

Avant-projet de décret portant assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne, 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

Le Gouvernement de la Région wallonne,

Sur la proposition du Ministre-Président, chargé des Relations internationales,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales, est chargé de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, des matières visées aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Article 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.

Namur, le

Pour le Gouvernement de la Région wallonne,
Le Ministre-Président



Elio DI RUPO



C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#)

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 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 intéressés 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.

Voir les documents correspondants
<div>Constitution</div> <div>Constitution Article 22</div>

Key Information
<div>Convention concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement (Entrée en vigueur: 29 avr. 1972)</div>

Adoption: Genève, 54ème session CIT (22 juin 1970) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).
La convention peut être dénoncée : 29 avr. 2022 - 29 avr. 2023

See also

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

Avant-projet de décret portant assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne, à 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

Exposé des motifs

A. Objet et contexte juridique

Le Gouvernement wallon a l'honneur de soumettre le présent projet de décret à votre délibération et à votre vote.

Ce projet de décret 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 minima 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.

B. Le contenu 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 minima 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 la Convention s'engage à introduire un système de salaires minima 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 minima 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 (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, 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 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 minima 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 indirectement, à charge de son employeur. En outre, il convient de mentionner que le RMMMGM 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 de 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 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 pour l'avant-projet de loi : « *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, § 1er, 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, § 1er, alinéa 1er, 2°, et 130, § 1er, alinéa 1er, 3°, de la Constitution, et l'article 5, § 1er, 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. Outre l'autorité fédérale, les communautés et les régions, la Commission communautaire commune 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 minima) certains groupes de salariés.

Article 2

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

Paragraphe 1

Ce paragraphe prévoit que les salaires minima 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 minima, 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 : 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 minima fixés a pour objectif de rendre les salaires minima 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 minima 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 minima 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 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 minima qui sont plus élevés que le RMMMG.

Cette Convention permet en effet de fixer les salaires minima 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 : 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 (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 minima. Conformément à ce principe, la Convention n'impose pas un cadre unique et strict pour organiser la fixation des salaires minima. 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 : 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 minima 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 : 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.

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 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 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 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 : 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.

Article 4

Cet article prévoit que les salaires minima 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 minima 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 minima bénéficient également d'une indexation automatique. Presque tous les salaires minima déterminés au sein d'une commission sont indexés sur la base de l'indice santé lissé.

Les traitements minima du personnel du secteur public fédéral 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).

En outre, les salaires conventionnels minima 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.

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

Article 5

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

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 minima 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 minima dans le secteur public fédéral est garanti parce que, comme déjà mentionné ci-dessus, ces salaires minima 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.

Cet article ne pose donc aucun problème.

Article 6

Cet article prévoit que cette convention ne porte 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.

C. Nature de la convention sur le plan interne

Le caractère mixte de la convention a été établi lors de la réunion du Groupe de travail Traités mixtes du 07 mai 2019 (État fédéral/Régions/Communautés/Cocof/Cocom). Ladite convention doit donc être soumise pour approbation à l'ensemble des parlements des entités concernées.

D. Commentaires des articles du décret

Article 1^{er}

L'article précise que le décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, des matières visées aux articles 127, §1^{er}, et 128, §1^{er}, de celle-ci.

Article 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.