

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 juin 2022

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 54^e session**

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	13
Avis du Conseil d'État	14
Projet de loi	18
Convention	19

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 juni 2022

WETSONTWERP

**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 54^e zitting**

INHOUD

Biz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	13
Advies van de Raad van State	14
Wetsontwerp	18
Verdrag	24

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, § 1, 1^o DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 1, 1^o VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

07378

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 28 juin 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 28 juni 2022 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 18 juillet 2022.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 18 juli 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	<i>Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	DOC 55 0000/000	<i>Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
QRVA	<i>Questions et Réponses écrites</i>	QRVA	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
CRIV	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	CRIV	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
CRABV	<i>Compte Rendu Analytique</i>	CRABV	<i>Beknopt Verslag</i>
CRIV	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	CRIV	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
PLEN	<i>Séance plénière</i>	PLEN	<i>Plenum</i>
COM	<i>Réunion de commission</i>	COM	<i>Commissievergadering</i>
MOT	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	MOT	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

RÉSUMÉ

La Convention n° 131 traite, comme son titre l'indique, de l'introduction de salaires minimums pour des groupes de salariés.

Tenant compte de la diversité des situations nationales, la Convention prévoit que chaque État membre s'engage à introduire un système de salaires minimums pour tous les groupes de salariés dont les conditions de travail sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection. L'État fait cela eu égard aux conditions nationales et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. En outre, chaque État membre peut exclure, totalement ou partiellement, certains travailleurs du champ d'application du système de salaires minimums.

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.

Elle prévoit que les salaires minimums doivent satisfaire à une série de prescrits minimaux. Les salaires minimums doivent avoir force de loi mais la liberté de négociation doit être respectée. Sont énumérés, par ailleurs, les facteurs qui doivent être pris en considération pour la détermination du niveau des salaires minimums. La force exécutoire des salaires minimums doit être assurée afin de pouvoir en garantir l'octroi effectif. De plus, les salaires minimums doivent être adaptés au coût de la vie afin de garantir une protection adéquate permanente.

SAMENVATTING

Het Verdrag nr. 131 handelt, zoals de titel aanduidt, over de invoering van minimumlonen voor groepen van loontrekkenden.

Rekening houdende met de verscheidenheid van de nationale situaties, bepaalt het Verdrag dat elke lidstaat de verbintenis aangaat om een systeem van minimumlonen in te voeren voor alle groepen van loontrekkenden van wie de arbeidsvoorwaarden zodanig zijn dat het passend zou zijn om hun bescherming te verzekeren. Hij doet dit in het licht van de nationale voorwaarden en na raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Bovendien mag elke lidstaat bepaalde categorieën werknemers geheel of gedeeltelijk uitsluiten van het toepassingsgebied van een minimumloonsysteem.

Samengevat voorziet het Verdrag 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 ontwikkelingslanden.

Het bepaalt dat de minimumlonen moeten voldoen aan een reeks minimale voorschriften. De minimumlonen moeten kracht van wet hebben maar de collectieve onderhandelingsvrijheid moet worden gerespecteerd. Bovendien worden de factoren opgesomd die in aanmerking moeten worden genomen voor de vastlegging van de hoogte van de minimumlonen en moet de afdwingbaarheid van de minimumlonen worden verzekerd om de effectieve toekenning ervan te kunnen garanderen. Daarnaast moeten de minimumlonen worden aangepast aan de levensduurte om een blijvende adequate bescherming te garanderen.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

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 54^e 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.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

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 1^{er}

Cet article prévoit que chaque État membre qui ratifie la Convention s'engage à introduire un système de salaires minimums et à en déterminer les conditions.

Paragrapes 1 et 2

Ces paragraphes prévoient que ces États membres s'engagent à introduire un système de salaires minimums

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

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 ontwikkelingslanden.

Deze Conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie werd aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie gedurende haar 54^{ste} 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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

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 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

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, *Moniteur Belge* du 8 octobre 1975), coordonnée par la CCT n° 43 du 2 mai 1988 (rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juillet 1988, *Moniteur Belge* du 26 août 1988), modifiée en dernier lieu par la CCT n° 43^{quaterdecies} du 26 mai 2015 (rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2015, *Moniteur Belge* du 23 octobre 2015), relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen (RMMMGM).

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, *Moniteur Belge* 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 RMMMGM 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 rendues obligatoires, des salaires minimums qui sont plus élevés que le RMMMGM.

En l'absence de CCT conclue au sein de la commission paritaire et comportant d'autres dispositions, le RMMMGM 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

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, *Belgisch Staatsblad* 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, *Belgisch Staatsblad* van 26 augustus 1988), laatst gewijzigd door cao nr. 43^{quaterdecies} van 26 mei 2015 (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 augustus 2015, *Belgisch Staatsblad* van 23 oktober 2015), betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

Bovendien verwijst ons land naar de suppletieve 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, *Belgisch Staatsblad* 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 suppletieve 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 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

indirectement, à charge de son employeur. En outre, il convient de mentionner que le RMMM 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 (*Moniteur Belge* du 8 août 1973).

Ces deux paragraphes ne posent donc aucun problème.

Depuis l'entrée en vigueur de la Sixième réforme de l'État, les communautés et les régions, conformément à l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (ci-après, LSRI), sont devenues pleinement compétentes pour fixer le statut administratif et pécuniaire de leur personnel, à l'exception des règles relatives aux pensions.

Le Conseil d'État, section législation, écrit ce qui suit dans son avis 65 425/VR du 28 mars 2019: "En vertu de l'article 87, § 3, LSRI, il revient aux autorités précitées, chacune en ce qui concerne son personnel respectif, d'adopter des dispositions visant à fixer les salaires minima au sens de la convention de l'O.I.T. n° 131. Par ailleurs, on peut aussi, entre autres, rappeler la compétence des régions pour fixer le statut administratif et pécuniaire des pouvoirs subordonnés, conformément à l'article 6, § 1^{er}, VIII, 1^o, LSRI, et la compétence des communautés pour fixer le statut administratif et pécuniaire du personnel enseignant et du personnel des centres publics d'aide sociale (respectivement, les articles 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, et 130, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Constitution, et l'article 5, § 1^{er}, II, 2^o, LSRI), qui impliquent également la compétence d'adopter, en ce qui concerne ces membres du personnel, des dispositions relatives aux salaires minima."

Il découle de ce qui précède que la convention de l'O.I.T. n° 131 doit être considérée comme un traité mixte. Outre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, la Commission communautaire commune

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 artikel 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 (*Belgisch Staatsblad* van 8 augustus 1973).

Deze twee paragrafen stellen dus geen enkel probleem.

Sinds de inwerkingtreding van de Zesde Statehervorming zijn de gemeenschappen en de gewesten, overeenkomstig artikel 87, § 3, van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (hierna, BWHI), volledig bevoegd geworden om het administratief en geldelijk statuut van hun personeel vast te stellen, met uitzondering van de pensioenregeling.

De Raad van State, afdeling wetgeving, stelt in haar advies 65 425/VR van 28 maart 2019: "Op grond van artikel 87, § 3, BWHI komt het aan de voornoemde overheden toe om, wat hun respectievelijk personeel betreft, bepalingen aan te nemen betreffende de vaststelling van minimumlonen in de zin van het IAO-verdrag nr. 131. Daarnaast kan, onder meer, ook worden gewezen op de bevoegdheid van de gewesten voor het vaststellen van het administratief en geldelijk statuut van de ondergeschikte besturen, overeenkomstig artikel 6, § 1, VIII, 1^o, BWHI, en op de bevoegdheid van de gemeenschappen voor het vaststellen van het administratief en geldelijk statuut van het onderwijzend personeel en van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (resp. de artikelen 127, § 1, eerste lid, 2^o, en 130, § 1, eerste lid, 3^o, van de Grondwet, en artikel 5, § 1, II, 2^o, BWHI), die eveneens de bevoegdheid inhouden om met betrekking tot die personeelsleden bepalingen aan te nemen betreffende minimumlonen."

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat het IAO-verdrag nr. 131 moet worden beschouwd als een gemengd verdrag. Bovendien de federale overheid dienen ook de gemeenschappen en de gewesten, de

et la Commission communautaire française doivent également y donner leur assentiment.

Le Groupe de travail Traités mixtes a confirmé ce point de vue en date du 7 mai 2019.

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.

Art. 2

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) doit(vent) 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, 103^e session, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie er mee in te stemmen.

De Werkgroep Gemengde Verdragen heeft dit standpunt op datum van 7 mei 2019 bevestigd.

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.

Art. 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, 103^e zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

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 (*Moniteur Belge* du 15 janvier 1969) les CCT peuvent être 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, 103^e session, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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 fédéral 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 (*Moniteur Belge* du 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

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 suppletieve 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 (*Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969) kunnen cao's via een koninklijk 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, 103^{de} zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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 federale 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 (*Belgisch Staatsblad* van 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

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, 103^e session, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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 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 (*Moniteur Belge* du 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, 103^e session, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

Art. 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 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

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, 103^e zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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 interprofessionele sociale partners die het GGMMI vastlegt en naar de suppletieve 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 (*Belgisch Staatsblad* van 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, 103^e zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

Art. 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

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 (*Moniteur Belge* du 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, 103^e session, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

Art. 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, *Moniteur Belge* du 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

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 (*Belgisch Staatsblad* van 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, 103^{de} zitting, 2014; "Systèmes de salaires minima: Étude 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.

Art. 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, *Belgisch Staatsblad* van 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

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 fédéral sont également liés à l'indice de santé lissé. (loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public).

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 1^{er} avril 2007 et de 25 euros le 1^{er} octobre 2008.

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

Art. 5

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

À 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'application 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).

Le paiement des salaires minimums dans le secteur public fédéral 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.

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 federale overheids-personeel 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).

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.

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

Art. 5

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

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).

De uitbetaling van de minimumlonen van de federale 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.

Cet article ne pose donc aucun problème.

Art. 6

Cet article prévoit que cette convention ne porte révision d'aucune autre convention.

Cet article ne pose donc aucun problème.

Art. 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.

Le premier ministre, chargé des Affaires étrangères,

Alexander DE CROO

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Art. 6

Stelt dat deze conventie geen andere conventie herziet.

Dit artikel stelt dus geen enkel probleem.

Art. 7 tot 14

Artikelen 7 tot 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.

De eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken,

Alexander DE CROO

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Avant-projet de loi**soumis à l'avis du Conseil d'État**

Avant-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 54^e session.

Article 1^{er}

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

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 54^e session, sortira son plein et entier effet.

Voorontwerp van wet**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

Voorontwerp 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 54^{ste} zitting.

Artikel 1

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

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 54^{ste} zitting, zal volkomen gevolg hebben.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 65.425/VR DU 28 MARS 2019

Le 11 février 2019, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre des Affaires étrangères à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé à quarante-cinq jours ^(*), sur un avant-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 54^{ème} session".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 7 mars 2019. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Chantal BAMPs, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

L'avant-projet a été examiné par les chambres réunies les 7 et 19 mars 2019. Les chambres réunies étaient composées de Marnix VAN DAMME, président de chambre, président et Martine BAGUET, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH, Chantal BAMPs, Bernard BLERO et Wanda VOGEL, conseillers d'État, et Wim GEURTS et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffiers.

Le rapport a été présenté par Jean-Baptiste LEVAUX et Jonas RIEMSLAGH, auditeurs.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 28 mars 2019.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

^(*) Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, qui dispose que le délai de trente jours est prorogé à quarante-cinq jours dans le cas où l'avis est donné par les chambres réunies en application de l'article 85*bis*.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 65.425/VR VAN 28 MAART 2019

Op 11 februari 2019 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Buitenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenveertig dagen, ^(*) een advies te verstrekken over een voorontwerp 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 54^{ste} zitting".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 maart 2019. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Chantal BAMPs, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het voorontwerp is door de verenigde kamers onderzocht op 19 maart 2019. De verenigde kamers waren samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, voorzitter, Martine BAGUET, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH, Chantal BAMPs, Bernard BLERO en Wanda VOGEL, staatsraden, en Wim GEURTS en Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, griffiers.

Het verslag is uitgebracht door Jean-Baptiste LEVAUX en Jonas RIEMSLAGH, auditeurs.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 28 maart 2019.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

^(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de verenigde kamers met toepassing van artikel 85*bis*.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de porter 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 54^e session.

3. L'article 1 de la convention prévoit l'obligation d'"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". Il y a lieu, à cet effet, de déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés, et une obligation d'établir des rapports sur les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu de cette disposition et d'en indiquer les motifs est prescrite.

Selon l'article 2, les salaires minima doivent avoir force de loi et ne peuvent pas être abaissés.

L'article 3 dispose que pour déterminer le niveau des salaires minima, il faut prendre en considération, autant qu'il sera possible et approprié et compte tenu de la pratique et des conditions nationales, d'une part, les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays et, notamment, au coût de la vie, et, d'autre part, les facteurs d'ordre économique tels que les exigences du développement économique et la productivité.

L'article 4 prévoit l'obligation d'instituer ou de maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins de l'État membre, permettant de fixer et d'ajuster régulièrement les salaires minima payables aux groupes de salariés visés à l'article 1 de la convention, en impliquant les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Conformément à l'article 5, des mesures doivent être prises pour assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima, telles qu'un système adéquat d'inspection.

L'article 6 dispose que la convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Les articles 7 à 14 règlent notamment l'adhésion à la convention, ainsi que son entrée en vigueur et sa dénonciation.

COMPÉTENCE

4. Il peut se déduire du rapport du Groupe de travail Traités mixtes du 17 juillet 2009, joint à la demande d'avis, et de l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi d'assentiment que l'on considère que seul le législateur fédéral est compétent pour donner assentiment à la convention de l'O.I.T. n° 131.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe instemming te verlenen aan het Verdrag nr. 131 "betreffende de vaststelling van minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden", aangenomen te Genève op 22 juni 1970 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 54^{ste} zitting.

3. Artikel 1 van het verdrag bevat de verplichting om "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". Daarbij moet worden bepaald welke groepen van loontrekkenden beschermd moeten worden en wordt er voorzien in een rapporteringsplicht met betrekking tot de groepen loontrekkenden waarop deze bepaling niet van toepassing is en van de redenen daarvan.

Artikel 2 bepaalt dat de minimumlonen kracht van wet moeten bezitten en niet kunnen worden verlaagd.

Artikel 3 bepaalt dat bij het vaststellen van het minimumloonniveau, in zoverre dit mogelijk en gebruikelijk is gelet op de nationale praktijken en omstandigheden, rekening moet worden gehouden met enerzijds de behoeften van werknemers en hun gezinnen, waarbij het algemeen loonniveau en onder meer de kosten van levensonderhoud in aanmerking worden genomen, en anderzijds economische factoren, zoals de behoeften van economische ontwikkeling en de arbeidsproductiviteit.

Artikel 4 bevat de verplichting om mechanismen te creëren of te handhaven die aangepast zijn aan de omstandigheden en noden van de lidstaat en die toelaten om het minimumloon te bepalen en op regelmatige basis te wijzigen voor de loontrekkende bedoeld in artikel 1 van het verdrag, met aandacht voor de betrokkenheid van vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en werknemers.

Artikel 5 bepaalt dat er maatregelen moeten worden getroffen om de effectieve toepassing van de regels inzake de minimumlonen te waarborgen, zoals een adequaat stelsel van controle.

Artikel 6 bepaalt dat het verdrag niet kan worden beschouwd als een wijziging aan een van de bestaande verdragen.

De artikelen 7 tot 14 regelen onder meer de toetreding tot en de inwerkingtreding en opzegging van het verdrag.

BEVOEGDHEID

4. Uit het bij de adviesaanvraag gevoegde verslag van de Werkgroep Gemengde Verdragen van 17 juli 2009 en uit de memorie van toelichting bij het voorontwerp van instemmingswet kan worden afgeleid dat er wordt van uitgegaan dat enkel de federale wetgever bevoegd is om instemming te verlenen aan het IAO-verdrag nr. 131.

On ne peut se rallier à ce point de vue pour les motifs évoqués ci-après.

Tout d'abord, depuis l'entrée en vigueur de la Sixième réforme de l'État, les communautés et les régions, conformément à l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 "de réformes institutionnelles" (ci-après, LSRI), sont devenues pleinement compétentes pour fixer le statut administratif et pécuniaire de leur personnel, à l'exception des règles relatives aux pensions². L'article 87, § 3, LSRI est applicable par analogie à la Communauté germanophone (article 54, alinéa 1^{er}, de la loi du 31 décembre 1983 "de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone"), à la Région de Bruxelles-Capitale (article 40, § 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 "relative aux Institutions bruxelloises") ainsi qu'à la Commission communautaire commune, à la Commission communautaire française et à la Commission communautaire flamande (article 79, § 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 précitée). En vertu de l'article 87, § 3, LSRI, il revient aux autorités précitées, chacune en ce qui concerne son personnel respectif, d'adopter des dispositions visant à fixer les salaires minima au sens de la convention de l'O.I.T. n° 131.

Par ailleurs, on peut aussi, entre autres, rappeler la compétence des régions pour fixer le statut administratif et pécuniaire des pouvoirs subordonnés, conformément à l'article 6, § 1^{er}, VIII, 1°, LSRI, et la compétence des communautés pour fixer le statut administratif et pécuniaire du personnel enseignant et du personnel des centres publics d'aide sociale (respectivement, les articles 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, et 130, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, de la Constitution, et l'article 5, § 1^{er}, II, 2°, LSRI), qui impliquent également la compétence d'adopter, en ce qui concerne ces membres du personnel, des dispositions relatives aux salaires minima.

Il découle de ce qui précède que la convention de l'O.I.T. n° 131 doit être considérée comme un traité mixte et que, outre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, la Commission communautaire commune et la Commission

² Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi spéciale du 6 janvier 2014 "relative à la Sixième Réforme de l'État", l'article 87, § 4, LSRI s'énonçait en effet comme suit:

"Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, pris après avis des gouvernements, désigne ceux des principes généraux du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'État qui seront applicables de plein droit, au personnel des Communautés et des Régions, ainsi qu'à celui des personnes morales de droit public qui dépendent des Communautés et des Régions, à l'exception du personnel visé à l'article 17 de la Constitution". L'arrêté royal du 22 décembre 2000, en exécution de cette disposition, renvoyait notamment à l'application de l'arrêté royal du 29 juin 1973 "accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux". Le dispositif inscrit à l'article 87, § 4, LSRI a toutefois été abrogé par la loi spéciale précitée du 6 janvier 2014, de sorte que les communautés et les régions ne sont plus liées par l'arrêté royal du 22 décembre 2000. La référence à ce dispositif et à son exécution dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi d'assentiment à l'examen est dès lors sans objet et doit être supprimée.

Die zienswijze kan om de hierna volgende redenen niet worden bijgetreden.

Vooreerst zijn sinds de inwerkingtreding van de Zesde Staatshervorming de gemeenschappen en de gewesten, overeenkomstig artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 "tot hervorming der instellingen" (hierna, BWHI), volledig bevoegd geworden om het administratief en geldelijk statuut van hun personeel vast te stellen, met uitzondering van de pensioenregeling.² Artikel 87, § 3, BWHI is van overeenkomstige toepassing op de Duitstalige Gemeenschap (artikel 54, eerste lid, van de wet van 31 december 1983 "tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap), op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (artikel 40, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 "met betrekking tot de Brusselse Instellingen") en op de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (artikel 79, § 1, van de voornoemde bijzondere wet van 12 januari 1989). Op grond van artikel 87, § 3, BWHI komt het aan de voornoemde overheden toe om, wat hun respectievelijk personeel betreft, bepalingen aan te nemen betreffende de vaststelling van minimumlonen in de zin van het IAO-verdrag nr. 131.

Daarnaast kan, onder meer, ook worden gewezen op de bevoegdheid van de gewesten voor het vaststellen van het administratief en geldelijk statuut van de ondergeschikte besturen, overeenkomstig artikel 6, § 1, VIII, 1°, BWHI, en op de bevoegdheid van de gemeenschappen voor het vaststellen van het administratief en geldelijk statuut van het onderwijzend personeel en van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (resp. de artikelen 127, § 1, eerste lid, 2°, en 130, § 1, eerste lid, 3°, van de Grondwet, en artikel 5, § 1, II, 2°, BWHI), die eveneens de bevoegdheid inhouden om met betrekking tot die personeelsleden bepalingen aan te nemen betreffende minimumlonen.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat het IAO-verdrag nr. 131 moet worden beschouwd als een gemengd verdrag en dat, benevens de federale overheid, ook de gemeenschappen en de gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

² Tot de inwerkingtreding van de bijzondere wet van 6 januari 2014 "met betrekking tot de Zesde Staatshervorming" luidde artikel 87, § 4, BWHI immers als volgt:

"Een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, genomen na advies van de Regeringen, wijst die algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van het Rijkspersoneel aan, welke van rechtswege van toepassing zullen zijn op het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten, evenals op het personeel van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten, met uitzondering van het personeel bedoeld in artikel 17 van de Grondwet." In het koninklijk besluit van 22 december 2000, ter uitvoering van die bepaling, werd onder meer verwezen naar de toepassing van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 "houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten". De in artikel 87, § 4, BWHI opgenomen regeling is echter opgeheven bij de voornoemde bijzondere wet van 6 januari 2014, zodat de gemeenschappen en de gewesten niet langer gebonden zijn door het koninklijk besluit van 22 december 2000. De verwijzing naar die regeling en de uitvoering ervan in de memorie van toelichting bij het voorliggende voorontwerp van instemmingswet, is dan ook doelloos en dient te worden weggelaten.

communautaire française doivent également donner leur assentiment.

EXAMEN DU TEXTE DE L'AVANT-PROJET

5. Dans les limites susvisées de l'examen, l'avant-projet n'appelle aucune autre observation.

*

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

en de Franse Gemeenschapscommissie er dienen mee in te stemmen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST VAN HET VOORONTWERP

5. Binnen de hiervoor aangegeven grenzen van het onderzoek zijn bij het voorontwerp geen andere opmerkingen te maken.

*

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du premier ministre, chargé des Affaires étrangères, et du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le premier ministre, chargé des Affaires étrangères, et le ministre du Travail sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

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

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 54^e session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 24 juin 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le premier ministre, chargé des Affaires étrangères,

Alexander DE CROO

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken, en van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

Artikel 1

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

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 54^{ste} zitting, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te Brussel, 24 juni 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken,

Alexander DE CROO

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement

Préambule

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 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.

Traduction / Vertaling

Verdrag nr. 131 betreffende de vastlegging 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 1

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 gebreken 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.