir des retombées négatives sur les adolescents[5], les groupes ethniques, les travailleurs non qualifiés (ils pourraient également réduire les incitations à suivre des études supérieures), les travailleurs à faible productivité (ces travailleurs qui auraient pu être employés en l'absence d'un système de salaire sont exclus du marché de l'emploi).

De plus, il est essentiel de prendre en considération la relativité salariale. Les salaires minima n'affectent pas seulement les personnes ayant des salaires bas, étant donné que les autres groupes de travailleurs exigeront également des salaires plus élevés pour justifier leur productivité plus importante et leurs compétences, faisant augmenter par là même les coûts généraux auxquels sont confrontées les entreprises avec les «effets d'impacts/effets de relativités».

En 2006, l'OIE a mené une enquête parmi ses membres, qui a débouché sur les mêmes considérations pratiques selon le point de vue des employeurs au niveau national.

Les salaires minima dans les réglementations internationales

LE PRINCIPE DE LA «GARANTIE D'UN SALAIRE ASSURANT DES CONDITIONS D'EXISTENCE CONVENABLES» FAIT PARTIE DU PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION DE L'OIT.

Lorsque l'OIT a été établie en 1919, les États membres ont considéré qu'un des éléments clés de la protection des travailleurs serait «un salaire qui garantit aux travailleurs des conditions d'existence raisonnables selon lapériode et le pays».

Par la suite, l'OIT a adopté les **conventions et recommandations** suivantes :

- la Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, (n° 26) et la Recommandation (n° 30), 1928 ;
- La Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture) (n° 99) et la Recommandation (n° 89), 1951 ;
- La Convention sur la fixation des salaires minima (n° 131) et la Recommandation (n° 135), 1970.

La **Déclaration universelle des droits de l'homme** de 1948, établit auparagraphe 3 de l'article 23 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»*.

Le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**, 1966, reconnaît à l'article 7 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»*.

Les autres instruments pertinents sont : la **Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale** modifiée en 2006, qui fait référence aux «salaires, ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause ; mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille.» (paragraphes 33 à 35 de la Déclaration).

Les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE utilisent la même définition.

Le concept de salaire minimum vital

ON PARLE DE PLUS EN PLUS DU CONCEPT DE SALAIRE MINIMUM VITAL.

Pourtant, ce concept est problématique, notamment pour les employeurs, étant donné que :

- Les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille sont variés et sont ainsi difficiles à définir et à mesurer.
- Le salaire minimum vital peut être fixé à un niveau excessivement élevé et créer ainsi des dilemmes pour les employeurs dans la définition des priorités : la création d'emploi contre la compétitivité et la survie de l'entreprise.

[4] «50 ans de recherche sur le salaire minimum» (Commission économique conjointe - Congrès des États-Unis (1995) - www.house.gov/jec/cost-gov/regs/minimum/50years.htm)

[5] Une hausse de 10% du niveau du salaire minimum peut réduire l'emploi chez les adolescents dans une proportion qui varie entre 1 % et 4 %, OCDE, 1998

- Il peut entraîner un certain degré de discrimination entre les travailleurs.
- Ce n'est pas la responsabilité des employeurs de subvenir aux besoins essentiels des travailleurs. C'est plutôt le rôle des politiques gouvernementales de protection sociale, auxquelles les employeurs contribuent déjà directement.

La Convention de l'OIT n° 131 et la recommandation n° 135

AU FIL DU TEMPS, L'OIT A ENCOURAGÉ LA LÉGISLATION DES SALAIRES MINIMA EN TANT QUE RÉPONSE UNIQUE POUR RÉSOUDRE LE PROBLÈME DES INÉGALITÉS ET RÉDUIRE LA PAUVRETÉ.

Les salaires minima continuent d'occuper une place importante de l'agenda de l'OIT, tant en termes de stratégie de l'emploi que de promotion de normes internationales du travail relatives aux salaires.

La Convention de l'OIT n° 131 et la recommandation n° 135 étaient au cœur de l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT de juin 2014, 22 ans après une autre étude d'ensemble du CEACR sur le même sujet. La Convention a été ratifiée par 52 pays. Les membres de l'OIE étaient invités à répondre au questionnaire, qui constituait la base à l'étude. L'OIE a transmis à l'OIT les réponses des membres de 19 pays.

De ces informations, deux éléments sont ressortis comme étant essentiels pour les employeurs et les organisations d'employeurs pour la mise en application et l'ajustement de politiques de salaires minima :

i. ***La consultation***

L'article 1 (2) et 4 (2) de la convention n° 131 appelle à des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin de déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés par la Convention et d'établir, d'appliquer ou de modifier les méthodes de fixation de salaires minima.

L'OIE s'inquiétait que de nombreuses réponses révélaient que les organisations représentatives des employeurs n'étaient pas pleinement consultées sur les différentes étapes du processus de fixation du salaire minimum, y compris pour la détermination des groupes de salariés à protéger, la sélection des critères pour la fixation des salaires, le taux des salaires minima et la période de durée. C'est le cas pour l'Arménie, la Bolivie, le Brésil, l'Indonésie, le Kenya, l'Oman, le Venezuela et la Zambie.

ii. ***Les critères à utiliser pour déterminer les salaires minima***

L'article 3 de la Convention n° 131 établit la liste des éléments à prendre en considération pour la fixation du niveau de salaires minima, notamment :

a. **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 ;
b. **les facteurs d'ordre économique**, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Encore une fois, le manque de consultation des organisations représentatives des employeurs, en plus des difficultés relatives à la mesure de la productivité et aux tendances économiques, notamment dans les pays en développement caractérisés par un niveau d'informalité important, il est difficile d'utiliser pleinement l'élément des «facteurs d'ordre économique» établi dans la Convention. C'est exactement le cas en Bolivie, au Brésil, au Cambodge, au Kenya, au Sri Lanka, en Uruguay et au Venezuela.

Un bon exemple d'une considération appropriée des besoins des travailleurs et des facteurs économiques vient des Philippines, où un «système de double grille de salaires» est en place. Le premier niveau consiste en un salaire de base obligatoire pour protéger les travailleurs vulnérables, fixé par une ordonnance administrative au niveau régional. Le second niveau consiste en des incitations, fondées sur la productivité des travailleurs et la performance de l'entreprise et du secteur. Ce niveau est basé sur des accords entre les travailleurs et la direction. Une incitation fiscale relative à la hausse de productivité est également d'application[6]. De même, en Afrique du Sud, les propositions de fixation de salaires par secteur sont évaluées sur la base de leur impact sur le taux d'emploi actuel et futur[7].

[6] Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble 2014, para 262
[7] Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble 2014, para 263

Les meilleures approches pour les organisations d'employeurs et les entreprises

LE DÉBAT SUR LE SALAIRE MINIMUM GAGNE EN IMPORTANCE AU NIVEAU NATIONAL.

Considérant les débats houleux entre les partis politiques, les syndicats et les organisations d'employeurs, il est important que les organisations d'employeurs et les entreprises comprennent les défis potentiels découlant de la mise en application des salaires minima ainsi que des conséquences non intentionnelles.

Bien que la question des salaires minima soit controversée, avec leurs avantages et inconvénients présentés plus haut, les employeurs ne peuvent ignorer que les systèmes de salaire minimum, malgré les différences, sont répandus dans pratiquement 90% des pays du monde entier. Ainsi, ils doivent aborder le débat dans un esprit constructif pour mieux réaliser leurs objectifs sans oublier la raison générale de détermination des salaires minima. Le principal défi pour les entreprises est de dûment prendre en considération la compétitivité, les investissements, la croissance et l'emploi pour déterminer un salaire minimum, surtout que le débat sur les salaires minima est éminemment politique. Les influences politiques compliquent davantage le défi et il est nécessaire que les organisations d'employeurs se montrent fortes pour défendre de manière adéquate les intérêts de leurs membres. La perception publique des organisations d'employeurs pourrait également être menacée.

Ainsi, les représentants d'employeurs doivent être en mesure de participer pleinement aux mécanismes de fixation et d'ajustement du salaire minimum. De plus, il est recommandé aux représentants des employeurs, en collaboration avec leurs membres, de :

1. **Se concentrer sur l'introduction de facteurs économiques pertinents dans la méthode de fixation des salaires minima,** y compris la référence au niveau de productivité à l'échelle de l'entreprise, le taux d'emploi général, l'emploi des groupes vulnérables comme les jeunes, et d'autres paramètres économiques fondamentaux au maintien de la compétitivité et des investissements. Le taux d'inflation est également à prendre en considération, car il affecte les entreprises de manière directe[8]. La hausse des impôts et le niveau de contributions sociales doivent également être considérés car ils font partie des coûts de main-d'œuvre pour les entreprises.
2. **Soutenir la différenciation et la décentralisation de la détermination du salaire minimum (par le biais, par exemple, de procédures de négociations collectives),** étant donné que les autorités locales et les partenaires sociaux locaux sont plus conscients de la capacité de paiement des entreprises, ainsi que le niveau de productivité des travailleurs et les coûts de vie locaux. Ainsi, la détermination du salaire minimum au niveau régional ou sectoriel, ou selon la catégorie de travailleurs, pourrait être une bonne approche.
3. **Considérer et soutenir la fixation de salaires minima peu élevés,** pour éviter que les entreprises, ou même les secteurs entiers, suspendent leurs investissements dans le pays. **Les salaires minima trop élevés pourraient également pousser les entreprises à passer du secteur formel au secteur informel. Le débat au niveau national devrait se conce**ntrer plutôt sur la manière de fixer un niveau de salaire minimum qui encouragerait les entreprises à passer du secteur informel au secteur formel.

[8] Le salaire minimum, enquête de l'OIE, 2006.

Annexe I : Exemples des politiques de salaires minima

Cambodge

Le marché du travail national est composé du marché «d'investissement direct à l'étranger» et du marché local. Le premier est constitué de politiques salariales, alors que le second coïncide ou influence le secteur informel. Seul le secteur de l'habillement a négocié les salaires minima par l'entremise du Comité consultatif du travail, avec des salaires minima bas en plus de différents types de bénéfices permettant aux employeurs d'être plus flexibles. Néanmoins, le taux de productivité est rarement utilisé dans le pays. Ainsi, la productivité est très faible comparée aux autres pays de la région. Pour les employeurs nationaux, la productivité associée à l'accessibilité financière et les coûts des entreprises (relativement élevés dans la région) sont pris en considération lors de la fixation des salaires. Davantage d'informations sont disponibles via le lien suivant *(l'identification comme membre de l'OIE est requise)*.

Colombie

Les partenaires sociaux de la Commission nationale tripartite sur les politiques relatives aux salaires et au travail s'accordent chaque année sur le salaire minimum. Le gouvernement fournit les données et les statistiques et intervient directement si la Commission n'atteint pas de consensus en définissant unilatéralement le salaire minimum. Les paramètres colombiens pour la détermination des salaires minima incluent le taux d'inflation, les taux de productivité, la contribution des salaires au revenu national, l'augmentation du PIB et l'indice des prix à la consommation. Le salaire minimum de Colombie est l'un des plus élevés de la région, contribuant au départ de certains secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. En 2013, la réforme fiscale a été lancée dans l'objectif de réduire les coûts non salariaux du travail de 13,5%, renforçant la création de l'emploi tout en réduisant l'activité dans l'économie informelle.

Allemagne

Il n'existe aucun salaire minimum fixé par statut et les salaires sont librement négociés par convention collective (CC). Le système allemand de négociation collective se base sur le principe que la CC couvre uniquement le travailleur et l'employeur, respectivement membres du syndicat et de l'organisation des employeurs ayant conclu la convention. Néanmoins, pour des raisons pratiques, les employeurs appliquent volontairement les CC à tous les travailleurs, y compris les régulations de CC sur les salaires. L'inflation, le développement économique et la productivité sont pris en considération dans la détermination du salaire minimum. Le système a récemment été modernisé grâce à l'introduction de "clauses ouvertes" permettant aux employeurs de convenir de normes salariales avec les travailleurs plus bas que la convention collective, en cas de besoin. Cela dispense les entreprises de participer aux négociations et permet une meilleure flexibilité au niveau de l'entreprise. Depuis 2000, les hausses de salaires ont été modérées (entre 2,5% et 3%).

Indonésie

Le système de salaire minimum national en Indonésie est basé sur des critères de mesures bien définis, comme le *Safety Net* (filet de sécurité), dans lequel les composants de niveau de vie convenable (DSL, pour *Decent Standard of Living*) sont pris en considération par le biais d'enquêtes menées par le conseil des salaires (un organe tripartite composé de représentants d'employeurs, de gouvernements et de travailleurs dans une proportion 1:2:1). La détermination du salaire minimum implique, entre autre, des facteurs comme la productivité, la croissance économique et le taux d'inflation. Néanmoins, ces dernières années, la fixation du salaire minimum a été utilisée pour des raisons politiques au lieu d'être un exercice économique et de mesure. L'année dernière, il y a eu une hausse du salaire minimum jusqu'à 70% dans certaines régions, ce qui a eu un impact élevé sur les employeurs, notamment les PME.

Ces problèmes pourraient être résolus en améliorant le dialogue social et en respectant un système capable de fixer des taux de salaire minimum sur la base des critères de mesure adéquats.

Kenya

Le processus de développement d'une politique nationale sur les salaires minima au Kenya est également basé sur trois éléments économiques, comme la capacité de paiement des entreprises, la productivité et le taux d'inflation. Deux de ces trois éléments établis par les «directives des salaires nationaux», la capacité de paiement des entreprises et la productivité, n'ont pas été pris en considération lors de la détermination de la dernière hausse du salaire minimum ; en effet, seul le troisième élément, le taux d'inflation, a été considéré. Aujourd'hui, le salaire minimum par mois s'élève à 100$, ce qui est relativement cher pour le Kenya et entraîne un climat tendu du taux d'inflation, une complication des négociations collectives et une hausse d'activité du secteur informel, spécialement par les entreprises incapables de payer un salaire minimum élevé. La récente hausse du salaire minimum du secteur public affecte directement le secteur privé au Kenya en favorisant les demandes des travailleurs pour des hausses équivalentes dans le secteur privé.

États-Unis

Le système du salaire minimum est établi aux États-Unis au niveau fédéral, et s'élève à 7,25 $/heure. Les administrations des États ou des villes déterminent en pratique les hausses de salaire minimum, qui s'appliquent à 1% de la population. Dans l'ensemble, les syndicats aux États-Unis ne sont pas en mesure d'influencer sur la fixation des salaires, à l'exception des secteurs forts (la construction, le transport, l'hôtellerie), ce qui entraîne des accords individuels entre un employeur et un syndicat, où la négociation des salaires fait partie d'un «paquet économique», comprenant des soins de santé et des allocations de retraite.

Pour plus d'informations ou des conseils, ou pour soumettre toute expérience pratique sur le salaire minimum dans votre pays, veuillez contacter Mlle Alessandra Assenza, à l'adresse : assenza@ioe-emp.org

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-Casaï
1216 Cointrin/ Geneva
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe-emp.org