

Guide des politiques en matière de salaire minimum

Chapitre 2 - Combien de taux de salaire minimum distincts?

Table des matières

	Page
Sommaire	1
2.1 Philosophie des différents systèmes de salaire minimum	2
2.2 Les atouts de la simplicité.....	3
2.3 Réforme des systèmes de salaire minimum.....	5
2.4 Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	7
2.5 Salaires minima différenciés pour les jeunes et les apprentis	8
2.6 Salaires minima différenciés pour les travailleurs migrants.....	8
2.7 Salaires minima différenciés pour les travailleurs handicapés Table des matières.....	9

Sommaire

Il existe divers systèmes de salaire minimum dans le monde, et de nombreuses approches sont possibles, selon les besoins et les préférences des pays.

Certains pays ont un seul taux de salaire minimum, applicable à tous les employés; d'autres ont plusieurs salaires minima, par secteur d'activité, profession ou région.

- Les systèmes simples sont plus faciles à gérer, faire connaître et appliquer, mais permettent moins de prendre en compte les spécificités des secteurs ou régions d'un pays.
- Les systèmes plus complexes s'adaptent mieux à la situation des différents secteurs ou régions, mais supposent une plus grande capacité institutionnelle. Parfois, les systèmes trop complexes perdent leur efficacité avec le temps et entravent la négociation collective entre les partenaires sociaux.

Il est impératif de respecter le principe d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, notamment lorsque les salaires minima sont fixés par secteur ou par profession. Il peut y avoir discrimination, par exemple, lorsque le salaire minimum est systématiquement plus faible dans les secteurs à prédominance féminine. Il importe également d'éviter la discrimination salariale envers les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.

Il existe aussi un lien entre le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, d'une part, et l'existence dans certains pays de salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail, de l'autre.

Sous réserve de la situation particulière et des objectifs politiques de chaque pays, il est recommandé de maintenir le système de salaire minimum «aussi complexe que nécessaire, mais aussi simple que possible», et d'éviter les écarts salariaux entre les divers groupes de travailleurs qui ne reposent pas sur des motifs fondés et objectifs, tels les impératifs de formation, l'expérience de travail ou les qualifications. Les systèmes de salaire minimum devraient également laisser place à la fixation des salaires par la négociation collective.

2.1 Philosophie des différents systèmes de salaire minimum

Les systèmes de salaire minimum vont du plus simple – un taux unique dans tout le pays – au plus complexe, avec de nombreux taux différents en fonction de divers critères, notamment le secteur d'activité, la profession, la région géographique ou la taille de l'entreprise, voire plusieurs de ces facteurs. Chaque approche répond à une logique particulière, reflétant les préoccupations des décideurs au moment de l'élaboration de la politique.

Taux nationaux et régionaux

Un salaire minimum national – applicable à tous les travailleurs d'un pays – est fondé sur l'idée que tous ont droit à la même protection salariale. Ce concept répond également à la nécessité de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille, qui sont identiques, indépendamment de leur secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, le coût des biens et services peut varier sensiblement entre les régions d'un même pays. Dans certains pays, il peut aussi exister des différences régionales sur le marché du travail, avec une économie dynamique et un faible taux de chômage dans certaines régions, et une situation inverse dans les autres.

Certains pays géographiquement étendus, comme le Brésil, la Fédération de Russie ou les Etats-Unis prévoient un seul salaire minimum national, tout en ouvrant la possibilité de taux supérieurs au niveau régional.

Ecart sectoriels et professionnels

D'autres systèmes de salaire minimum sont structurés en fonction d'un objectif, à savoir protéger les travailleurs par la combinaison d'accords collectifs, là où il en existe, et d'un salaire minimum légal pour les secteurs ou activités faiblement rémunérés, où il n'y a pas de négociation collective. Cela se traduit généralement par un système de salaire minimum par secteur d'activité, et parfois par profession, avec de nombreux taux, tenant compte des spécificités économiques du secteur. C'est le cas, par exemple, en Inde, où il existe de nombreux taux distincts pour les professions dites «spécifiées», ainsi qu'en Afrique du Sud. Certains pays, comme le Costa Rica, complètent le système par un taux général, applicable aux activités non énumérées.

L'une des difficultés dans le cadre des systèmes complexes tient à l'obligation de respecter le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (voir la Section 2.4). Par exemple, lorsque le salaire minimum sectoriel, professionnel, voire les deux, sont inférieurs au salaire minimum national, il peut y avoir violation des principes fondamentaux de la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).

Autres différences

Certains systèmes prévoient également des salaires minima différents pour divers groupes de la population, ou en fonction de la taille de l'entreprise.

➤ En savoir plus sur les taux de salaire minimum selon la taille de l'entreprise :

La différenciation des salaires minima en fonction de la taille de l'entreprise semble à priori une idée attrayante, mais soulève aussi des difficultés dans la pratique. Lorsqu'une société envisage d'engager un travailleur supplémentaire – embauche qui la ferait passer dans la catégorie des entreprises devant payer un salaire minimum plus élevé en raison de leurs effectifs –, cela peut majorer ses coûts de main-d'œuvre bien au-delà du coût de ce travailleur supplémentaire. Elle peut donc décider de ne pas embaucher ce nouveau travailleur et, soit augmenter le nombre d'heures supplémentaires des employés existants, soit offrir un contrat précaire au nouveau travailleur, ce qui la dispense de déclarer officiellement le changement de taille de l'entreprise.

Ce type de système peut également inciter les grandes entreprises à créer de petites sociétés satellites pour bénéficier des salaires minima inférieurs. Tenant compte de la capacité de payer potentiellement plus faible des PME, et souhaitant atténuer les effets de seuil susceptibles de résulter des taux de salaire minimum distincts, certains pays ont adopté une approche progressive, prévoyant initialement un salaire minimum inférieur, augmentant graduellement jusqu'à atteindre le salaire minimum général, ou national.

Encadré 1.
Philosophie des différents systèmes de salaire minimum

National. Tout travailleur a droit au même salaire minimum; les travailleurs et leur famille ont tous les mêmes besoins, indépendamment du secteur d'activité.

Régional. Il existe d'importantes différences régionales dans le coût de la vie, le développement économique, et la situation du marché du travail au sein d'un pays.

Secteur d'activité. Certains secteurs d'activité ont une productivité moyenne plus élevée et une meilleure «capacité de payer», et peuvent se permettre des salaires minima plus élevés.

Occupation. Certaines professions sont plus qualifiées que d'autres, et les travailleurs de ces professions ont un niveau de productivité plus élevé.

Taille de l'entreprise. Les petites entreprises ont parfois une productivité plus faible et, en moyenne, ont une capacité de payer inférieure.

Groupe de la population. Un salaire minimum général élevé peut constituer un obstacle à l'emploi des personnes appartenant à certains groupes de la population, comme les jeunes travailleurs, les stagiaires ou les travailleurs handicapés.

2.2 Les atouts de la simplicité

Environ la moitié des pays ont mis en œuvre des régimes simples de salaire minimum, au niveau national, régional, voire les deux. Ce type de système prédomine dans les pays développés, l'Europe centrale et l'Amérique du Sud.

➤ En savoir plus sur les systèmes simples :

Les régimes simples visent l'efficacité. Un de leurs avantages est que le taux initial et les ajustements ultérieurs peuvent se fonder sur des informations globales et des données macroéconomiques relativement simples, traitées et analysées par l'organe chargé de la fixation des salaires, par exemple une commission nationale tripartite du salaire minimum, avec l'aide d'un secrétariat technique qui fournit des rapports et des statistiques de base.

Un deuxième avantage de ces systèmes simples tient au fait qu'il est facile de faire connaître le taux applicable. Lorsqu'il existe un seul salaire minimum national dans un pays, les travailleurs peuvent plus facilement connaître le taux en vigueur. La diffusion est également facilitée dans ces pays lorsqu'ils procèdent à des ajustements périodiques, par exemple à la même date chaque année.

Troisièmement, ces systèmes sont également plus faciles à contrôler. Les inspecteurs du travail doivent uniquement vérifier les salaires payés en fonction des heures de travail effectuées, puis comparer le résultat au salaire minimum unique. Un taux unique simplifie également les vérifications de conformité effectuées au moyen d'enquêtes auprès des ménages, puisqu'il s'applique à tous les employés.

Toutefois, les systèmes instituant un salaire minimum national n'offrent un point de référence clair que pour les plus bas salaires. Des mécanismes complémentaires – notamment la négociation collective – sont en principe nécessaires pour établir la structure salariale des travailleurs qui touchent une rémunération plus élevée. Dans les pays où les institutions du marché du travail sont déficientes (faible taux de syndicalisation, couverture limitée de la négociation collective, etc.), un système simple est parfois insuffisant pour assurer une répartition équitable des salaires.

L'autre moitié des pays a mis en œuvre des systèmes plus complexes, avec des taux multiples selon la région, l'industrie ou l'occupation, voire plusieurs de ces critères¹. Ces systèmes prédominent en Afrique, en Asie, en Amérique centrale et dans les Caraïbes.

¹ *Working Conditions Laws Report*, p. 61, BIT, Genève, 2012.

➤ En savoir plus sur les systèmes complexes :

Les systèmes complexes prévoient plusieurs salaires minima. Ce faisant, ils établissent non seulement un taux plancher absolu, mais aussi une hiérarchie entre les différents taux. En l'absence de négociation collective, les systèmes complexes permettent de fixer des salaires minima plus élevés dans les secteurs ou industries ayant une plus forte capacité de payer.

Dans ces systèmes, toutefois, les commissions ou les conseils des salaires chargés de fixer et d'ajuster les salaires minima ont non seulement besoin d'informations au niveau national, mais aussi de données plus spécifiques sur les secteurs, métiers, régions ou autres sous-groupes. La mise en œuvre des systèmes complexes soulève des difficultés d'information et de communication, de sorte que les travailleurs, les employeurs – et parfois même les inspecteurs du travail – ne connaissent pas toujours les taux applicables, source potentielle de doute et de différends.

Les systèmes complexes interagissent également avec la négociation collective à plusieurs égards. Lorsque les négociations tripartites aboutissent à la création d'un barème complexe de taux différents pour les divers secteurs d'activité, cela peut donner un système hybride, entre fixation du salaire minimum par la voie traditionnelle et négociation collective, voire une étape intermédiaire vers des négociations collectives autonomes entre les partenaires sociaux. Si la négociation collective est déficiente, ou si le régime de salaire minimum est la seule modalité de négociation salariale, la tentation peut être forte de le «surcharger», en lui assignant des objectifs plus ambitieux. Poussé à l'extrême, ce système se substitue à la négociation collective et retarde son développement.

Les systèmes complexes doivent également être revus et ajustés périodiquement. Ainsi, dans les systèmes qui comportent une nomenclature détaillée des occupations, il faut retrancher de la liste celles qui sont obsolètes et y ajouter les nouvelles. Dans certains cas, le processus de révision est trop lent et le système de salaire minimum lui-même perd alors de sa pertinence.

Quel que soit le système choisi, il importe avant tout de maintenir un niveau de complexité gérable, tenant compte de la capacité institutionnelle du pays, de la qualité des statistiques sur les salaires, et du pouvoir de contrôle de l'administration du travail.

Lorsque le niveau de complexité du système excède la capacité d'un pays, les salaires minima perdent de leur efficacité comme instrument de protection sociale et de politique salariale.

Une étude des salaires minima dans les pays en développement conclut par exemple qu'il est «préférable de concevoir un système simple, compris par tous, plutôt que de tenter de répondre intégralement aux besoins très différents de la population active»².

Différences entre les systèmes simples et complexes

Systèmes simples	Systèmes complexes
Fixation et ajustement des taux: ➤ Un seul (ou quelques) taux à fixer, sans tenir compte des différences entre les secteurs, les régions, etc. ➤ Les données représentatives à l'échelon national peuvent servir de base au dialogue social à ce niveau.	Fixation et ajustement des taux: ➤ Obligation de fixer plusieurs niveaux, en fonction des particularités de chaque secteur, profession, etc. ➤ Supposent des échantillons suffisamment importants pour fournir des informations sur les secteurs et/ou les professions.
Qui définit les taux? Un conseil tripartite peut examiner les données nationales pour fixer un salaire minimum national.	Qui définit les taux? S'il existe un conseil tripartite, ses membres doivent comprendre les caractéristiques de tous les secteurs, professions, régions, etc. Une autre option consiste à établir, outre la structure nationale de coordination, plusieurs conseils possédant ces connaissances.
Qui y a droit? Un salaire minimum général ou national constitue, en principe, le taux plancher pour tous les employés.	Qui y a droit? Malgré la présence de taux multiples, certains employés des secteurs ou professions non

² W. Cunningham: «*Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries*», Banque mondiale, Washington, D. C., 2007.

	énumérées dans la liste n'ont parfois pas droit à un salaire minimum.
Application et contrôle ➤ Les employeurs et les employés peuvent plus facilement connaître les taux. ➤ Il est plus facile de communiquer les taux. ➤ Il est plus facile de contrôler l'utilisation des données d'enquêtes auprès des ménages. ➤ Les inspecteurs du travail peuvent plus facilement connaître les taux.	Application et contrôle ➤ Il est plus difficile d'informer le public ➤ Les employeurs, les employés et les inspecteurs du travail doivent connaître tous les taux de salaire minimum et comprendre toutes leurs modalités d'application.
Interaction avec la négociation collective Le système de salaire minimum établit un seuil pour les plus bas salaires, et les salaires situés au-dessus du minimum sont fixés par voie de négociation collective.	Interaction avec la négociation collective Les taux sectoriels peuvent compléter ou stimuler la négociation collective, s'ils sont fixés dans des secteurs économiques où les partenaires sociaux sont faibles. Toutefois, si le système est trop complexe, il peut interférer avec la négociation collective.

2.3 Réforme des systèmes de salaire minimum

Simple ou complexe, un régime de salaire minimum n'est pas intrinsèquement bon ou mauvais: tout dépend de son efficacité dans la pratique, et de sa capacité à répondre aux objectifs initialement fixés. Un système complexe peut fort bien convenir dans certains pays – généralement ceux qui disposent de partenaires sociaux stables et d'institutions publiques solides – et moins ailleurs.

Les systèmes de salaire minimum évoluent et changent fréquemment au fil du temps. Certains d'entre eux, trop complexes, deviennent difficiles à gérer et moins efficaces comme socle de protection des revenus, ce qui a parfois conduit certains pays à les simplifier.

Toutefois, les décideurs politiques devraient réfléchir soigneusement aux conséquences potentielles de cette décision avant de se lancer dans cette voie. Quelles que soient ses limites, un système de salaire minimum peut contribuer de manière importante à la fixation des salaires pour une part importante de la population active. Démanteler brusquement un système complexe – pour le remplacer par un système plus simple – peut créer un vide peu souhaitable, surtout lorsque la négociation collective est déficiente.

Un changement progressif sera probablement moins perturbant. **La consultation avec les partenaires sociaux est un aspect essentiel de tout processus de réforme:** ils sont non seulement les mieux informés de ces questions, mais aussi les principaux acteurs de la mise en œuvre des changements. En s'engageant activement dans le processus de changement, ils s'en approprient davantage le résultat; par ailleurs, leur participation contribue également à l'établissement d'un système de salaire minimum plus efficace.

Les exemples suivants illustrent l'évolution, positive ou négative, de certains systèmes de salaire minimum.

Exemples:

➤ Brésil: d'un système régional à un système national, puis à un système mixte.

Lorsque le Brésil a mis en place son système de salaire minimum en 1940, il comportait 14 taux régionaux distincts, pour prendre en compte les écarts conséquents du coût de la vie entre les régions, ainsi que les différences dans les niveaux de développement économique et sur le marché du travail. En 1963, le nombre de salaires minima régionaux a été porté à 39.

Une idée s'est imposée par la suite, soit que chaque travailleur au Brésil devrait bénéficier du même salaire minimum; le processus s'est donc inversé, avec une réduction graduelle du nombre de taux, de sorte qu'en 1984, il ne restait plus qu'un seul taux de salaire minimum dans le pays. Toutefois, ce niveau s'est avéré trop faible dans la partie sud-est du pays, la plus développée, alors qu'il était élevé par rapport au salaire moyen dans les régions du nord-est.

Depuis 2000, les Etats ont donc été autorisés à fixer de manière autonome leur propre salaire minimum au-dessus du niveau national, sous réserve de respecter la législation sur la responsabilité budgétaire. Adoptée en 2000, cette loi incite les autorités (fédérales, régionales et municipales) à appliquer une politique budgétaire conservatrice. Très peu d'Etats se sont prévalu de cette possibilité (seulement cinq en 2015), et tous ceux qui l'ont fait se trouvent dans la région du sud-est, la plus développée, où sont installés les secteurs d'activité les plus dynamiques et où sont payés les plus hauts salaires. L'écart entre le taux régional le plus bas et le salaire minimum national se situe dans une fourchette de 12 pour cent (Sao Paulo) à 35 pour cent (Paraná).

Le système prévoit également des salaires minima régionaux différents, selon certains critères catégoriels. Par exemple, dans l'Etat du Paraná, il existe quatre taux distincts (agriculture et élevage; services et commerce; production industrielle; et techniciens semi-qualifiés); Río de Janeiro, Río Grande et Sao Paulo comptent respectivement neuf, quatre et trois taux distincts.

➤ Costa Rica: de 520 à 23 taux

Le Costa Rica a introduit en 1933 un système de salaire minimum quotidien, d'abord au niveau cantonal puis à l'échelon provincial. Structuré par occupations et secteurs d'activité, le système intégrait également d'autres variables: région, taille de l'entreprise (en fonction du chiffre d'affaires) et niveaux de qualification. Malgré une relative simplification dans les années 1960, le système tendait à couvrir autant de professions que possible, avec des salaires minima distincts, dont le nombre se montait à 520 dans le Décret de 1987.

La gestion du système devenant de plus en plus complexe, le Conseil national des salaires a entamé un processus de simplification en fusionnant les professions; dès 1992, il n'existait plus que 72 taux de salaire minimum. Le processus de simplification s'est poursuivi par l'élimination du volet sectoriel en 1997, le système étant dès lors principalement basé sur le niveau de qualification et les catégories professionnelles (comme le travail domestique): le nombre de taux a ainsi été réduit à 23.

Le système s'articule dorénavant autour de quatre taux de salaire minimum (travailleurs non qualifiés, semi-qualifiés, qualifiés et spécialisés), avec cinq taux supplémentaires selon le niveau d'instruction. Le salaire minimum applicable aux travailleurs non qualifiés qui ne bénéficient d'aucun taux particulier est appelé «*salario mínimo minimorum*», soit le taux plancher absolu, à l'exception du travail domestique, pour lequel est fixé un salaire minimum distinct, moins élevé.

Ce système de salaire minimum reste cependant relativement détaillé, ce qui reflète les lacunes des institutions du travail (faible niveau de syndicalisation dans le secteur privé et couverture très limitée de la négociation collective), mais les compense partiellement.

Pour l'aspect historique, voir Rojas et Murillo: «*Minimum wage fixing in Costa Rica*», *Labour law and labour relations briefing note n° 10*, BIT, Genève, 1997. Pour des précisions sur le système actuel, voir Trejos: «*Costa Rica: un esfuerzo para mejorar la aplicación de los salarios mínimos*», in Marinakis: «*Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina*», BIT, Santiago, 2014.

➤ Irlande: Système mixte: taux sectoriels et nationaux

L'Irlande a introduit un salaire minimum au début du XX^e siècle, et créé des Comités mixtes du travail (*Joint Labour Committees, JLC*), «organes établis en vertu de la loi, chargés de fixer la rémunération et les conditions d'emploi minima pour les catégories d'emplois faiblement rémunérés, où la négociation collective est peu développée». Les *JLC* prennent des ordonnances qui fixent les salaires et les conditions d'emploi minima.

Hormis le secteur agricole, les divers *JLC* ont compétence sur une occupation ou un sous-secteur donné (services de nettoyage, clerks, coiffure, etc.) et, ensemble, couvrent entre 9 et 25 pour cent de la population active. Ils comptent entre six et 15 membres, issus en nombre égal des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et un nombre moins élevé de membres indépendants. Le nombre de *JLC* a varié avec les années, et s'établissait à 10 en 2013.

En 2000, le gouvernement a introduit un salaire minimum national, étendant la protection du salaire minimum à tous les employés (et non plus seulement à ceux dont les conditions de travail étaient fixées par la négociation collective, ou par les *JLC*), mais cette réforme a également soulevé des interrogations sur la pertinence du système de *JLC* lui-même. La Commission des relations de travail, chargée de revoir le système en 2005, a recommandé de conserver les *JLC*, mais de procéder à leur réexamen et, le cas échéant, de les rationaliser. Etant donné, notamment, que les *JLC* ont un mandat plus large que le seul salaire minimum, les travailleurs risquaient de perdre d'autres droits et protections (heures supplémentaires, primes pour travail posté, pensions, congés de maladie) si les *JLC* étaient supprimés.

La rationalisation des *JLC* a fait l'objet de consultations avec les partenaires sociaux, qui ont pu présenter leurs vues; les conclusions finales ont été consignées dans un rapport soumis au Tribunal du travail. Le processus d'examen a conduit à la suppression de deux *JLC* et à une modification des ordonnances prises par les huit autres. Le résultat final est un système qui fournit un filet de sécurité de base à tous les travailleurs et des *JLC* chargés de fixer les conditions de travail pour certains sous-secteurs.

Irlande: O'Sullivan, M. et Wallace, J. (2011), «*Minimum labour standards in a social partnership system: persistence of the Irish variant of Wages Councils*», *Industrial Relations Journal*, Vol. 42, n° 1, pp. 18-35.

Ibid., selon les auteurs: «Les écarts importants dans ces données reflète une situation insatisfaisante, soit qu'il n'existe pas de données précises sur le nombre réel de travailleurs couverts par le système des *JLC*, et que personne n'est chargé de fournir ces données».

Industrial Relations Act 2012. *Review of Joint Labour Committees. Rapport mandaté par le tribunal du travail.* Article 11 de la loi de 2011 sur les Relations professionnelles. Dirigé par Janet Hughes, avril 2013.

2.4 Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale

La législation de certains pays prévoit qu'il est permis de verser une rémunération inférieure au salaire minimum à certains groupes de travailleurs, comme les jeunes ou les personnes handicapées. Les taux différenciés en fonction du secteur ou de la profession peuvent aussi se traduire indirectement par un salaire minimum inférieur pour certains travailleurs, par exemple dans les professions ou secteurs où prédominent les femmes ou les travailleurs migrants.

Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit être respecté lors de la fixation de taux différenciés de salaire minimum.

La [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#) énonce le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale [article 1 b)]. La [recommandation \(n° 90\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#) invite les Etats Membres à assurer, aussi rapidement que possible, l'application de ce principe en fixant les salaires minima, ou d'autres taux dans les services ou secteurs où les taux de rémunération sont «fixés par une autorité publique.» [paragraphe 2 (a)].

De portée plus large, la [convention n° 111](#) vise à éliminer toute distinction, exclusion ou préférence en matière d'emploi et de profession, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou tout autre critère spécifié par les Etats parties à la convention (article 1).

Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, inscrit dans le préambule de la Constitution de l'OIT, n'est pas synonyme de salaire égal pour un travail égal. Ce dernier restreint l'application du principe d'égalité de rémunération au travail effectué par deux personnes dans le même secteur d'activité et la même entreprise.

Le concept d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est plus vaste, et englobe les situations où les hommes et les femmes effectuent un travail différent. Pour déterminer si différents types de travail ont une valeur égale, on peut appliquer une méthode d'évaluation des emplois (voir BIT, [Egalité de rémunération – Guide d'introduction](#), pour une description détaillée).

Certaines catégories d'emplois ont été comparées afin d'évaluer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, par exemple: services d'alimentation et de nettoyage (surtout des femmes), jardiniers et chauffeurs (surtout des hommes); gestionnaires des services sociaux (surtout des femmes) et ingénieurs (surtout des hommes); agents de bord (surtout des femmes), pilotes et mécaniciens (surtout des hommes).

Le salaire minimum dans les secteurs ou professions où les femmes prédominent est souvent inférieur à celui des hommes. Cela peut s'expliquer en partie par leur représentation insuffisante dans les instances de négociation, mais aussi par les normes sociales et la tendance à sous-évaluer leur travail ³.

³ Etude d'ensemble 2014, *op. cit.*, note 3.

2.5 Salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs et les apprentis

Les jeunes

Un certain nombre de pays fixent un salaire minimum inférieur pour les jeunes travailleurs en dessous d'un certain âge, ou plusieurs salaires minima différenciés pour les jeunes d'âge différent, généralement dans le but de faciliter leur entrée sur le marché du travail.

Les critiques formulées à l'égard de ces salaires minima différenciés concernent essentiellement la discrimination potentielle envers les jeunes, dont la productivité n'est pas systématiquement plus faible.

Cela peut expliquer pourquoi bon nombre de pays ont récemment supprimé les dispositions fixant des salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs, ou restreint leur portée. En Slovénie, par exemple, cette réforme a été adoptée en vertu de la législation sur l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination ⁴.

Période probatoire; apprentis; stagiaires

Plusieurs pays ont mis en place un salaire minimum réduit pour la période d'essai qui suit le recrutement d'un travailleur. Ce mécanisme peut remplacer les salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs, et tient compte de la productivité potentiellement plus faible des nouveaux travailleurs dans un emploi. Dans ce cas, le salaire minimum inférieur s'applique durant une période limitée à tous les travailleurs, indépendamment de leur âge.

D'autres pays fixent un salaire minimum pour les apprentis. La justification est alors liée à la fois à leur inexpérience – et donc une productivité plus faible – et au fait qu'ils reçoivent une formation en contrepartie d'un salaire inférieur. Dans le cadre de ces régimes, les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne peuvent être payés à un taux réduit que s'ils reçoivent réellement une formation pendant les heures de travail.

Dans la pratique, le recours aux taux différenciés pour les apprentis ou stagiaires varie d'un pays à l'autre. Dans certains cas, ils ont droit au salaire minimum normal; ailleurs, ce droit ne leur est acquis qu'après une certaine période. Cependant, la législation nationale de nombreux pays prévoit une rémunération spécifique pour les apprentis, souvent exprimée en pourcentage du salaire minimum applicable, par exemple: 90 pour cent en Bulgarie, 60 pour cent au Paraguay et 75 pour cent aux Philippines ⁵.

2.6 Salaires minima différenciés pour les travailleurs migrants

La législation de certains pays instaure des salaires minima distincts pour les travailleurs migrants. Dans certains cas, ces taux différenciés sont justifiés par l'octroi de prestations en nature, notamment pour les travailleurs domestiques (voir le chapitre sur le [travail domestique](#) et les [prestations en nature](#)).

Dans d'autres cas, la loi ne prévoit pas expressément un salaire minimum distinct pour les travailleurs migrants, mais ces derniers sont parfois surreprésentés dans les secteurs où les salaires minima sont les plus bas. Dans les deux cas, il existe un risque de violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille](#), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, reconnaît le droit de tous les travailleurs migrants de bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'Etat d'emploi en matière de rémunération (article 25.1).

Le Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations du travail, 2006 confirme que toutes les normes internationales du travail sont applicables aux travailleurs migrants, sauf indication contraire, et fait expressément référence à la [convention n° 131](#). En outre, l'article 6 de la [convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#), dispose que les [315] pays qui ont ratifié la convention s'engagent à appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de leur territoire, un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants en ce qui concerne la rémunération, dans

⁴ *Ibid.*

⁵ Pour plus d'information, voir *Etude d'ensemble 2014, op. cit.* note 3, Ch. 4, section 5.3.

la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives ⁶. (Pour plus d'informations, voir l'[Etude d'ensemble de 2014](#), Chapitre 4, Section 5.4.)

2.7 Salaire minima différenciés pour les travailleurs handicapés

On estime qu'un milliard de personnes sont handicapées dans le monde, soit 15 pour cent de la population mondiale, dont 80 pour cent sont en âge de travailler. Les personnes handicapées, notamment les femmes, sont confrontées à d'énormes obstacles – d'ordre comportemental et physique, ainsi que sur le plan de l'accès à l'information – en matière d'égalité des chances dans le monde du travail. Elles connaissent un taux de chômage et d'inactivité économique supérieur à celui des personnes non handicapées, et sont plus exposées aux risques de protection sociale insuffisante.

Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Le principe de l'égalité des chances et de traitement pour les personnes handicapées et les autres travailleurs est inscrit dans la [convention \(n° 159\) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983](#) et la [recommandation \(n° 168\) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983](#). Le paragraphe 10 de la recommandation n° 168 dispose que des mesures devraient être prises pour promouvoir des possibilités d'emploi des personnes handicapées qui respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général.

En outre, la [Convention de 2006 des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées](#) prévoit en son article 27 que les Etats parties doivent protéger et promouvoir la réalisation du droit des personnes handicapées au travail. Ils doivent prendre des mesures pour protéger le droit des personnes handicapées de jouir, en toute égalité avec les autres travailleurs, de conditions de travail équitables et convenables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ⁷.

Salaire minimum, quotas d'emploi et subventions salariales

Plusieurs pays ont adopté une législation anti-discrimination qui protège les droits des personnes handicapées au travail. Toutefois, ces dispositions ne garantissent pas toujours l'égalité des salaires minima.

La législation de quelques pays prévoit des taux inférieurs pour certains travailleurs handicapés, généralement dans le but de promouvoir l'emploi des salariés à productivité réduite.

- En Nouvelle-Zélande, les employeurs peuvent demander un permis d'exemption à un inspecteur du travail, si l'employeur et le travailleur conviennent qu'il existe de bonnes raisons justifiant de rémunérer ce dernier à un taux inférieur au salaire minimum. L'inspecteur du travail délivre le permis d'exemption uniquement s'il estime qu'il est raisonnable et approprié de le faire, et que le handicap empêche vraiment le travailleur concerné de gagner le salaire minimum.
- Aux Etats-Unis, la loi autorise les employeurs qui ont obtenu un certificat de la *Wage and Hour Division*, à payer aux travailleurs handicapés une rémunération inférieure au salaire minimum fédéral. Le fait qu'un travailleur soit handicapé ne justifie pas en soi le paiement d'un salaire inférieur si sa productivité n'en est pas diminuée.

Dans d'autres pays, les salaires minima inférieurs sont considérés comme une forme de discrimination, et les travailleurs handicapés ont droit au même salaire minimum.

- Au Royaume-Uni, par exemple, les travailleurs handicapés ont droit au salaire minimum national.
- En France, un salaire inférieur pour un poste identique ou similaire est considéré comme une forme de discrimination, et sanctionné. Les travailleurs handicapés ont droit au salaire minimum national; ils peuvent toutefois demander l'enregistrement de leur taux de productivité réduite, ce qui donne à l'employeur le droit à une subvention salariale de l'Etat. Les entreprises de plus de 20 travailleurs en France sont tenues d'avoir au moins six pour cent de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

➤ [Pour en savoir plus sur «Handicap et travail» au BIT](#)

➤ [Données sur le statut des personnes handicapées dans le monde du travail](#)

⁶ *Ibid.*, pp. 95-6.

⁷ Section adaptée de l'Etude d'ensemble 2014, *op. cit.*, note 3, pp. 97-8.