

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



GUIDE DE LA RSPO SUR LE CALCUL DES SALAIRES EN VIGUEUR

11 Novembre 2019

Titre du document : Guide de la RSPO sur le calcul des salaires en vigueur

Code Document : RSPO-GUI-T08-005 V1 FRE

Contact : rspo@rspo.org

LISTE DES ACRONYMES

RSPO	Table ronde sur l'huile de palme durable
P&C	Principes et critères
SD	Salaire décent
UdC	Unité de certificatio

Introduction

La méthodologie du salaire décent (SD) adoptée par la RSPO détermine le coût d'un niveau de vie basique mais décent pour un travailleur et sa famille dans un endroit particulier. Afin de préparer les membres de la RSPO à faire face au paiement d'un salaire décent, les membres doivent évaluer la valeur totale du salaire en vigueur¹ dans leurs différentes unités de certification (UdC).

Un salaire en vigueur représente la rémunération gagnée par un travailleur pendant les heures normales de travail. Ce guide fournira aux membres des méthodes pour déterminer le salaire en vigueur dans leur UdC, y compris l'estimation du coût des avantages en nature qui sont fournis aux travailleurs, car cela peut être inclus comme paiement partiel du salaire. Ce document doit compléter les directives de la RSPO pour la mise en œuvre d'un salaire décent et doit être lu conjointement.

Salaires en vigueur et calcul des avantages en nature

Le salaire en vigueur représente la rémunération gagnée par un travailleur pendant les heures normales de travail. L'identification du salaire en vigueur est importante pour deux raisons :

- 1) Identifier la vraie valeur de la rémunération déjà fournie au travailleur ; et
- 2) Identifier l'écart entre le repère du salaire vital (lorsqu'il est disponible) et la rémunération totale fournie. Cela aidera l'UdC à évaluer la valeur des avantages en nature et à élaborer un plan de mise en œuvre en vue du paiement du SD.

Bien que la plupart des formes de rémunération doivent être incluses dans le calcul du salaire en vigueur, certaines formes de rémunération peuvent être exclues. Pour déterminer un salaire en vigueur, l'UdC peut inclure le coût de certains avantages en nature qui sont fournis aux travailleurs gratuitement ou à un coût nettement réduit. Voici les principes à appliquer lors de l'examen de l'opportunité d'inclure les types d'avantages en nature dans le calcul du salaire en vigueur:

- Réception assurée

Les travailleurs doivent pouvoir compter sur un salaire, une allocation, une prime ou un avantage pour pouvoir payer les dépenses courantes. Les salaires, les avantages et les primes qui sont laissés à la discrétion de l'employeur sont trop incertains pour que les travailleurs puissent se permettre de mener une vie décente chaque mois. Ce critère signifie que les primes non garanties ne doivent pas être comptabilisées par rapport à un salaire vital. Cela comprend les primes accordées aux travailleurs par les employeurs (à leur discrétion) à la fin d'une année rentable.

- Reçu dans un délai d'un an

Les travailleurs ont une capacité limitée à lisser leurs dépenses au fil du temps sans avoir à emprunter et courent le risque considérable de s'endetter perpétuellement. Nous supposons que les travailleurs peuvent lisser les dépenses jusqu'à un an. Cela signifie que des allocations en espèces garanties, telles que les jours

¹ voir p. 14 du guide de la RSPO pour la mise en œuvre d'un salaire décent

fériés nationaux et une prime de 13e pourraient être incluses dans le salaire. En revanche, les paiements différés tels que les pensions, les versements obligatoires de fonds de prévoyance et les indemnités de départ devraient être exclus car ils sont perçus à l'avenir.

- Gagnés pendant les heures normales de travail à un rythme de travail normal

La définition d'un salaire vital indique qu'il doit être gagné pendant les heures normales de travail. Cela signifie que la rémunération des heures supplémentaires et les primes pour les jours fériés, les week-ends et le travail de nuit ne sont pas appropriées pour être incluses dans le calcul du salaire en vigueur. Cela signifie également que les primes incitatives qui nécessitent des heures supplémentaires ne devraient pas être incluses.

- Reçu en espèces

La rémunération doit être disponible pour les dépenses courantes (c'est-à-dire payées en espèces) ou réduire ces dépenses.

Cela implique que les avantages annexes tels que les vacances non rémunérées, le congé de maternité et la contribution de l'employeur aux programmes publics de sécurité sociale ne doivent pas être pris en compte, car ils n'augmentent pas le salaire net par rapport au salaire des travailleurs à temps ple...

Exemples d'avantages en nature à inclure/exclure

Inclure	Exclure
Salaire de base et ajustement du coût de la vie	Heures supplémentaires
Allocation de logement	Primes de nuit, week-end et vacances
Indemnité de transport	Bonus en espèces lorsque les bénéficiaires sont bons
Prime de non-production payés une ou plusieurs fois au cours de l'année	Indemnité de responsabilité / indemnité de compétence technique
Bonus de rétention	Services médicaux liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
Indemnité pour visiter le « chez soi » ²	Écoles, hôpitaux ou cliniques dans des domaines construits et gérés par le gouvernement
Allocation scolaire	L'eau potable au travail
Prime de production / incitation (gagnée pendant les heures normales de travail à un rythme de travail normal. À exclure si des heures supplémentaires sont nécessaires pour atteindre l'objectif minimum)	Aide à l'éducation (par exemple bourses, etc.)
Logement et services publics tels que l'eau ou l'électricité pour la maison.	Terre pour cultiver des légumes

² Il s'agit d'avantages qui sont accordés aux travailleurs migrants pour qu'ils retournent dans leur pays d'origine pour des visites.

Repas au travail	Visa ou permis de travail
Rations alimentaires ou produits alimentaires donnés gratuitement ou vendus à des tarifs préférentiels	Allocation de condoléances pour les funérailles ou le décès de membres de la famille
Transport vers le travail et depuis le travail (et vers la ville le week-end)	Congés payés pour maladie ou vacances
Carburant	Congés non payés pour congé de maladie, vacances, congé de maternité
Crèche / Garde d'enfants	Gratification ou indemnité de départ
École pour les enfants des travailleurs	Frais funéraires du travailleur décédé
Services médicaux non requis par la loi et non liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.	Prise en charge des cours du soir
Assurance médicale privée	Projets RSE
Installations médicales fournies par l'employeur	Programmes de santé et sécurité au travail
	Vêtements de protection et équipements et fournitures liés au travail

Exemples d'avantages en nature pouvant être inclus dans le calcul du salaire en vigueur.

Détermination d'une valeur juste et raisonnable des avantages en nature.

1. Les directives suivantes doivent être appliquées lors de l'estimation de la valeur des avantages en nature acceptables comme paiement partiel d'un salaire décent : -
 - **La valeur de l'avantage en nature ne doit pas dépasser son coût pour l'employeur**
 - **La valeur de l'avantage en nature ne doit pas dépasser son coût de remplacement pour le travailleur s'il l'achète sur le marché**
 - **La valeur des avantages en nature ne peut être inférieure à une autre option d'allocation en espèces offerte aux travailleurs lorsqu'une telle option est disponible.**
 - **Lorsqu'un avantage en nature n'est pas gratuit, le coût pour les travailleurs doit être soustrait**
2. Lors du calcul des prestations en nature acceptables en tant que paiement partiel, le paiement partiel du salaire ne devrait pas ramener le salaire en espèces au-dessous du salaire minimum lorsque cette restriction est prévue par la loi.
3. Pour déterminer la valeur des avantages en nature qui sont fournis, si l'UdC a budgétisé un montant spécifique pour l'avantage en nature particulier, celui-ci peut être calculé en moyenne au coût par travailleur. Voici des exemples d'avantages en nature qui peuvent être calculés en moyenne : -
 - Éducation
 - Santé
 - Repas
 - Rations alimentaires ou produits alimentaires
 - Transport
 - Garde d'enfants / Crèche

Note :

Lorsque l'UdC fournit un autobus scolaire dans l'UdC pour aller à l'école, le coût de l'autobus scolaire peut être réparti entre tous les travailleurs afin de déterminer la valeur moyenne des dépenses par travailleur. Un autre exemple serait la mise à disposition d'une clinique au travailleur et à sa famille. Le coût total de l'établissement peut être divisé et réparti entre tous les travailleurs. Le fait que le travailleur habite avec sa famille ou non n'a aucune importance.

4. Bonus :

Les primes fixes, telles que la prime de fidélisation, le salaire du 13e mois et les primes de l'Aïd, qui ne sont pas liées à la performance du travailleur peuvent être calculées comme paiement partiel et partie du salaire en vigueur. La valeur de la prime doit être divisée par 12 pour faire la moyenne de la valeur de l'avantage pour le travailleur sur une moyenne mensuelle.

5. Logement :

Étant donné que les travailleurs bénéficient d'un logement et des services publics de base, tels que l'électricité et l'eau potable dans la plupart des UdC, cet avantage peut également être pris en compte lors du calcul du salaire en vigueur.

Le coût du logement doit être divisé en coût total par maison et peut inclure les éléments suivants :-

- Coût de construction
- Durée de vie de la maison³
- Frais d'entretien annuels (s'ils sont à la charge de l'employeur)
- Consommation d'électricité
- Consommation d'eau
- Taxes, frais ou prélèvements annuels par maison

Formule pour calculer le coût du logement :**Formule pour calculer le coût du logement :**

$$\left\{ \text{_____} + \text{Entretien annuel} + \text{consommation d'électricité} + \text{consommation d'eau} \right. \\ \left. + \text{Redevances annuelles sur les taxes} \right\} \div 12$$

OR:

$$\left\{ \text{_____} + \text{Entretien annuel} + \text{Redevances annuelles sur les taxes} \right\} \div 12$$

Les frais d'eau et d'électricité peuvent également être divisés par :
(Coût total des services publics par an ÷ Nombre de maisons) ÷ 12

³ Selon la structure et la qualité de la maison, la durée de vie de la maison peut être fixée à 30, 40 ou 50 ans selon la qualité de la maison.

Exemple de calcul -

Calcul du salaire en vigueur d'un domaine certifiée RSPO à Sabah

Sur la base des méthodes suggérées ci-dessus, une évaluation du salaire en vigueur a été effectuée dans une unité certifiée RSPO à Sabah et le salaire en vigueur s'est révélé être le suivant :-

Salaire en vigueur		
Avantages en nature	Travailleur local	Travailleur étranger
Logement (Coût de la construction ÷ 30 ans ⁴) + (entretien annuel ÷ nombre de maisons) ÷ 12 mois	RM 272.13	RM 272.13
Électricité et eau (Coût annuel de l'eau et de l'électricité ÷ nombre de maisons) ÷ 12 mois	RM 549.29	RM 549.29
Éducation [(les coûts totaux n'incluent pas les coûts de main-d'œuvre enseignant et non enseignant + transport scolaire + entretien des bâtiments scolaires + nourriture pour les enfants) ÷ nombre de travailleurs] ÷ 12	RM 162.71	RM 9.25
Installations de crèche (entretien du bâtiment + nourriture pour les enfants + fournitures + frais de gardien) ÷ nombre de travailleurs	RM 14.35	RM 14.35
Soins de santé (entretien de la clinique, des médicaments et du matériel médical, frais de transport par ambulance + coût du personnel de santé) ÷ nombre de travailleurs	RM 5.88	RM 5.88
Transport	RM 55.81	RM 55.81
Vêtements	RM 0.74	RM 0.74
Aliments	RM 1.26	RM 1.26
Installations sportives et récréatives	RM 7.98	RM 7.98
<i>Coût total des avantages en nature</i>	<i>RM 1070.15</i>	<i>RM 916.69</i>
<i>Salaire net mensuel moyen par travailleur</i>	<i>RM 901.86</i>	<i>RM 1,171.52</i>
Valeur totale du salaire en vigueur	RM 1972.01	RM 2088.21

⁴ Cette UdC a choisi d'utiliser 30 ans comme durée de vie de la maison. Ceci est subjectif et peut être modifié en fonction de la durée de vie du logement dans l'UdC spécifique.

À partir d'évaluation ci-dessus, vous verrez ce que le salaire en vigueur fournit aux membres avec la valeur de la rémunération totale fournie au travailleur. Cela est conforme à l'exigence de la RSPO selon laquelle le salaire en vigueur est évalué en attendant l'élaboration de critères de référence approuvés par la RSPO dans les pays où les membres de la RSPO opèrent.

The RSPO is an international non-profit organisation formed in 2004 with the objective to promote the growth and use of sustainable oil palm products through credible global standards and engagement of stakeholders.

www.rspo.org

La RSPO est une organisation internationale à but non lucratif créée en 2004 dans le but de promouvoir la croissance et l'utilisation de produits à base d'huile de palme durables grâce à des normes mondiales crédibles et à l'engagement des parties prenantes.



Roundtable on Sustainable Palm Oil

Unit 13A-1, Level 13A, Menara Etiqa,
No 3, Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur

T+603 2302 1500

F+603 2302 1543

Other Offices:

Jakarta, Indonesia

London, United Kingdom

Beijing, China

Bogota, Colombia

New York, USA

Zoetermeer, Netherlands

 rspo@rspo.org
 www.rspo.org