

Salaire minimum vital

Projet d'indicateurs

L'Aquaculture Stewardship Council (ASC) propose un ensemble d'indicateurs portant sur les salaires des salariés travaillant dans les fermes aquacoles certifiées ASC. Ces indicateurs ont été développés en collaboration avec un Groupe de Travail Technique (GTT) composé d'experts. Autre ajout majeur, les indicateurs intègrent désormais le concept de salaire minimum vital et exigent que les fermes certifiées ASC, également appelées Unités de certification (UdC), contrôlent la rémunération par rapport à des critères de salaire minimum vital. Les indicateurs n'exigent pas le versement immédiat d'un salaire minimum vital, mais plutôt la démonstration d'une amélioration progressive vers le versement d'un salaire minimum vital par le biais d'un plan d'amélioration des salaires. L'indicateur relatif à la protection de la maternité a également été modifié.

Ce document propose tout d'abord les indicateurs révisés, puis une annexe qui présente la méthodologie à suivre pour la mesure des salaires.

Le projet d'indicateurs :

3.8.1 : L'UdC fixe les salaires (avant les heures supplémentaires et les primes) à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum légal ; si un salaire minimum légal n'a pas été fixé par la loi, l'UdC calcule les salaires en consultation avec les employés ou le représentant de leurs organisations professionnelles.

3.8.2 : L'UdC contrôle la rémunération de tous les salariés conformément à la méthodologie décrite à l'annexe X.

3.8.3 : L'UdC vérifie au moins une fois par an la rémunération par rapport à des critères de référence en matière de salaire minimum vital (selon la liste des critères de référence figurant sur le site web de l'ASC).

3.8.4 : L'UdC élabore et met en œuvre un plan d'amélioration des salaires dans les cas où la rémunération est inférieure au salaire de référence pour tout type de salarié.

3.8.5 : L'UdC communique à l'ASC les données salariales annuelles des salariés, conformément aux procédures de transmission des données de l'ASC.

3.8.6 : L'UdC verse les salaires directement aux salariés en monnaie légale à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. Les salaires ne sauraient être retardés, différés ou retenus de quelque manière que ce soit.

3.8.7 : L'UdC documente le paiement et la réception des salaires par tous les salariés, y compris les informations sur le salaire, les avances, les prêts, les heures travaillées et le calcul des retenues, et met ces informations à la disposition des salariés.

3.8.8 : L'UdC veille à ce que les salariées aient droit à un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines, assorti d'une garantie de retour à l'emploi. Pendant cette période, la rémunération est au minimum égale aux deux tiers du salaire antérieur.

Annexe X Méthodologie de mesure des salaires

Contexte

La méthodologie de mesure des salaires de l'ASC suit la méthodologie de l'Anker Research Institute (ARI) pour mesurer le salaire en vigueur (ce qui est actuellement versé aux salariés). La méthodologie peut être consultée dans son intégralité [ici](#). Le manuel de mise en œuvre de l'ASC fournit des détails supplémentaires sur les facteurs à prendre en compte pour effectuer le calcul, et l'ASC recommande d'utiliser le modèle ASC en ligne ou la [Matrice des salaires IDH](#) comme outils pour effectuer le calcul des salaires.

Principes directeurs pour la rémunération admissible dans le calcul de la mesure du salaire

L'ASC a établi des exigences en matière de mesure des salaires afin de déterminer les progrès accomplis vers le versement d'un salaire minimum vital. Cette méthodologie décrit les types de rémunération (salaires en espèces et avantages sociaux) qui peuvent être pris en compte dans le calcul de la rémunération totale afin de la comparer à un salaire minimum vital de référence. La plupart des rémunérations peuvent être prises en compte, mais certaines, comme la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération au rendement et les avantages différés, ne peuvent pas l'être. Il existe également un nombre limité d'avantages en nature qui peuvent être pris en compte dans le calcul de la rémunération totale. L'ARI a défini quatre conditions à remplir pour que la rémunération soit prise en compte dans la mesure du salaire et comparée au salaire minimum vital :

Extrait de Living Wages Around the World par Martha et Richard Anker, [Chapter 15 Measuring Prevailing Wages to Compare to a Living Wage](#), page 271.

- **Perception assurée** : Les salariés doivent pouvoir compter sur la perception d'un salaire, d'une allocation, d'une prime ou d'une prestation afin d'être en mesure de faire face aux dépenses courantes.
- **Perception dans un délai d'un an** : Les salariés ont une capacité limitée à étaler leurs dépenses dans le temps sans devoir emprunter et courent le risque considérable de s'endetter perpétuellement. Nous supposons que les salariés sont en mesure de lisser leurs dépenses sur une période maximale d'un an.
- **Rémunéré pendant les heures de travail normales, à un rythme normal** : La définition du salaire minimum vital indique qu'il doit être gagné pendant des heures de travail normales.
- **Perçue en espèces (à l'exception des avantages en nature et de l'assurance médicale)** : La rémunération doit être disponible pour couvrir les dépenses courantes (c'est-à-dire payée en espèces) ou réduire ces dépenses (comme certains avantages en nature).

Salaires et avantages sociaux admissibles

Le tableau ci-dessous présente les avantages sociaux, primes et indemnités spécifiques qui peuvent être utilisés pour calculer la rémunération totale afin de la comparer au salaire minimum vital. Toutes les données relatives aux salaires et aux avantages sociaux

Indicateurs de salaire minimum vital

devraient être annualisées, puis calculées en tant que montant mensuel afin d'être comparables aux données de référence sur les salaires.

Salaire/avantages sociaux	Toujours inclure	Ne pas inclure	Rarement inclure	Justification/Remarques/Exemples
Salaire de base et tout autre ajustement au coût de la vie	✓			
Rémunération des heures supplémentaires et suppléments de rémunération pour les jours fériés, les week-ends et le travail de nuit		✓		Le salaire minimum vital doit être atteint dans le cadre des heures de travail normales.
Indemnités en espèces et avantages sociaux	✓			<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération du 13e mois. • Indemnité en espèces pour le transport. • Indemnité en espèces pour le logement. • Primes en espèces pour la fête nationale. • Prime d'anniversaire en espèces.
Primes d'incitation à la production			✓	Les primes de production ne doivent être incluses que lorsqu'elles sont perçues par la majorité des salariés et qu'elles ne sont pas associées à un rythme de travail particulièrement rapide ou à des heures supplémentaires.
Congés pour vacances, congés annuels et congés de maladie		✓		Ne vient pas s'ajouter au revenu disponible des salariés. L'exception à cette règle concerne les salariés sous contrat à court terme qui perçoivent un taux journalier supplémentaire pour les jours fériés/vacances, lorsque cela augmente le salaire net.
Congé de maternité et de paternité		✓		Ne vient pas s'ajouter au revenu disponible des salariés.

Retraite, fonds de prévoyance et indemnités de départ		✓		Non perçus dans un délai d'un an.
Contributions de l'employeur exigées par la loi, comme par exemple les régimes de sécurité sociale, l'assurance chômage et l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles		✓		Ne vient pas s'ajouter au revenu disponible des salariés.
Prise en charge par l'employeur de l'assurance maladie privée	✓			

Avantages en nature

Les avantages en nature sont pris en compte dans le calcul du salaire minimum vital, car ils limitent le montant du salaire en espèces dont les salariés ont besoin pour couvrir leurs frais de subsistance. Afin de déterminer une valeur juste et raisonnable pour les avantages en nature, les Anker ont développé une approche en trois étapes :

Extrait de Living Wages Around the World par Martha et Richard Anker, [Chapter 16 In kind benefits as partial payment of a living wage](#), page 294.

ÉTAPE 1 : Déterminer les avantages en nature admissibles

La méthodologie Anker comprend les listes suivantes d'avantages admissibles :

Avantages en nature	Peuvent être inclus	Ne pas inclure	Justification/Remarques/Exemples
Repas sur le lieu de travail	✓		Réduit les dépenses liées à l'alimentation.
Rations alimentaires ou denrées alimentaires données gratuitement ou vendues à des tarifs préférentiels	✓		Réduit les dépenses liées à l'alimentation.
Logement (y compris électricité, eau et combustible)	✓		Réduit les frais de logement.
Transport vers et depuis le lieu de travail (et vers la ville le week-end depuis les domaines agricoles)	✓		Réduit les frais de transport.
Garde d'enfants	✓		Réduit les frais de garde d'enfants.
École pour les enfants des salariés	✓		Réduit les frais d'éducation.

Clinique médicale et soins médicaux non requis par la loi et non liés au travail	✓		Réduit les frais médicaux.
Assurance maladie non obligatoire	✓		Réduit les dépenses en matière d'assurance.
Prise en charge par l'employeur de l'assurance maladie privée	✓		Réduit les dépenses en matière d'assurance.
Visas ou permis de travail pour les salariés migrants		✓	Obligation de l'employeur.
Vêtements, équipement et matériel pour le travail		✓	Obligation de l'employeur.
Dortoirs ou logements partagés pour les salariés saisonniers		✓	Ne réduit pas le coût du logement familial.
Eau potable fournie aux salariés sur le lieu de travail		✓	Obligation de l'employeur.
Terrain pour potager		✓	
Contributions caritatives pour la communauté qui ne sont pas exclusivement destinées aux salariés		✓	
Cotisations patronales à la sécurité sociale ou au service national de santé exigées par la loi		✓	
Congés pour vacances, congé de maladie, congé de maternité ou jour férié		✓	
Tout autre avantage qui ne réduit pas le revenu en espèces nécessaire aux salariés pour subvenir à leurs besoins		✓	

ÉTAPE 2 : Valeur des avantages en nature

Le coût total des avantages en nature pour l'employeur doit être divisé par le nombre de salariés pour obtenir le coût par salarié.

Les directives Anker stipulent que :

- **La valeur d'un avantage en nature ne doit pas dépasser son coût pour l'employeur :** Cette directive est conforme à la législation nationale de nombreux pays et aux exigences de l'ASC en matière d'avantages en nature, y compris la nourriture et le logement. Les employeurs peuvent évaluer un avantage en nature par le coût qu'ils paient à un entrepreneur pour fournir le service. Ils peuvent également estimer le coût des avantages qu'ils fournissent eux-mêmes.
- La valeur d'un avantage en nature ne doit pas dépasser son coût de remplacement pour les salariés s'ils l'achetaient sur le marché.
- **La valeur d'un avantage en nature ne doit pas dépasser le coût de remplacement d'un repas équivalent préparé à la maison :** Le coût de préparation des repas vendus sur le marché est presque toujours plus élevé que le

coût d'un repas préparé à la maison, car la main-d'œuvre et les frais généraux ne sont pas inclus dans le coût de préparation des repas à la maison.]

- **Les avantages en nature ne peuvent pas être inférieurs à une autre option d'indemnité en espèces proposée aux salariés :** À titre d'exemple, si un salarié a le choix entre un logement sur place ou une indemnité logement, la valeur en nature attribuée au logement sur place ne doit pas être inférieure à l'indemnité logement en espèces.
- Lorsqu'un avantage en nature n'est pas gratuit, comme un déjeuner subventionné ou des frais de soins médicaux ou de logement, pour lequel les salariés ont un ticket modérateur, le coût pour les salariés doit être soustrait.

Commented [DP1]: Are these three supposed to be on the same line with the other two bullet points?

ÉTAPE 3 : Confirmer que la valeur monétaire totale estimée de tous les avantages en nature est inférieure aux limites maximales autorisées.

Afin de garantir que les salariés disposent d'un montant suffisant de revenu discrétionnaire (revenu qu'ils peuvent dépenser à leur guise), et conformément aux exigences légales en vigueur dans de nombreux pays, le pourcentage du revenu total en nature proposé aux salariés doit être limité. Selon la méthodologie Anker, les limites de la valeur monétaire totale des avantages en nature sont les suivantes :

Extrait de Living Wages Around the World par Martha et Richard Anker, [Chapter 15 Measuring Prevailing Wages to Compare to a Living Wage](#), page 299

- Valeur maximale de 30 % du salaire pour tous les avantages en nature acceptables.
- Limite maximale de 15 % du salaire pour le logement et de 10 % pour tout autre avantage en nature tel que la nourriture ou le transport.
- La valeur maximale de tous les avantages en nature en tant que paiement partiel du salaire ne doit pas ramener le salaire en espèces en dessous du salaire minimum lorsque cette restriction est stipulée dans la loi.
- Dans les endroits où la législation n'autorise pas les avantages en nature à ramener le salaire en espèces en dessous du salaire minimum, cette restriction doit être respectée.
- La valeur d'un avantage en nature ne doit pas dépasser le montant alloué dans le référentiel du salaire minimum vital pour l'avantage concerné.

Quels sont les salariés à inclure dans le calcul du salaire minimum vital ?

La méthodologie Anker recommande de collecter des données sur, au minimum, les quatre catégories d'emploi les plus importantes (les professions ou catégories d'emploi comptant le plus grand nombre de salariés) et les principes suivants s'appliquent :

- La définition du terme salarié de l'ASC s'applique lors de la détermination de l'ensemble des catégories.
- Les sous-traitants et les salariés intérimaires doivent être inclus dans les calculs et doivent être inclus en tant que catégorie.
- Les salariés les moins bien payés doivent être inclus dans une catégorie.
- La majorité des salariés doit être incluse dans les catégories sélectionnées.

- Le pourcentage total de salariés inclus dans le calcul doit être indiqué.
- Les données doivent être ventilées par sexe.
- À moins que les données salariales n'aient été collectées auprès de tous les salariés, les gestionnaires ne doivent pas être inclus dans le calcul en tant que catégorie d'emploi.
- Les apprentis ne doivent pas être inclus dans le calcul.
- Le modèle ASC en ligne et la matrice des salaires IDH fournissent de plus amples détails sur la détermination des catégories d'emploi.