

# Guide des politiques en matière de salaire minimum

## Chapitre 1 – Comment déterminer le salaire minimum?

---

### Table des matières

---

	Page
Sommaire .....	1
1.1 Définitions et objectifs .....	2
1.2 Combien de pays ont un système de salaire minimum? .....	4
1.3 Bref rappel historique .....	6
1.4 Principales conventions de l'OIT .....	7
1.5 Composition du salaire minimum .....	8
1.6 Prestations en nature .....	9
1.7 Travail à la pièce .....	11
1.8 Taux horaire ou mensuel? .....	12

### Sommaire

---

Le salaire minimum est défini comme la rémunération minimale que l'employeur est tenu de payer aux salariés pour le travail qu'ils effectuent durant une période donnée, et qui ne peut être réduite par une convention collective ou un contrat individuel.

Selon cette définition, il existe un salaire minimum dans plus de 90 pour cent des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Les systèmes de salaire minimum ont pour objectif de protéger les travailleurs contre les salaires excessivement bas. Ils contribuent à assurer à tous un partage juste et équitable des fruits de la croissance, et une rémunération minimale à tous les employés qui ont besoin de cette protection. Le salaire minimum peut aussi être un élément des politiques visant à éradiquer la pauvreté et réduire les inégalités, y compris entre les hommes et les femmes.

Les systèmes de salaire minimum devraient être conçus de manière à compléter et renforcer les autres politiques sociales et de l'emploi, y compris la négociation collective, régissant les conditions d'emploi et de travail.

Les objectifs du salaire minimum ont évolué avec le temps: d'abord conçu comme un outil politique destiné à être employé de manière sélective dans quelques secteurs d'activité à bas salaires, il a maintenant un champ d'application beaucoup plus large.

Les conventions de l'OIT reflètent cette évolution:

- La convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 encourageait les pays à mettre en œuvre des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires dans les secteurs «où il

n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.» (article 1).

- Par la suite, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 a invité les pays à «établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.» (article 1). Le principe d'une consultation pleine et entière avec les partenaires sociaux est au cœur de cette convention.

Lors de la détermination du salaire minimum, il importe de préciser les éléments qui entrent dans le calcul de la rémunération minimale, le pourcentage et les modalités d'éventuels paiements en nature, le mode de calcul de la rémunération minimale pour les travailleurs payés à la pièce, et la périodicité – horaire ou mensuelle – du salaire minimum.

## 1.1 Définition et objectifs

---

Le salaire minimum est défini comme «la rémunération minimale que l'employeur est tenu de payer aux salariés pour le travail effectué au cours d'une période donnée, et qui ne peut être réduite par une convention collective ou un contrat individuel.»<sup>1</sup>

Cette définition renvoie à la nature contraignante du salaire minimum, quel qu'en soit le mode de calcul. Le salaire minimum peut être fixé de plusieurs manières: la loi, une décision de l'autorité compétente, une commission ou un conseil des salaires, un tribunal du travail ou les tribunaux. Il peut également être déterminé en donnant force de loi aux dispositions des conventions collectives.

Le but d'un régime de salaire minimum est de protéger les travailleurs contre les salaires excessivement bas. Il contribue à assurer à tous un partage juste et équitable des fruits de la croissance, et une rémunération de base à tous les employés qui ont besoin de cette protection. Le salaire minimum peut aussi être un élément d'une politique visant à éradiquer la pauvreté et réduire les inégalités, y compris entre les hommes et les femmes, et promouvoir le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Les systèmes de salaire minimum ne doivent pas être envisagés ou appliqués isolément, mais plutôt être conçus de manière à compléter et renforcer les autres politiques sociales et de l'emploi. Plusieurs types de mesures peuvent être utilisés pour lutter contre les disparités de revenus et les carences du marché du travail, y compris les politiques favorables à l'emploi, les transferts sociaux, et la création d'un cadre propice à la pérennité des entreprises.

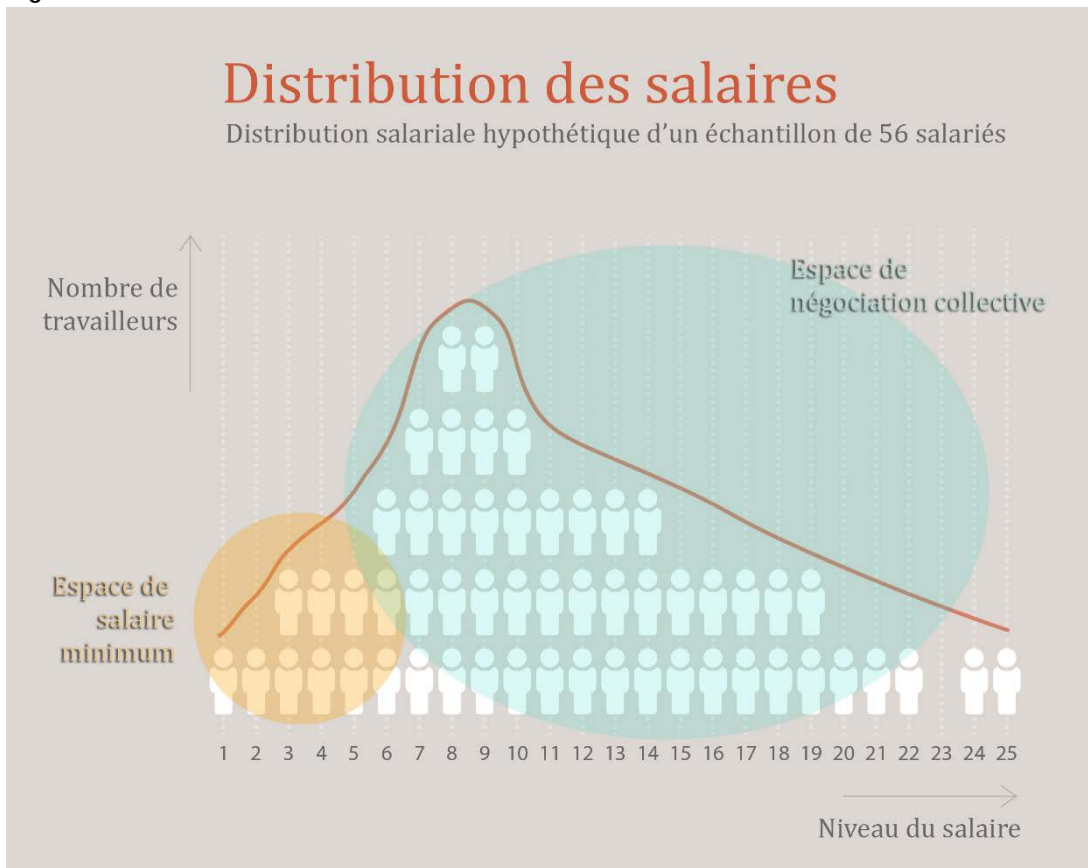
Il convient également de distinguer entre les objectifs du salaire minimum – qui fixe un taux plancher – et la négociation collective, à laquelle les partenaires sociaux peuvent recourir pour convenir de salaires supérieurs à ce seuil. La Figure 1 illustre une répartition salariale hypothétique, comprenant un «espace de salaire minimum» et un «espace de négociation collective», qui peuvent servir à établir des normes minimales et fixer les salaires au-delà du seuil existant.

La Figure 2 montre que l'efficacité du salaire minimum dépend de nombreux facteurs, y compris: l'étendue de la protection accordée à tous les travailleurs engagés dans une relation d'emploi, notamment les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants, indépendamment de l'arrangement contractuel auquel ils sont assujettis; les secteurs d'activité économique visés (champ d'application); la fixation et l'ajustement du salaire minimum à un niveau adéquat, tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille, d'une part, et des facteurs économiques, de l'autre (taux du salaire minimum); et le respect de la législation sur le salaire minimum par les employeurs (conformité).

---

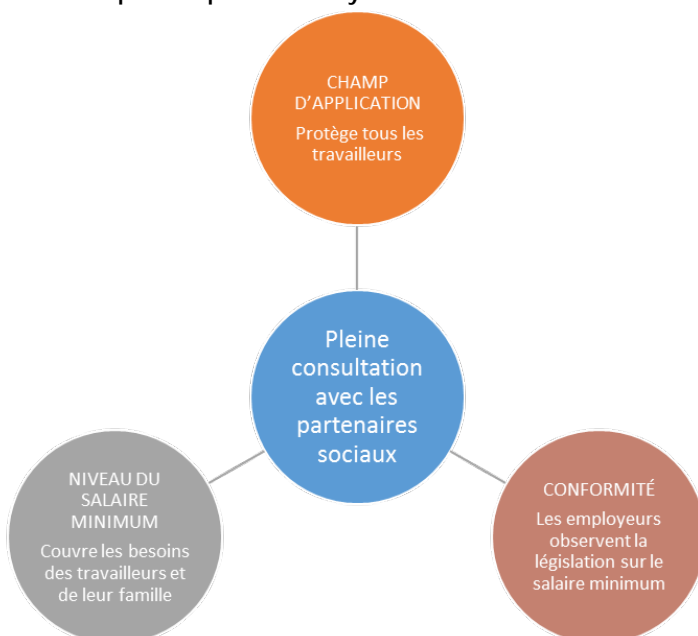
<sup>1</sup> *Ibid.*

Figure 1. Distribution des salaires



**Légende:** La Figure 1 montre la distribution salariale hypothétique d'un échantillon de 56 salariés avant l'introduction du salaire minimum. Le niveau des salaires est en abscisse et le nombre de salariés en ordonnée. La Figure montre l'éventail complet des salaires du marché, y compris une part relativement faible de travailleurs extrêmement mal payés, à l'extrémité gauche de la distribution des salaires; par exemple, un employé perçoit un salaire de 1 \$, deux employés sont payés 3 \$, tandis que cinq employés ont un salaire de 8 \$. Le cercle rouge, appelé «espace de salaire minimum» montre que le système de salaire minimum devrait en principe cibler les salariés les moins payés, afin d'éliminer les «salaires excessivement bas». Le cercle bleu, dénommé «espace de négociation collective» illustre la possibilité de recourir à la négociation collective pour fixer les salaires au-dessus du seuil existant.

Figure 2. Principaux aspects d'un système de salaire minimum effectif <sup>2</sup>



<sup>2</sup> BIT, *Policy Brief, Advances and Challenges in Labour Protection*. Département des conditions de travail et de l'égalité.

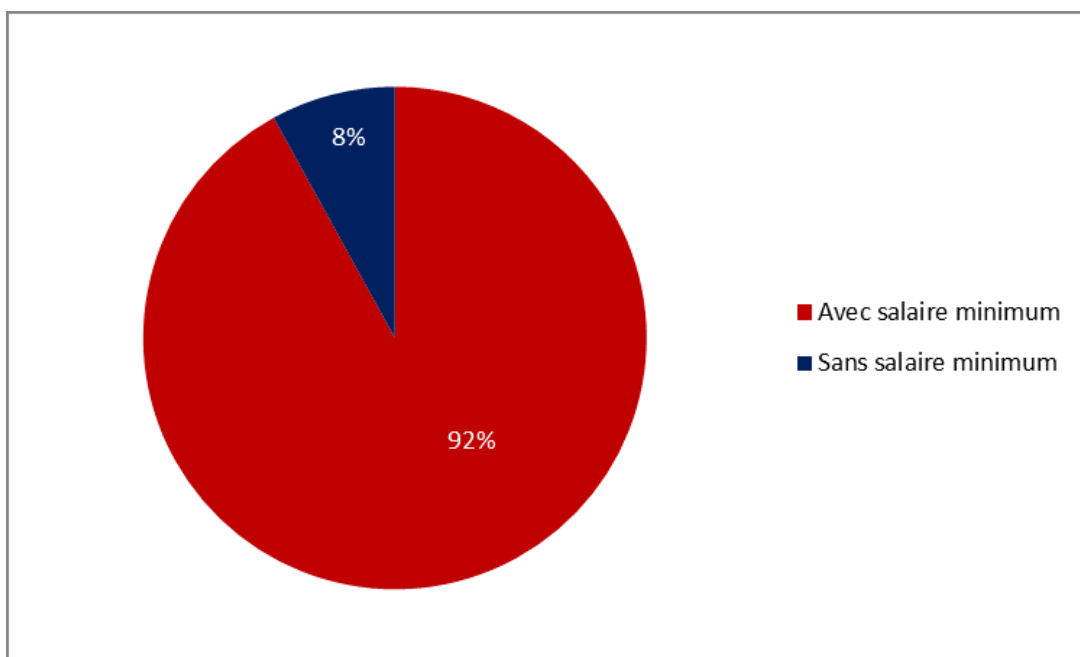
## 1.2. Combien de pays ont un système de salaire minimum?

---

La Figure 3 ci-dessous montre que plus de 90 pour cent des Etats Membres de l'OIT ont un ou plusieurs salaires minima fixés par la législation ou une convention collective contraignante.

Cela ne signifie pas que le salaire minimum couvre la majorité des travailleurs dans tous ces pays, ou qu'il y est ajusté périodiquement. Cela démontre cependant qu'un tel système existe dans une majorité de pays dans le monde, où le débat politique ne porte pas tant sur son opportunité que sur les moyens de l'améliorer.

Figure 3. Proportion des Etats Membres de l'OIT avec et sans système de salaire minimum



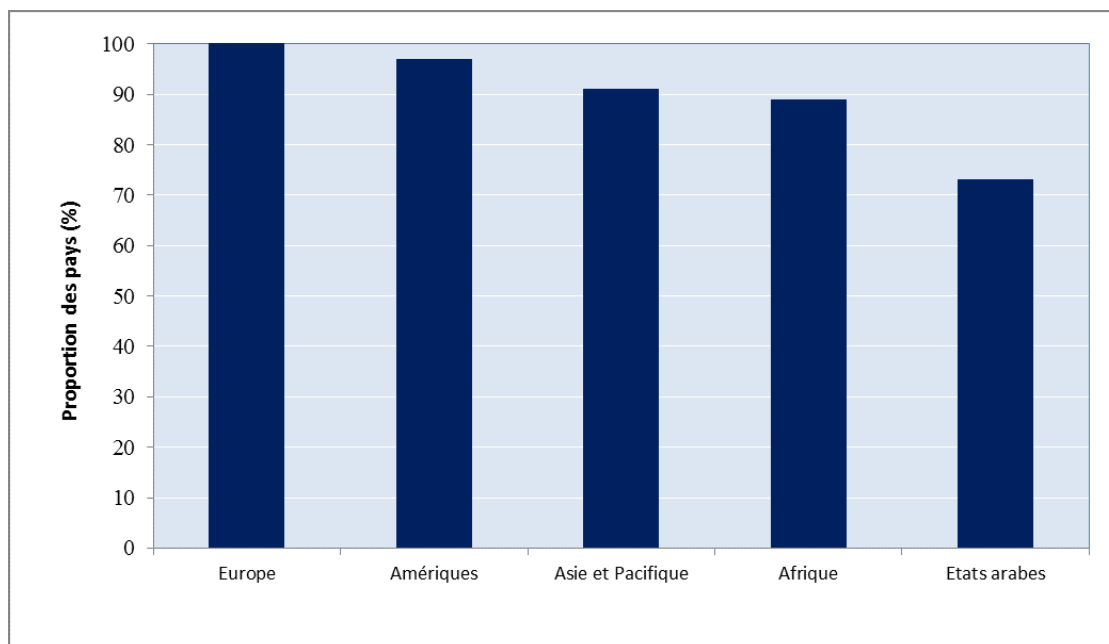
Source: estimations du BIT.

Note: En septembre 2015, l'OIT regroupait 186 Etats Membres. Seuls les pays où le salaire minimum s'applique à tout ou partie du secteur privé ont été comptabilisés comme ayant un tel système. Ce chiffre inclut les salaires minima fixés par voie de convention collective ayant force de loi.

### Ventilation des statistiques par région

Tous les pays européens ont un système de salaire minimum, fondé sur la loi ou négocié collectivement, couvrant au moins une partie du secteur privé. Les exceptions sont très rares dans les Amériques et les Caraïbes (p. ex. le Suriname). On en rencontre quelques-unes en Asie (dont Singapour et Brunei Darussalam) et en Afrique (p. ex. l'Ethiopie, l'Erythrée ou la Somalie). Dans les Etats arabes, le Qatar, Bahreïn ou les Emirats Arabes Unis n'ont pas de système de salaire minimum.

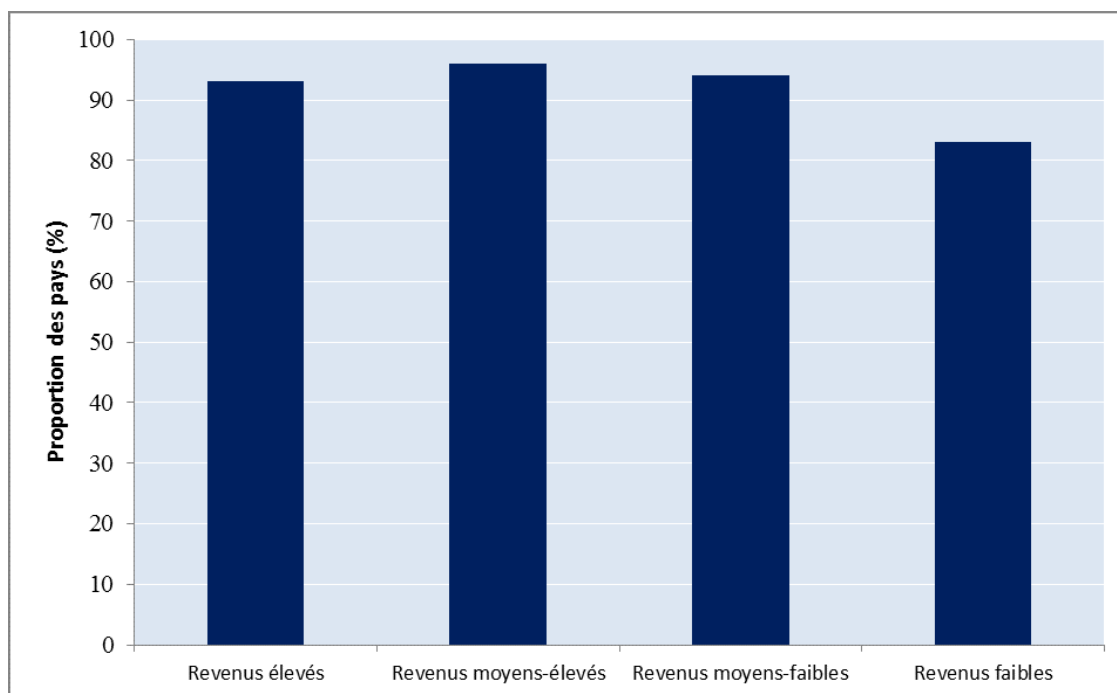
Figure 4. Proportion des pays ayant un système de salaire minimum, par région, 2014 ou dernière année disponible



Source: estimations du BIT

Les statistiques peuvent être ventilées en fonction du produit intérieur brut (PIB) par habitant. La proportion de pays ayant un salaire minimum est légèrement plus élevée dans les groupes à revenus élevés et intermédiaires que dans le groupe des pays à faibles revenus.

Figure 5. Proportion des pays ayant un système de salaire minimum, par tranche de revenus, 2014 ou dernière année disponible



Source: estimations du BIT

## 1.3. Bref rappel historique

---

### Les débuts: intervention sélective <sup>3</sup>

A l'origine, les systèmes de salaire minimum couvraient relativement peu de catégories de travailleurs et visaient surtout à protéger les employés considérés comme particulièrement vulnérables. La Nouvelle-Zélande a été le premier pays à mettre en place un salaire minimum en 1894, suivi par l'Etat de Victoria (Australie) en 1896, puis le Royaume-Uni en 1909. Le salaire minimum était souvent perçu comme une mesure temporaire, censée disparaître une fois mis en place un régime de négociation salariale entre les partenaires sociaux. Les premiers systèmes de salaire minimum ciblaient parfois les travailleurs à domicile ou les femmes (voir Encadré 1, ci-dessous).

**Encadré 1.**  
**Les origines du salaire minimum aux Etats-Unis**

Au début des années 1900, le problème des ateliers d'exploitation («*sweatshops*»), et notamment les conditions de travail des femmes et des enfants, étaient un sujet de préoccupation très répandu aux Etats-Unis. L'idée d'un salaire minimum était soutenue à la fois par l'*American Association for Labor Legislation* et la *National Consumers' League*, un groupe dirigé par des femmes, dont le conseil d'administration a approuvé l'idée d'un salaire minimum légal pour les femmes en 1909. Des systèmes de salaire minimum ont d'abord été introduits au niveau des Etats fédérés; dans la plupart des cas, ils s'appliquaient seulement aux femmes et aux enfants. Ils ont fait l'objet de nombreux recours judiciaires, et la Cour suprême des Etats-Unis a finalement déclaré le salaire minimum inconstitutionnel en 1923. En 1938, à l'initiative du Président Roosevelt, le Congrès américain a adopté la *Fair Labor Standards Act*, et institué un salaire minimum au niveau fédéral, dont la constitutionnalité a été presque aussitôt contestée devant les tribunaux, mais que la Cour suprême a finalement validé en 1941.

**Source:** D. Neumark, W. Wascher: «*Minimum Wages*» (Cambridge, MIT Press)

### Expansion après la Seconde guerre mondiale; pause dans les années 1980

Après la Seconde guerre mondiale, le nombre de pays ayant un système de salaire minimum a augmenté, dont l'Inde (1948) et le Pakistan (1961). Les pays d'Afrique francophone ont adopté le modèle français – à savoir un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) avec un taux inférieur pour l'agriculture (SMAG) –, et les pays d'Afrique anglophone celui des conseils salariaux sectoriels.

La couverture juridique du salaire minimum a été progressivement élargie, car il était de plus en plus admis que tous les travailleurs devaient bénéficier, de droit, d'une protection contre les salaires trop faibles. Les régimes de salaire minimum national sont apparus aux Pays-Bas (1969), en France (1970) et en Espagne (1980). Aux Etats-Unis, la couverture a été progressivement étendue, de quelque 20 pour cent de la main-d'œuvre initialement, à près de 80 pour cent en 1970 <sup>4</sup>. Les pays disposant de salaires minima sectoriels ont également élargi le champ d'application du système, comme en Inde, où les Etats ont progressivement étendu le nombre de secteurs et de professions couverts par le régime.

Cette expansion s'est interrompue dans certains pays en raison de la conjoncture économique et intellectuelle des années 1970 et 1980. Le Royaume-Uni a démantelé ses conseils salariaux dans les années 1980.

---

<sup>3</sup> Basé principalement sur G. Starr: «*Minimum Wage Fixing An international review of practices and problems*», BIT, Genève, 1981; Neumark et Washer (2008, Ch. 2); A. Marinakis: «*The role of ILO in the development of minimum wages*», ILO Century Project, BIT, Genève, 2008.

<sup>4</sup> D. Neumark, W. Wascher: «*Minimum Wages*», Cambridge, MIT Press, 2008.

## Retour du salaire minimum: les années 1990 et au-delà

Ces dernières années, de nombreux pays ont établi ou renforcé le système de salaire minimum pour lutter contre les inégalités et la pauvreté au travail. En 1999, le Royaume-Uni a introduit un nouveau système de salaire minimum légal, applicable au niveau national. Depuis le début des années 1990, huit autres membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont adopté un salaire minimum légal, y compris la République tchèque, la République slovaque, la Pologne, l'Estonie, la Slovénie, l'Irlande, Israël et, plus récemment, l'Allemagne<sup>5</sup>. La plupart des pays de l'OCDE n'ayant pas de salaire minimum légal – tels le Danemark, la Finlande, la Norvège ou la Suisse – ont établi un seuil par voie de convention collective. Tous les pays européens ont donc un système de salaire minimum.

De nombreux pays en développement et émergents ont également mis en place un système de salaire minimum, ou l'ont renforcé. La Chine a adopté en 1994 un salaire minimum, qu'elle a majoré en 2004; l'Afrique du Sud a établi un système de salaire minimum après la fin de l'apartheid en 1997; le Brésil a réactivé sa politique de salaire minimum en 2005; la Fédération de Russie a complété son système de salaire minimum national par des seuils régionaux en 2007; la Malaisie a adopté un salaire minimum national en 2013, suivie par le Myanmar et la République démocratique populaire lao en 2015, et Macao (Chine) en 2016. Le Cap-Vert est le pays africain qui a le plus récemment introduit un salaire minimum national, en 2014.

## 1.4 Principales conventions de l'OIT

---

Le salaire minimum est au cœur du mandat de l'OIT depuis sa création en 1919.

- Partant du principe qu'une «... paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ...», le préambule de la Constitution de l'OIT (1919) demande une amélioration urgente des conditions de travail, y compris «... la garantie d'un salaire de vie assurant des conditions d'existence convenables ...».
- En 1944, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT a souligné l'importance d'un «salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection», principe réitéré dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

### Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

En 1928, l'OIT a adopté la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima. Conformément à la pensée dominante de l'époque, l'article 1 de cet instrument encourageait les Etats Membres à «instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.». L'agriculture en était exclue.

Avec plus de 100 ratifications, la convention n° 26 reste à ce jour l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées. Elle est complétée par la recommandation n° 30, qui appelle à la participation des femmes dans les instances de fixation des salaires et à l'adoption de mesures d'application strictes pour protéger les employeurs qui observent la loi de la concurrence déloyale des employeurs qui l'enfreignent.

### Travailleurs agricoles et gens de mer

Dans la seconde moitié du XXe siècle, l'OIT a participé au mouvement d'extension de la protection du salaire minimum à certaines catégories de travailleurs, auparavant exclues.

---

<sup>5</sup> OCDE, «Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay», mai 2015.

En 1951, elle a adopté la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, qui, à la fin de l'année 2015, avait recueilli 54 ratifications. Elle est complétée par la recommandation n° 89.

En 1946, un régime de salaire minimum pour les gens de mer a été débattu pour la première fois à l'OIT – tradition qui se perpétue à ce jour. La convention du travail maritime, 2006, (MLC 2006) dispose que les salaires des gens de mer ne doivent pas être inférieurs au montant fixé périodiquement par la Commission paritaire maritime, qui se réunit au BIT.

### Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

En 1970, l'OIT a adopté la convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1971, qui élargit la protection de la convention n° 26 <sup>6</sup>.

Les Etats Membres qui ratifient la convention n° 131 s'engagent à établir un système de salaires minima <sup>7</sup> qui:

- a un large champ d'application et où les exclusions sont réduites au minimum;
- établit un mécanisme permettant de fixer et d'ajuster périodiquement le salaire minimum;
- est basé sur le principe de pleine consultation avec les partenaires sociaux;
- fait appel aux partenaires sociaux sur un pied d'égalité, ainsi qu'à des experts indépendants, pour la conception et le fonctionnement du système;
- définit le niveau des salaires minima en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques;
- comprend des mesures appropriées pour assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima.

Le taux plancher général, au-dessous duquel les salaires ne peuvent tomber, reflète l'idée que tous les travailleurs devraient bénéficier – de droit – d'une protection contre les «salaires excessivement bas». Toutefois, la convention n° 131 ne prescrit pas l'instauration d'un salaire minimum national unique. La recommandation (n°135) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui accompagne la convention, mentionne clairement qu'il est possible d'étendre le champ d'application du régime «soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.» (paragraphe 5). En s'abstenant d'imposer un modèle unique à tous les Etats Membres de l'OIT, la convention n° 131 prend acte des situations nationales différentes et des écarts de développement économique et social <sup>8</sup>.

A la fin de l'année 2015, la convention n° 131 avait été ratifiée par 52 Etats Membres, y compris 11 pays depuis 2000.

## 1.5 Composition du salaire minimum

---

Le terme «salaire» est généralement compris comme la rémunération qu'un employeur verse à ses employés – y compris les travailleurs réguliers, occasionnels, à court terme, intermittents ou saisonniers – ainsi qu'aux apprentis et aux stagiaires. Cette définition large du «salaire» figure à l'article 1 de la convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949 de l'OIT:

«... le terme salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.»

---

<sup>6</sup> Etude d'ensemble 2014, *op. cit.*, note 3, paragraphe 406.

<sup>7</sup> Conclusions de la Commission pour la discussion récurrente sur la protection sociale (Protection des travailleurs), CIT, 104<sup>e</sup> Session, Genève, 2015.

<sup>8</sup> BIT, Rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence, CIT, 103<sup>e</sup> Session, Compte rendu provisoire n° 13, Partie I, Genève 2015.



Dans cette acception générale, le mot «salaire» est souvent synonyme de termes tels que «revenu» ou «rémunération». Il ne comprend pas les revenus du travail indépendant.

### Éléments constitutifs du salaire

Dans de nombreux cas, le salaire ou la rémunération, pris globalement, comprennent plusieurs éléments, tels:

- le salaire de base
- les primes annuelles
- les pourboires
- les prestations en nature
- les primes de productivité et de rendement
- les indemnités et primes pour les heures de travail irrégulières ou le travail dangereux.

Cette composition hétérogène du salaire ou du revenu global amène à s'interroger sur les éléments constitutifs à prendre en compte pour déterminer si la législation sur le salaire minimum est observée: le salaire minimum désigne-t-il la rémunération totale du travailleur, ou seulement certains de ses éléments?

La convention n° 131 n'énumère pas expressément les composantes du salaire minimum <sup>9</sup>, mais la clarté s'impose pour appliquer une telle politique.

Dans certains pays, seul le salaire de base est pris en compte aux fins du salaire minimum. Ailleurs, la plupart des autres composantes sont également incluses. Bien que les deux options soient possibles, un problème se pose lorsque le salaire de base ne constitue qu'une faible partie de la rémunération totale (auquel cas un salaire minimum calculé uniquement en fonction du salaire de base n'a pas grande signification) ou lorsque les composantes du salaire minimum ne sont pas définies. Dans les pays où il n'existe aucune définition juridique précise de la composition du salaire minimum, cette question est généralement tranchée par les tribunaux.

### Salaire brut et salaire net

La définition large du mot «salaire» – cela vaut pour le terme «salaire minimum» – renvoie généralement à la rémunération ou aux gains bruts, soit la rémunération totale versée au salarié, en espèces et en nature, avant toutes les déductions effectuées par l'employeur à divers titres – impôts, cotisations de l'employé à la sécurité sociale et au régime de retraite, primes d'assurance-vie, cotisations syndicales, etc. Le salaire est donc un concept distinct du revenu net de l'employé, à savoir ce qui lui reste déduction faite des impôts, des cotisations de retraite et de sécurité sociale, et des autres déductions.

Il faut prendre ces éléments en compte pour calculer si le salaire minimum permet de couvrir les besoins des travailleurs et de leur famille.

## 1.6 Prestations en nature

---

Les prestations en nature sont une rémunération reçue autrement qu'en espèces par un employé pour le travail effectué, par exemple: nourriture, boisson, carburant, vêtements, chaussures, logement ou transport gratuit ou subventionné, électricité, stationnement, services de garderie ou de crèche, prêts à faible taux ou à taux zéro, prêts hypothécaires subventionnés, etc.

---

<sup>9</sup> Etude d'ensemble 2014, *op. cit.*, note 3, p. 19.

## Convention n° 95 de l'OIT

L'article 4.1 de la convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949 de l'OIT autorise «... le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.». La convention demande cependant que des mesures soient prises pour veiller à ce que:

(a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt et que

(b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Il faut cependant rester conscient que ce mode de paiement tend à limiter les revenus financiers des travailleurs, ce que reflète le Système de comptabilité nationale (SCN 1993):

Par ailleurs, les prestations en nature apportent parfois moins de satisfaction aux travailleurs qu'un revenu en espèces parce qu'ils ne peuvent pas choisir comment les dépenser. En outre, certains biens ou services fournis aux employés ne présentent pas toujours les caractéristiques (type ou qualité) qu'ils rechercheraient normalement <sup>10</sup>.

### Nécessité d'une réglementation

Il existe aussi des risques d'abus. Par conséquent, même dans les industries ou professions où ce mode de paiement existe depuis longtemps et est couramment accepté par les travailleurs concernés, il est nécessaire d'encadrer cette pratique par une protection législative.

Cela peut se faire de différentes manières:

- **Interdire les prestations en nature dans le cadre du salaire minimum.** En Espagne, la législation dispose que les prestations en nature peuvent représenter jusqu'à 30 pour cent du salaire, mais interdit cette pratique en ce qui concerne le salaire minimum. Au Cambodge, les prestations en nature ne peuvent pas faire partie du salaire minimum.
- **Permettre les prestations en nature à concurrence d'un pourcentage maximum du salaire.** Bien qu'aucune convention ou recommandation ne fixe de seuil précis pour les prestations en nature, la CEACR a exprimé des doutes au sujet des prestations en nature excédant 50 pour cent du salaire <sup>11</sup>. La plupart des pays ont fixé des seuils inférieurs, et bon nombre d'entre eux les limitent à 30 pour cent du salaire.
- **Fixer un niveau maximal pour les prestations en nature.** Certains pays mentionnent expressément la valeur des prestations en nature, comme la Suisse, où la nourriture et le logement dans le secteur du travail domestique peuvent représenter au maximum 33 CHF par jour. Un système semblable existe en France.
- **Valoriser les prestations en nature à leur coût pour l'employeur, ou à un coût moindre.** Pour empêcher les employeurs d'abuser de la possibilité de payer une partie du salaire en nature, certains pays précisent qu'ils ne peuvent valoriser ces prestations à un prix supérieur à leur coût réel. D'autres pays se fondent sur le prix qu'un travailleur devrait payer pour un produit, un service ou un logement s'il devait se le procurer.
- **Limiter la valeur des prestations en nature à un multiple du salaire minimum.** Au Tchad et au Sénégal, la valeur d'un repas équivaut à une heure de travail au salaire minimum.

---

<sup>10</sup> Système de comptabilité nationale, 1993, paragraphe 7.38.

<sup>11</sup> BIT, 2003, Rapport III de la Commission d'experts. Etude d'ensemble sur les rapports concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection des salaires.

## Cotisations de sécurité sociale

Les prestations en nature font partie intégrante de la rémunération totale ; elles doivent donc en principe être prises en compte pour calculer l'assiette des cotisations sociales. Par exemple, si le salaire minimum est de 100 \$ par mois et que 30 pour cent sont payés en nature, les cotisations de sécurité sociale (patronales et salariales) doivent être calculées sur 100 \$ (et non 70 \$).

## 1.7 Paiement à la pièce

---

Un travailleur est rémunéré à la pièce s'il est payé au nombre d'articles produits (p. ex. nombre de briques ou de tee-shirts) plutôt que selon les heures de travail effectuées <sup>12</sup>.

Le travail à la pièce est fréquent dans certains secteurs ou professions où le travail est de nature répétitive, et où les employés ont un fort degré de contrôle sur le résultat de la tâche effectuée, par exemple: la cueillette du thé, l'élagage des arbres fruitiers, le tri des livres d'occasion, la production de vêtements, ou les kilomètres parcourus. De même, les travailleurs à domicile et autres employés externalisés (qui travaillent dans des locaux autres que ceux de l'employeur) sont souvent payés à la pièce.

**Dans les pays en développement, les travailleurs payés à la pièce sont souvent un groupe vulnérable, et bon nombre d'entre eux travaillent dans l'économie informelle, où les femmes sont surreprésentées. Le paiement à la pièce est également fréquent dans les secteurs du textile, de la confection, de la chaussure et du cuir, ainsi que dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.**

### Régulation du travail à la pièce

Dans certains cas, le travail à la pièce peut être avantageux tant pour l'employeur que les travailleurs, à condition, cependant, que le mode de calcul de la rémunération payée pour chaque pièce produite ou chaque tâche exécutée soit équitable pour les deux parties: si le taux est trop faible, les travailleurs se découragent, travaillent de longues heures et ont finalement le sentiment d'être exploités. Des questions de sécurité et de santé au travail se posent également lorsque, par exemple, les chauffeurs de taxi sont obligés d'effectuer de trop longues heures de travail pour gagner un revenu décent. Quant aux employeurs, ils peuvent faire faillite si le taux de rémunération n'est pas adéquat.

**Pour être juste et efficace, un système de paiement à la pièce doit être transparent, les travailleurs doivent percevoir une rémunération qui tient compte des difficultés et de la qualité de leur travail; les taux doivent être structurés de manière que les travailleurs motivés puissent gagner beaucoup plus que le salaire minimum.**

De nombreux pays réglementent les modalités et la rémunération du travail à la pièce

- **Dans plusieurs pays, la législation prévoit que la rémunération des travailleurs à la pièce ne peut pas être inférieure au salaire minimum applicable.** Dans ces pays, les travailleurs à la pièce doivent gagner au moins le salaire minimum. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit combler l'écart entre la rémunération qu'ils perçoivent et le salaire minimum.
- **Ailleurs, la législation prévoit la possibilité de fixer un salaire minimum distinct pour les travailleurs à la pièce, en fonction d'une production «normalisée».** Par exemple, la réglementation de l'Etat du Madhya Pradesh (Inde) dispose que les fabricants de *beedis* (cigarettes roulées à la main) doivent gagner le salaire hebdomadaire minimum, à condition qu'ils en produisent 5 600 par semaine. Les travailleurs y ont droit même si l'employeur ne leur fournit pas suffisamment de matières premières pour atteindre ce quota de production. Toutefois, le salaire minimum garanti n'est pas dû si le volume inférieur à 5 600 *beedis* est imputable au travailleur.
- **Dans certains pays, les travailleurs à la pièce doivent percevoir un «salaire équitable».** Au Royaume-Uni, le travail à la pièce ne peut être utilisé que dans des cas restreints, notamment lorsque l'employeur ne connaît pas le nombre d'heures réellement effectuées par le travailleur (p. ex. certains travailleurs à domicile). Si l'employeur fixe les

---

<sup>12</sup> Cette section est en grande partie basée sur G. Billikopf: «*Piece-Rate Pay Design*», BIT (2015, en cours de publication), et K. Sankaran: «*Piece Rated Minimum Wages*», BIT (en cours de publication).

heures de travail et que les travailleurs doivent pointer au début et à la fin de leur travail, cette période est décomptée comme du temps de travail, et non de production (voir Encadré 2, ci-dessous).

**Encadré 2.**  
**Un salaire équitable pour les travailleurs à la pièce au Royaume-Uni**

Les employeurs sont tenus de suivre la méthode suivante:

- calculer le nombre moyen de pièces produites ou de tâches complétées par heure; par exemple un travailleur peut produire en moyenne 12 chemises par heure;
- diviser ce chiffre par 1,2 afin que les nouveaux travailleurs ne soient pas désavantagés s'ils ne travaillent pas encore aussi vite que leurs collègues plus anciens; dans notre exemple, 12 chemises divisées par 1,2 égale 10 chemises produites;
- diviser le salaire horaire minimum par ce nombre pour calculer le taux juste pour chaque pièce produite ou tâche accomplie; si le salaire minimum est de 6,70 £, les travailleurs doivent être payés au moins 67p. (6,70 £: 10) par chemise produite <sup>13</sup>.

## 1.8 Taux horaire ou mensuel?

---

En principe, le salaire minimum peut être défini par heure, semaine ou mois de travail – ou pour toute autre période.

La Belgique, l'Estonie, la France, le Luxembourg, la Malaisie, la Roumanie et l'Ukraine prévoient à la fois un salaire minimum horaire et mensuel. En revanche, le Royaume-Uni et les Etats-Unis n'ont qu'un salaire minimum horaire, et Malte seulement un salaire minimum hebdomadaire.

Toutes ces modalités de calcul du salaire minimum présentent des avantages et des inconvénients.

**Si la législation fixe un taux mensuel, hebdomadaire ou quotidien, les travailleurs doivent être payés en fonction de la durée normale de travail d'un employé à temps plein**, selon les normes prescrites par la législation nationale. Les heures supplémentaires doivent être exclues du calcul du salaire minimum. Contraindre un travailleur à effectuer des heures supplémentaires pour percevoir le salaire minimum légal est une forme de violation. Le salaire minimum des travailleurs à temps partiel doit être proportionnel à leurs heures de travail.

Les systèmes de salaire minimum horaire favorisent l'égalité de traitement entre les employés à temps plein et à temps partiel, en ce qu'ils fournissent des informations supplémentaires aux travailleurs et à l'employeur. Le salaire minimum horaire est particulièrement approprié pour certaines catégories de travailleurs, qui ne bénéficient que d'une protection juridique partielle, par exemple s'ils sont couverts par la législation sur le salaire minimum, mais pas celle sur la durée du travail.

C'est souvent le cas pour les travailleurs domestiques, dont 56,6 pour cent, dans le monde, sont exclus des textes sur la durée du travail <sup>14</sup>. Cela signifie qu'ils n'ont aucune protection en ce qui concerne les heures de travail excessives, ni pour les heures effectuées au-delà de la semaine de travail normale des travailleurs couverts par la législation.

Certains pays fixent un salaire minimum horaire plus élevé pour les employés qui effectuent peu d'heures de travail. En Afrique du Sud, par exemple, le taux horaire est plus élevé pour les personnes qui travaillent moins de 27 heures par semaine.

---

<sup>13</sup> <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>.

<sup>14</sup> *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, BIT, Genève, 2013.