



# Le salaire vital en pratique

Février 2024

## PRINCIPAUX MESSAGES

- Le concept de salaire vital, c'est-à-dire d'un salaire offrant aux travailleurs et à leur famille un revenu suffisant pour assurer un niveau de vie considéré comme convenable, a connu un regain de popularité ces dernières années, pour plusieurs raisons : hausse du coût des produits de première nécessité, niveau insuffisant du salaire minimum dans plusieurs pays de l'OCDE, et contraction de la couverture conventionnelle.
- Le salaire vital n'est pas la solution miracle au problème de la pauvreté des travailleurs, qui découle souvent davantage, dans les pays de l'OCDE, du sous-emploi plutôt que de la faiblesse des rémunérations. Néanmoins, le salaire vital peut être utile pour établir une norme en matière de rémunération équitable, et fournir des informations précieuses sur le coût de la vie dont les entreprises et les partenaires sociaux peuvent tenir compte dans leurs procédures de fixation des salaires.
- De multiples approches peuvent être suivies pour estimer le salaire vital. S'il n'y a pas une seule manière de définir et mesurer le salaire vital, la diversité des approches peut nuire à la crédibilité du concept si les hypothèses et les critères qui sous-tendent les calculs ne sont pas transparents et dûment justifiés.
- Il est possible d'améliorer la clarté et la cohérence des méthodologies existantes. Différentes parties prenantes clés, notamment les fournisseurs de données, les entreprises, les partenaires sociaux et les offices statistiques nationaux, peuvent jouer un rôle essentiel pour faire en sorte que le concept de salaire vital soit à la hauteur de ses ambitions.

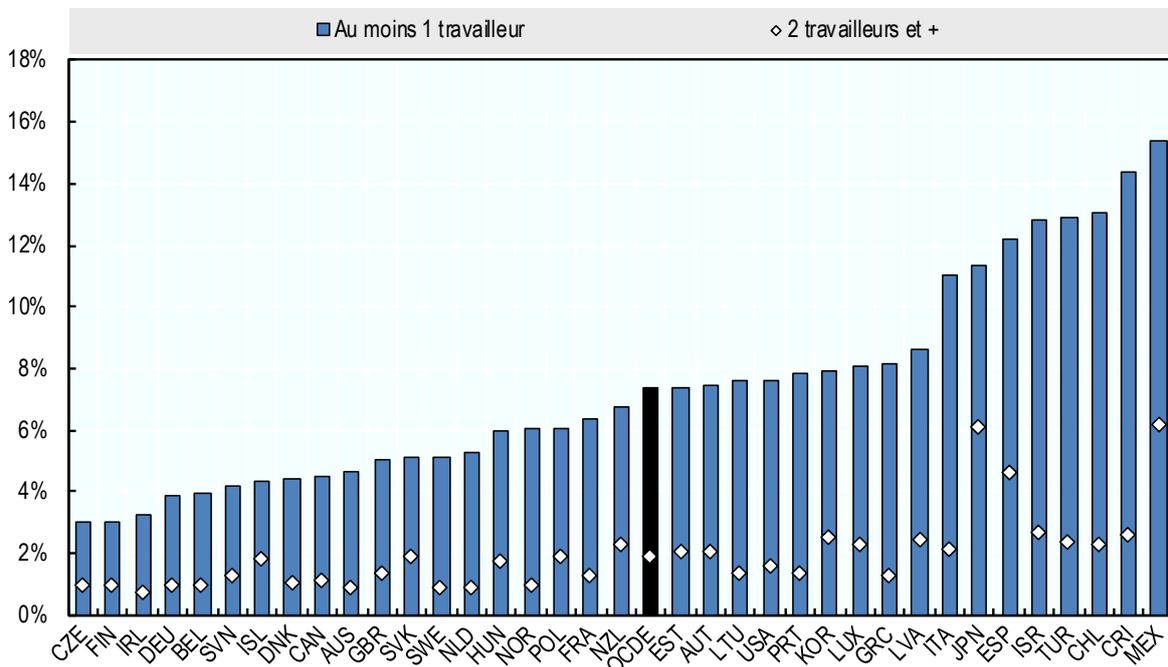
## 1. UN SALAIRE VITAL, QU'EST-CE QUE C'EST (ET QU'EST-CE QUE CE N'EST PAS) ?

Si le travail est le moyen le plus sûr d'échapper à la pauvreté, **l'emploi à lui seul n'assure pas toujours un niveau de vie convenable**. Au cours de la période qui a précédé la crise du COVID-19, 8 % des personnes vivant dans des ménages comptant au moins un actif étaient pauvres en moyenne dans les pays de l'OCDE. Au Chili, au Costa Rica, en Espagne, en Israël, en Italie, au Japon, au Mexique et en Türkiye, la proportion de travailleurs pauvres excédait 10 % de la population active. Par ailleurs, près d'un quart des travailleurs pauvres dans les pays de l'OCDE vivaient dans des ménages comptant deux actifs ou plus (Graphique 1). **La hausse récente du coût de la vie** pèse sur la situation financière de tout le monde, mais ce sont **les ménages modestes qui paient le plus lourd tribut**. En dépit des relèvements opérés récemment dans la plupart des pays de l'OCDE, les salaires minimums peinent à suivre le rythme de l'inflation, ce qui entraîne une baisse des salaires minimums réels (OCDE, 2022<sup>[1]</sup>).

Les difficultés actuelles viennent s'ajouter aux défis posés par les tendances structurelles à l'œuvre sur les marchés du travail. L'adoption généralisée des technologies numériques et la transition vers une économie verte exposent de nombreux travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés à un risque accru de chômage ou de suppression d'emploi. La négociation collective peut jouer un rôle clé dans la résolution des problèmes nouveaux et anciens sur le marché du travail ; toutefois, **les travailleurs peinent de plus en plus à faire entendre leur voix** depuis une trentaine d'années, alors que les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle ne cessent de baisser.

**Graphique 1. Travailleurs pauvres dans les pays de l'OCDE**

Pourcentage de travailleurs pauvres selon le nombre d'actifs occupés dans le ménage, 2020 ou dernière année pour laquelle on dispose de données



Note : les travailleurs pauvres sont les personnes dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté monétaire relative de l'OCDE, qui vivent dans des ménages comptant un chef de famille d'âge actif et au moins un actif occupé. Le seuil de pauvreté monétaire relative de l'OCDE est fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian de l'ensemble de la population. Les données se rapportent à 2020 pour tous les pays sauf : Costa Rica et États-Unis (2021) ; Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Israël, Lituanie, Luxembourg, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovénie, Suisse et Türkiye (2019) ; Irlande, Italie, Japon et Pologne (2018) ; Chili et Islande (2017).

Source : calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD>.

Dans ce contexte, **le concept de « salaire vital »** – c'est-à-dire de salaire offrant aux travailleurs et à leur famille un revenu suffisant pour assurer un niveau de vie considéré comme convenable – est revenu sur le devant de la scène comme un moyen concret non seulement de **répondre aux besoins essentiels des travailleurs**, mais aussi de **respecter leur dignité et de promouvoir la résilience financière de leurs familles**. Les termes « salaire minimum » et « salaire vital » sont parfois utilisés indifféremment, alors qu'ils recouvrent deux concepts distincts. Plutôt que de fixer des planchers salariaux légaux et réglementaires, les engagements en faveur du salaire vital prennent généralement la forme d'un taux volontaire payé par les employeurs qui décident d'aller au-delà du salaire minimum légal. Toutefois, dans

certains cas, le salaire vital peut aussi être rendu obligatoire à l'échelon local et imposé au cas par cas aux entreprises sous-traitantes d'organismes publics ou bénéficiaires de fonds publics.

Les débats sur le salaire vital interviennent en grande partie au niveau national ou infranational, et sont étroitement liés au montant du salaire minimum légal et au fait qu'il soit considéré comme insuffisant. Pour autant, les **efforts visant à impulser un mouvement d'envergure plus mondiale en faveur du salaire vital** sont souvent axés sur une autre dimension, à savoir le comportement des entreprises multinationales en tant qu'employeurs. L'un des principaux défis que posent ces mouvements aux multinationales consiste à s'attaquer au problème de la rémunération non seulement de leurs salariés directs, mais aussi des personnes qui travaillent pour d'autres employeurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Dernièrement, **des alliances réunissant des entreprises et des organisations internationales se sont employées à établir le principe du salaire vital dans le cadre d'un modèle plus inclusif de croissance économique**. En 2021, l'initiative « Les entreprises à l'appui de la croissance inclusive », partenariat noué entre l'OCDE et de grandes entreprises à travers le monde qui se sont engagées à réduire le nombre de laissés pour compte de l'accroissement de la prospérité, a appelé à faire du salaire vital une priorité essentielle (B4IG, 2021<sup>[2]</sup>). De la même manière, le Pacte mondial des Nations Unies encourage les entreprises à promouvoir et à proposer un salaire vital, en tant que facteur essentiel du travail décent permettant de veiller à ce que tous les travailleurs, ainsi que leurs familles et leurs communautés, puissent vivre dignement (Pacte mondial des Nations Unies, 2022<sup>[3]</sup>). Enfin, le Global Deal – initiative de collaboration entre de multiples parties prenantes à l'échelle internationale, lancée par l'OCDE et l'Organisation internationale du travail – prône des conditions de travail et de rémunération équitables sur le marché du travail mondial, de sorte que les fruits de la mondialisation soient plus largement partagés (The Global Deal, 2022<sup>[4]</sup>).

Un salaire vital offre des **avantages à la fois aux travailleurs et aux employeurs**. Il peut améliorer le niveau de vie des travailleurs faiblement rémunérés et déboucher sur de meilleurs résultats pour les employeurs en matière de productivité, de recrutement et de maintien en poste du personnel. À l'inverse, le fait de ne pas verser un salaire vital peut se traduire par d'importantes pertes financières, sous l'effet notamment d'arrêts de la production dus à des grèves ou d'une baisse de la productivité liée à une forte rotation du personnel. Ces effets sont décrits et documentés en détail dans le manuel de l'OCDE à paraître intitulé *OECD Handbook on Living Incomes and Living Wages for Global Supply Chains* (OCDE, à paraître<sup>[5]</sup>).

Bien que pertinent, le concept de salaire vital présente certaines limites. Premièrement, **les bas salaires et la pauvreté des travailleurs sont deux problèmes distincts**. Le travail à temps partiel et/ou les périodes d'emploi courtes sur une année constituent un problème majeur pour de nombreux travailleurs pauvres dans les pays de l'OCDE. Par conséquent, un salaire unique, pensé pour des situations familiales spécifiques et fondé sur l'hypothèse d'emplois à temps plein tout au long de l'année (comme on le verra ci-après), **ne peut pas toujours garantir un niveau de vie convenable**. Deuxièmement, le salaire vital est une forme de réglementation non contraignante qui couvre actuellement une très faible proportion de travailleurs à bas salaire dans les pays de l'OCDE. Par ailleurs, du fait de son interaction limitée avec les mécanismes institutionnels de formation des salaires, le salaire vital **pourrait échouer à mobiliser plus largement en faveur d'une hausse des salaires et d'une amélioration des conditions de travail**.

Le salaire vital est utile en soi pour définir une norme de rémunération équitable et fournir des informations précieuses sur le coût de la vie dont les entreprises et les partenaires sociaux peuvent tenir compte dans leurs procédures de fixation des salaires ; néanmoins, faute de **politiques publiques complémentaires et de garanties légales ou conventionnelles en matière de durée minimale du travail**, le salaire vital ne peut pas à lui seul permettre à *tous* les travailleurs de sortir de la pauvreté.

Par ailleurs, le concept de salaire vital est **peu lié à la situation économique plus générale**, car il ne tient pas explicitement compte des paramètres tels que la capacité de paiement des employeurs, le taux de productivité, etc. Pour qu'il soit largement adopté à l'échelle d'un secteur ou d'une économie, il faudrait

une **analyse approfondie de ses conséquences macroéconomiques** sur la compétitivité et la rentabilité des entreprises, la création d'emplois et d'autres résultats sur le marché du travail.

Enfin, un défi se pose au regard des engagements en faveur du salaire vital, celui de **réussir à transposer des principes abstraits en actions concrètes**. Surtout, s'il est admis qu'il n'y a pas une seule méthode pour définir et mesurer un salaire vital (voir la section suivante), le risque est qu'il reste cantonné à un simple slogan ou à une stratégie visant à détourner l'attention des revendications en faveur de négociations régulières sur les salaires et les conditions de travail.

## 2. IMPORTANCE DES CRITÈRES DE MESURE

Aucun **consensus ne se dégage quant à la méthode à utiliser pour calculer le salaire vital, même si on assiste à une certaine convergence de vues ces dernières années s'agissant de l'application de normes communes** (Balestra, Hirsch et Vaughan-Whitehead, 2023<sup>[6]</sup>). La plupart des méthodes de calcul du salaire vital suivent une approche commune, mais elles reposent généralement sur **des déclinaisons de plusieurs critères de mesure**, notamment :

**Définition du niveau de vie représenté par le salaire vital.** La mesure d'un ensemble de coûts de la vie permettant aux familles en emploi de vivre convenablement n'est pas sans difficulté. En règle générale, les estimations du salaire vital reposent sur le calcul des postes de dépenses, comme le logement, l'alimentation, l'habillement et les biens d'équipement ménager. Idéalement, ces calculs devraient être fondés sur les besoins, conformément aux définitions actuelles de ce qui constitue un niveau de vie décent. L'observation des dépenses réelles effectuées par les ménages disposant de moyens relativement modestes au sein d'une société donnée peut, dans une certaine mesure, contribuer à la définition de normes, mais elle risque aussi de sous-estimer les besoins, surtout lorsqu'il existe d'importantes inégalités et des *besoins non satisfaits conséquents parmi les populations à faible revenu*. Pour autant, les calculs « scientifiques » de ce qui constitue un besoin selon les différentes sociétés peuvent se révéler difficiles à réaliser autrement que par le biais de modèles fondés sur la consommation réelle, en particulier pour les postes budgétaires liés aux normes sociales, comme la participation sociale. On s'est souvent accordé pour évaluer les postes de dépenses répondant à des besoins matériels essentiels, comme le logement et l'alimentation, sur la base de principes scientifiques, en s'appuyant sur les dépenses officielles des ménages ou sur des enquêtes ad hoc pour les catégories de dépenses pour lesquelles il n'existe pas de principes directeurs, comme les soins de santé.

**Types de données utilisées.** Le calcul des estimations du salaire vital nécessite d'importants volumes de données, et suppose des informations actualisées et contextualisées sur les besoins et les prix. Les offices statistiques nationaux collectent un éventail de données qui pourraient être utilisées, dans une certaine mesure, pour répondre aux besoins des initiatives relatives au salaire vital. Néanmoins, les statistiques officielles sont souvent insuffisamment ventilées sur le plan géographique pour être utilisées comme unique source d'informations. C'est pourquoi les méthodes de calcul du salaire vital s'appuient, plus ou moins étroitement, sur le travail de terrain pour combler le manque de données. Si les données primaires – à savoir les données recueillies directement par les chercheurs eux-mêmes – peuvent satisfaire aux critères de granularité requis pour les estimations locales ou propres à une zone prédéfinie auxquels les données secondaires – c'est-à-dire les données issues d'autres sources, y compris des offices statistiques – ne peuvent répondre, la qualité des informations collectées doit être évaluée par rapport à des normes statistiques strictes, notamment dans le cas d'enquêtes en ligne ou ad hoc.

**Types de familles qui devraient bénéficier d'un salaire vital.** Plusieurs approches différentes sont utilisées. Il est fréquent de calculer les besoins d'un type de famille « standard », comme un couple avec deux enfants (ou le nombre d'enfants correspondant au taux de fécondité officiel), en partant du principe qu'un salaire vital doit permettre aux travailleurs de subvenir non seulement à leurs besoins individuels, mais aussi à ceux de leur famille. Une autre possibilité consiste à faire une moyenne des différents types

de familles, pondérée en fonction de la population. Toutefois, l'une ou l'autre de ces approches conduit à sur-représenter certaines familles et à en sous-représenter d'autres.

**Hypothèses relatives aux modalités de travail des autres membres de la famille.** Les estimations du salaire vital varient en fonction du nombre de membres du ménage qui perçoivent un revenu d'activité. On suppose souvent qu'un seul adulte travaille à temps plein et que l'autre n'occupe pas d'emploi. Ce scénario a le mérite de protéger les familles des travailleurs des effets négatifs qu'ont les chocs temporaires sur le revenu, mais il ne correspond pas aux habitudes courantes de travail dans les pays de l'OCDE et peut conduire à un salaire vital trop coûteux à mettre en œuvre aux yeux des entreprises. Une autre solution consiste à considérer que le deuxième adulte du couple travaille à temps partiel et perçoit un salaire horaire correspondant au salaire vital, le travail à temps partiel étant généralement calculé à partir de statistiques nationales ou locales sur le taux d'activité, le chômage et l'emploi à temps partiel.

**Périmètre géographique du salaire vital.** Le niveau du salaire vital est généralement défini à l'échelon infranational (régional ou local), afin de tenir compte des différences géographiques en termes de prix, de besoins (notamment en matière de transports) et de modes de vie. Il est certain que dans les pays où il existe de grandes différences entre les zones urbaines et les zones rurales, un salaire vital unique peut parfois ne correspondre que de manière très approximative au coût de la vie dans certaines zones. Pour autant, l'adaptation au contexte local présente deux inconvénients majeurs, surtout lorsque les différences entre les communautés sont très subtiles. Le premier est que les employeurs opérant à l'échelle d'un pays peuvent avoir du mal à s'engager, surtout s'il existe différents calculs du salaire vital en fonction des différents types de zones. Un autre risque est que les normes et les attentes des zones plus pauvres, de même que les prix bas qui reflètent et perpétuent la pauvreté des producteurs locaux, s'enracinent.

**Évolution du salaire vital au fil du temps.** Le salaire vital est réévalué régulièrement (chaque année voire davantage) afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie. Les hypothèses sur lesquelles il repose, comme la proportion du budget familial allouée à l'alimentation et au logement, peuvent devenir obsolètes sur de longues périodes, le risque étant de pérenniser des niveaux de vie modestes pour les travailleurs à bas salaire même lorsque la prospérité s'accroît dans un pays. Par conséquent, les méthodes de calcul du salaire vital doivent tenir compte de la nécessité de suivre et de réexaminer les données probantes et les hypothèses sous-jacentes qui sous-tendent les calculs réalisés initialement.

Pour que le salaire vital fasse véritablement référence, **il est crucial que les hypothèses retenues pour le calculer soient transparentes et dûment justifiées**. Cette justification est d'autant plus impérative **qu'aucun des choix opérés pour calculer le salaire vital n'est purement technique**. L'identification et la prise en compte des besoins fondamentaux, les types de famille utilisés dans les calculs, la définition des modalités de travail et la prise en compte ou non des revenus non salariaux sont autant de facteurs qui ont une incidence notable sur les estimations du salaire vital et qui doivent être analysés et débattus en toute transparence. Les méthodologies transparentes qui sont revues régulièrement offrent aussi la possibilité d'**instaurer des pratiques internationales au fil du temps**, en observant quelles méthodes semblent les plus efficaces pour améliorer la vie des travailleurs.

## PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Compte tenu des différentes interprétations de ce que représente un salaire vital et des différentes méthodes qui existent pour transposer ce concept en un taux de rémunération effectif, il est possible d'adapter son application à différents contextes. Toutefois, des progrès peuvent être accomplis dans un souci de clarté et de cohérence concernant plusieurs grands principes. Ainsi, l'idée centrale selon laquelle un salaire vital doit suffire à assurer un niveau de vie convenable selon le lieu considéré doit être appliquée de **manière transparente**.

Une fois ce principe établi, l'autre élément crucial consiste à mettre en place un **système robuste pour le pérenniser**, qui soit capable de tenir compte de l'évolution des prix et des normes sociales, ainsi que des questions relatives à l'environnement économique dans lequel les entreprises exercent leurs activités et aux programmes de sécurité sociale existants.

Le renforcement des approches actuelles nécessite **une action concertée et cohérente** de la part de diverses parties prenantes clés, comme indiqué ci-après.

- **Les fournisseurs de données** jouent un rôle déterminant dans la diffusion d'estimations du salaire vital auprès des entreprises et de la société civile, estimations qui sont généralement disponibles au niveau local. Pour accroître la crédibilité et la pertinence de ces estimations, il est important de mener les actions suivantes :
  - Communiquer clairement les critères, hypothèses et sources de données qui sous-tendent le calcul du salaire vital.
  - Tenir compte du point de vue des individus sur ce qui constitue un niveau de vie convenable, notamment au regard des catégories de dépenses pour lesquelles il n'existe pas d'avis d'experts ou de recommandations techniques.
  - Trouver le juste équilibre entre l'ambition de fournir un salaire vital adapté au contexte local et la nécessité de comparer ces estimations avec des points de référence extérieurs, souvent disponibles à un niveau plus agrégé. Dans le cas d'estimations nationales du salaire vital, les fournisseurs de données doivent justifier la méthode utilisée pour parvenir à ces moyennes nationales.
  - Mettre les estimations relatives au salaire vital à la disposition de différents acteurs, comme les représentants des travailleurs, les chercheurs ou les organisations de la société civile.
- Le calcul des estimations du salaire vital nécessite des informations actualisées et détaillées sur les besoins des ménages et les prix. Les **offices statistiques nationaux** collectent déjà un éventail de données qui pourraient être utilisées pour répondre aux besoins des spécialistes qui travaillent sur le salaire vital. Ils pourraient contribuer à améliorer la qualité des estimations du salaire vital en :
  - approfondissant la décomposition géographique de leurs données sur les revenus d'activité, les dépenses des ménages et les prix ; et
  - améliorant l'harmonisation des enquêtes sur les budgets et les dépenses des ménages.
- Pour mettre en place un salaire vital dans les **entreprises**, ces dernières ont besoin de procéder à diverses décisions opérationnelles, et d'évaluer minutieusement les coûts et les avantages associés à la mise en œuvre d'un tel salaire. Pour renforcer la crédibilité de leurs engagements dans ce domaine, les entreprises devraient :
  - Communiquer publiquement sur leur engagement à verser un salaire vital, en indiquant sur leur site web et/ou dans leurs supports de communication le salaire de référence retenu et ses critères sous-jacents, ainsi que les catégories de travailleurs concernées par cet

- engagement, par exemple les salariés de l'entreprise, ses principaux sous-traitants, les travailleurs du premier maillon de la chaîne d'approvisionnement, etc.
- Assumer la responsabilité de la réduction de l'écart entre le salaire effectif et le salaire vital, en choisissant une méthodologie fiable et reconnue, en définissant une feuille de route avec des étapes et des échéances claires, et en rendant compte régulièrement de l'état d'avancement de la mise en œuvre du salaire vital.
  - Intégrer les mesures relatives au salaire vital dans une approche plus globale de la rémunération équitable afin de promouvoir et d'améliorer la qualité de l'environnement de travail de leurs personnels et de leurs activités commerciales dans les pays où elles s'approvisionnent.
- S'ils sont distincts sur le plan conceptuel et légal, le salaire vital n'est pas indépendant des mécanismes institutionnels de fixation des salaires comme le salaire minimum légal et la négociation collective. Les **partenaires sociaux** jouent un rôle essentiel dans le suivi de la mise en œuvre du salaire vital et dans l'intégration des pratiques relatives au salaire vital dans les négociations collectives. Pour renforcer le dialogue sur le salaire vital, les mesures suivantes s'imposent :
    - Sensibiliser les travailleurs à leurs droits et à leurs conditions de travail, préalable indispensable pour amorcer un changement.
    - Veiller à ce que le salaire vital ne soit pas trop coûteux pour les employeurs et à ce qu'il assure un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs personnes à charge. Il s'agit d'une question cruciale, dans la mesure où un salaire vital trop bas pourrait ne pas entraîner l'amélioration souhaitée du niveau de vie ; à l'inverse, s'il est trop élevé, il pourrait être trop coûteux à mettre en œuvre pour les entreprises.
    - Dialoguer avec les entreprises prêtes à s'engager en faveur du salaire vital en surveillant la mise en œuvre et les changements organisationnels qui en résultent et qui ont une incidence sur le personnel.
    - Débattre de l'influence positive que peut exercer le salaire vital sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs à long terme et veiller à ce que tous les membres de l'entreprise adhèrent à la mise en œuvre du salaire vital en interne. Il s'agit là d'un élément essentiel pour éviter que certains travailleurs plus qualifiés pensent que la mise en place d'un salaire vital les pénalisera par rapport à la situation actuelle, du fait de l'aplatissement de la grille de rémunération ou d'une réduction des écarts de salaire.

## Références

- B4IG (2021), *The B4IG Coalition pushes forward Living Wage as a Corporate Priority*, 21 June 2021, [http://www.b4ig.org/wp-content/uploads/2021/06/B4IG\\_BM\\_20210621\\_PR\\_ENG\\_CP-1.pdf](http://www.b4ig.org/wp-content/uploads/2021/06/B4IG_BM_20210621_PR_ENG_CP-1.pdf). [2]
- Balestra, C., D. Hirsch et D. Vaughan-Whitehead (2023), « Living wages in context : A comparative analysis for OECD countries », *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, n° 13, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2e622174-en>. [6]
- OCDE (2022), *Le salaire minimum en période de forte inflation*, <https://www.oecd.org/fr/emploi/Le-salaire-minimum-en%20periode-de%20forte-inflation.pdf>. [1]
- OCDE (à paraître), *Handbook on Living Incomes and Living Wages for Global Supply Chains*, Éditions OCDE, Paris. [5]
- Pacte mondial des Nations Unies (2022), *Living Wage*, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages>. [3]
- The Global Deal (2022), *L'initiative « The Global Deal »*, <https://www.theglobaldeal.com/>. [4]

## Contacts

Pour de plus amples informations, merci de nous contacter à l'adresse : [wellbeing@oecd.org](mailto:wellbeing@oecd.org)

**Centre de l'OCDE pour le bien-être, l'inclusion, la soutenabilité et l'égalité des chances (WISE)**

<https://www.oecd.org/fr/wise/>

---

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.