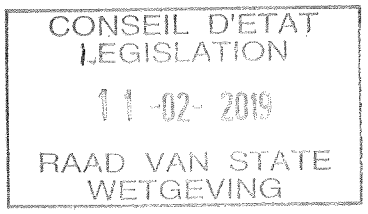
EXEMPLAIRE POUR LE CONSEIL D'ETAT / EXEMPLAAR VOOR DE RAAD VAN STATE

ROYAUME DE BELGIQUE



KONINKRIJK BELGIË

65425/VR 1,4

PROJET DE LOI PORTANT ASSENTIMENT A LA CONVENTION N°131 CONCERNANT LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT, ADOPTEE A GENEVE LE 22 JUIN 1970 PAR LA CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL A SA 54EME SESSION.

ONTWERP VAN WET HOUDENDE INSTEMMING MET HET VERDRAG NR. 131 BETREFFENDE DE VASTLEGGING VAN MINIMUMLONEN, IN HET BIJZONDER MET BETREKKING TOT DE ONTWIKKELINGSLANDEN, AANGENOMEN TE GENÈVE OP 22 JUNI 1970 DOOR DE INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE TIJDENS HAAR 54STE ZITTING.

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,
Salut.

Sur la proposition du Ministre des Affaires étrangères et du Ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Le Ministre des Affaires étrangères et le Ministre de l'Emploi sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des Représentants le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Op de voordracht van de Minister van Buitenlandse Zaken en van de Minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

De Minister van Buitenlandse Zaken en de Minister van Werk zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen :

ARTIKEL 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

.be

ART. 2

La Convention n°131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, adoptée à Genève le 22 juin 1970 par la Conférence Internationale du Travail à sa 54ème session, sortira son plein et entier effet.

Donné à

PAR LE ROI :

Le Ministre des Affaires étrangères,

Didier REYNDERS

Le Ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

ART. 2

Het Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, aangenomen te Genève op 22 juni 1970 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 54ste zitting, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te

VAN KONINGSWEGE:

De Minister van Buitenlandse Zaken,

De Minister van Werk,

.be

CONVENTION CONCERNANT LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session ;

Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 ;

Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés ;

Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des pays en voie de développement ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 :

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage 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.

2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés ; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre :

a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ;

b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.

2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.

3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application :

a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité ;

b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1970.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1970 :

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

V. MANICKAVASAGAM

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

WILFRED JENKS

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL AFFAIRES ÉTRANGÈRES - FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUITENLANDSE ZAKEN - TRAITÉS - VERDRAGEN

COPIE CERTIFIÉE CONFORME À L'ORIGINAL
MET HET ORIGINEEL EENSLUIDEND VERKLAARD AFSCHRIFT
Bruxelles,
Brussel,
11/02/2019
Le Chef du Service des Traités du Service Public Fédéral Affaires Etrangères de Belgique
Het Hoofd van de Dienst Verdragen van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken van België

Verbolig

Verdrag betreffende de vaststelling van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen op 3 juni 1970 in haar vierenvijftigste zitting, en .,

Gelet op de voorwaarden vervat in het Verdrag betreffende de invoering of de handhaving van methodes tot vaststelling van' minimumlonen, 1928, en het Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951, die op ruime schaal zijn bekrachtigd, alsmede op het Verdrag betreffende methoden tot vaststelling van minimum-lonen in de landbouw,
1951, en

Overwegende, dat deze Verdragen een waardevolle bijdrage hebben geleverd aan de bescherming van in een ongunstige positie verkerende groepen van loontrekkenden, en

Overwegende, dat de tijd is gekomen voor het aannemen van een nieuwe akte, ter aanvulling -van deze Verdragen en ter bescherming van de loontrekkenden tegen te lage lonen en die, hoewel van algemene toepassing, in het bijzonder aandacht besteedt aan de behoeften van de ontwikkelingslanden, en

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen ten aanzien van de te volgen procedure voor het vaststellen van minimumlonen en de daarmee samenhangende problemen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, hetwelk als vijfde punt op de agenda van de zitting is geplaatst, en

Bepaald hebbende, dat deze voorstellen de vorm van een Internationaal Arbeidsverdrag moeten krijgen,

neemt heden, 22 juni 1970, het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als "Verdrag betreffende het vaststellen van minimumlonen, 1970":

Artikel I

1. Elk Lid van de Internationale Arbeidsorganisatie dat dit Verdrag bekrachtigt, neemt op zich een stelsel van minimumlonen in te :stellen dat van toepassing is voor alle groepen loontrekkenden wier arbeidsvoorwaarden zodanig zijn dat zij in aanmerking komen voor bescherming.

2. Het bevoegde gezag in elk land dient in overeenstemming of na volledig overleg met de betrokken vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en werknemers, voor zover aanwezig, te bepalen welke groepen van loontrekkenden dienen te worden beschermd.

3. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt is gehouden in het eerste rapport over de toepassing van het Verdrag, ingediend volgens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, alle groepen loontrekkenden te vermelden voor welke dit artikel eventueel niet van toepassing is, met vermelding van redenen, en dient in volgende rapporten een opgave te doen van de bestaande wetten en gebruiken ten aanzien van de niet door dit Verdrag beschermde groepen, en de mate waarin uitvoering is gegeven of zal worden gegeven aan het Verdrag ten aanzien van zulke groepen.

Artikel 2

1. Minimumlonen zullen kracht van wet bezitten en zullen niet kunnen worden verlaagd; het niet-toepassen hiervan zal de betrokken persoon of personen blootstellen aan straffen of andere sancties.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, dient de vrijheid van collectief overleg volledig te worden geëerbiedigd.

Artikel 3

De bij het vaststellen van het minimumloonniveau in aanmerking te nemen elementen dienen, voor zover zulks mogelijk en geëigend is in verband met nationale gebruiken en omstandigheden, te omvatten:

(a) de behoeften van werknemers en hun gezinnen, rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, sociale voorzieningen en de relatieve levensstandaard van andere groepen in de maatschappij;

(b) economische factoren, o.a. de .behoeften van economische ontwikkeling, de arbeidsproductiviteit en de wenselijkheid een ruime werkgelegenheid te scheppen en te handhaven.

Artikel 4

1. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt dient mogelijkheden te scheppen en/ of te handhaven, aangepast aan de nationale omstandigheden en behoeften, voor het vaststellen en van tijd tot tijd wijzigen van minimumlonen voor loontrekkenden vallend onder artikel 1 van dit Verdrag.

2. Er dient een voorziening te worden getroffen in verband met het scheppen, hanteren en aanpassen van een dergelijk mechanisme, waardoor volledig overleg met de betrokken vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en werknemers mogelijk is, of indien dergelijke organisaties niet bestaan, met de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers.

3. Waar dienstig in verband met de aard van het mechanisme dat voor het vaststellen van het minimumloon aangewend wordt; dient tevens een voorziening te worden getroffen voor directe deelneming aan het hanteren van dit mechanisme door:

(a) vertegenwoordigers van organisaties van de betrokken werkgevers en werknemers, of bij afwezigheid van dergelijke organisaties, vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers, op basis van gelijkheid;

(b) als bevoegd erkende personen voor het behartigen van de algemene belangen van het land en benoemd na volledig overleg met de vertegenwoordigende organisaties van de betrokken werkgevers en werknemers, indien zulke organisaties bestaan en een dergelijk overleg in overeenstemming is met de nationale wetten en gebruiken.

Artikel 5

Er dienen maatregelen te worden getroffen, zoals voldoende controle, aangevuld met verdere noodzakelijke maatregelen, ten einde daadwerkelijke; toepassing van alle bepalingen met betrekking tot minimumlonen te verzekeren.

Artikel 6

Dit Verdrag dient niet te worden beschouwd als een herziening van een bestaand verdrag.

Artikel 7

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd

Artikel 8

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor elk Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 9

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum, waarop dit Verdrag van kracht is geworden, door een verklaring aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau te zenden en deze door hem te laten registreren. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is geregistreerd.

2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaren onder de voorwaarden bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis: van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de. Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 11.

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen welke hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer hij dat noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

a) de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 9, zodra het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

b) met ingang van de datum, waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden bekrachtigd kunnen worden.

2. Dit Verdrag blijft echter in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden; die het bekrachtigd hebben en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Engelse en Franse versies van de tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorafgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar vierenvijftigste zitting welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 25 juni 1970.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst
op de vijfentwintigste dag van de maand juni 1910.

De Voorzitter van de Conferentie,
(w.g.) V. MANICKAVASAGAM

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,
(w.g.) WILFRED JENKS

EXEMPLAAR VOOR DE RAAD VAN STATE / EXEMPLAIRE POUR LE CONSEIL D'ETAT

Ontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden, aangenomen te Genève op 22 juni 1970 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 54ste zitting.

Projet de loi portant assentiment à la Convention n°131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, adoptée à Genève le 22 juin 1970 par la Conférence Internationale du Travail à sa 54ème session.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De regering heeft de eer u voorliggend wetsontwerp ter bespreking en ter stemming voor te leggen.

Dit ontwerp van wet heeft tot doel de bekrachtiging mogelijk te maken van Conventie nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vastlegging van minimumlonen, aangenomen te Genève op 22 juni 1970.

Samengevat voorziet de Conventie dat de nationale regeringen beleidsbeslissingen moeten nemen die ertoe strekken een betere bescherming te bieden aan de groepen van loontrekkenden met buitensporig lage lonen door middel van de implementering van een algemeen systeem van minimumlonen waarbij in het bijzonder rekening wordt gehouden met de behoeften van ontwikkelingsladen.

Deze Conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie werd aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie gedurende haar 54ste zitting, die werd gehouden te Genève op 22 juni 1970. De conventie werd aangenomen met 246 stemmen voor, 48 tegen en 28 onthoudingen. Zij werd aangevuld met Aanbeveling nr. 135.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS

Le gouvernement a l'honneur de soumettre le présent projet de loi à votre délibération et à votre vote.

Ce projet de loi a pour objectif de permettre la ratification de la Convention n° 131 de l'Organisation Internationale du Travail sur la fixation des salaires minima, adoptée à Genève le 22 juin 1970.

En résumé, la Convention prévoit que les gouvernements nationaux doivent prendre des mesures permettant d'offrir une meilleure protection aux groupes de salariés dont le salaire est extrêmement bas, par le biais de l'implémentation d'un système général de salaires minimums tenant compte en particulier des exigences du développement.

Cette Convention de l'Organisation Internationale du travail a été adoptée par la Conférence Internationale du Travail au cours de sa 54ème session qui s'est tenue à Genève, le 22 juin 1970. La Convention a été adoptée par 246 voix pour, 48 contre et 28 abstentions. Elle a été complétée par la Recommandation n° 135.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN VAN DE CONVENTIE

Preambule

Deze legt het doel van deze Conventie uit dat een betere bescherming voor ogen heeft van de groepen van loontrekkenden met buitensporig lage lonen door middel van de implementering van een systeem van algemene minimumlonen, waarbij in het bijzonder rekening wordt gehouden met de behoeften van de ontwikkelingslanden.

Deze preambule heeft geen bindende kracht.

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat elke lidstaat die deze Conventie

COMMENTAIRE DES ARTICLES DE LA CONVENTION

Préambule

Ce préambule donne une explication du but de la Convention qui consiste à veiller à la protection des groupes de salariés dont le salaire est extrêmement bas, par le biais de l'implémentation d'un système général de salaires minimums tenant compte en particulier des exigences du développement.

Ce préambule n'a pas de force contraignante.

Article 1er

Cet article prévoit que chaque état membre qui ratifie

ratificeert de verbintenis aangaat om een systeem van minimumlonen in te voeren en de voorwaarden daartoe.

Paragrafen 1 en 2

Deze paragrafen bepalen dat een lidstaat de verbintenis aangaat om een systeem van minimumlonen in te voeren en vrij is om zelf te bepalen, na raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, op welke groepen van loontrekkenden de Conventie van toepassing is.

Ons land verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gesloten door de interprofessionele sociale partners nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 september 1975, *BS* van 8 oktober 1975), gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 29 juli 1988, *BS* van 26 augustus 1988), laatst gewijzigd door CAO nr. 43 quater decies van 26 mei 2015 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 augustus 2015, *BS* van 23 oktober 2015), betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

Bovendien verwijst ons land naar de suppletoire collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 17 december 1991, *BS* van 10 januari 1992). Deze interprofessionele CAO's leggen immers na interprofessioneel overleg een systeem van minimumlonen vast voor het merendeel van werknemers in de privésector.

Dat het GGMMI niet van toepassing is op personen die tewerkgesteld zijn in een familiebedrijf of op de werknemers die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende periodes die minder dan een kalendermaand bedragen (seizoensarbeid, ...) en evenmin van toepassing is op de werknemers van 18, 19 en 20 jaar die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten stelt geen probleem. De Conventie stelt immers in paragraaf 2 dat via sociaal overleg enkele categorieën kunnen worden uitgesloten. Bovendien is de suppletoire CAO nr. 50 van toepassing op de jongeren en studenten onder de 21 jaar die niet onder het toepassingsgebied van CAO nr. 43 vallen.

Daarnaast hanteren sommige paritaire comités een eigen sectoraal minimumloon en hanteren bijna alle paritaire comités minimumlonen vastgelegd in

la Convention s'engage à introduire un système de salaires minimums et à en déterminer les conditions.

Paragraphes 1 et 2

Ces paragraphes prévoient que ces états membres s'engagent à introduire un système de salaires minimums et pourront déterminer librement, après consultation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, les groupes de salariés qui doivent être protégés.

En ce qui concerne notre pays, il est fait référence aux conventions collectives de travail (CCT), conclues par les partenaires sociaux interprofessionnels, n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 (rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 1975, *MB* du 8 octobre 1975), coordonnée par la CCT n° 43 du 2 mai 1988 (rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juillet 1988, *MB* du 26 août 1988), modifiée en dernier lieu par la CCT n° 43 quater decies du 26 mai 2015 (rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2015, *MB* du 23 octobre 2015), relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen (RMMMG).

Il est également fait référence à la CCT supplétive n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans (rendue obligatoire par arrêté royal du 17 décembre 1991, *MB* du 10 janvier 1992.) En effet ces CCT interprofessionnelles fixent, après une concertation interprofessionnelle, un système de salaires minimums pour la majorité des travailleurs du secteur privé.

Que le RMMMG ne soit pas d'application aux personnes qui sont occupées dans une entreprise familiale ou aux travailleurs qui sont habituellement occupés pendant des périodes inférieures à un mois calendrier (travailleurs saisonniers,...) et qu'il ne soit pas non plus d'application aux travailleurs de 18, 19 et 20 ans qui sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant ne pose pas de problème. La Convention stipule en effet au paragraphe 2 que certaines catégories peuvent être exclues via la concertation sociale. En outre, la CCT supplétive n° 50 est applicable aux jeunes et étudiants de moins de 21 ans qui ne tombent pas dans le champ d'application de la CCT n° 43.

En outre, certaines commissions paritaires ont leur propre salaire sectoriel minimum et presque toutes les commissions paritaires ont fixé, dans des CCT

algemeen verbindend verklaarde CAO's die hoger zijn dan het GGMMI.

Bij ontstentenis van een in paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst, heeft het GGMMI van CAO 43 betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks, ten laste van zijn werkgever, recht heeft. Verder dient te worden vermeld dat het GGMMI een inkomen is, wat een ruimer begrip is dan het minimumloon. Het omvat onder meer het loon in geld of in natura, het vast of veranderlijk loon alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties, d.w.z. de prestaties die in de arbeidswet en in de collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld zijn en die per onderneming in het arbeidsreglement werden gepreciseerd, maar bijvoorbeeld niet overlonen voor overwerk (zie art. 5 CAO nr. 43).

Voor de publieke sector verwijst ons land naar de minimumbezoldigingen van personeelsleden van de federale overheidsdiensten vanaf 21 jaar oud vastgelegd in artikel 3 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten (*BS* van 8 augustus 1973). Deze minimumbezoldigingen zijn bovendien algemeen van toepassing in de publieke sector onder meer op de personeelsleden van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen (art. 29, 1°, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *BS* 20 januari 2001).

Deze twee paragrafen stellen dus geen enkel probleem.

Paragraaf 3

Legt de procedure vast die elke lidstaat moet volgen als hij, krachtens dit artikel, bepaalde groepen van loontrekkenden uit het toepassingsgebied (van de instelling van een systeem van minimumlonen) wil uitsluit.

Artikel 2

rendues obligatoires, des salaires minimums qui sont plus élevés que le RMMMG.

En l'absence de CCT conclue au sein de la commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le RMMMG de la CCT 43 concerne tous les éléments du salaire, en lien avec les prestations de travail normales, auxquels le travailleur a droit, directement ou indirectement, à charge de son employeur. En outre, il convient de mentionner que le RMMMG est un revenu, ce qui est un concept plus large que le salaire minimum. Ce revenu comprend entre autres le salaire en argent ou en nature, la rémunération fixe ou variable ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de son employeur, en raison des ses prestations de travail normales, c'est-à-dire les prestations qui sont mentionnées dans la loi sur le travail et dans les CCT et qui sont précisées par entreprise dans le règlement de travail, mais à l'exclusion, par exemple, des sursalaires pour travail supplémentaire (cf. article 5 de la CCT n° 43).

Pour le secteur public, notre pays fait référence aux traitements minimums des membres du personnel des administrations fédérales âgés de plus de 21 ans, fixés à l'article 3 de l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux (*MB* du 8 août 1973). Ces traitements minimums sont en outre applicable à l'ensemble du secteur public et entre autre aux membres du personnel des Communautés et Régions (art. 29, 1°, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, *MB* 20 janvier 2001).

Ces deux paragraphes ne posent donc aucun problème.

Paragraphe 3

Ce paragraphe fixe la procédure que chaque état membre doit suivre s'il veut, sur la base de cet article, exclure du champ d'application (du système général de salaires minimums) certains groupes de salariés.

Article 2

Bepaalt dat de minimumlonen kracht van wet moeten hebben, zonder te raken aan de vrijheid van onderhandeling.

Paragraaf 1

Stelt dat de minimumlonen verplicht moeten worden vastgelegd en kracht van wet moeten hebben, zonder dat ze kunnen worden verlaagd en dat, bij de niet-toepassing daarvan, de verantwoordelijke(n) op passende wijze moet(en) worden bestraft.

De Commissie van deskundigen voor de toepassing van conventies en aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau heeft in het kader van de alomvattende studie van 2014 over de systemen van minimumlonen een reeks elementen aangebracht met de bedoeling de grijze zones uit te klaren die België in zijn rapporten in verband met minimumlonen van 1991 en 2013 heeft aangewezen die onder meer betrekking hadden op de reikwijdte van deze paragraaf (Internationale Arbeidsconferentie, 103de zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970", p. 157 – 158, 204).

Volgens deze commissie van deskundigen stelt de verplichting om de minimumlonen kracht van wet te geven, niet dat ze bij wet moeten worden vastgelegd. Dit rapport van deskundigen van 2014 en aanbeveling nr. 135 in paragraaf 6 stellen dat minimumlonen via algemeen verbindend verklaarde CAO's *kunnen* worden vastgelegd. De vereiste om de vastgelegde minimumlonen kracht van wet te geven heeft als doelstelling om de minimumlonen wettelijk afdwingbaar te maken tussen werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen, ongeacht de gehanteerde methode.

De Conventie vereist met andere woorden noch de instelling van een wet die de minimumlonen instelt noch de algemeen verbindend verklaring van CAO's. De algemeen verbindend verklaring kan echter wel gehanteerd worden als een methode om CAO's kracht van wet te geven om de naleving van de minimumloon bepalingen in CAO's wettelijk afdwingbaar te maken.

Ons land verwijst naar CAO nr. 43 gesloten door de interprofessionele sociale partners die het GGMMI vastlegt en naar de suppletoire CAO nr. 50 die het minimumloon vastlegt voor studenten en voor jongeren onder de 18 jaar. Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (*BS* 15 januari 1969) kunnen CAO's via een koninklijk

Cet article prévoit que les salaires minimums doivent avoir force de loi, sans porter atteinte à la liberté de négociation.

Paragraphe 1

Ce paragraphe prévoit que les salaires minimums doivent obligatoirement être fixés et doivent avoir force de loi, sans qu'ils puissent être diminués, et qu'en cas de non-application, le(s) responsable(s) doi(ven)t être sanctionné(s) de manière appropriée.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations du Bureau International du Travail a, dans le cadre d'une étude globale de 2014 sur les systèmes de salaires minimums, apporté plusieurs éléments éclairant les zones grises que la Belgique avait indiquées dans ses rapports de 1991 et 1993 relatifs aux salaires et qui concernaient notamment la portée de ce paragraphe (Conférence Internationale du Travail, 103ème session, 2014 ; « Systèmes de salaires minima : Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, p. 157-158, 204).

Selon cette Commission d'experts, l'obligation de donner force de loi aux salaires minimums ne signifie pas que ceux-ci doivent être fixés par une loi. Ce rapport des experts de 2014 et la recommandation n° 135 en son paragraphe 6 stipulent que les salaires minimums *peuvent* être fixés par des CCT rendues obligatoires. L'exigence de donner force de loi aux salaires minimums fixés a pour objectif de rendre les salaires minimums légalement contraignants pour les employeurs et travailleurs tombant dans le champ d'application, quelle que soit la méthode choisie.

En d'autres mots, la Convention n'exige pas que les salaires minimums soient instaurés par une loi ou par des CCT rendues obligatoires. Le fait de rendre obligatoire des CCT peut cependant être utilisé comme méthode pour donner force de loi à ces CCT et pour rendre légalement contraignant le respect des dispositions relatives aux salaires minimums contenues dans ces CCT.

En ce qui concerne notre pays, il peut être fait référence à la CCT n° 43 conclue par les partenaires sociaux interprofessionnels qui fixe le RMMG et à la CCT supplétive n° 50 qui fixe le salaire minimum pour les étudiants et pour les jeunes en dessous de 18 ans. Conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*MB* 15 janvier 1969) les CCT peuvent être

besluit algemeen verbindend worden verklaard, waarna ze strafrechtelijk afdwingbaar worden.

Bovendien hanteren sommige paritaire comités een eigen sectoraal minimumloon en hanteren bijna alle paritaire comités minimumlonen vastgelegd in algemeen verbindend verklaarde CAO's die hoger zijn dan het GGMMI.

Deze Conventie maakt het immers mogelijk om minimumlonen in een collectieve arbeidsovereenkomst vast te leggen en vereist noch de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst noch de invoering van een wettelijk minimumloon. (Internationale Arbeidsconferentie, 103de zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970", p. 157 – 158, 204).

De gewaarborgde minimumbezoldigingen van het overheidspersoneel zijn, zoals reeds hoger vermeld, vastgelegd in koninklijk besluiten.

Krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (*BS* 30 april 1965) moeten de lonen overigens correct worden uitbetaald.

Deze paragraaf stelt dus geen enkel probleem.

Paragraaf 2

Stelt dat, onder voorbehoud van de voormelde paragraaf 1, de collectieve onderhandelingsvrijheid moet worden gerespecteerd.

De Commissie van deskundigen voor de toepassing van conventies en aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau stelt in het voormelde rapport over Conventie nr. 131 en aanbeveling nr. 135 het principe van de vrijheid van collectief onderhandelen naar voren om systemen voor de vaststelling van minimumlonen in te voeren. Volgens dat principe verplicht de Conventie er niet toe een uniek en streng kader voor de vaststelling van minimumlonen in te stellen. Er kunnen immers verscheidene mechanismen voor de vaststelling van minimumlonen naast elkaar bestaan, zowel in de privésector als in de publieke sector. (Internationale Arbeidsconferentie, 103de zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970", p. 157 – 158, 204).

Ons land verwijst naar CAO nr. 43 gesloten door de

rendues obligatoires par arrêté royal, ce qui les rend pénalement contraignantes.

En outre, certaines commissions paritaires ont leur propre salaire sectoriel minimum et presque toutes les commissions paritaires ont fixé, dans des CCT rendues obligatoires, des salaires minimums qui sont plus élevés que le RMMMG.

Cette Convention permet en effet de fixer les salaires minimums par CCT et n'exige ni que cette CCT soit rendue obligatoire ni que le salaire soit introduit par une loi. (Conférence Internationale du Travail, 103ème session, 2014 ; « Systèmes de salaires minima : Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, p. 157-158, 204).

Les traitements garantis du personnel du secteur public sont, comme déjà mentionnés ci-dessus, fixés dans des arrêtés royaux.

En outre, en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (*MB* 30 avril 1965), les rémunérations doivent être correctement payées.

Ce paragraphe ne pose donc aucun problème.

Paragraphe 2

Ce paragraphe prévoit que, sous réserve des dispositions du paragraphe 1 précité, la liberté de négociation doit être respectée.

La Commission des experts pour l'application des conventions et des recommandations du Bureau International du Travail, dans le rapport précité concernant la Convention n° 131 et la Recommandation n° 135, met en avant le principe de la liberté de négociation collective pour l'introduction de systèmes de fixation de salaires minimums. Conformément à ce principe, la Convention n'impose pas un cadre unique et strict pour organiser la fixation des salaires minimums. En effet, plusieurs mécanismes pour la fixation des salaires peuvent coexister, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. (Conférence Internationale du Travail, 103ème session, 2014 ; « Systèmes de salaires minima : Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, p. 157-158, 204).

En ce qui concerne notre pays, il peut être fait

interprofessionele sociale partners die het GGMMI vastlegt en naar de suppletoire CAO nr. 50 die het minimumloon vastlegt voor studenten en jongeren onder de 18 jaar. Alsook naar de minimumlonen afgesloten binnen de paritaire comités. Deze CAO's werden afgesloten na overleg tussen de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Voor de publieke sector kan worden verwezen naar de onderhandelingsprocedure voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*BS* 24 december 1974), waardoor de autoriteiten verplicht zijn om voorafgaande onderhandelingen te voeren met de representatieve vakbonden over nieuwe regelgeving in verband met loon- en arbeidsvoorwaarden. In het voormelde rapport stelt de Commissie van deskundigen voor de toepassing van conventies en aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau dat België aan deze voorwaarde lijkt te voldoen (Internationale Arbeidsconferentie, 103de zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970", p. 205).

Deze paragraaf stelt dus geen enkel probleem.

Artikel 3

Legt de factoren vast die in aanmerking moeten worden genomen voor de vastlegging van de hoogte van de minimumlonen, waarbij de noden van de werkenden moet worden afgewogen ten opzichte van de economische factoren.

Ons land verwijst naar de CAO gesloten door de interprofessionele sociale partners nr. 43 die het GGMMI vastlegt en de suppletoire CAO nr. 50 die het minimumloon vastlegt voor studenten en jongeren onder de 18 jaar. Alsook naar de minimumlonen afgesloten binnen de paritaire comités. Deze CAO's werden afgesloten na overleg tussen de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, waardoor de belangen van beide partijen gewaarborgd zijn.

Voor de publieke sector verwijst naar de onderhandelingsprocedure voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*BS* 24 december 1974), waardoor de autoriteiten verplicht zijn om voorafgaande onderhandelingen te voeren met de representatieve

référence à la CCT n° 43 conclue par les partenaires sociaux interprofessionnels qui fixe le RMMG et à la CCT supplétive n° 50 qui fixe le salaire minimum pour les étudiants et pour les jeunes en dessous de 18 ans. Il peut également être fait référence aux CCT relatives aux salaires minimums conclues au sein des commissions paritaires. Ces CCT ont été conclues après concertation entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Pour le secteur public, il peut être fait référence à la procédure de négociation prévue par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*MB* 24 décembre 1974), qui impose aux autorités de mener des négociations préalables avec les syndicats représentatifs à propos de nouvelles réglementations en rapport avec les conditions de rémunération et de travail. Dans le rapport précité, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations du Bureau International du Travail indique que la Belgique semble satisfaire à cette condition. (Conférence Internationale du Travail, 103ème session, 2014 ; « Systèmes de salaires minima : Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, p. 205).

Ce paragraphe ne pose donc aucun problème.

Article 3

Cet article fixe les facteurs qui doivent être pris en considération pour la détermination du niveau des salaires minimums et prévoit que les besoins des travailleurs doivent être mis en mis en balance avec les facteurs économiques.

En ce qui concerne notre pays, il peut être fait référence à la CCT n° 43 conclue par les partenaires sociaux interprofessionnels qui fixe et le RMMG et à la CCT supplétive n° 50 qui fixe le salaire minimum pour les étudiants et pour les jeunes en dessous de 18 ans. Il peut également être fait référence aux CCT relatives aux salaires minimums conclus au sein des commissions paritaires. Ces CCT ont été conclues après concertation entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ce qui garantit les intérêts des deux parties.

Pour le secteur public, il peut être fait référence à la procédure de négociation prévue par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*MB* 24 décembre 1974), qui impose aux autorités de mener des négociations préalables avec les syndicats représentatifs à propos

vakbonden over nieuwe regelgeving in verband met loon- en arbeidsvoorwaarden. In het voormelde rapport stelt de Commissie van deskundigen voor de toepassing van conventies en aanbevelingen van het Internationaal Arbeidsbureau dat België aan deze voorwaarde lijkt te voldoen (Internationale Arbeidsconferentie, 103de zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970", p. 205).

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikel 4

Stelt dat de minimumlonen die van toepassing zijn op de groepen van loontrekkenden aanpasbaar moeten zijn, zodat ze, krachtens artikel 1, een adequate bescherming bieden.

Ons land heeft een lange traditie met het koppelen van lonen en wedden aan een prijsindex, waardoor de meeste minimumlonen automatisch geïndexeerd worden.

Indien de minimumlonen worden gekoppeld aan een prijsindex moet de afgevlakte gezondheidsindex in aanmerking worden genomen (ingevolge Hoofdstuk II van Titel I van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994, gewijzigd door de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, *BS* 27 april 2015).

Het GGMMI van CAO nr. 43 is gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex. Dit heeft tot gevolg dat het GGMMI automatisch wordt geïndexeerd. Aangezien CAO nr. 50 degressieve percentages hanteert op basis van het GGMMI genieten deze minimumlonen ook van een automatische indexering. Bijna alle minimumlonen afgesloten binnen een paritair comité worden geïndexeerd aan de hand van de afgevlakte gezondheidsindex.

De minimumbezoldigingen van het overheidspersoneel zijn eveneens gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex. (wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld en art. 28 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de

de nouvelles réglementations en rapport avec les conditions de rémunération et de travail. Dans le rapport précité, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations du Bureau International du Travail indique que la Belgique semble satisfaire à cette condition. (Conférence Internationale du Travail, 103ème session, 2014 ; « Systèmes de salaires minima : Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, p. 205).

Cet article ne pose donc aucun problème.

Article 4

Cet article prévoit que les salaires minimums qui sont applicables aux groupes de salariés doivent être adaptables, de telle sorte qu'ils puissent fournir une protection adéquate, conformément à l'article 1.

Notre pays a une longue tradition de liaison des salaires et rémunérations à l'indice des prix, ce qui fait que la plupart des salaires minimums sont automatiquement indexés.

Si les salaires minimums sont liés à un indice des prix, l'indice santé lissé doit être pris en considération (en application du Chapitre II du Titre I de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994, modifié par la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, *MB* 27 avril 2015).

Le RMMMG de la CCT n° 43 est lié à l'indice santé lissé. Cela a pour conséquence que le RMMMG est automatiquement indexé. Vu que la CCT n° 50 prévoit des pourcentages dégressifs sur la base du RMMMG, ces salaires minimums bénéficient également d'une indexation automatique. Presque tous les salaires minimums déterminés au sein d'une commission sont indexés sur la base de l'indice santé lissé.

Les traitements minimums du personnel du secteur public sont également liés à l'indice de santé lissé. (loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et article 28 de l'arrêté royal de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux

Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen).

personnes morales de droit public qui en dépendent).

Daarnaast kunnen minimumlonen conventionele loonsverhogingen ondergaan. Het GGMMI werd bijvoorbeeld voor de leeftijd van 21 jaar met 25 euro verhoogd op 1 april 2007 en met 25 euro verhoogd op 1 oktober 2008.

En outre, les salaires conventionnels minimums peuvent être soumis à des augmentations conventionnelles. Par exemple, le RMMMG pour les travailleurs d'au moins 21 ans a été augmenté de 25 euros le 1er avril 2007 et de 25 euros le 1er octobre 2008.

De Belgische regelgeving beantwoordt bijgevolg aan de voorschriften van artikel 4.

La réglementation belge répond, par conséquent, aux prescrits de l'article 4.

Artikel 5

Article 5

Stelt dat gepaste maatregelen moeten worden genomen om de effectieve toekenning van de minimumlonen te garanderen.

Cet article prévoit que des mesures appropriées doivent être prises pour garantir l'octroi effectif des salaires minimums.

In dit verband kan worden verwezen naar CAO's nr. 43 en 50 alsook de meeste CAO's met betrekking tot minimumlonen afgesloten in een paritair comité. Deze CAO's zijn algemeen verbindend verklaard via een koninklijk besluit op basis van voormelde wet van 5 december 1968. Dit heeft tot gevolg dat de binding van de CAO wordt uitgebreid naar alle werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en die onder het toepassingsgebied van de CAO vallen. Van de CAO-bepalingen kan dan niet meer worden afgeweken en de niet-naleving daarvan wordt strafrechtelijk gesanctioneerd (art. 189 van het Sociaal Strafwetboek). De werkgevers zijn overigens overeenkomstig artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ook gebonden aan de correcte uitbetaling van het loon (art. 162 van het Sociaal Strafwetboek). De inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn bevoegd voor de controle op de naleving hiervan (koninklijk besluiten van 21 oktober 1969 en 10 mei 1965).

A ce sujet, il peut être fait référence aux CCT n° 43 et n° 50 ainsi qu'à la majorité des CCT relatives aux salaires minimums conclues au sein d'une commission paritaire. Ces CCT sont rendues obligatoires par arrêté royal sur la base de la loi du 5 décembre 1968 précitée. Cela a pour conséquence d'étendre le fait d'être lié par la CCT à tous les employeurs qui relèvent de l'organe paritaire et qui tombent dans le champ d'applicaton de la CCT. Il ne peut plus être dérogé aux dispositions de la CCT et le non-respect de celles-ci est sanctionné pénalement (art. 189 du Code pénal social). En outre, conformément à l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les employeurs sont tenus à un paiement correct de la rémunération (art. 162 du Code pénal social). Les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont compétents pour le contrôle du respect de ces obligations (arrêtés royaux du 21 octobre 1969 et du 10 mai 1965).

De uitbetaling van de minimumlonen van de publieke sector is gegarandeerd, omdat ze zoals reeds hogervermeld zijn vastgelegd via een koninklijk besluit. Bovendien zijn de overheden ook verplicht om de verschuldigde bezoldigingen uit te betalen in overeenstemming met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Le paiement des salaires minimums dans le secteur public est garanti parce que, comme déjà mentionné ci-dessus, ces salaires minimums sont fixés par un arrêté royal. En outre, les autorités sont également obligées de payer les traitements dus conformément à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Cet article ne pose donc aucun problème.

Artikel 6

Article 6

Stelt dat deze conventie geen andere conventie

Cet article prévoit que cette convention ne porte

herziet.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Artikelen 7 – 14

Artikelen 7 tot en met 13 bevatten de procedureregels inzake de bekrachtiging en bekendmaking van de Conventie en artikel 14 bepaalt de talen die de Conventie bewijskracht geven.

Ook deze artikelen stellen geen enkel probleem.

Besluit

De huidige wettelijke en reglementaire voorschriften in België beantwoorden aan de doelstellingen van Conventie nr. 131.

révision d'aucune autre convention.

Cet article ne pose donc aucun problème.

Articles 7 à 14

Les articles 7 à 13 contiennent les règles de procédure concernant la ratification et la notification de la Convention et l'article 14 précise les langues dans lesquelles la Convention fait foi.

Ces articles ne posent également aucun problème.

Conclusion

Les dispositions légales et réglementaires en Belgique répondent aux objectifs de la Convention n° 131.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

Le Ministre des Affaires étrangères,

Didier REYNDERS

De Minister van Werk,

Le Ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS