



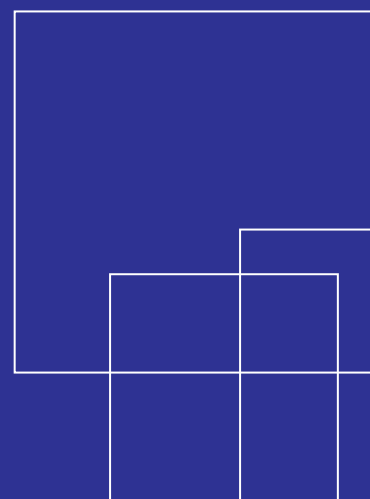
Bureau
international
du Travail

Genève



Systemes de salaires minima

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
103^E SESSION, 2014



Conférence internationale du Travail, 103^e session, 2014

**Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131)
et la recommandation (n° 135) sur la fixation
des salaires minima, 1970**

**Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

**Rapport de la Commission d'experts
pour l'application des conventions et recommandations
(articles 19, 22 et 35 de la Constitution)**

Rapport III (Partie 1B)

Bureau international du Travail Genève

Systemes de salaires minima

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

ISBN 978-92-2-227744-5 (imprimé)
ISBN 978-92-2-227745-2 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2014

Crédit illustration de couverture: protection-of-money: Sergey Ilin

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Sommaire

Introduction

Chapitre I. Définitions et objectifs des normes sur les salaires minima

Chapitre II. Champ d'application des systèmes de salaires minima

Chapitre III. Méthodes de fixation des salaires minima

Chapitre IV. Portée des salaires minima

Chapitre V. Consultation et participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs

Chapitre VI. Critères pour la détermination des taux de salaires minima et procédure d'ajustement

Chapitre VII. Mesures d'application des salaires minima

Chapitre VIII. Salaires minima, crise économique et mesures d'austérité

Chapitre IX. Observations finales

Annexes

Table des matières

	<i>Page</i>
Sommaire.....	v
Introduction	1
Section 1. Contexte et portée de l'étude d'ensemble	1
Section 2. Historique de l'action normative de l'OIT concernant la fixation des salaires minima.....	2
Section 3. Autres normes pertinentes de l'OIT	8
Section 4. Développements récents.....	10
Section 5. Références aux salaires minima dans d'autres instruments internationaux.....	13
Section 6. Résultat des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes	17
Section 7. Etat des ratifications	18
Section 8. Informations disponibles.....	18
Section 9. Plan de l'étude	18
Chapitre I	
Définitions et objectifs des normes sur les salaires minima.....	21
Section 1. Définitions	21
1. La notion de salaire minimum.....	21
2. Les composantes du salaire minimum.....	22
3. Salaire minimum, <i>living wage</i> et salaire équitable.....	29
4. Système et méthodes de fixation des salaires minima	33
Section 2. Objectifs de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135.....	33
Conclusion	36

Chapitre II	
Champ d'application des systèmes de salaires minima.....	39
Section 1. Champ d'application de la convention n° 131	39
Section 2. Groupes de salariés exclus des systèmes nationaux de salaires minima	41
1. Exclusions mentionnées dans les premiers rapports sur l'application de la convention	41
2. Exclusions actuellement en vigueur.....	43
Travailleurs agricoles.....	43
Secteur public.....	44
Jeunes travailleurs et apprentis	45
Travailleurs employés dans des entreprises familiales.....	46
Salariés de petites entreprises.....	46
Travailleurs domestiques	47
Autres catégories de travailleurs exclues	49
 Chapitre III	
Méthodes de fixation des salaires minima.....	53
Section 1. Salaires minima fixés par les autorités publiques sans consultation des partenaires sociaux.....	54
Section 2. Salaires minima fixés par les autorités publiques après consultation des partenaires sociaux.....	56
Section 3. Salaires minima fixés de manière tripartite	64
Section 4. Salaires minima fixés par voie de négociation collective.....	68
Conclusion	73
 Chapitre IV	
Portée des salaires minima.....	75
Section 1. Salaire minimum d'application générale	76
Section 2. Salaires minima par région géographique	79
Section 3. Salaires minima par secteur d'activités.....	82
Section 4. Salaires minima par catégorie professionnelle	85
Section 5. Salaires minima différenciés sur la base d'autres critères	90
1. Différenciation fondée sur le sexe	90
2. Salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs.....	92
3. Salaires minima différenciés pour les apprentis et les travailleurs en formation	99
4. Salaires minima différenciés pour les travailleurs migrants.....	103
5. Salaires minima différenciés pour les travailleurs handicapés	106
Conclusion	108

Chapitre V

Consultation et participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs	111
Section 1. Consultation et participation des organisations d'employeurs et de travailleurs	112
1. Remarques générales	112
2. Représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs	114
3. Participation des organisations à la désignation de leurs représentants.....	117
4. Participation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur un pied d'égalité	119
5. Consultation et participation des partenaires sociaux dans la pratique	120
Section 2. Participation de personnes représentant les intérêts généraux du pays	125
1. Qualifications des personnes représentant les intérêts généraux du pays	126
2. Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la désignation des personnes représentant les intérêts généraux du pays.....	128
Conclusion	129

Chapitre VI

Critères pour la détermination des taux de salaires minima et procédure d'ajustement	133
Section 1. Critères pour la détermination des taux de salaires minima.....	134
1. Critères liés aux besoins des travailleurs et de leur famille.....	134
2. Critères liés aux facteurs d'ordre économique.....	142
Section 2. Ajustement des salaires minima	147
Section 3. Enquêtes sur la situation économique et sociale du pays et collecte de données statistiques ou autres	152
Conclusion	155

Chapitre VII

Mesures d'application des salaires minima	157
Section 1. Caractère obligatoire des salaires minima.....	157
Section 2. Information sur les taux de salaires minima en vigueur	162
Section 3. Autorités chargées du contrôle de l'application des dispositions relatives aux salaires minima.....	165
Section 4. Sanctions en cas de non-respect des salaires minima applicables.....	168
Section 5. Droit des travailleurs de recouvrer les salaires qui leur sont dus	173

Section 6. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	175
Section 7. Protection des travailleurs contre les représailles	177
Section 8. Autres mesures facilitant le respect des salaires minima	178
Conclusion	181
Chapitre VIII	
Salaires minima, crise économique et mesures d'austérité.....	183
Conclusion	192
Chapitre IX	
Observations finales	193
Section 1. Difficultés d'application de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 et demandes d'assistance technique	193
1. Principaux obstacles rencontrés en matière d'application.....	193
2. Demandes d'assistance technique	194
Section 2. Perspectives de ratification de la convention n° 131	198
Section 3. Besoins en matière d'action normative de l'OIT.....	205
Section 4. Conclusions générales	206
 Annexes	
I. Textes des instruments examinés.....	215
Convention n° 131.....	215
Recommandation n° 135.....	219
II. Tableau des ratifications de la convention n° 131 et des rapports reçus au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT	223
III. Organisations d'employeurs et de travailleurs ayant formulé des observations concernant les instruments examinés	229
IV. Liste des législations et autres dispositions nationales pertinentes	233
V. Salaires minima réduits applicables aux jeunes travailleurs	261
 Carte des ratifications	

Introduction

Section 1. Contexte et portée de l'étude d'ensemble

1. Conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé à sa 313^e session (mars 2012) que l'étude d'ensemble qui serait soumise à la session de 2014 de la Conférence internationale du Travail porterait sur la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970¹. Le Conseil d'administration a adopté, lors de sa 315^e session (juin 2012), le formulaire de rapport que les Etats Membres devraient utiliser pour l'élaboration de leurs rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT en vue de la préparation de cette étude d'ensemble².

2. Sur la base de la décision du Conseil d'administration approuvant le formulaire de rapport en vue de la préparation de l'étude d'ensemble sur la fixation des salaires minima, les gouvernements des Etats Membres n'ayant pas ratifié la convention n° 131 ont été invités à présenter un rapport sur leur législation et leur pratique nationales relatives aux questions faisant l'objet de cette convention. En outre, conformément à l'article 19, paragraphe 6 d), de la Constitution, les gouvernements de tous les Etats

* *Note rédactionnelle*: Dans cette étude d'ensemble, les noms des Etats parties à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, apparaissent en italique. Pour chacun des points abordés dans l'étude d'ensemble, des références sont faites à la législation et à la pratique de certains Etats Membres de l'OIT. Ces références ont un caractère exemplatif étant donné qu'il serait matériellement difficile de se référer à tous les Etats Membres sur chacun des thèmes traités dans l'étude. Dans les notes de bas de page, le chiffre figurant entre parenthèses renvoie à la liste des instruments juridiques par pays incluse à l'annexe IV. Par ailleurs, la commission précise qu'elle s'est naturellement référée aux versions actualisées de ces instruments. Afin d'alléger le texte, les références aux amendements des textes législatifs cités ont été omises dans l'intitulé de ceux-ci. Par analogie avec la position adoptée en 2011 par la Conférence internationale du Travail dans la Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT, la commission décide que dans cette étude «l'utilisation d'un seul genre implique une référence à l'autre genre, à moins que le contexte ne s'y oppose de manière évidente». Lorsque la commission se réfère à des commentaires qu'elle a formulés sur l'application de la convention n° 131, l'année mentionnée est celle au cours de laquelle le commentaire a été adressé au gouvernement (dans le cas des demandes directes) ou publié dans son rapport (dans le cas des observations).

¹ Document GB.313/LILS/6, paragraphe 12, tel qu'amendé. Contrairement à la précédente étude d'ensemble publiée en 1992, la présente étude ne traite pas en détail des instruments adoptés avant la convention n° 131 notamment les conventions n° 26 et n° 99. Lors de sa 313^e session (mars 2012), le Conseil d'administration a également décidé que la première discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) se tiendrait lors de la session de 2015 de la Conférence, voir document GB.313/INS/2, paragraphe 19. C'est la première fois que le Conseil d'administration instaure un décalage d'une année entre l'examen de l'étude d'ensemble par la Conférence et la discussion récurrente portant sur le thème. Cette décision fait suite aux conclusions du Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, selon lesquelles un tel décalage faciliterait l'examen de l'étude d'ensemble et permettrait de mieux intégrer les aspects normatifs à la discussion récurrente, voir document GB.309/10, paragraphe 8.

² Document GB.315/INS/6/4, paragraphe 4.

Membres ont été invités à présenter un rapport sur leur législation et leur pratique nationales relatives aux questions faisant l'objet de la recommandation n° 135. Les rapports reçus, auxquels s'ajoutent ceux qui ont été présentés au titre des articles 22 et 35 de la Constitution par les Etats qui ont ratifié la convention n° 131, ont permis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (commission d'experts) de préparer la présente étude d'ensemble sur l'effet donné, en droit et dans la pratique, aux instruments qui en font l'objet. C'est la troisième fois qu'une étude d'ensemble de la commission d'experts porte sur des instruments relatifs à la fixation des salaires minima, preuve s'il en est de l'importance que l'OIT a toujours accordée à cette problématique³.

Section 2. Historique de l'action normative de l'OIT concernant la fixation des salaires minima

3. Alors que, au moment de la création de l'Organisation internationale du Travail, des salaires minima n'étaient fixés que dans quelques pays, tels que l'Australie, la France, la Norvège, la Nouvelle-Zélande ou le Royaume-Uni, et ne couvraient que certaines catégories de travailleurs⁴, l'article 427 du Traité de Versailles faisait figurer le «paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable, tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays» parmi les principes généraux propres à guider la politique de la future OIT. Lors de la première session de la Conférence en 1919, les délégués du Paraguay, se référant à l'article 427, ont présenté une motion visant à l'examen, lors de la session suivante de la Conférence, de la possibilité d'établir un minimum de salaire dans les différentes industries. Ce faisant, ces délégués ont rappelé que ce même article établissait le principe selon lequel «le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce» et qu'il fallait par conséquent éviter que le travail humain soit sujet à la loi de l'offre et de la demande et que, dans les périodes de chômage, il ne soit sujet à des salaires insuffisants par suite d'une main-d'œuvre trop abondante⁵. Dans un premier temps, le Bureau fut chargé par le Conseil d'administration d'entreprendre une enquête sur les systèmes institués par voie de législation dans les différents pays en vue de la réglementation des salaires⁶. Les résultats de ces travaux ont fait l'objet de plusieurs articles publiés dans la *Revue internationale du Travail*. Estimant, à la lumière des recherches menées par le Bureau, que le problème de la fixation des salaires minima pouvait être examiné par la Conférence, le Conseil d'administration inscrivit cette question à l'ordre du jour de la session de 1927 de la Conférence internationale du Travail⁷. Elle fit, pour la première fois dans l'histoire de l'OIT, l'objet d'une procédure

³ Les deux études précédentes ont été soumises respectivement aux sessions de 1958 et de 1992 de la Conférence. Voir BIT: Conférence internationale du Travail, 42^e session, Genève, 1958, rapport III (Partie IV), rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 35 de la Constitution) (ci-après: «étude d'ensemble de 1958»), rédigée avant l'adoption de la convention n° 131 par la Conférence; et BIT: *Salaires minima*, Conférence internationale du Travail, 79^e session, Genève, 1992, rapport III (Partie 4B), rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 35 de la Constitution) (ci-après: «étude d'ensemble de 1992»).

⁴ A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages*, Genève, BIT, 2008, p. 3.

⁵ Société des Nations, Conférence internationale du Travail, première session annuelle, Washington, DC, octobre-novembre 1919, p. 262.

⁶ BIT: *Procès-verbaux de la 8^e session du Conseil d'administration*, Stockholm, juillet 1921, pp. 31-32 et 60.

⁷ BIT: *Procès-verbaux de la 30^e session du Conseil d'administration*, Genève, janvier 1926, pp. 17 et 37.

de double discussion qui conduisit à l'adoption, en 1928, de la convention (n° 26)⁸ et de la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima.

4. Aux termes de l'article 1 de la convention n° 26, les Etats parties s'engagent «à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries⁹ ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas». Comme la commission l'a souligné par le passé¹⁰, les dispositions de la convention n° 26 ne doivent s'appliquer que pour les industries remplissant simultanément deux conditions: l'absence d'un régime efficace pour la fixation des salaires par d'autres méthodes, et le niveau exceptionnellement bas des salaires. L'article 2 de la convention laisse aux Etats la liberté de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, à quelles industries ou parties d'industries seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima¹¹. Enfin, conformément à l'article 3 de la convention, une fois fixés, les salaires minima ne peuvent être abaissés ni par un accord individuel ni par voie d'accord collectif, sauf dans ce dernier cas si l'autorité compétente délivre une autorisation générale ou particulière à cette fin.

5. La recommandation n° 30, qui complète la convention n° 26, prévoit dans sa Partie III que, pour la détermination des taux de salaires minima, les organismes compétents devraient tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un «niveau de vie convenable», en s'inspirant à cet égard «des taux de salaires payés pour des travaux similaires dans les industries où les travailleurs sont suffisamment organisés et ont conclu des contrats collectifs efficaces, ou, si l'on ne dispose pas de cet élément de comparaison, du niveau général des salaires dans le pays ou la localité en question». En outre, des dispositions devraient être prises pour la révision de ces taux sur demande des employeurs ou travailleurs faisant partie de ces organismes. Dans sa Partie II, la recommandation préconise également l'inclusion d'enquêtes dans les méthodes de fixation des salaires minima, la consultation des employeurs et travailleurs des industries ou parties d'industries concernées, la participation directe et paritaire des employeurs et des travailleurs aux organismes de fixation des salaires, la participation de personnes indépendantes, ainsi que la participation de femmes à ces organismes lorsqu'un grand nombre de femmes sont employées dans l'industrie ou partie d'industrie. Enfin, selon la Partie IV de la recommandation, des mesures destinées à assurer le paiement de salaires qui ne soient pas inférieurs aux salaires minima fixés devraient être prises pour protéger efficacement les salaires des travailleurs intéressés et épargner aux employeurs les risques d'une concurrence déloyale.

6. Adoptée après que le monde eut connu la pire crise économique de son histoire et dans les derniers mois de la seconde guerre mondiale, la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail de 1944 (dite «Déclaration de

⁸ La convention n° 26 est entrée en vigueur le 14 juin 1930 et est actuellement ratifiée par 103 Etats.

⁹ Aux fins de la convention n° 26, le mot «industrie» comprend les industries de transformation et le commerce (art. 1, paragr. 2, de la convention).

¹⁰ Etude d'ensemble de 1992, paragraphe 69.

¹¹ Par ailleurs, il ressort des travaux préparatoires que la majorité de la Commission de la Conférence était d'avis que les Etats Membres ne pouvaient être tenus d'appliquer les méthodes de fixation des salaires minima, les gouvernements devant jouir d'une totale liberté en la matière, au motif que l'existence de méthodes conduirait nécessairement à leur application dans tous les cas où la nécessité s'en ferait sentir. Conférence internationale du Travail, 11^e session, Genève, 1928, vol. I, p. 631.

Philadelphie», qui fait partie intégrante de la Constitution de l'OIT) a réaffirmé que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» (Partie I c)). Partant de ce principe, elle a proclamé l'obligation solennelle pour l'OIT de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser notamment «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains [...] et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection» (Partie III d)). Dans la Résolution concernant le maintien du plein emploi pendant la période de reconstruction et de reconversion de l'industrie, adoptée en 1945, la Conférence recommandait «l'établissement de normes appropriées de rémunération minimum, susceptibles de satisfaire les besoins humains raisonnables», «afin de contribuer à l'élévation progressive du niveau de vie de tous les travailleurs»¹². La même année, la Conférence adoptait une Résolution concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs prévoyant que «toutes mesures devraient être prises pour assurer le bien-être matériel des enfants et des adolescents par [...] l'établissement d'un salaire vital pour tous les travailleurs, qui leur permette d'entretenir leur famille à un niveau de vie convenable» (paragraphe 5 b)) et que «les mesures prises quant aux salaires des jeunes travailleurs devraient avoir pour fin de leur garantir des salaires correspondant à leur travail, en respectant autant que possible le principe du salaire égal pour des travaux comparables» (paragraphe 30).

7. Dans la seconde partie du XX^e siècle, la Conférence s'est efforcée d'étendre la protection en matière de salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en étaient jusqu'alors exclues. La convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946, a fixé pour la première fois un montant précis pour le salaire minimum, en faveur des gens de mer (16 livres sterling ou 64 dollars E.-U. par mois civil de service à bord, ou une somme équivalente en monnaie d'un autre pays)¹³. Par ailleurs, l'adoption de la convention (n° 82) concernant la politique sociale dans les territoires non métropolitains, 1947, visait à offrir une protection spécifique aux travailleurs de ces territoires, notamment en ce qui concerne la fixation de salaires minima par voies d'accords collectifs librement négociés ou, à défaut, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que le respect des taux de salaires minima fixés. Le besoin de normes minima concernant les conditions de travail, et en particulier les salaires, des travailleurs agricoles s'est également fait sentir de manière croissante. Il est en effet établi que, dans les années trente, les salaires payés dans l'agriculture étaient nettement inférieurs à ceux payés dans l'industrie, même si cet écart s'était quelque peu résorbé pendant la seconde guerre mondiale et dans l'immédiat

¹² Le texte de toutes les résolutions de la Conférence mentionnées dans cette étude d'ensemble peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/>.

¹³ Aucune ratification n'a cependant été enregistrée pour cette convention qui a ultérieurement été révisée par la convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949, puis par la convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958, qui ne sont pas non plus entrées en vigueur. Ces trois conventions ont à leur tour été révisées par la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), aux termes de laquelle «sans préjudice du principe de la libre négociation collective, tout Membre devrait établir, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, des procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer» (principe directeur B2.2.3, paragr. 1). La MLC, 2006, renvoie aussi au salaire minimum de base des matelots qualifiés, dont le montant est fixé par la Commission paritaire maritime (principe directeur B2.2.4, paragr. 1). Il est à noter que la MLC, 2006, ne s'applique pas au secteur de la pêche, pour lequel le paragraphe 15 de la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, se limite à prévoir que, pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, tous les pêcheurs devraient avoir droit à un paiement minimal, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives.

après-guerre¹⁴. A l'échelle nationale, la réglementation des salaires dans l'agriculture s'est développée dans l'entre-deux-guerres, et l'examen de ces législations a facilité le travail préparatoire en vue de l'élaboration de la convention (n° 99) et de la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951¹⁵.

8. Contrairement à la convention n° 26, la convention n° 99 est d'application générale pour le secteur agricole, qu'il existe ou non d'autres méthodes efficaces de fixation des salaires. Toutefois, comme le prévoit son article 1, tout Etat Membre qui ratifie la convention peut déterminer, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, les entreprises, occupations et catégories de personnes auxquelles elle s'applique. Il peut aussi exclure de son application certaines catégories de personnes, telles que les membres de la famille de l'exploitant employés par ce dernier. Contrairement à la convention n° 26, la convention n° 99 n'autorise pas de dérogations au caractère obligatoire des salaires minima, si ce n'est sous forme de dérogations individuelles visant à éviter la diminution des possibilités d'emploi des travailleurs à capacité physique ou mentale réduite (article 3, paragraphes 4 et 5). Tout comme la recommandation n° 30, la recommandation n° 89 considère qu'il serait souhaitable que les organismes de fixation des salaires tiennent compte, dans tous les cas, de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un «niveau de vie convenable» (partie I, paragraphe 1) et que les facteurs suivants devraient être pris en considération pour la fixation des taux minima de salaires: «coût de la vie, valeur raisonnable et équitable des services rendus, salaires payés pour des travaux semblables et comparables d'après les conventions collectives en agriculture, et niveau général des salaires pour des travaux de qualité comparable dans d'autres occupations de la région où les travailleurs sont suffisamment organisés» (partie I, paragraphe 2).

9. Dans l'étude d'ensemble de 1958, la commission a relevé que la notion de salaires minima s'était sensiblement modifiée depuis l'adoption de la convention n° 26 en 1928¹⁶. En effet, alors que les méthodes de fixation des salaires minima apparaissaient surtout à l'origine comme un mécanisme marginal, la notion de salaire minimum national – établi à la place de ou en plus de la fixation de tels taux pour des secteurs d'activité déterminés – s'est progressivement développée. A l'échelle internationale, le besoin de normes d'application générale et non plus sectorielles se faisait aussi progressivement sentir. Dès 1962, la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base) demande aux Etats parties d'encourager la fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats et les employeurs ou les organisations d'employeurs et prévoit que, lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation de taux minima de salaires de cette manière, les mesures nécessaires doivent être prises pour permettre de déterminer des taux minima de salaires en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels doivent figurer des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe (article 10). Deux ans plus tard, dans une résolution concernant le niveau de vie minimum et son adaptation au niveau de croissance économique, la Conférence a considéré que, «pour qu'une expansion économique équilibrée soit réalisée et pour qu'il

¹⁴ BIT: *Méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture*, Conférence internationale du Travail, 33^e session, Genève, 1950, rapport VII (1), pp. 7-10 et 53-55.

¹⁵ Par ailleurs, l'article 24 de la convention (n° 110) sur le travail dans les plantations, 1958, prévoit l'encouragement de la fixation de taux de salaires minima par voie d'accords collectifs ou, à défaut, leur fixation par d'autres méthodes.

¹⁶ Etude d'ensemble de 1958, paragraphe 89.

y ait progrès social, il faut une répartition équitable du revenu national qui garantisse aux catégories de travailleurs les moins bien rémunérés un niveau de vie minimum conforme au rythme d'expansion économique du pays» (quatrième considérant). Soulignant «qu'un niveau de vie minimum adéquat ne peut être assuré que par l'établissement d'un niveau mobile de salaires minima et par des mesures de sécurité sociale de caractère dynamique ajustés périodiquement pour tenir pleinement compte de la croissance économique et prendre dûment en considération les hausses du coût de la vie» (paragraphe 2), la Conférence a notamment invité le Conseil d'administration à prier le Directeur général du BIT d'élaborer des propositions en vue d'une révision de la convention n° 26 et de la recommandation n° 30, compte tenu des principes énoncés dans la résolution (paragraphe 3 (2)).

10. A sa 168^e session (février-mars 1967), le Conseil d'administration, se prononçant sur la suite à donner à cette résolution, a décidé la convocation d'une réunion d'experts sur la fixation du salaire minimum et autres problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement¹⁷, qui s'est tenue à Genève du 25 septembre au 6 octobre de la même année. Dans l'un des deux rapports préparés en vue de cette réunion, le Bureau a souligné que les conventions existantes comportent seulement l'obligation de créer ou maintenir des mécanismes appropriés de fixation des salaires minima, sans exiger la détermination des taux effectifs. Or cette obligation seule ne peut garantir que les travailleurs auront effectivement droit à un salaire minimum¹⁸. Les experts eux-mêmes ont conclu à «l'opportunité d'élaborer une nouvelle réglementation internationale, dans la perspective d'une politique de fixation du salaire minimum conçue à la fois comme instrument plus efficace de protection sociale et comme élément d'une stratégie de développement économique, réglementation qui devrait prendre en considération des aspects que les normes en vigueur ne considèrent pas»¹⁹. Pour ce faire, ils envisageaient l'amélioration des instruments existants sur trois points: l'obligation d'instituer un système de salaire minimum; l'élargissement du champ d'application de la réglementation sur le salaire minimum afin que celui-ci devienne un instrument du développement économique; et la nature des critères applicables à la détermination du salaire minimum, ces critères devant, dans le cas des pays en voie de développement, être mis en rapport avec les besoins de la croissance économique et les caractéristiques de ces pays²⁰. A cette fin, la majorité des experts s'est prononcée en faveur de l'adoption d'une nouvelle convention complétée par une recommandation, instruments qui n'affecteraient pas les conventions n^{os} 26 et 99 et les recommandations n^{os} 30 et 89²¹.

¹⁷ BIT: *Procès-verbaux de la 168^e session du Conseil d'administration*, Genève, 27 février - 3 mars 1967, p. 61 et annexe XV, paragraphes 2-9.

¹⁸ Réunion d'experts sur la fixation du salaire minimum et les problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, rapport II: *Manière dont les conventions et recommandations de l'OIT relatives aux méthodes de fixation du salaire minimum pourraient être révisées*, document MEMW/1967/D.2, paragraphe 14. Le Bureau a également fait valoir que, la fixation du salaire minimum étant considérée comme l'un des moyens de lutte contre la pauvreté, il apparaissait normal de tenter de définir des mécanismes et des méthodes dans ce domaine qui s'accordent avec l'ensemble des objectifs économiques et sociaux du pays (*ibid.*, paragr. 15). Enfin, il a relevé que ni la convention n° 26 ni la convention n° 99 – au contraire des recommandations qui les complètent, comme on l'a vu – ne contiennent de dispositions relatives aux critères de détermination ni à la révision du salaire minimum (*ibid.*, paragr. 6).

¹⁹ Réunion d'experts sur la fixation du salaire minimum et les problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, *Rapport*, document MEMW/1967/D.8, paragraphe 98.

²⁰ *Ibid.*, paragraphe 99.

²¹ *Ibid.*, paragraphes 126-127.

11. Sur la base des travaux de cette réunion d'experts, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 53^e session (1969) de la Conférence internationale du Travail une question portant sur les «mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement»²². Cette question a été examinée par la Conférence dans le cadre d'une procédure de double discussion qui a conduit à l'adoption, l'année suivante, de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135. Il est à noter que l'article 6 de la convention n° 131 précise expressément que cet instrument ne doit pas être considéré comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes. Les conventions n°s 26 et 99 restent donc ouvertes à la ratification pour les Etats qui ne seraient pas encore en mesure d'offrir la protection étendue prévue par la convention n° 131. Les éléments clés de ces trois conventions relatives à la fixation du salaire minimum sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau comparatif des conventions n°s 26, 99 et 131

	Convention n° 26	Convention n° 99	Convention n° 131
Année d'adoption	1928	1951	1970
Entrée en vigueur	14 juin 1930	23 août 1953	29 avril 1972
Nombre de ratifications	103	52	52
Statut ¹	<i>Statu quo</i> (instrument plus tout à fait à jour mais qui demeure pertinent à certains égards)	<i>Statu quo</i> (instrument plus tout à fait à jour mais qui demeure pertinent à certains égards)	A jour
Obligation principale	Instituer ou conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires	Instituer ou conserver des méthodes appropriées permettant de fixer des taux minima de salaires	Etablir un système de salaires minima
Champ d'application	Industries ou parties d'industries où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires et où les salaires sont exceptionnellement bas	Travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes	Tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection
Rôle des partenaires sociaux	Consultation et participation en nombre égal et sur un pied d'égalité	Consultation ou participation, sur la base d'une égalité absolue	Pleine consultation. Dans les cas appropriés, participation directe sur un pied d'égalité
Critères de fixation des salaires minima	Non	Non	Oui
Ajustement périodique	Non	Non	Oui
Force obligatoire	Oui. Possibilité de dérogation par contrat collectif avec l'autorisation de l'autorité compétente	Oui. L'autorité compétente peut accorder des dérogations individuelles pour éviter la diminution des possibilités d'emploi des travailleurs handicapés	Oui
Mesures de mise en application	Oui	Oui	Oui

¹ Sur la base de la décision du Conseil d'administration suite aux recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes; voir document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2.

²² BIT: *Procès-verbaux de la 170^e session du Conseil d'administration*, Genève, 14-17 novembre 1967, pp. 17-18 et annexe II.

Section 3. Autres normes pertinentes de l'OIT

12. Quelles que soient les méthodes de fixation des salaires minima retenues par les différents Etats, elles doivent bien entendu se conformer aux règles établies dans la Constitution de l'OIT et aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que, pour les Etats qui les ont ratifiées, aux dispositions des huit conventions fondamentales. Ainsi, le respect de la liberté syndicale, sans lequel ne peuvent se dérouler des consultations authentiques et efficaces auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs, est essentiel pour la mise en œuvre de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135. La convention n° 131 exige par ailleurs expressément le plein respect de la liberté de négociation collective²³. En outre, la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui complète la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, précise que des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, notamment lors de la fixation des taux de salaires minima dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique²⁴. Plus largement, conformément aux articles 1 et 2 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, tout Etat Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou sur tout autre critère spécifié par cet Etat Membre. La recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, développe les principes sur lesquels devrait reposer cette politique nationale en y incluant le droit de jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale (paragraphe 2 b) v)).

13. Les normes de l'OIT sur la gouvernance sont aussi pertinentes pour la mise en œuvre des instruments sur la fixation des salaires minima. Ainsi, le préambule de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, se réfère à la fois à la lutte contre le chômage et à la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, mettant ainsi l'accent sur la dimension qualitative des emplois. Cette approche, qui vise à permettre aux hommes et aux femmes de «s'affranchir de la pauvreté par le travail», a d'ailleurs fait l'objet d'un rapport du Directeur général du BIT à la Conférence²⁵. La convention n° 122 souligne aussi la nécessité pour les Etats de mener une politique économique et sociale coordonnée et de déterminer et revoir régulièrement, dans ce cadre, les mesures à adopter en vue de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (article 2 a)). La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, engage les Etats l'ayant ratifiée à organiser des consultations sur chacune des mesures à adopter au niveau national en ce qui concerne les normes internationales du travail. La convention n° 144 prévoit que la nature et la forme des procédures de consultation seront déterminées conformément à la

²³ Sous réserve de l'obligation d'accorder force de loi aux salaires minima fixés et de l'interdiction de les abaisser. Voir l'article 2 de la convention.

²⁴ Paragraphe 2 a) de la recommandation n° 90. En adoptant la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, la Conférence avait déjà appelé l'attention des gouvernements sur le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale (Partie B de la recommandation n° 30).

²⁵ BIT: *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport I (A).

pratique nationale, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et que ces organisations représentatives choisiront librement leurs représentants et seront représentées sur un pied d'égalité au sein de tout organisme compétent. Enfin, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, exigent des Etats parties qu'ils disposent d'un système d'inspection du travail chargé notamment d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail, y compris les salaires²⁶, et sont naturellement importantes pour assurer le respect des salaires minima applicables.

14. La convention n° 131 présente également des liens étroits avec d'autres instruments de l'OIT relatifs aux conditions de travail. Comme cela a déjà été mentionné, la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, requiert la fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés, ou par toute autre mesure appropriée sur la base de consultations avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Elle prévoit également que les travailleurs devront être informés des taux minima de salaires en vigueur et auront le droit de recouvrer le montant de la somme qui leur reste due. Ainsi, la fixation de salaires minima, même équitables, risquerait de ne pas atteindre son objectif de satisfaction des besoins des travailleurs et de leur famille si elle ne s'accompagnait pas de mesures destinées à assurer que les salaires dus sont effectivement versés aux travailleurs dans leur intégralité et à intervalles réguliers. La convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, revêtent donc une importance primordiale à cette fin²⁷. Plusieurs instruments s'appliquant à des catégories particulières de travailleurs contiennent aussi des dispositions pertinentes pour la présente étude. Certains d'entre eux, comme la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ou la convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, visent à assurer que les travailleurs concernés ne sont pas exclus des dispositions nationales relatives à la fixation des salaires minima²⁸. D'autres instruments tendent à garantir que certaines catégories de travailleurs ne subissent pas de discrimination en matière salariale: convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996²⁹. D'autres encore, comme la recommandation (n° 184) sur le travail à

²⁶ Articles 1 et 3, paragraphe 1 *a*), de la convention n° 81, et articles 1 et 6, paragraphe 1 *a*), de la convention n° 129.

²⁷ Ces instruments couvrent un vaste ensemble de questions, y compris les moyens de paiement du salaire et notamment la réglementation du paiement partiel du salaire en nature; la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire à leur gré; la réglementation des retenues sur le salaire, ainsi que des saisies et cessions du salaire; la périodicité, les jours et lieu du paiement du salaire; et l'obligation de l'employeur de fournir des informations sur le salaire. La convention n° 95 accorde en outre un rang prioritaire aux créances salariales en cas de faillite de l'employeur. Cette protection a été étendue dans la convention (n° 173) et la recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992. Voir BIT: *Protection du salaire – Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs*, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport III (Partie 1B), rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 35 de la Constitution).

²⁸ Article 11 de la convention n° 189 et article 3, paragraphe 2, de la convention n° 172.

²⁹ Article 6, paragraphe 1 *a*) i), de la convention n° 97; article 10 de la convention n° 143; article 5 de la convention n° 175; et article 4, paragraphe 2 *d*), de la convention n° 177. De plus, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, les contrats publics auxquels la convention est applicable doivent contenir des clauses garantissant aux travailleurs employés pour leur exécution des salaires et d'autres conditions de travail qui soient au moins aussi favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale.

domicile, 1996, préconisent expressément la fixation de salaires minima pour une catégorie déterminée de travailleurs³⁰.

15. Cette vue d'ensemble ne serait pas complète si l'on ne mentionnait pas la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985. La collecte, la compilation et la publication régulière de statistiques portant sur la population active, l'emploi, le chômage, les gains moyens, la durée moyenne du travail, les taux de salaire, la structure et la répartition des salaires, comme le prévoit cette convention, contribuent en effet grandement à une prise de décision éclairée pour la fixation et l'ajustement des taux de salaires minima.

Section 4. Développements récents

16. Après deux décennies marquées par une certaine désaffection pour la politique du salaire minimum en tant qu'outil pour la protection sociale et la réduction de la pauvreté, le BIT a pu noter un regain d'intérêt pour cette question depuis le début des années deux mille. Ce retour en grâce pourrait être lié à l'accroissement du nombre de travailleurs vulnérables qui a accompagné la croissance économique ayant marqué la première partie de cette décennie, au creusement des inégalités de revenus dans de nombreux pays et aux craintes d'érosion du pouvoir d'achat des salaires en raison des tendances inflationnistes qui ont prévalu jusqu'au milieu de l'année 2008. La fixation de taux de salaires minima est dès lors à nouveau apparue comme un moyen de lutter contre la pauvreté et de réduire les inégalités de revenus³¹.

17. Ce renouveau des salaires minima s'est manifesté notamment par un accroissement du nombre de ratifications de la convention n° 131, 11 Etats Membres étant devenus parties à la convention depuis le 1^{er} janvier 2000. Il transparait également dans les résolutions et conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail sur des thèmes plus vastes, tels que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes³², l'emploi des jeunes³³, ou la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté³⁴. Dans la résolution de 2007 concernant la promotion d'entreprises durables, la Conférence a également souligné que les travailleurs doivent pouvoir participer au succès des entreprises et recevoir une part équitable des bénéfices des activités économiques et des gains de productivité et que l'exercice effectif du droit de s'organiser et du droit à la négociation collective est également un moyen efficace d'assurer une répartition équitable des gains de productivité et une rémunération

³⁰ Paragraphe 13 de la recommandation n° 184.

³¹ Voir document GB.304/ESP/3, paragraphes 5-6, et document GB.306/ESP/2, paragraphes 13 à 26. La fixation du salaire minimum a également été un élément de la réponse des pays à la récente crise économique. L'expérience du *Brésil* est décrite au paragraphe 329, et les mesures adoptées dans un certain nombre de pays sont résumées aux paragraphes 333 à 343.

³² Résolution de 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, paragraphe 18 des conclusions. Résolution de 2004 concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, paragraphe 5 d) i). Résolution de 2001 concernant la sécurité sociale, paragraphe 10 des conclusions.

³³ Résolution de 2012 intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action», paragraphes 29, 47 et 48 h) des conclusions et annexe – Normes internationales du travail se rapportant aux jeunes et au travail. Résolution de 2005 concernant l'emploi des jeunes, paragraphe 28 des conclusions sur la promotion de voies d'accès au travail décent pour les jeunes et annexe – Normes internationales du travail se rapportant aux jeunes et au travail.

³⁴ Résolution de 2008 concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, paragraphe 61 des conclusions et annexe II – Instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.

adéquate des travailleurs³⁵. En 2010, à l'issue de la discussion récurrente sur l'emploi, la Conférence a conclu que les gouvernements des Etats Membres devraient concevoir et promouvoir des politiques en matière de salaires et de revenus, d'horaires et d'autres conditions de travail pour garantir à tous un juste partage des fruits du progrès et un salaire minimum vital à tous ceux qui ont un emploi et qui ont besoin d'une telle protection, et envisager d'adopter des options telles que le salaire minimum à même de réduire la pauvreté et l'inégalité, d'accroître la demande et de contribuer à la stabilité économique, la convention n° 131 pouvant fournir des orientations à cet égard³⁶.

18. Par ailleurs, le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la Conférence en 2009, mentionne à plusieurs reprises les salaires minima comme l'un des moyens de répondre à la crise économique internationale, et la convention n° 131 est le seul instrument de l'OIT auquel il fait expressément et spécifiquement référence à ce propos³⁷. La question de la fixation des salaires minima occupe également une place importante dans les différentes réunions régionales de l'OIT. Ainsi, en 2006, la seizième Réunion régionale des Amériques, organisée à Brasília au Brésil, a lancé la Décennie du travail décent dans les Amériques (2006-2015) en soulignant l'importance particulière d'un certain nombre de politiques, y compris celles relatives aux salaires minima³⁸. A l'issue de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, qui a eu lieu à Kyoto en 2011, les pays de la région ont fixé en commun un certain nombre de priorités pour la période allant jusqu'à 2015, parmi lesquelles figurent la promotion de la négociation collective et la mise en place de systèmes de salaire minimum en se fondant sur les normes de l'OIT³⁹. Les conclusions de la onzième Réunion régionale africaine qui s'est tenue à Addis-Abeba en 2007, intitulées *l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015*, ont souligné que l'objectif de travail décent devrait occuper une place importante dans les politiques macroéconomiques nationales et que les instruments de ces politiques doivent permettre la croissance de l'emploi et l'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment par la fixation de niveaux de salaire minimum appropriés⁴⁰. Par ailleurs, les participants à la huitième Réunion régionale européenne, qui s'est tenue à Lisbonne en 2009, ont souligné l'importance du dialogue social dans l'élaboration des politiques sociales et économiques, y compris les politiques salariales. Nombre d'entre eux ont mis en avant la diversité des mécanismes de fixation du salaire minimum d'un pays à l'autre. D'une façon générale, ils ont souligné la nécessité, notamment dans la période actuelle de ralentissement économique, de préserver des conditions de travail décentes pour ceux qui sont le plus touchés par la crise, et dont beaucoup sont des femmes, en vue d'éviter une nouvelle fragmentation des marchés du travail et de préserver la cohésion sociale⁴¹. Enfin, la Déclaration d'Oslo, adoptée à l'issue de la neuvième Réunion régionale

³⁵ Paragraphe 11, point 15, et paragraphe 13, point 4 des conclusions.

³⁶ Résolution de 2010 concernant la discussion récurrente sur l'emploi, paragraphe 31 i) et ii) des conclusions.

³⁷ Résolution de 2009 de la 98^e session de la CIT concernant la manière de surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi, paragraphe 12 (3), paragraphe 14 (2), paragraphes 23 et 26.

³⁸ Document GB.297/5, annexe II, paragraphes 7-8. En 2010, lors de la dix-septième Réunion régionale des Amériques, organisée à Santiago au Chili, les participants tripartites ont souligné que le relèvement du salaire minimum réel s'est généralisé dans la région, bien qu'à des niveaux encore insuffisants. Voir document GB.310/4, annexe III, paragraphe 6.

³⁹ Document GB.313/INS/5, annexe III, paragraphes 30 et 34.

⁴⁰ Document GB.300/6, annexe III, paragraphe 7.

⁴¹ Document GB.304/14/4(Rev.), annexe III, paragraphes 23-24.

européenne en avril 2013, souligne que les mesures prévues dans le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 sont pertinentes et devraient être dûment appliquées⁴².

19. Le Conseil d'administration consacre, lui aussi, régulièrement des discussions à la question de la fixation des salaires minima. En novembre 2004, le Bureau a soumis à la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration un document intitulé *Le salaire minimum: Catalyseur du dialogue social ou instrument de politique économique?*⁴³, dans le but de permettre la prise en compte des avis exprimés par la commission dans les programmes de coopération technique du Bureau, dans la promotion de la convention n° 131 et dans les discussions du BIT avec les autres agences internationales sur les questions de pauvreté et ses recherches futures. En mars 2007, à l'issue d'une nouvelle discussion sur les salaires dans le monde, le Conseil d'administration a reconnu que les salaires sont un élément essentiel du travail décent. Conscient de l'insuffisance des connaissances relatives aux questions de salaires et de revenus, il a demandé au Bureau de mettre en œuvre un programme de travail traitant en priorité d'un certain nombre de questions, y compris les mécanismes de fixation des salaires et les négociations salariales⁴⁴. Pour répondre à cette demande du Conseil d'administration, le BIT publie désormais, sur une base bisannuelle, un Rapport mondial sur les salaires⁴⁵ dont le premier, publié à la fin de l'année 2008, était spécifiquement consacré au salaire minimum⁴⁶. Les rapports mondiaux sur les salaires 2010-11 et 2012-13 comprennent également des développements sur la politique du salaire minimum⁴⁷.

20. Au niveau national, la question des salaires minima a fait l'objet d'un regain d'intérêt si bien que l'on s'est mis en quête d'informations sur la meilleure manière de définir une politique en la matière et de lui donner effet, d'où une multiplication des demandes d'assistance technique adressées au Bureau par les mandants. L'une des solutions adoptées par le BIT et le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) pour répondre aux nombreuses demandes d'informations en matière de salaires consiste à proposer régulièrement des ateliers de formation sur les «politiques salariales efficaces», ateliers qui sont organisés non seulement à Turin mais aussi dans les régions, comme à Johannesburg (2011), à Amman (2012) ou dans le Pacifique Sud (2013). Le Bureau dispense par ailleurs des conseils aux Etats Membres pour renforcer leurs capacités institutionnelles en vue de la mise en œuvre des politiques en faveur d'un salaire minimum qui soient fondées sur l'analyse des données.

21. En Asie, par exemple, le Bureau a collaboré avec le ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale pour l'aider à renforcer la coordination entre différentes provinces dans la fixation des salaires minima et à mieux faire appliquer la réglementation en la matière. Cette collaboration visait également à créer des conditions plus propices à la négociation collective et a ainsi contribué à accroître le

⁴² *Déclaration d'Oslo: Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance*, neuvième Réunion régionale européenne, Oslo, Norvège, 8-11 avril 2013, document ERM.9/D.7.

⁴³ Document GB.291/ESP/5(&Corr.), paragraphe 50.

⁴⁴ Documents GB.298/ESP/2 et GB.298/11(Rev.), paragraphe 79.

⁴⁵ Afin de disposer des données statistiques nécessaires à la rédaction de ce rapport, le Bureau a établi une base de données sur les salaires couvrant plus de 100 Etats Membres de l'OIT, accessible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/travail/info/db/lang--en/index.htm>.

⁴⁶ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008-09. Salaire minimum et négociation collective: Vers une politique salariale cohérente*, Genève, 2009.

⁴⁷ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010-11. Politiques salariales en temps de crise*, Genève, 2010; et *Rapport mondial sur les salaires 2012-13. Salaires et croissance équitable*, Genève, 2012.

recours à des accords de branche pour la fixation des salaires. En Amérique latine et dans les Caraïbes, le BIT a appuyé les efforts du Conseil national des salaires du *Costa Rica* en vue de la révision de l'ensemble des critères utilisés pour procéder aux ajustements annuels des salaires minima, ce qui a conduit à la conclusion d'un nouvel accord tripartite en octobre 2011. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, le BIT a pris part à la réactivation du Conseil national des salaires de l'*Egypte*, dont les activités étaient en sommeil depuis 1984. En Afrique subsaharienne, il a soutenu durant plusieurs années le processus qui a débouché sur l'adoption, par le Conseil tripartite national pour le dialogue social du Cabo Verde, d'un salaire minimum applicable à tous les salariés, une première dans l'histoire du pays. Il a également apporté son aide à la Commission des salaires pour les travailleurs domestiques de Namibie. En Europe, le Bureau a collaboré avec la Commission européenne à la réalisation d'un inventaire complet des pratiques nationales en matière de fixation du salaire minimum dans certains pays de l'Union européenne⁴⁸. Enfin, au cours des deux dernières années, de nombreux pays ont bénéficié de son assistance technique, dont l'Afrique du Sud, l'*Albanie*, le Botswana, l'*ex-République yougoslave de Macédoine*, la Géorgie, le Lesotho, la Mongolie, le Paraguay, les Philippines, la *République-Unie de Tanzanie* et le Viet Nam.

Section 5. Références aux salaires minima dans d'autres instruments internationaux

22. Au-delà de l'OIT, le droit à un salaire décent est reconnu par de nombreux instruments internationaux. Ainsi, l'article 23, paragraphe 3, de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame le droit de toute personne qui travaille à «une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous moyens de protection sociale». L'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels proclame quant à lui le droit qu'à toute personne «de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs: i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune [...]; ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte». Dans le cadre de son contrôle de la mise en œuvre du pacte, le Comité des droits économiques et sociaux a parfois été amené à formuler des remarques au sujet des salaires minima en vigueur dans le pays examiné. Dans certains cas, il a considéré que le salaire minimum applicable ne permettait pas aux travailleurs et à leur famille de vivre dans la dignité⁴⁹.

⁴⁸ Voir D. Vaughan-Whitehead (dir. de publication): *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham et Northampton, BIT, Genève, 2010. Il ressort de cette étude que, en 2010, 20 Etats membres de l'UE sur 27 étaient dotés d'un système de salaire minimum légal, dont neuf membres de l'UE-15 et onze membres admis plus récemment.

⁴⁹ Au cours de la dernière décennie, le comité a adopté de telles conclusions à l'égard des Etats suivants: Afghanistan (E/C.12/AFG/CO/2-4, paragr. 23), Algérie (E/C.12/DZA/CO/4, paragr. 10), Angola (E/C.12/AGO/CO/3, paragr. 21), *Etat plurinational de Bolivie* (E/C.12/BOL/CO/2, paragr. 14 b) et 27 b)), Bulgarie (E/C.12/BGR/CO/R.4-5, paragr. 12), Cameroun (E/C.12/CMR/CO/2-3, paragr. 15), Canada (E/C.12/CAN/CO/4 – E/C.12/CAN/CO/5, paragr. 11 f), 18 et 47), Chili (E/C.12/1/Add.105, paragr. 17 et 38), Chypre (E/C.12/CYP/CO/5, paragr. 17), République dominicaine (E/C.12/DOM/CO/3, paragr. 16), *El Salvador* (E/C.12/SLV/CO/2, paragr. 12 et 30), Estonie (E/C.12/EST/CO/2, paragr. 16), Hongrie (E/C.12/HUN/CO/3, paragr. 14 et 37), Inde (E/C.12/IND/CO/5, paragr. 22 et 62), Kenya (E/C.12/KEN/CO/1, paragr. 18), *Lettonie* (E/C.12/LVA/CO/1, paragr. 19 et 44), *République de Moldova* (E/C.12/MDA/CO/2, paragr. 11), *Népal* (E/C.12/NPL/CO/2, paragr. 11, 20 et 39), *Nicaragua* (E/C.12/NIC/CO/4, paragr. 16), Ouzbékistan

23. Plusieurs instruments régionaux méritent également d'être mentionnés. Ainsi, la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme, adoptée par la neuvième Conférence internationale des Etats américains de 1948, est rédigée en termes similaires à ceux de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Son article XIV dispose que «toute personne qui travaille a le droit de recevoir une rémunération en rapport avec sa capacité ou son habileté et lui assurant un niveau de vie convenable, à elle et à sa famille»⁵⁰. Par ailleurs, conformément à l'article 7 a) du Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (dit «Protocole de San Salvador»), adopté en 1988 et entré en vigueur en 1999, les Etats parties reconnaissent que le droit au travail implique que toute personne puisse jouir de ce droit à des conditions justes, équitables et favorables et, à cet effet, ils garantissent d'une manière spéciale dans leur législation nationale, entre autres, «une rémunération qui procure au minimum à tous les travailleurs des conditions de vie décentes et respectables pour eux et leurs familles et un salaire juste et égal pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune».

24. Dans le cadre du Conseil de l'Europe, l'article 4 de la Charte sociale européenne révisée de 1996 reconnaît expressément le droit des travailleurs à une rémunération équitable⁵¹. Plus précisément, les Etats parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie décent (article 4, paragraphe 1). Selon la position adoptée par le Comité européen des droits sociaux, pour être jugé équitable, le salaire net doit en tout état de cause se situer au-dessus du seuil de pauvreté du pays concerné, fixé à 50 pour cent du salaire moyen national net. Par ailleurs, lorsqu'il se situe entre 50 et 60 pour cent du salaire moyen national net, l'Etat concerné est invité à démontrer qu'il permet d'assurer un niveau de vie décent, par exemple en fournissant des informations détaillées sur le coût de la vie⁵². Pour ce qui concerne l'Union européenne, l'article 5 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée en 1989, affirmait que tout emploi doit être justement rémunéré et qu'il convient à cet effet que, selon des modalités propres à chaque pays, soit assurée aux travailleurs «une

(E/C.12/UZB/CO/1, paragr. 19 et 49), Philippines (E/C.12/PHL/CO/4, paragr. 22), Fédération de Russie (E/C.12/RUS/CO/5, paragr. 18), Slovaquie (E/C.12/SVK/CO/2, paragr. 15), Tadjikistan (E/C.12/TJK/CO/1, paragr. 22 et 53), Turquie (E/C.12/TUR/CO/1, paragr. 17), *Ukraine* (E/C.12/UKR/CO/5, paragr. 15 et 38), *Uruguay* (E/C.12/URY/CO/3-4, paragr. 12), *Zambie* (E/C.12/1/Add.106, paragr. 18 et 41). En outre, dans le contexte spécifique de la crise économique internationale, le comité a exprimé, à l'égard de l'*Espagne*, son inquiétude face au gel du salaire minimum interprofessionnel depuis 2011 à un montant ne garantissant pas un niveau de vie acceptable (E/C.12/ESP/CO/5, paragr. 18).

⁵⁰ Cette conférence a également adopté la Charte internationale américaine des garanties sociales qui consacre les droits minimaux dont doivent jouir les travailleurs dans les Etats américains et dont l'article 8 prévoit que: «Tout travailleur a droit à un salaire minimum, fixé périodiquement de concert entre l'Etat, les travailleurs et les employeurs, et suffisant pour lui permettre de subvenir aux besoins normaux de son foyer, envisagé suivant l'ordre matériel, moral et culturel, et répondant aux modalités de chaque travail, aux conditions particulières de chaque région et de chaque travail, au coût de la vie, à l'aptitude particulière des travailleurs, ainsi qu'au système de rémunération des entreprises. Il sera également établi un salaire professionnel minimum pour les activités au sujet desquelles ce salaire n'a pas été fixé par une convention ou un contrat collectif.» L'impact de cette déclaration a cependant été limité, en raison du faible soutien dont elle a bénéficié.

⁵¹ La même disposition figure à l'article 4 du texte originel de la Charte sociale européenne, adopté en 1961. La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne garantit pas, en tant que tels, les droits économiques et sociaux tels que le droit à un salaire minimum. Voir notamment l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, première Chambre, du 9 juillet 2002, dans l'affaire *Salvetti c. Italie* (requête n° 42197/98).

⁵² Conseil de l'Europe: *Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux*, 1^{er} septembre 2008, p. 41. Accessible à l'adresse suivante: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/Digest2008_fr.pdf.

rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent». La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée en 2000, qui était censée reprendre les dispositions de la Charte de 1989, n'aborde cependant pas la question du droit des travailleurs à un salaire décent ou équitable et se limite à prévoir, en son article 31, que «tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité».

25. De son côté, l'Organisation de l'unité africaine, qui a précédé l'Union africaine, a adopté en 1981, à la session de son assemblée des chefs d'Etat et de gouvernement, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (également appelée Charte de Banjul) qui est entrée en vigueur en 1986. La charte ne contient qu'une disposition générale à son article 15 aux termes duquel toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal. Toutefois, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, qui a été établie en vertu de la charte, a adopté en 2010 les Principes et lignes directrices sur la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples⁵³. En ce qui concerne l'article 15 de la charte, les principes et lignes directrices indiquent que «l'accès à un travail équitable et décent qui respecte les droits fondamentaux de la personne humaine et les droits des travailleurs en termes de [...] rémunération peut également être crucial tant pour la survie que pour le développement humain» (paragraphe 57). Plus spécifiquement, cet instrument précise que le droit au travail impose à l'Etat l'obligation, notamment, de garantir le droit de chacun à des conditions de travail équitables et satisfaisantes, y compris une rémunération équitable (paragraphe 59).

26. En Asie, l'Association sud-asiatique de coopération régionale (SAARC) a adopté la Charte sociale de la SAARC à son 12^e sommet en 2004, afin d'élaborer une plateforme régionale d'action. La charte sociale dispose à son article II, paragraphe 2 viii), que les Etats parties conviennent de promouvoir la distribution équitable du revenu et un meilleur accès aux ressources au moyen de l'équité et de l'égalité de chances pour tous. Conformément à l'article X, les Etats parties doivent formuler un plan national d'action ou modifier le plan existant pour mettre en œuvre les dispositions de la charte sociale. Dans le cadre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), les Etats membres ont adopté le 18 novembre 2012 la Déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN. Le paragraphe 27 1) de cette déclaration dispose que chacun a le droit de jouir de conditions de travail justes, décentes et favorables, et le paragraphe 28 dispose que chacun a le droit à un niveau de vie suffisant, pour lui-même et pour sa famille.

27. Il est également intéressant de mentionner la Charte arabe des droits de l'homme, adoptée en 2004 à la 16^e session du Sommet de la Ligue des Etats arabes et entrée en vigueur en 2008⁵⁴, qui prévoit à son article 34 que chaque travailleur a le droit, entre autres, de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent un salaire équitable lui permettant de subvenir à ses besoins essentiels et à ceux de sa famille. En outre, l'article 8 de la Charte arabe du travail de 1965, qui approuve la réalisation

⁵³ La commission africaine a adopté également en 1989 les lignes directrices relatives aux rapports périodiques des Etats parties en vertu de la charte africaine. Ces lignes directrices indiquent que, entre autres éléments, il faut indiquer les principales méthodes utilisées pour fixer les salaires (mécanisme de fixation des salaires minimums, négociation collective, réglementations statutaires, etc.) dans les différents secteurs, ainsi que le nombre des travailleurs concernés, et des informations sur les catégories et le nombre des travailleurs dont les salaires ne sont pas fixés au moyen de ces méthodes.

⁵⁴ Avant la charte de 2004, le Conseil des ministres de la ligue avait adopté en 1994 un instrument appelé aussi Charte arabe des droits de l'homme. Cet instrument, néanmoins, n'est jamais entré en vigueur. Le texte de cette charte a été ensuite révisé en vue de l'adoption de la charte de 2004.

d'études communes en vue de fixer des normes relatives au salaire minimum et de réduire autant que possible les différences entre elles, faisant ainsi implicitement référence à l'objectif de lutte contre la concurrence déloyale souvent assigné aux politiques du salaire minimum. De plus, la convention n° 15 sur la fixation et la protection du salaire, adoptée par la Conférence arabe du travail en 1983, prévoit seulement la possibilité – et non l'obligation – pour les Etats membres de l'Organisation arabe du travail d'adopter un régime de salaire minimum, celui-ci devant alors s'appliquer à toutes les catégories de travailleurs.

28. Enfin, certains Etats industrialisés, percevant l'impact potentiel des différentiels de salaires minima sur leur propre compétitivité, ont cherché à inclure des considérations sociales dans leurs échanges avec leurs partenaires commerciaux⁵⁵. Aux Etats-Unis, la loi sur le commerce et les tarifs de 1984, qui a renouvelé le programme de Système généralisé de préférences (SGP)⁵⁶, a adopté une approche novatrice en la matière, en encourageant certains pays en développement bénéficiant d'un régime commercial préférentiel dans le cadre du SGP à permettre la jouissance des droits des travailleurs internationalement reconnus (*to afford workers internationally recognized worker rights*), qui incluent des conditions de travail acceptables en matière de salaires minima, de temps de travail et de sécurité et de santé au travail⁵⁷.

29. Par la suite, faute de succès des initiatives visant à introduire une clause sociale dans l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), une telle clause a été incluse dans l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), conclu en 1993 entre les Etats-Unis, le Canada et le Mexique parallèlement à l'adoption de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA)⁵⁸. L'annexe 1 de l'ANACT énumère 11 principes relatifs au travail que les parties ont à cœur de promouvoir, y compris l'établissement de normes minimales d'emploi, telles que le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, pour les salariés, y compris ceux qui ne sont pas visés par des conventions collectives (sixième principe). S'il est précisé que ces principes «n'ont pas pour but d'établir des normes minimales communes aux fins de leurs législations intérieures respectives» (chapeau de l'annexe 1), les Etats parties s'engagent à promouvoir l'observation de leur législation du travail et à en assurer l'application efficace, par la mise en œuvre de mesures gouvernementales appropriées (article 3, paragraphe 1, de l'accord). Un mécanisme de règlement des

⁵⁵ Voir notamment S. Polaski: «Protecting Labor Rights through Trade Agreements: An Analytical Guide», *Journal of International Law and Policy*, vol. 10, n° 1, juillet 2004, pp. 13-25; C. Dombia-Henry et E. Gravel: «Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente», *Revue internationale du Travail*, vol. 145, 2006, n° 3, pp. 211-234; C. Deblock: *Les Etats-Unis, le commerce et les normes du travail – Une perspective historique*, Institut d'études internationales de Montréal, juillet 2008.

⁵⁶ Le concept de SGP désigne des programmes de traitement préférentiel non réciproque accordé, en matière de droits de douane, par des pays industrialisés en faveur de certains pays en développement en vue d'y promouvoir la croissance économique. Pour plus d'informations à ce sujet, voir le site Internet de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), à l'adresse suivante: <http://unctad.org/en/pages/DITC/GSP/Generalized-System-of-Preferences.aspx>.

⁵⁷ *Generalized System of Preferences Renewal Act of 1984*, section 2467, article 503. A titre de comparaison, le schéma de préférences tarifaires généralisées (SPG) mis en place dans le cadre de l'Union européenne prévoit des mesures plus favorables (SPG+) en faveur de certains pays qui ont ratifié 27 conventions internationales relatives notamment aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs, lesquelles ne comprennent cependant ni la convention n° 131 ni aucun autre instrument sur les salaires minima. Voir article 9 et annexe 1 du règlement n° 978/2012 du Parlement européen et du conseil du 25 octobre 2012 appliquant un schéma de préférences tarifaires généralisées et abrogeant le règlement (CE) n° 732/2008 du conseil.

⁵⁸ Un accord de coopération dans le domaine du travail contenant des dispositions similaires complète également l'accord de libre-échange conclu en 1997 entre le Canada et le Chili, qui vise notamment à faciliter l'accession du Chili à l'ANACT.

différends est prévu pour les cas où un pays signataire estimerait qu'une autre partie a omis de façon systématique d'assurer l'application efficace de ses normes du travail. Il peut conduire à la mise en place d'un comité évaluatif d'experts, voire à la constitution d'un groupe spécial arbitral et, le cas échéant, à l'imposition d'une compensation monétaire, mais uniquement pour trois catégories de principes dont le salaire minimum⁵⁹. Depuis la conclusion de l'ALENA, les normes du travail, y compris en ce qui concerne des conditions de travail acceptables en matière de salaires minima, sont systématiquement incluses dans les accords commerciaux négociés par les Etats-Unis⁶⁰. On peut également rappeler que l'accord bilatéral conclu en 1999 entre les Etats-Unis et le Cambodge sur le commerce des produits textiles, qui liait l'augmentation des quotas d'exportation en faveur du Cambodge à une amélioration des conditions de travail par une mise en œuvre effective de la législation nationale (y compris la législation sur le salaire minimum) et des droits fondamentaux au travail, a été à l'origine de la création du projet *Better Factories Cambodia* du BIT⁶¹. Dans le cadre de ce projet, le BIT a, pour la première fois, accepté de contrôler les conditions de travail effectivement en vigueur dans des usines. Il a été observé que les visites successives effectuées dans les usines ont conduit à une amélioration substantielle des conditions de travail, notamment en ce qui concerne le respect de la législation sur le salaire minimum⁶².

30. Dans les paragraphes précédents, la commission a mentionné l'existence d'une série de dispositions internationales et régionales qui reconnaissent et promeuvent l'importance du salaire minimum. A l'exception des exemples se référant aux activités du BIT telles que résumées dans ses rapports et programmes, la commission n'a pas cherché à évaluer l'effectivité de ces dispositions.

Section 6. Résultat des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes

31. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes (appelé communément «Groupe Cartier», du nom de son président, Jean-Louis Cartier) a été créé en mars 1995 par le Conseil d'administration avec pour mandat d'évaluer les besoins de révision des normes, en examinant les critères qui pourraient s'appliquer pour la révision et en analysant les difficultés et les insuffisances du système normatif, en vue de proposer des mesures pratiques et efficaces pour remédier à la situation⁶³. Il a examiné les conventions n^{os} 26, 99 et 131 sur la fixation des salaires minima lors de ses troisième et

⁵⁹ Articles 27 à 41 de l'ANACT. En tout, 41 plaintes ont été déposées dans le cadre de l'ANACT. En juin 2013, aucun cas n'avait atteint le stade de la mise en place d'un comité évaluatif d'experts. Voir OIT-Institut international d'études sociales: *La dimension sociale des accords de libre-échange*, Genève, BIT, 2013, pp. 42-45.

⁶⁰ Pour une liste de ces accords, voir le site du département du Travail des Etats-Unis: <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/freetradeagreement.htm#labor-provisions>. La portée de l'obligation des parties à ces accords est toutefois limitée, comme le montre par exemple l'article 18.8 de l'accord de libre-échange avec le *Chili*, qui spécifie que la fixation de taux de salaires minima ne relève pas des obligations qui incombent aux parties en vertu de cet accord, ces obligations portant sur le contrôle de l'application du salaire minimum général établi par chaque partie.

⁶¹ Pour plus d'informations, voir le site: <http://www.betterfactories.org/>. Ce projet novateur sera lui-même à l'origine de la mise en place, en 2007, d'un programme plus large et ambitieux: *Better Work*.

⁶² S. Polaski: *Harnessing global forces to create decent work in Cambodia*, OIT, Institut international d'études sociales, Research series 119, 2009, p. 13. Voir *Better Factories Cambodia-BIT: Thirtieth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, juillet 2013, disponible à l'adresse suivante: <http://betterfactories.org/?p=6706>.

⁶³ Le mandat du groupe de travail figure en annexe du document GB.267/LILS/PW/PRS/2.

quatrième réunions, en novembre 1996 et mars 1997⁶⁴. Sur recommandation du groupe de travail, le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo⁶⁵ à l'égard des conventions n^{os} 26 et 99, leur situation devant être réexaminée en temps opportun. En outre, il a invité les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n^o 131 et, le cas échéant, à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention. Le Conseil d'administration a également décidé que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexaminerait la situation de la convention n^o 131 en temps opportun⁶⁶.

Section 7. Etat des ratifications

32. A la date du 14 décembre 2013, la convention n^o 131, qui est entrée en vigueur le 29 avril 1972, était ratifiée par 52 Etats, soit 19 de plus qu'au moment de la publication de l'étude d'ensemble de 1992 sur la fixation des salaires minima. Aucune dénonciation de la convention n'a été enregistrée. En d'autres termes, le taux de ratification de cette convention a crû de plus de 50 pour cent au cours des deux dernières décennies. La liste des Etats qui ont ratifié la convention figure à l'annexe II de la présente étude. Une carte des ratifications est également annexée à la fin de cette étude.

Section 8. Informations disponibles

33. Pour cette étude d'ensemble, la commission a disposé des rapports communiqués par 129 Etats Membres en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Toutes les indications relatives aux rapports dus et reçus figurent à l'annexe II. De plus, selon sa pratique habituelle, la commission a également utilisé les informations incluses dans les rapports présentés au titre des articles 22 et 35 de la Constitution par les Etats Membres ayant ratifié la convention. Par ailleurs, la commission a dûment tenu compte des observations présentées par 95 organisations d'employeurs et de travailleurs, dont la liste figure à l'annexe III.

Section 9. Plan de l'étude

34. L'étude d'ensemble est divisée en neuf chapitres. Le *chapitre I* passe en revue les définitions de concepts clés tels que «salaire minimum», «*living wage*» et «salaire équitable», ainsi que les objectifs de la convention n^o 131 et de la recommandation n^o 135. Le *chapitre II* porte sur le champ d'application de la convention n^o 131 et les exclusions qui ont été introduites au niveau national. Au *chapitre III* sont étudiées les différentes méthodes de fixation des salaires minima, tandis que le *chapitre IV* est consacré à la portée des taux de salaires minima ainsi fixés. Ce rapport étudiera au

⁶⁴ Documents GB.267/LILS/WP/PRS/2 et GB.268/LILS/WP/PRS/1.

⁶⁵ Le Conseil d'administration a classé les conventions n^{os} 26 et 99 dans la catégorie des «autres instruments» qui regroupe les conventions et recommandations qui ne sont plus complètement à jour mais qui restent pertinentes à certains égards. Voir document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, p. 33, et tableau 1.

⁶⁶ Document GB.268/LILS/5(Rev.1), paragraphes 67, 68 et 70. Le Groupe Cartier a également examiné, en novembre 1999, les recommandations liées aux conventions n^{os} 26, 99 et 131. Sur la base des recommandations du groupe de travail, le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo à l'égard des recommandations n^{os} 30 et 89 et a invité les Etats Membres à donner effet à la recommandation n^o 135. Voir document GB.276/LILS/5(Rev.1), paragraphes 52 et 57.

chapitre V les questions relatives à la pleine consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les différents aspects du système de salaires minima, et à la participation des partenaires sociaux, voire d'autres acteurs, dans les mécanismes de fixation des salaires minima. Le *chapitre VI* porte sur les critères utilisés pour la détermination des niveaux de salaires minima et sur l'ajustement de ces derniers. Le *chapitre VII*, quant à lui, est consacré aux mesures d'application des salaires minima, y compris la diffusion d'informations sur les taux applicables, les sanctions encourues en cas de non-respect des salaires minima en vigueur, le droit des travailleurs lésés de recouvrer les montants qui leur sont dus et d'être protégés contre les représailles, et le rôle des partenaires sociaux dans ces procédures. Au *chapitre VIII* est étudié le rôle que peuvent jouer les politiques du salaire minimum dans un contexte marqué par la crise économique et la mise en œuvre de mesures d'austérité. Enfin, le *chapitre IX* brosse un tableau des difficultés d'application de la convention que rencontrent certains Etats, des perspectives de ratification de la convention n° 131 et des demandes d'assistance technique formulées par les mandants. L'étude s'achève par les observations finales de la commission sur la pertinence actuelle des instruments examinés et sur les voies d'action possibles de l'Organisation dans ce domaine.

Chapitre I

Définitions et objectifs des normes sur les salaires minima

Section 1. Définitions

1. La notion de salaire minimum

35. Comme la commission l'a souligné dans son étude d'ensemble de 1992 sur la fixation des salaires minima, aucun instrument de l'OIT ne définit la notion de salaire minimum¹. La commission a considéré que le salaire minimum peut être entendu comme «la somme minimum qui doit être versée au travailleur pour le travail effectué ou les services rendus au cours d'un laps de temps déterminé, quel que soit son mode de calcul, à l'heure ou au rendement, au-dessous de laquelle il est interdit de descendre, tant dans un contrat individuel que dans une convention collective, qui est garantie par la loi et qui peut être fixée de manière à permettre au travailleur et à sa famille de subvenir à leurs besoins essentiels compte tenu de la situation économique et sociale du pays»². Cette définition fait référence à la fois à la force obligatoire des salaires minima, quel que soit leur mode de fixation, et aux considérations majeures – sociales et économiques – qui devraient être prises en compte lors de l'établissement de leurs taux. Elle ne donne cependant aucune précision sur les éléments inclus dans le salaire minimum: s'agit-il seulement du salaire de base ou faut-il au contraire prendre en compte l'ensemble de la rémunération? La convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, ne donnent aucune indication sur ce point.

36. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, définissent, quant à elles, les notions de «salaire» et de «rémunération». L'article 1 de la convention n° 95 dispose que, aux fins de cette convention, «le terme "salaire" signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus». La commission a souligné que, comme le montrent les travaux préparatoires de cet instrument, le terme «salaire» au sens de la convention n° 95 n'a pas le sens restreint qui lui est souvent attribué par opposition à celui de «rémunération» et recouvre au contraire

¹ Etude d'ensemble de 1992, paragraphe 27.

² *Ibid.*, paragraphe 42.

l'ensemble des différentes formes et composantes de la rémunération du travail³. Inversement, la convention n° 100 opère cette distinction entre salaire et rémunération en prévoyant, en son article 1 a), que, aux fins de cette convention, «le terme “rémunération” comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier».

37. Le terme «salaire» n'est donc pas univoque dans les instruments de l'OIT, comme l'a d'ailleurs souligné le gouvernement du Koweït dans son rapport soumis en vue de la présente étude d'ensemble, en suggérant que ce concept soit réexaminé et que la possibilité d'identifier un nouveau concept faisant l'objet d'un accord international soit recherchée. L'examen de la législation et de la pratique des Etats Membres révèle l'existence de grandes disparités en ce qui concerne les composantes du salaire minimum. Or, comme la commission le montrera, il s'agit d'une question cruciale pour permettre le contrôle du respect des taux de salaires minima fixés.

2. Les composantes du salaire minimum

38. Un certain nombre de législations n'indiquent pas les éléments de la rémunération qui composent le salaire minimum et, parmi celles qui contiennent des précisions à ce sujet, il s'avère difficile de dégager des tendances générales en raison des importantes différences constatées sur les points suivants: la prise en compte du salaire de base uniquement ou, au contraire, l'inclusion de tout ou partie des primes, pourboires, commissions, indemnités et autres paiements complémentaires; la prise en compte du seul salaire en espèces ou de celui-ci majoré, le cas échéant, de la valeur des prestations en nature; et l'indication ou non que le «salaire», dans le cadre des dispositions légales sur le salaire minimum, exclut la rémunération des heures supplémentaires.

39. La législation de plusieurs pays précise simplement que seul le salaire de base est pris en compte aux fins du salaire minimum. Il en est ainsi par exemple à *Antigua-et-Barbuda*⁴, au *Chili*⁵, en Hongrie⁶, en *ex-République yougoslave de Macédoine*⁷ et en Malaisie⁸. Dans d'autres cas, la législation exclut expressément certains éléments du salaire minimum. Sont ainsi exclus: en *Arménie*⁹, les suppléments de salaires, bonus et autres primes d'encouragement; en *Azerbaïdjan*¹⁰, les primes; aux Bahamas¹¹, les pourboires, primes et autres gratifications. Sont également exclus: en Chine¹², les indemnités versées pour travail par équipes, travail de nuit ou conditions de travail particulières (telles que températures basses ou élevées, travaux souterrains, exposition à

³ BIT: *Protection du salaire – Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs*, étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport III (Partie 1B), paragraphe 37.

⁴ (1) article C21, paragraphe 1.

⁵ (2) article 42 a).

⁶ (1) article 136, paragraphe 1.

⁷ (3) article 2.

⁸ (4) article 2.

⁹ (2) article 179, paragraphe 1, alinéa 2.

¹⁰ (2) article 155, paragraphe 5.

¹¹ (2) article 2.

¹² (2) article 12.

des substances dangereuses, etc.); en Guinée-Bissau¹³, les indemnités pour risque, isolement ou autre, les libéralités, primes et prestations équivalentes; au Honduras¹⁴, les sommes versées à titre occasionnel et constitutives de libéralités, ainsi que les montants et prestations que le travailleur perçoit non pas pour subvenir à ses besoins ni accroître son patrimoine, mais pour exercer pleinement ses fonctions, tels que les frais de représentation, moyens de transport et prestations sociales; en Israël¹⁵, les allocations familiales, primes d'ancienneté, indemnités pour travail par équipe, le treizième mois de salaire et le remboursement des frais; au Kirghizistan¹⁶, les primes et les paiements pour travaux effectués dans des conditions climatiques particulières et dans les zones affectées par la contamination radioactive; en République de Moldova¹⁷, les primes et les paiements incitatifs ou compensatoires; au Népal¹⁸, les indemnités et autres avantages; à Sao Tomé-et-Principe¹⁹, les primes de risque, d'isolement ou autre, ainsi que les libéralités et autres avantages; en Slovaquie²⁰, les majorations salariales pour travail effectué un jour férié ou de nuit, et l'indemnité pour conditions de travail difficiles; en Ukraine²¹, les primes et allocations, ainsi que les paiements incitatifs ou compensatoires. Par ailleurs, la législation du Cambodge²² et celle du Paraguay²³ excluent du salaire les prestations accordées par l'employeur uniquement pour aider le travailleur à exercer ses fonctions. Enfin, en 2011, le Liban a connu une controverse autour de la question de l'inclusion ou non des indemnités de transport et allocations d'études dans le salaire minimum. Finalement, un décret prévoyant le paiement séparé de ces indemnités, conformément à la pratique antérieure, a été publié en février 2012²⁴.

40. Inversement, dans un certain nombre de pays, les compléments de salaire sont pris en compte de manière assez large aux fins du calcul du salaire minimum. Ainsi, le gouvernement du Brésil a indiqué dans un rapport récent sur l'application de la convention n° 131 que, selon le Tribunal suprême fédéral, l'article 7.IV) de la Constitution, qui prévoit la fixation du salaire minimum par la loi, se réfère à la totalité de la rémunération perçue par un travailleur et non à son salaire de base. Au Cameroun²⁵, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est défini comme un salaire de base plancher auquel s'ajoutent éventuellement les primes et indemnités contractuelles ou conventionnelles reconnues au travailleur recruté sans qualification aucune. Selon l'interprétation donnée à cette disposition, pour savoir si un salarié a perçu

¹³ (1) article 113.

¹⁴ (2) article 362.

¹⁵ (1) article 3.

¹⁶ (1) article 154, paragraphe 4.

¹⁷ (1) article 131, paragraphe 3.

¹⁸ (1) article 2 r).

¹⁹ (1) article 102.

²⁰ (2) article 120, paragraphe 2.

²¹ (2) article 95, paragraphe 2; (3) article 3, paragraphe 2. Des dispositions similaires existent à Singapour: (1) article 50, paragraphe 2.

²² (1) article 103.

²³ (2) article 230.

²⁴ Décret n° 7573 du 22 février 2012 octroyant une indemnité de transport quotidien et des bourses d'études de manière provisoire aux employés et aux ouvriers. Cette question a ensuite fait l'objet de la loi n° 217 du 30 mars 2012 octroyant aux salariés une indemnité supplémentaire et du décret n° 8819 du 4 septembre 2012 modifiant l'article 1 du décret n° 7573 précité.

²⁵ (3) article 1.

au moins le SMIG, l'on doit prendre en compte le salaire de base (salaire proprement dit) et ses compléments tels que les commissions ²⁶.

41. En France ²⁷, le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier s'il est au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu notamment des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exception des sommes versées à titre de remboursement de frais et la prime de transport. En Mauritanie ²⁸ également, les accessoires du salaire ayant le caractère de compléments de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais, entrent dans le décompte du salaire aux fins du salaire minimum. Enfin, au Portugal ²⁹, le salaire minimum comprend les commissions sur vente et primes de production, les indemnités dues en vertu du contrat ou des normes qui le régissent, ainsi que celles qui, par leur importance et le caractère régulier et permanent de leur paiement, doivent être considérées comme faisant partie intégrante de la rémunération en vertu des usages.

42. La question de l'inclusion ou non des pourboires dans le salaire minimum revêt une importance cruciale, en particulier pour les travailleurs employés dans l'hôtellerie et la restauration ³⁰. Au Maroc ³¹, dans les activités non agricoles, les pourboires entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal. Au Canada (Québec) ³², la législation fixe, pour les salariés au pourboire, un taux de salaire minimum réduit (d'un peu moins de 15 pour cent) par rapport au taux général. Cependant, l'employeur doit toujours verser à ces salariés le salaire minimum qui leur est applicable en plus des pourboires reçus des clients. Aux Etats-Unis ³³, en vertu de la législation fédérale, les employeurs sont tenus de payer directement aux travailleurs qui perçoivent des pourboires un salaire minimum d'un montant très réduit par rapport au salaire minimum fédéral (il représente moins d'un tiers de ce dernier). Toutefois, si le montant du salaire versé directement par l'employeur augmenté des pourboires n'équivaut pas au moins au salaire minimum fédéral, l'employeur doit verser la différence. En France ³⁴, les

²⁶ Prof. P.-G. Pougoué (dir. de publication): *Code du travail camerounais annoté*, Yaoundé, Presses universitaires d'Afrique, 1997, p. 104, se référant à C.S., 4 avril 1967, TPOM, 234, p. 189.

²⁷ (1) article D.3231-6.

²⁸ (1) article 196.

²⁹ (2) article 260, paragraphe 3, alinéa *a*), et article 274.

³⁰ A cet égard, la commission rappelle que, conformément à l'article 6, paragraphe 2, de la convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

³¹ (1) article 357.

³² (22) article 50, (23) articles 1 et 4.

³³ (1) article 3 *m*). Certains Etats fédérés ont adopté des lois régissant spécifiquement le salaire minimum des salariés au pourboire. Selon le rapport communiqué par le gouvernement, tout travailleur soumis à la fois à la loi fédérale et à la loi d'un Etat fédéré peut se prévaloir des dispositions qui lui sont les plus favorables. Dans la mesure où les pourboires sont soumis à la fois à l'impôt sur le revenu et à l'impôt de la *Federal Insurance Contribution Act* (FICA), la question du prélèvement de l'impôt sur le revenu des pourboires non déclarés est particulièrement problématique, surtout dans le secteur de la restauration. Selon le *Internal Revenue Service* (IRS), moins de 40 pour cent des pourboires perçus seraient déclarés et les revenus non déclarés représenteraient entre 9 et 12 milliards de dollars E.-U. L'administration fiscale applique d'autres méthodes, par exemple «l'estimation globale» des revenus d'entreprises pour estimer le montant de l'impôt dû; voir par exemple le cas *Fior d'Italia* (536 US 238 (2002)). Etant donné la prévalence du revenu des pourboires non déclarés, il est plus difficile de déterminer si l'employeur est tenu de verser la différence entre le revenu des pourboires et les salaires minima fédéraux.

³⁴ Cette règle ne pose pas problème lorsque les pourboires sont centralisés par l'employeur qui en connaît donc le montant. En revanche, lorsque les pourboires sont remis directement par le client au salarié, c'est à ce dernier

pourboires sont pris en compte pour déterminer si un travailleur est bien rémunéré au taux du salaire minimum applicable mais, lorsque le montant des pourboires n'assure pas cette rémunération minimale, l'employeur est tenu de la compléter à due concurrence. Inversement, au Royaume-Uni³⁵, depuis une réforme législative de 2009, les employeurs sont tenus de verser à leurs salariés le salaire minimum national en sus de pourboires qu'ils perçoivent. De même, la loi sur les salaires minima des Bahamas³⁶ n'inclut pas les pourboires dans le salaire.

43. La question du nombre d'heures de travail dont la rémunération est prise en compte pour vérifier si la législation sur le salaire minimum est respectée se pose également, en particulier lorsque le salaire minimum n'est pas fixé sur une base horaire. Un certain nombre de législations spécifient que le salaire minimum fixé est celui qui correspond à la durée normale du travail. Il en est ainsi par exemple au *Costa Rica*³⁷, en Israël³⁸, au *Kirghizistan*³⁹, au *Nicaragua*⁴⁰ et en *Roumanie*⁴¹. Pour l'application de la loi sur le salaire minimum du Nigéria⁴², il est spécifié que le salaire désigne la totalité des montants versés au salarié en contrepartie des services qu'il effectue, sur la base d'une semaine de 40 heures. Enfin, la législation de la *Lettonie*⁴³ se réfère à la fixation d'un salaire mensuel minimum correspondant à une durée normale du travail, en plus d'un salaire minimum horaire. Dans d'autres pays, la question est vue sous un autre angle, la rémunération des heures supplémentaires étant exclue du salaire minimum. Il en va ainsi en *Azerbaïdjan*⁴⁴, en Chine⁴⁵, en Guinée-Bissau⁴⁶, à Sao Tomé-et-Principe⁴⁷ et en Slovaquie⁴⁸. En *France*⁴⁹ et en Mauritanie⁵⁰, ce sont les majorations pour heures

d'apporter la preuve qu'il n'a pas obtenu le SMIC (Cour de cassation, Chambre sociale, 29 novembre 1962, Bulletin civil n° 86).

³⁵ (2) article 31, paragraphe 1 *e*), tel qu'amendé en 2009. Précédemment, seuls étaient exclus du salaire pris en compte pour le salaire minimum les pourboires qui n'étaient pas versés aux salariés par l'intermédiaire du système de paie. En pratique, une distinction était faite entre les pourboires versés en espèces et ceux qui s'ajoutaient au règlement de la note par chèque ou carte de crédit, ces derniers étant pris en compte pour l'application du salaire minimum. Ce régime juridique avait conduit plusieurs serveurs d'un restaurant à saisir la Cour européenne des droits de l'homme. La cour a cependant considéré que les requérants ne pouvaient pas soutenir qu'ils avaient, d'une part, un droit aux pourboires et, d'autre part, un droit distinct à une rémunération minimum, calculée indépendamment de ces pourboires. De l'avis de la cour, il incombait aux requérants de conclure avec leur employeur une convention définissant la manière dont il fallait traiter les pourboires visés du point de vue de leur rétribution. Voir Cour européenne des droits de l'homme, 2^e section, *NERVA et autres c. Royaume-Uni* (requête n° 42295/98), arrêt du 24 septembre 2002.

³⁶ (2) article 2.

³⁷ (8) article 3. Il est en outre précisé que, lorsque dans le cas d'un salaire minimum horaire, référence est faite aux heures normales de travail effectuées de jour.

³⁸ (1) article 3.

³⁹ (1) article 151.

⁴⁰ (2) article 85.

⁴¹ (2) article 164, paragraphe 1.

⁴² (3) article 9.

⁴³ (2) article 61, paragraphe 2.

⁴⁴ (2) article 155, paragraphe 5.

⁴⁵ (2) article 12.

⁴⁶ (1) article 113.

⁴⁷ (1) article 102.

⁴⁸ (2) article 120, paragraphe 2. Tel est également le cas en Jordanie: (2) article 2; au Sénégal: (2) article 3; et à Singapour: (1) article 50, paragraphe 2.

supplémentaires qui n'entrent pas dans le décompte du salaire aux fins du salaire minimum. A l'inverse des exemples précités, le Code du travail du Honduras⁵¹ prévoit que le salaire comprend la rémunération des heures supplémentaires.

44. Des différences apparaissent aussi dans la législation et la pratique des Etats Membres à propos de la question de l'inclusion ou non des prestations en nature dans le salaire minimum. Dans certains pays, et notamment à *Antigua-et-Barbuda*⁵², en *Argentine*⁵³, aux *Bahamas*⁵⁴, au *Chili*⁵⁵, en République islamique d'Iran⁵⁶, au *Kenya*⁵⁷, au *Mexique*⁵⁸, au *Panama*⁵⁹ et en *Roumanie*⁶⁰, seul le salaire en espèces est inclus dans le salaire minimum. Il en va de même en *Espagne*⁶¹ depuis 2010. Aux *Seychelles*⁶², les montants correspondant au logement ou à la nourriture fournis par l'employeur ne peuvent être déduits du salaire qu'au-delà du montant du salaire minimum. A *Malte*⁶³, la législation prévoit la possibilité pour l'employeur d'attribuer à un salarié de la nourriture, un logement ou d'autres prestations en nature en plus du salaire minimum. La législation d'autres Etats tient compte des avantages en nature dans le salaire. Tel est le cas par exemple en *France*⁶⁴, au Honduras⁶⁵, au Luxembourg⁶⁶ et en Mauritanie⁶⁷. Au *Portugal*⁶⁸, le salaire minimum comprend les prestations en nature auxquelles le salarié a droit en contrepartie de son travail, dans certaines limites fixées par la loi. Au *Maroc*⁶⁹, les avantages en nature n'entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal que dans les activités non agricoles. Au Lesotho⁷⁰, lorsque le travailleur bénéficie d'un logement, le salaire minimum applicable peut être réduit à concurrence du montant prévu par l'ordonnance sur les salaires pertinente. Enfin, la législation du

⁴⁹ (1) article D.3231-6.

⁵⁰ (1) article 196.

⁵¹ (2) article 361.

⁵² (1) articles C3 et C21, paragraphe 1.

⁵³ (2) article 116.

⁵⁴ (2) article 6, paragraphe 1.

⁵⁵ (2) article 42 *a*).

⁵⁶ (1) article 42.

⁵⁷ (2) article 50.

⁵⁸ (2) article 90, paragraphe 1.

⁵⁹ (2) article 173.

⁶⁰ (2) article 165.

⁶¹ (2) article 26, paragraphe 1, tel qu'amendé par la loi n° 35/2010 du 17 septembre 2010 sur les mesures urgentes de réforme du marché du travail.

⁶² (2) article 42, paragraphe 1.

⁶³ (2) article 18.

⁶⁴ (1) article D.3231-6.

⁶⁵ (2) article 361.

⁶⁶ (1) article L.221-1.

⁶⁷ (1) article 196. Il en va de même au Sénégal: (2) article 3.

⁶⁸ (2) article 274.

⁶⁹ (1) article 357.

⁷⁰ (1) article 58, paragraphe 1.

*Japon*⁷¹ précise que, lorsque le salaire n'est pas payé en espèces ou lorsque le prix de la nourriture et des autres prestations fournies par l'employeur est déduit du salaire, la valeur attribuée à ces prestations doit être équitable et raisonnable pour l'application des salaires minima.

45. La commission observe que des différences parfois très importantes existent entre les législations des Etats Membres en ce qui concerne les composantes du salaire minimum. On peut ainsi opposer la législation d'*Antigua-et-Barbuda*⁷², qui ne tient compte que du salaire de base, payable en espèces, à celle du Bénin⁷³, selon laquelle le terme «salaire» désigne, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

46. Sur le plan de la méthodologie suivie pour effectuer cette détermination, la commission a aussi constaté des différences d'approche. Certaines législations contiennent des listes détaillées des éléments inclus ou au contraire exclus du salaire minimum. Tel est en particulier le cas du Royaume-Uni⁷⁴ et des *Pays-Bas*⁷⁵. L'approche suivie en *France* est différente. Le Code du travail contient une définition relativement synthétique du salaire minimum. Il prévoit que le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier s'il est au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire⁷⁶. La seule précision apportée est

⁷¹ (3) article 5.

⁷² (1) articles C3 et C21, paragraphe 1.

⁷³ (1) article 207. La définition du salaire dans le Code du travail du Togo est quasiment identique, voir (2) article 117. Au Paraguay également, le salaire désigne la rémunération due par un employeur à un travailleur pour les services prestés ou à rendre, conformément aux stipulations du contrat de travail, quelles que soient sa dénomination ou sa méthode de calcul, dès lors qu'elle peut être évaluée en espèces. Voir (2) article 227.

⁷⁴ (2) articles 30-37. Les éléments pris en compte comprennent les paiements en espèces et la valeur attribuée à la fourniture d'un logement dans la mesure fixée par les règles applicables. En sont déduits les paiements versés par l'employeur au travailleur pour les périodes au cours desquelles ce dernier était absent du travail ou engagé dans un conflit collectif; les allocations qui ne sont pas versées en raison de la performance du travailleur; les paiements effectués par l'employeur et représentant les sommes versées par les clients sous forme de pourboire ou autre, le remboursement des dépenses faites par les travailleurs en lien avec leur emploi; les retenues faites par l'employeur à son seul bénéfice, à l'exception notamment de celles liées à la conduite du travailleur ou en remboursement d'une avance sur salaire. En plus de ces indications, le site Internet du gouvernement britannique (www.gov.uk) contient un guide du salaire minimum pour les différentes catégories de salariés, ainsi qu'un calculateur permettant à tout un chacun d'entrer les composantes précises de son salaire afin de vérifier s'il perçoit le salaire minimum national.

⁷⁵ (1) article 6, paragraphe 1. Le terme «salaire» au sens de la loi sur le salaire minimum et de l'allocation minimum de congé désigne tout revenu en espèces perçu en vertu du contrat de travail, sous réserve de certaines exceptions, notamment: la rémunération des heures supplémentaires; les allocations de congé; les paiements correspondant à des participations aux bénéfices; les paiements effectués à des occasions spéciales; les paiements destinés à régler une ou plusieurs créances recouvrables après un certain laps de temps ou dépendant d'une condition particulière; les indemnités, dans la mesure où elles peuvent être considérées comme couvrant les frais encourus par un travailleur en raison de son contrat de travail; les indemnités spéciales pour les soutiens ou chefs de famille. Le gouvernement néerlandais a publié une brochure contenant des informations supplémentaires permettant aux travailleurs de vérifier s'ils perçoivent au moins le salaire minimum. Voir ministère des Affaires sociales et de l'Emploi: *The minimum wage – everyone is entitled to it*, janvier 2011.

⁷⁶ (1) article D.3231-6. Pour faciliter son application, le ministère du Travail a publié un tableau très complet des éléments inclus et exclus de l'assiette de vérification du SMIC: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et de la prime de transport. Cette définition, et en particulier le lien étroit qu'elle établit entre salaire et temps de travail effectif, a donné lieu à une abondante jurisprudence. Dans une série d'arrêts récents⁷⁷, la Cour de cassation a ainsi décidé que la rémunération forfaitaire des temps de pause accordés conventionnellement à des salariés de la grande distribution ne doit pas être incluse dans l'assiette de vérification du SMIC, puisque ces salariés ne sont pas à la disposition de leur employeur pendant les pauses de sorte que ces dernières ne constituent pas du temps de travail effectif et que les primes qui les rémunèrent ne sont pas la contrepartie du travail. Comme le montre cette jurisprudence, l'identification précise des éléments de la rémunération pris en compte aux fins du salaire minimum est très importante pour le contrôle du respect des taux de salaires minima fixés. En l'occurrence, la Cour de cassation française a ainsi conclu que, en incluant à tort la rémunération forfaitaire du temps de pause dans le salaire, l'employeur concerné avait en réalité versé un salaire inférieur au SMIC aux salariés concernés.

47. Dans certains cas, la question de la définition du salaire minimum peut par ailleurs faire l'objet de tensions entre les partenaires sociaux. En Algérie par exemple, la loi sur les relations de travail a été amendée en 1994 par l'ajout d'un article *87bis* disposant que le salaire national minimum garanti comprend le salaire de base, les indemnités et primes de toute nature, à l'exclusion des indemnités versées au titre de remboursement de frais engagés par le travailleur. En raison de l'impact d'une définition aussi large sur le pouvoir d'achat des salariés, l'abrogation de cette disposition constitue une revendication importante du mouvement syndical dans le pays⁷⁸.

48. La question de l'opportunité d'inclure dans la convention n° 131 une disposition relative au paiement partiel du salaire minimum en nature a été soumise aux Etats Membres dans le cadre du questionnaire préparé par le Bureau en vue de la première discussion à la Conférence. Il est ressorti des réponses reçues que la ratification d'une nouvelle convention se heurterait à des difficultés si cet instrument ne contenait pas une disposition autorisant le paiement partiel du salaire minimum en nature. Cependant, de nombreux gouvernements estimaient qu'il y avait lieu de décourager cette pratique, qui constituait un pis-aller dans certaines circonstances. A la lumière de ces commentaires, les conclusions proposées pour la convention prévoyaient que le paiement partiel du salaire minimum sous forme de prestations en nature pourrait être autorisé dans les cas et les conditions où les conventions n°s 95 et 99 l'autorisent⁷⁹. Cependant, les conclusions proposées pour la recommandation précisaient, premièrement, que le paiement en nature d'une partie des salaires minima devrait être découragé; deuxièmement, que des dispositions devraient être prises pour que l'évaluation de la part du salaire minimum payée en nature soit soumise pour approbation à l'autorité compétente, et que cette

⁷⁷ Voir notamment Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 11-25678 du 31 octobre 2012. Cour de cassation, Chambre criminelle, arrêts n°s 10-87.019, 10-83.988 et 10-87.185 du 15 février 2011.

⁷⁸ Un groupe de travail chargé d'examiner l'incidence financière d'une telle abrogation a été constitué par la quatorzième Tripartite, en octobre 2011.

⁷⁹ Conformément à l'article 4 de la convention n° 95, le paiement partiel du salaire en nature peut être autorisé par voie de législation nationale, de convention collective ou de sentence arbitrale, mais uniquement dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Dans ce cas, des mesures appropriées doivent être prises pour que: a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt; et b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable. L'article 2 de la convention n° 99 contient des dispositions similaires réglementant le paiement partiel du salaire minimum – et non du salaire, comme dans la convention n° 95 – en nature. Ces dispositions lient en tout état de cause les Etats qui ont ratifié ces conventions et peuvent servir utilement de guide aux autres Etats.

dernière devrait, autant que possible, fixer le pourcentage maximum du salaire minimum pouvant être payé en nature dans des secteurs déterminés ou dans des circonstances particulières⁸⁰. Le premier point a été supprimé lors de la première discussion de la Conférence, tandis que le second a fait l'objet de longues discussions au sein de la Commission du salaire minimum sur un texte de compromis proposé par le groupe de travail qu'elle avait établi. Faute d'accord, la commission a finalement décidé, à une courte majorité, de supprimer également ce point⁸¹.

49. La lecture des travaux préparatoires de la convention n° 131 montre cependant que la crainte des abus dans ce domaine demeurerait une préoccupation pour nombre de délégués à la Conférence. Cette question revêt une importance particulière pour certaines catégories de travailleurs spécialement vulnérables aux risques d'abus dans ce domaine, et notamment les travailleurs domestiques. La commission rappelle à ce propos que, conformément au paragraphe 14 *d*) de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente. *La commission suggère la possibilité de réexaminer des dispositions nationales incluant tout ou partie des prestations en nature dans le salaire minimum, compte tenu des difficultés d'évaluation de ces prestations et afin d'assurer que le salaire minimum conserve tout son sens et permette réellement aux travailleurs de répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille, et de disposer de leur salaire à leur gré.*

50. *En plus de l'importance de disposer d'une définition claire du salaire minimum et, à la lumière du paragraphe 1 de la recommandation n° 135, aux termes duquel «la fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille», la commission souhaite insister sur la nécessité de garder à l'esprit le rôle du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté et pour la préservation du pouvoir d'achat des travailleurs. Cette considération devrait encourager les mandants tripartites à s'efforcer de restreindre les éléments inclus dans le salaire minimum à ce qui apparaît strictement nécessaire au regard de la situation du pays. La commission considère par conséquent que la prudence s'impose s'agissant de la prise en compte des prestations en nature.*

3. Salaire minimum, *living wage* et salaire équitable

51. Bien que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 visent à assurer que le salaire minimum soit fixé à un certain niveau permettant aux travailleurs et à leur famille de répondre à leurs besoins, elles ne contiennent pas d'indications précises quant au montant de ce salaire minimum, ni même aux types de besoins pris en compte. Cette omission reflète la liberté laissée par la convention aux Etats de fixer les taux de salaires

⁸⁰ CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (1), questions 26-27, et rapport VII (2), p. 121 et points 7 et 29 des conclusions proposées.

⁸¹ CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, pp. 742-743, paragraphe 37, et p. 746, paragraphe 81. Lors de la discussion en séance plénière de la Conférence, le vice-président travailleur de la commission a indiqué que l'omission du paiement en nature d'une partie du salaire minimum répondait bien à l'évolution du moment. Il a exprimé l'espoir que cette pratique, qui existait encore dans certains pays, cesserait car le travailleur doit être libre de disposer de son salaire comme il l'entend (*ibid.*, p. 516). Cette question n'a pas fait l'objet de débats lors de la seconde discussion par la Conférence.

minima, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, à des niveaux qui soient appropriés à la situation nationale, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques, y compris le niveau de développement économique de chaque pays. La notion de salaire minimum renvoie à l'idée de fixation, par voie de législation ou selon d'autres méthodes, d'un salaire plancher revêtu d'une force obligatoire. Il devrait permettre aux travailleurs et à leur famille de mener une existence décente, mais rien ne garantit cependant que les salaires minima effectivement établis dans les différents pays du monde répondent à cette condition. D'autres concepts, tels que le *living wage* et le salaire équitable, permettent de mieux prendre en compte cette dimension du salaire minimum.

52. Le Préambule de la Constitution de l'OIT de 1919 proclame l'urgence d'améliorer les conditions de travail, notamment par la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables («the provision of an adequate living wage» dans la version anglaise du texte). S'il n'existe pas de définition universellement acceptée du concept de *living wage*⁸², l'idée qui le sous-tend est que les travailleurs et leur famille devraient en tout cas être en mesure de mener une existence simple mais décente, considérée comme acceptable par la société compte tenu de son niveau de développement économique. Ils devraient pouvoir vivre au-dessus du seuil de pauvreté et participer à la vie sociale et culturelle⁸³.

53. La notion de *living wage* renvoie donc à la fois à l'existence d'une rémunération minimale et à un niveau de vie acceptable. Cette expression n'est pas aisée à traduire sans en dénaturer le sens. Les termes «salaire minimum convenable», qui font écho au Préambule de la Constitution, ont parfois été employés⁸⁴. Certains auteurs se réfèrent au «salaire de subsistance», en reconnaissant parfois que cette expression «prête à confusion puisque des travailleurs parviennent à “vivre” alors que leur salaire est insuffisant – travailleurs peu rémunérés qui font des heures supplémentaires, ont plusieurs emplois ou sont aidés par un parent»⁸⁵. D'autres se réfèrent au «salaire (minimum) vital». Cette expression ne traduit cependant qu'imparfaitement la notion de *living wage* qui tient compte non seulement des besoins «vitaux» des travailleurs et de leur famille, tels que la nourriture et le logement, mais également des besoins sociaux et culturels, comme l'éducation et les loisirs. Afin d'éviter toute ambiguïté, la commission a par conséquent décidé d'employer les termes *living wage* dans toutes les versions linguistiques de cette étude.

54. La volonté de faire reconnaître et respecter le droit des travailleurs à un *living wage* n'est pas un phénomène nouveau⁸⁶. L'on observe cependant depuis une vingtaine

⁸² Voir, par exemple, R. Anker: *Estimating a living wage: A methodological review*, p. 1 (BIT, Genève, 2011); K. Lawton et M. Pennycook: *Beyond the bottom line: The challenges and opportunities of a living wage*, Institute for Public Policy Research & Resolution Foundation, London, 2013, p. 10; S. Luce: «Living wage policies and campaigns: Lessons from the United States» 4 *Int'l J. Lab. Res.* 1 (2012), p. 12.

⁸³ R. Anker: *ibid.*, p. 5.

⁸⁴ F. Aubry: *op. cit.*, p. 13.

⁸⁵ R. Anker: Salaires de subsistance comparables à l'échelle internationale: une nouvelle méthodologie, *Revue internationale du Travail*, vol. 145 (2006), n° 4, p. 349, note 1.

⁸⁶ En 1933, au moment de la promulgation de la loi sur la reprise industrielle (*National Industrial Recovery Act*), Franklin D. Roosevelt déclarait ainsi: «Aucune entreprise dont la survie dépend du paiement de salaires en dessous du *living wage* n'a le droit de poursuivre ses activités dans ce pays. Par «living wage», je veux dire plus qu'un simple niveau de subsistance, je veux dire un salaire permettant de mener une existence décente». («No business which depends for existence on paying less than living wages to its workers has any right to continue in this country [...] By living wages I mean more than a bare subsistence level. I mean the wages of decent living.») Publié sur le site de *The American Presidency Project*, <http://www.presidency.ucsb.edu/>.

d'années un renouveau des efforts menés en vue de l'adoption d'un *living wage* dans certains pays. Aux Etats-Unis, le mouvement a été lancé à Baltimore en 1994 par des organisations syndicales et des associations religieuses, après avoir constaté le nombre important de travailleurs pauvres contraints de solliciter une aide alimentaire alors même qu'ils occupaient un emploi à temps plein⁸⁷. L'autre idée sous-tendant cette campagne était que les entreprises qui sous-payaient leurs salariés ne devaient pas bénéficier de fonds publics. Dans le cas contraire, le contribuable devrait supporter une double charge, en participant à la fois au paiement du soutien financier attribué sous une forme ou une autre à l'entreprise concernée et au financement de l'aide sociale versée aux travailleurs pauvres⁸⁸. A Baltimore, la campagne a conduit à l'adoption d'une ordonnance municipale applicable dès 1996 et imposant aux entreprises bénéficiaires de contrats passés par la ville de verser une rémunération suffisante à leurs salariés⁸⁹. Après ce premier succès, des ordonnances similaires ont été adoptées par plus de 140 municipalités, comtés et universités, y compris la plupart des grandes villes des Etats-Unis⁹⁰.

55. Des initiatives en vue de l'adoption d'un *living wage* ont également vu le jour au Royaume-Uni et reçoivent une attention accrue depuis la relance du mouvement en 2000 par la TELCO (*East London Community Organisation*), une coalition de syndicats et organisations religieuses et communautaires⁹¹. Aujourd'hui, la *Living Wage Foundation* encourage les entreprises à payer, sur une base volontaire, le montant du *living wage* à leurs salariés. Deux montants distincts sont fixés annuellement: le *living wage* pour Londres et celui pour le reste du Royaume-Uni⁹². Rien qu'à Londres, près de deux cents employeurs ont déjà pris cet engagement, dont un peu moins de la moitié sont certifiés dans le cadre du processus formel d'accréditation mis en place en 2011. Les entreprises qui ont soumissionné pour des marchés publics dans le cadre des Jeux olympiques de 2012 ont également été encouragées à appliquer le *living wage*. Une enquête menée en juillet 2011 auprès des travailleurs employés sur le site olympique a révélé que 81,2 pour cent d'entre eux déclaraient recevoir au moins le *living wage*⁹³.

56. Au Canada, la fin des années quatre-vingt-dix marque le lancement de la campagne *Make the Minimum Wage a Living Wage*⁹⁴. Ses initiateurs, regroupés au sein de l'Organisation nationale antipauvreté⁹⁵, demandaient notamment au gouvernement fédéral de réintroduire un salaire minimum pour les employeurs sous juridiction

⁸⁷ C. Niedt, G. Ruiters, D. Wise et E. Schoenberger: *The effects of the living wage in Baltimore*, Economic Policy Institute, Washington, DC, Working paper n° 119, février 1999.

⁸⁸ F. Aubry: *op. cit.*, p. 13.

⁸⁹ En 1996, alors que le salaire minimum fédéral était de 5,15 dollars de l'heure, le *living wage* de Baltimore était fixé à 6,10 dollars. Le montant du salaire minimum fédéral est resté inchangé jusqu'en 2007, tandis que le *living wage* de Baltimore a été porté à 7,70 dollars dès 1999.

⁹⁰ Pour une présentation synthétique, voir: <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2011/LocalLWLawsCoverageFINAL.pdf?nocdn=1>.

⁹¹ K. Lawton et M. Pennycook: *supra*, p. 12.

⁹² Voir D. Hirsch et R. Morre: *The living wage in the United Kingdom – Building on success*, Centre for Research in Social Policy & Living Wage Foundation, 2011.

⁹³ A ce sujet, voir: Greater London Authority, *A Fairer London: The 2012 Living Wage in London*, Londres, novembre 2012, pp. 31-37.

⁹⁴ Sur les développements au Canada, voir F. Aubry: *op. cit.*, pp. 25-43.

⁹⁵ Renommée Canada sans pauvreté en 2009.

fédérale⁹⁶ en le fixant à un niveau permettant à toute personne travaillant à plein temps de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Cette revendication a d'ailleurs trouvé un écho dans le rapport de la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales publié en 2006⁹⁷. Parallèlement à cette campagne nationale, un mouvement pour l'augmentation du salaire minimum s'est développé dans plusieurs provinces, avec des succès inégaux. Au niveau local, deux types de campagnes ont été menées. Dans certains cas, comme à Vancouver, l'approche de persuasion a été retenue. Elle vise à convaincre les employeurs d'accorder à leurs salariés une rémunération correcte, supérieure au salaire minimum légal, et d'autres avantages sociaux⁹⁸. A Ottawa en revanche, la ligne suivie se rapproche de celle qui a été adoptée aux Etats-Unis, avec l'objectif de faire édicter un règlement municipal imposant un salaire minimum aux entreprises bénéficiant de fonds publics⁹⁹.

57. Une campagne a également été lancée en Nouvelle-Zélande en 2012 pour l'établissement d'un *living wage*, afin de réduire les inégalités et la pauvreté dans le pays¹⁰⁰. Une étude empirique a été effectuée pour évaluer le montant auquel le *living wage* devrait être fixé, en prenant comme modèle une famille de deux adultes et deux enfants, et partant de l'hypothèse qu'un des adultes travaille à plein temps et l'autre à mi-temps¹⁰¹.

58. A côté des notions de salaire minimum et de *living wage*, l'on peut distinguer le concept de salaire équitable. Une étude a identifié 12 dimensions de la notion de salaire équitable, et notamment: le salaire doit être payé régulièrement et intégralement aux travailleurs; il doit respecter la réglementation sur le salaire minimum et correspondre au moins au *living wage*; il ne doit pas susciter des heures de travail excessives; il doit s'intégrer dans une structure salariale équilibrée, exempte de toute discrimination, tenant compte des différents niveaux de formation, de compétences et d'expérience professionnelle, et récompensant les performances individuelles et collectives¹⁰². Dans cette perspective, le salaire minimum et le *living wage* peuvent être vus comme des composantes du concept plus large de salaire équitable, qui montre le lien étroit existant entre la convention n° 131, la convention n° 95 et d'autres instruments de l'OIT sur les conditions de travail.

⁹⁶ Le gouvernement fédéral a aboli le salaire minimum fédéral en 1996, après avoir maintenu son taux inchangé pendant dix ans. Depuis lors, le salaire minimum applicable aux salariés des entreprises sous juridiction fédérale est le salaire minimum de la province où ils travaillent.

⁹⁷ Commission sur l'examen des normes du travail fédérales: *Equité au travail: Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Canada, 2006, pp. 264-269.

⁹⁸ En 2012, 26 organismes employant plus de 5 000 salariés étaient certifiés «living wage employers» dans le district de Metro Vancouver. Voir I. Ivanova et S. Klein: *Working for a Living Wage – Making paid work meet basic family needs in Metro Vancouver, 2012*, Update, avril 2012, p. 6.

⁹⁹ Si cette initiative n'a pas encore abouti à Ottawa, un premier succès a été enregistré dans la ville de New Westminster en 2010. Voir: http://www.thestar.com/news/canada/2010/05/10/goar_living_wage_becomes_a_reality_but_not_here.html. (Goar: Living wage becomes a reality – but not here).

¹⁰⁰ <http://www.livingwage.org.nz/>

¹⁰¹ P. King et C. Waldegrave: *Report of an investigation into defining a living wage for New Zealand*, commissioned for The Living Wage Campaign, décembre 2012. Cette étude a conclu à un *living wage* (horaire) de 18,40 dollars néo-zélandais, le salaire minimum légal pour les adultes étant de 13,75 dollars depuis le 1^{er} avril 2013. En mars 2013, le premier employeur d'Auckland a s'engager à verser le *living wage* à ses salariés a apporté son soutien à la campagne demandant au maire de la ville d'appliquer le *living wage* au niveau municipal. Voir http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=10871284 (*First employer adopts living wage*).

¹⁰² Voir D. Vaughan-Whitehead: *Fair wages – Strengthening corporate social responsibility*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2010, pp. 66-67.

4. Système et méthodes de fixation des salaires minima

59. En vertu de l'article 1 de la convention n° 131, tout Membre de l'OIT qui ratifie la convention s'engage à établir un *système de salaires minima* et la Partie III de la recommandation n° 135 contient des précisions quant au champ d'application de ce système. Par ailleurs, l'article 4 de la convention prescrit l'institution et le maintien de *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 susmentionné. Le paragraphe 6 de la recommandation contient à titre d'exemple une liste des méthodes de fixation des salaires minima qui peuvent être mises en place, qui seront examinées dans le prochain chapitre.

60. Si les conventions n°s 26 et 99 et les recommandations qui les complètent emploient également les termes «méthodes de fixation des salaires minima», elles ne font pas référence à la mise en place d'un «système de salaires minima». Les deux conventions plus anciennes imposent uniquement aux Etats parties d'établir ou de maintenir des mécanismes permettant de fixer des taux de salaires minima, sans exiger que de tels taux soient réellement fixés. Ces instruments ne garantissent donc pas le droit des travailleurs à percevoir effectivement un salaire minimum. ***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 constitue donc une innovation majeure de la convention n° 131, puisqu'elle implique non seulement de mettre en place des méthodes de fixation des salaires minima, mais également de mettre en œuvre ces méthodes pour assurer aux travailleurs la protection sociale dont ils ont besoin.***

61. Les éléments essentiels d'un système de salaires minima tel que préconisé par la convention n° 131 sont les suivants: i) un champ d'application aussi large que possible; ii) la pleine consultation des partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, à la conception et à la mise en œuvre du système de salaires minima et, le cas échéant, leur participation directe à ce système; iii) la prise en compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs d'ordre économique lors de la fixation des salaires minima; iv) l'ajustement périodique des taux de salaires minima pour tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques; v) la mise en œuvre de mesures appropriées destinées à assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima.

Section 2. Objectifs de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135

62. Le préambule de la convention n° 131 relève qu'il était souhaitable, au moment de son élaboration, d'adopter un nouvel instrument complétant les conventions existantes et assurant une protection des salariés contre des salaires excessivement bas. La recommandation n° 135 précise les objectifs de la fixation des salaires minima, qui doit constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille (paragraphe 1), et avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles (paragraphe 2)¹⁰³. La nécessité de

¹⁰³ Ces deux paragraphes étaient inversés dans les conclusions proposées pour la première discussion de la Conférence. Le groupe de travail établi au sein de la Commission du salaire minimum a proposé d'adopter l'ordre qui figure dans le texte final de la recommandation, au motif qu'il était plus logique de commencer par

poursuivre un tel objectif s'est fait sentir parce qu'il était apparu que, en dépit d'une croissance économique mondiale soutenue, la qualité de vie des travailleurs ne s'était guère améliorée, notamment dans les pays en développement où le phénomène de pauvreté était fortement marqué¹⁰⁴. Il a donc été décidé de mener une action concertée afin d'adapter les instruments existants à cette réalité et créer ainsi un dispositif efficace de lutte contre la pauvreté. Ainsi, l'objectif principal de la fixation des salaires minima est de «combattre le paupérisme en établissant un plancher de rémunération au-dessous duquel les salaires ne doivent pas tomber. Elle repose sur l'idée que les salariés ont droit à une protection contre le risque d'avoir à travailler pour un salaire inférieur à ce qui paraît le minimum admissible»¹⁰⁵.

63. Toutefois, les instruments de 1970 procèdent d'une démarche plus globale, de sorte que les mécanismes de fixation des salaires minima sont conçus comme l'un des éléments d'une politique visant non seulement à lutter contre la pauvreté, mais aussi à augmenter le niveau général des salaires et à favoriser la croissance rapide et la répartition équitable du revenu national. La politique d'ensemble doit par exemple assurer une cohérence entre le niveau du salaire minimum et celui des prestations sociales aux plus démunis, afin de ne pas décourager l'emploi¹⁰⁶. Par ailleurs, si le salaire minimum bénéficie à des salariés individuels, il doit être couplé à une politique de transferts de revenus en faveur des familles¹⁰⁷.

64. Même si elle n'y est pas expressément énoncée, la lutte contre la concurrence déloyale constitue un autre objectif visé par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 qui, en ce sens, reprennent la philosophie des instruments plus anciens¹⁰⁸. Les travaux préparatoires de la convention n° 26 soulignaient déjà que la réglementation des salaires minima a principalement pour objet, d'une part, d'éviter le paiement de salaires trop bas et, d'autre part, d'entraver la concurrence déloyale entre employeurs sur la question des salaires, tout en relevant l'effet positif qu'elle peut avoir pour le maintien de la paix sociale¹⁰⁹. Par ailleurs, la recommandation n° 30 préconise l'adoption de mesures destinées à assurer le paiement des salaires qui ne soient pas inférieurs aux salaires minima fixés pour épargner aux employeurs les risques d'une concurrence déloyale (Partie A, IV). En effet, laisser la libre concurrence déterminer les salaires sans aucune contrainte entraînerait inévitablement une pression vers le bas sur ceux-ci¹¹⁰ et offrirait un avantage injustifié aux employeurs dans les coûts de production¹¹¹. **Par**

mentionner le problème général du rôle de la fixation du salaire minimum en tant qu'élément de la politique sociale et de finir par la question plus particulière de l'objectif de base de la fixation du salaire minimum. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 743, paragraphe 47.

¹⁰⁴ A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages*, BIT, 2008, p. 14.

¹⁰⁵ G. Starr: «La fixation des salaires minima et ses différentes fonctions», *Revue internationale du Travail*, vol. 120, n° 5, 1981, p. 589.

¹⁰⁶ BIT: *Le salaire minimum: catalyseur du dialogue social ou instrument de politique économique?* Document GB.291/ESP/5(&Corr.), paragraphe 14.

¹⁰⁷ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2008-09 – Salaire minimum et négociation collective – Vers une politique salariale cohérente*, Genève, 2009, pp. 57-58.

¹⁰⁸ Voir étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, paragraphe 59.

¹⁰⁹ BIT: *Méthodes de fixation des salaires minima*, Conférence internationale du Travail, troisième question à l'ordre du jour, rapport et projet de questionnaire, 10^e session, Genève, 1927, pp. 10 et 14.

¹¹⁰ G. Starr: *La fixation des salaires minima – Objets méthodes et problème – Une étude internationale*, Genève, BIT, 1982, p. 22.

¹¹¹ W. Cunningham: *Minimum Wages and Social Policy – Lessons from Developing Countries*, Washington, DC, Banque mondiale, 2007, p. 9.

conséquent, la convention n° 131 repose également sur l'idée qu'il est nécessaire de préserver les salaires, qui constituent généralement le seul moyen de subsistance des travailleurs, des effets de la concurrence sur les marchés, et d'empêcher leur nivellement par le bas. Par là même, sa mise en œuvre contribue à assurer les conditions d'une concurrence loyale entre les employeurs.

65. La fixation des salaires minima s'est également vu attribuer d'autres fonctions, en plus de ses objectifs essentiels. Les salaires minima sont ainsi utilisés pour réduire les inégalités salariales, notamment entre hommes et femmes. La politique du salaire minimum est également un instrument de la politique de l'emploi, y compris par l'introduction de taux de salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs, dans le cadre de la politique de promotion de l'emploi des jeunes. Dans certains pays, le salaire minimum joue le rôle de plancher social en servant de référence pour la fixation des montants de certaines prestations sociales. Si la poursuite de ces différents buts peut être tout à fait légitime, il est cependant souhaitable de ne pas assigner des objectifs trop nombreux, voire contradictoires, à la politique du salaire minimum ¹¹².

66. Enfin, il convient d'observer que la question des objectifs assignés aux salaires minima demeure un sujet de débat entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. S'exprimant sur le point de savoir si les salaires minima constituent le mécanisme ou la politique les plus appropriés pour répondre aux préoccupations liées aux inégalités de revenus ou à la pauvreté, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a estimé que les salaires minima, à l'instar de toute politique, créent des gagnants et des perdants, et que, à ce titre, il est nécessaire, d'une part, d'évaluer avec soin s'ils permettent d'atteindre les objectifs fixés et, d'autre part, d'anticiper toute conséquence imprévue pouvant en résulter. En ce sens, les salaires minima ne devraient pas être considérés comme une réponse politique unique et exhaustive. L'OIE considère que, d'un point de vue politique, au lieu de considérer les salaires minima comme le meilleur moyen de lutter contre les bas salaires, des efforts devraient être consentis afin d'améliorer la productivité. D'après l'OIE, cet aspect revêt une importance particulière dans la mesure où les salaires minima peuvent avoir des répercussions entraînant en particulier: une perte d'expérience du marché du travail, un déficit dans la formation professionnelle continue et dans l'acquisition de compétences, une perte de motivation quant à l'amélioration du niveau d'instruction, une productivité réduite et un cercle vicieux d'augmentation du taux d'inflation liée aux salaires. L'OIE ajoute que, d'après les organisations d'employeurs, le salaire minimum n'est pas favorable à la création durable d'entreprises et à la croissance, en particulier lorsqu'il est fixé à un niveau trop élevé. L'OIE conclut que, en réponse à la pauvreté et aux questions relatives à la sécurité sociale, le système de protection sociale devrait se substituer à la législation sur le salaire minimum, un instrument qui risque d'être mal ajusté et d'entraîner des effets indirects s'il n'est pas utilisé de manière adéquate.

67. La Confédération syndicale internationale (CSI) estime, pour sa part, qu'aucun arbitrage n'est opéré entre le taux de salaire minimum et les facteurs économiques que sont le développement économique et les niveaux de productivité et d'emploi et que, selon les récentes études, il n'existe aucune preuve concluante d'une quelconque corrélation négative entre l'augmentation du salaire minimum et le niveau d'emploi. La CSI maintient également que, en réalité, il existe des preuves empiriques irréfutables démontrant que la fixation d'un salaire plancher a un impact positif sur le niveau de productivité, dans la mesure où les entreprises les moins productives et exploitant les

¹¹² BIT: *Le salaire minimum: catalyseur du dialogue social ou instrument de politique économique?* Document GB.291/ESP/5(&Corr.), paragraphe 19.

travailleurs ne peuvent poursuivre leurs activités tout en continuant à verser des bas salaires. La CSI considère que le salaire plancher crée les conditions nécessaires à des conditions de travail justes en empêchant le nivellement par le bas des salaires.

Conclusion

68. La notion de salaire minimum peut être définie comme le montant minimum de la rémunération qu'un employeur est tenu de verser à ses salariés pour les prestations qu'ils ont effectuées au cours d'une période donnée, sans que ce montant puisse être abaissé par voie de convention collective ou de contrat individuel. Si la convention n° 131 ne contient pas de définition particulière du salaire minimum, elle n'en énumère pas non plus les composantes, et la commission constate que les législations nationales présentent une très grande variété à cet égard. Alors que seul le salaire de base est pris en compte dans certains pays, d'autres incluent également les compléments de salaires tels que des commissions ou primes de productivité. La question de la prise en compte des prestations en nature est particulièrement délicate, en raison de la difficulté à évaluer de manière objective la valeur de ces prestations. D'une manière générale, pour que le salaire minimum offre réellement une protection sociale aux travailleurs et à leur famille, il conviendrait d'assurer que seules les prestations en nature répondant à leurs besoins soient incluses parmi les composantes du salaire minimum, qu'une valeur raisonnable leur soit attribuée et qu'elles ne soient prises en considération qu'à concurrence d'une certaine valeur.

69. La commission a également relevé que la convention n° 131 n'énumère pas les types de besoins que les salaires minima devraient permettre de satisfaire. Elle a rappelé que, dans plusieurs pays, des campagnes ont été lancées en faveur d'un *living wage* qui devrait permettre aux travailleurs non seulement de satisfaire leurs besoins de base tels que la nourriture et le logement, mais aussi de participer à la vie sociale et culturelle.

70. La commission a également mis en évidence la caractéristique principale qui distingue la convention n° 131 des instruments antérieurs sur le sujet: l'obligation d'instituer un système de salaires minima. Un tel système doit couvrir le plus grand nombre possible de travailleurs et être établi et mis en œuvre en pleine consultation avec les partenaires sociaux, voire avec leur participation directe. Des taux de salaires minima doivent être fixés, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que de considérations économiques, et être ajustés périodiquement pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et de la situation économique. Enfin, des mesures appropriées doivent être mises en place afin d'assurer le respect effectif des salaires minima.

71. *S'agissant des objectifs visés par la politique des salaires minima, la recommandation n° 135 dispose que la fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille, et que la fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles. La commission a aussi souligné que la fixation des salaires minima contribue également à établir des règles du jeu égales pour tous. Enfin, au niveau national, les salaires minima sont dans certains cas utilisés pour poursuivre d'autres objectifs tels que la réduction des inégalités de revenus.* La commission observe que la mesure dans laquelle les salaires minima peuvent contribuer à la réalisation de ces différents objectifs fait l'objet de débats et elle note les opinions contrastées exprimées à ce sujet respectivement par l'OIE et la CSI.

Chapitre II

Champ d'application des systèmes de salaires minima

Section 1. Champ d'application de la convention n° 131

72. Comme la commission l'a déjà mentionné, l'élargissement du champ d'application de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, par rapport aux instruments antérieurs constitue l'une des caractéristiques majeures de cette convention et l'un des points sur lesquels elle marque une avancée notable dans la protection des travailleurs. La convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, s'applique en effet aux travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries, et en particulier dans les industries à domicile, où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas (article 1, paragraphe 1). La convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, s'applique aux travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes (article 1, paragraphe 1). Les Etats qui ratifient la convention n° 131 s'engagent quant à eux 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» (article 1, paragraphe 1). Il appartient à l'autorité compétente de chaque pays de déterminer, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, les groupes de salariés qui doivent être protégés (article 1, paragraphe 2).

73. Les conclusions de la réunion d'experts de 1967 étaient sans ambiguïté sur ce point: les experts ont jugé que, pour répondre à son objectif fondamental, il était nécessaire que le champ d'application de la réglementation du salaire minimum couvre tous les travailleurs. Pour les experts, l'obligation d'établir des taux minima couvrant toutes les catégories de salariés, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, devrait être considérée comme une stipulation impérative, sous réserve des modifications justifiées par les besoins du développement économique adoptées selon la même procédure¹. Les conclusions proposées par le

¹ Rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphes 102-103. Les réponses des gouvernements au questionnaire préparé par le Bureau dans le cadre des travaux préparatoires de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 montrent également qu'ils étaient, dans leur majorité, en faveur du principe de l'application générale du système de salaires minima, sous réserve des exceptions que l'autorité compétente pourrait décider après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), p. 116, question 9.

Bureau en vue de la première discussion à la Conférence comprenaient deux points distincts prévoyant, d'une part, que tout Membre de l'OIT ratifiant la convention devrait s'engager à établir un système de salaires minima protégeant toutes les catégories de salariés et, d'autre part, que l'autorité compétente de chaque pays pourrait exclure de l'application de ce système les catégories de salariés auxquelles, compte tenu de leurs conditions d'emploi, il ne serait pas indiqué d'étendre cette protection ².

74. Sur rapport de son groupe de travail constitué pour examiner les conclusions proposées, la Commission du salaire minimum de la Conférence a remplacé le terme «catégories» par celui de «groupes» de salariés et a décidé de combiner ces deux points en traitant du champ d'application sous la forme de groupes de salariés à protéger, plutôt que sous celle d'exclusion de cette protection ³. Le texte adopté par la commission prévoyait donc que «tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifierait la convention devrait s'engager 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. L'autorité compétente de chaque pays devrait, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés ⁴.»

75. La couverture des salariés par le système de salaires minima devant être établi en application de la convention n° 131 n'est donc pas absolue. Conformément à son article 1, paragraphe 3, tout Etat qui ratifie la convention peut exclure des groupes de salariés du champ d'application de la convention, à condition de le mentionner dans son premier rapport sur l'application de la convention en indiquant les motifs de cette exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, il devra indiquer 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 ces groupes ⁵. Le texte de ce paragraphe est quasiment identique à celui qui avait été proposé par le Bureau en vue de la première discussion de la Conférence ⁶.

² CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), p. 123, points 3 et 4(1).

³ CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 742.

⁴ CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 747, point 3. Lors de la seconde discussion, les membres travailleurs ont proposé de supprimer les mots «dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection», afin d'assurer que, sur le plan des principes, tous les salariés soient couverts par les mécanismes de fixation du salaire minimum (CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 414). Quelques membres gouvernementaux ont appuyé l'amendement en considérant que l'éventuelle exclusion de certains groupes de travailleurs du champ d'application de la convention ne contribuerait pas à la lutte contre la pauvreté. D'autres membres gouvernementaux s'y sont opposés en raison des conflits qui pourraient surgir avec les systèmes généralement en vigueur et ont relevé que, si cet amendement était adopté, quelques gouvernements pourraient être empêchés de ratifier la convention. Le vice-président employeur a ajouté que la couverture de tous les travailleurs, y compris ceux qui bénéficiaient déjà des salaires suffisants établis par le moyen de la négociation collective, impliquerait, pour de nombreux pays en voie de développement, une lourde charge et des complications. D'autre part, l'adoption de l'amendement aurait, selon lui, réduit sérieusement la souplesse de l'instrument. L'amendement des membres travailleurs a finalement été rejeté par la majorité de la commission.

⁵ Les conclusions de la réunion d'experts de 1967 étaient plus précises à cet égard. Les experts ont ainsi considéré que la réglementation internationale à adopter devrait prévoir l'indication de critères ou de circonstances auxquelles il serait possible de se référer pour restreindre le champ d'application de la convention en raison des besoins du développement économique. Ils prévoyaient également l'obligation pour les gouvernements d'indiquer, dans leur premier rapport, les catégories de travailleurs exclues de la réglementation, ainsi que les catégories pour lesquelles le taux minimum n'avait pas encore été fixé, avec l'indication des raisons justifiant cette situation. Selon les experts, les gouvernements devraient indiquer dans leurs rapports ultérieurs l'évolution de la situation et, le cas échéant, les raisons qui pouvaient encore justifier la persistance des exclusions, procéder

76. A cet égard, il convient de se référer au paragraphe 4 de la recommandation n° 135, aux termes duquel le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés par le système de salaires minima devraient être maintenus à un minimum. Ce principe figurait déjà dans les conclusions proposées qui ont fait l'objet de la première discussion à la Conférence, qui prévoyaient que «les limitations du champ d'application du système de fixation des salaires minima effectuées en application [de l'article 1, paragraphe 3, de la convention] devraient être aussi peu nombreuses que possible»⁷.

Section 2. Groupes de salariés exclus des systèmes nationaux de salaires minima

77. La commission examinera ci-après la législation et la pratique des Etats Membres au regard des différentes exigences posées par la convention quant à l'exclusion éventuelle de certains groupes de salariés de la couverture des systèmes de salaires minima.

1. Exclusions mentionnées dans les premiers rapports sur l'application de la convention

78. Sur les 52 Etats qui ont ratifié la convention n° 131, 19 ont indiqué dans leur premier rapport sur l'application de la convention qu'ils excluaient certaines catégories de travailleurs de son application. Les exclusions mentionnées dans ces rapports se répartissent comme suit:

à un réexamen périodique de celles-ci et joindre à leurs rapports le texte des observations présentées à ce sujet par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Voir rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphe 104.

⁶ Au cours de la seconde discussion, le membre gouvernemental de l'*Australie*, appuyé par le membre gouvernemental du *Nigéria*, avait proposé de supprimer ce paragraphe 3 qu'il n'estimait pas approprié compte tenu de la nouvelle rédaction des paragraphes 1 et 2 tels qu'adoptés par la Conférence en 1969. En réponse à une question sur l'utilisation qui serait faite des informations demandées en vertu de ce paragraphe, il a été expliqué, au nom du Bureau, que ces informations seraient communiquées tout d'abord à la commission d'experts, puis, si cela était approprié, aux futures commissions de l'application des conventions et recommandations de la Conférence, de telle façon que les futures conférences puissent disposer de renseignements sur l'étendue de la couverture des systèmes de salaire minimum et sur les raisons pour lesquelles certains groupes de travailleurs ne sont pas couverts. A la lumière de ces explications, l'amendement a été retiré. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 414.

⁷ CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), p. 124, point 18. Lors de la première discussion de la Conférence, le texte proposé a été substantiellement remanié par le groupe de travail constitué par la Commission du salaire minimum. La version recommandée par le groupe de travail se fondait sur la dernière phrase du point 3, tel qu'il avait été adopté par la commission, en ce qui concerne le champ d'application du système de salaires minima. Le membre gouvernemental de la Biélorussie de la commission a ensuite proposé de remplacer le texte recommandé par le groupe de travail par un autre prévoyant que l'autorité compétente devrait maintenir au minimum le nombre de salariés qui ne sont pas protégés par le système de fixation du salaire minimum. Cette proposition a été adoptée par la commission malgré l'opposition des membres employeurs qui estimaient qu'une telle disposition allait à l'encontre du principe de l'OIT de promouvoir de libres négociations collectives. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 745. Lors de la seconde discussion, le membre gouvernemental de l'*Inde* a proposé de remplacer le terme «nombre» par celui de «groupe» de salariés, ce terme étant employé dans le texte de la convention et en raison de l'insuffisance des statistiques, notamment dans les pays en développement. Les membres travailleurs et quelques membres gouvernementaux se sont opposés à cet amendement en faisant valoir qu'en maintenant au minimum le nombre de groupes non couverts cela changerait sensiblement la portée du texte par rapport au maintien au minimum du nombre de travailleurs non couverts. En effet, un seul groupe (les travailleurs de l'agriculture par exemple) pourrait contenir un très grand nombre de travailleurs. La commission a finalement adopté une solution de compromis, qui figure dans le texte définitif de la recommandation, et qui prévoit que le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés devraient être maintenus à un minimum. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 418.

- travailleurs agricoles: *Etat plurinational de Bolivie*⁸, *Guyana* (dans les zones non contrôlées par l'Etat), *Liban*, *République arabe syrienne*⁹ et *Yémen* (travailleurs non permanents seulement);
- travailleurs domestiques: *Etat plurinational de Bolivie*, *Chili*¹⁰, *Egypte*, *France*¹¹, *Guyana*, *Liban*, *Uruguay*, *Yémen* et *Zambie*;
- fonction publique: *Chili*, *Guatemala*¹², *Japon*¹³ et *Liban*¹⁴;
- secteur non industriel: *Népal*¹⁵;
- entreprises familiales: *Liban*;
- petites entreprises: *Portugal* (entreprises employant jusqu'à cinq salariés);
- travailleurs âgés: *Chili* (plus de 65 ans);
- travailleurs intermittents: *République de Corée*;
- travailleurs en période d'essai: *République de Corée*;
- apprentis et travailleurs en formation: *Chili* (apprentis), *République de Corée* (travailleurs suivant une formation professionnelle);
- travailleurs handicapés: *Chili*, *République de Corée* et *Pays-Bas*¹⁶.

79. En outre, deux pays ont fait état de possibilités d'exemptions pour des raisons économiques. Le gouvernement des *Pays-Bas* a mentionné dans son premier rapport la possibilité d'exempter un secteur, un groupe d'entreprises ou une entreprise de l'obligation de payer le salaire minimum pour des raisons économiques. Le gouvernement du *Portugal* a quant à lui indiqué qu'un employeur pouvait être exempté

⁸ Le gouvernement indiquait que le salaire minimum ne s'appliquait pas au «secteur rural» en raison de la structure particulière des exploitations agricoles dans le pays.

⁹ Le gouvernement a indiqué que ces travailleurs étaient néanmoins protégés par la loi n° 134 de 1959 sur le travail agricole.

¹⁰ Selon le gouvernement, la rémunération des travailleurs domestiques était fixée par accord entre les parties mais la rémunération en espèces devait être équivalente à 75 pour cent du salaire minimum.

¹¹ Le gouvernement a déclaré dans son premier rapport que le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ne s'appliquait pas aux concierges et aux gens de maison pour lesquels il ne se s'avérait pas possible, en raison des conditions très particulières dans lesquelles ils exercent leur activité, d'établir un lien direct entre le temps de présence et la durée de travail effective et, par conséquent, de déterminer le nombre d'heures qui devraient être prises en compte dans le calcul du salaire. Le gouvernement mentionnait toutefois l'existence d'accords conventionnels au niveau régional ou local fixant des salaires minima, le plus souvent supérieurs au SMIG.

¹² Le gouvernement se référait aux travailleurs au service de l'Etat ou de ses institutions dont la rémunération est déterminée par le budget. Il précisait cependant que, conformément au Code du travail, le budget devait être adapté de telle manière que les travailleurs concernés ne perçoivent pas une rémunération inférieure au salaire minimum.

¹³ Selon le gouvernement, les fonctionnaires nationaux et locaux n'étaient pas couverts par le système de salaire minimum parce que leurs salaires étaient fixés par la loi.

¹⁴ Le décret sur les salaires minima s'appliquait aux travailleurs relevant du champ d'application du Code du travail. Celui-ci ne couvrait notamment pas les employés des services gouvernementaux et municipaux auxquels le statut des fonctionnaires ne s'appliquait pas. Le gouvernement précisait qu'une loi spéciale devait régir ces agents.

¹⁵ Au moment de la ratification de la convention, le salaire minimum ne s'appliquait qu'aux travailleurs des usines de 13 zones industrielles majeures. Le gouvernement estimait que, dans le contexte socio-économique, il n'était pas faisable de couvrir les autres catégories de travailleurs.

¹⁶ Le gouvernement se référait à la possibilité de fixer un salaire inférieur au salaire minimum pour un travailleur individuel en raison de son handicap.

de l'augmentation du salaire minimum si cette augmentation entraînait une hausse globale des charges supérieure à 10 pour cent. Toutefois, le salaire versé ne pouvait être inférieur au salaire minimum précédemment applicable.

80. Par ailleurs, le gouvernement de l'*Australie* a indiqué que la plupart des travailleurs qui n'étaient pas couverts par une sentence fixant un salaire minimum n'étaient pas syndiqués ou n'avaient pas cherché à être couverts par le système en vigueur. Le gouvernement de *Sri Lanka* a mentionné dans son premier rapport la liste des secteurs d'activité pour lesquels un conseil de salaires ou un tribunal des rémunérations avait été constitué. Il précisait uniquement que tous les groupes pour lesquels cela avait été considéré approprié étaient couverts par un salaire minimum, sans spécifier quels groupes de travailleurs étaient exclus ni les motifs d'une telle exclusion. Enfin, selon les premiers rapports soumis par leurs gouvernements respectifs, les institutions financières étaient exclues de la législation relative au salaire minimum au *Swaziland* et les travailleurs employés pour des périodes inférieures à un mois n'étaient pas couverts par le Code du travail du *Yémen*.

81. ***La commission relève que les principaux groupes de salariés faisant l'objet d'une exclusion mentionnée dans le premier rapport sur l'application de la convention sont les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques.*** Bien que, dans plusieurs Etats, la législation nationale ait été étendue à ces travailleurs depuis la ratification de la convention, en particulier dans le cas des travailleurs domestiques, la commission note que ces groupes de salariés font encore l'objet d'exclusions ou sont soumis à un régime spécifique de salaires minima prévoyant des taux souvent inférieurs à ceux des autres catégories de travailleurs. En ce qui concerne les salariés du secteur public, comme il sera souligné plus loin, il ne s'agit pas forcément d'exclusions de tout système de salaires minima. Ces travailleurs sont souvent exclus de la législation du travail parce que relevant d'un régime de droit administratif qui comprend très souvent la fixation de grilles salariales.

82. Force est de constater que, dans la majorité des cas, les gouvernements n'ont pas spécifié les raisons pour lesquelles ils n'étaient pas en mesure d'étendre leur système de salaires minima à certains groupes de salariés. Moins nombreux encore sont les gouvernements qui ont mentionné dans leur premier rapport que la détermination des groupes de salariés protégés avait été faite en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, ou du moins après les avoir pleinement consultées, comme l'exige la convention. Enfin, la commission reviendra à la fin de ce chapitre sur le nécessaire réexamen périodique des exclusions instituées au moment de la ratification.

2. Exclusions actuellement en vigueur

Travailleurs agricoles

83. Les travailleurs agricoles sont exclus de l'ordonnance de 1961 sur les salaires minima du Pakistan¹⁷, tandis que les corporations agricoles qui n'ont pas de rapport avec le commerce ou l'industrie sont exclues du champ d'application du Code du travail du *Liban*¹⁸ et doivent faire l'objet d'une loi spéciale. Au Bangladesh¹⁹, sont exclus les

¹⁷ (2) article 2, paragraphe 9 iii).

¹⁸ (1) article 7, paragraphe 2. Un projet de loi sur les travailleurs agricoles prévoit néanmoins que ces derniers bénéficieront du salaire minimum dans les mêmes conditions que les travailleurs couverts par le Code du travail.

¹⁹ (2) article 1, paragraphe 4 n).

travailleurs employés dans des exploitations agricoles employant habituellement moins de dix salariés. Certains travailleurs agricoles sont également exclus du bénéfice du salaire minimum aux Etats-Unis²⁰ et au Yémen²¹. Tel est également le cas dans plusieurs provinces du Canada, et notamment en Alberta²², au Manitoba²³, en Ontario²⁴ et en Saskatchewan²⁵. La loi générale sur le travail de l'*Etat plurinational de Bolivie*²⁶ et son règlement d'application excluent les travailleurs agricoles de leur champ d'application. Selon les informations transmises par le gouvernement sur l'application de la convention n° 131, les travailleurs de la canne à sucre et du coton ne sont pas exclus du système du salaire minimum et des efforts sont déployés pour en étendre l'application aux travailleurs du caoutchouc, de la sylviculture et de la culture des châtaignes. Dans son commentaire le plus récent, la commission a pris note de la loi n° 3274 du 9 décembre 2005 concernant le travail salarié dans les plantations de noix du Brésil, en vertu de laquelle la rémunération ne peut être en aucun cas inférieure au taux de salaire minimum national. Elle a toutefois estimé qu'il restait difficile de déterminer si les travailleurs du caoutchouc et de la sylviculture restaient exclus du bénéfice du salaire minimum.

Secteur public

84. Dans un certain nombre d'Etats Membres, le secteur public est exclu, en tout ou en partie, du champ d'application de la législation générale du travail et, par conséquent, des dispositions de celle-ci relatives à la fixation des salaires minima. Les catégories exclues varient selon les pays. De telles exclusions existent notamment au *Burkina Faso*²⁷, au *Cameroun*²⁸, en *République centrafricaine*²⁹, en *Egypte*³⁰, en *Espagne*³¹, en *Gambie*³², à *Madagascar*³³, en *Oman*³⁴, en *Thaïlande*³⁵ et au *Timor-Leste*³⁶.

²⁰ (1) article 13 a), paragraphe 6. Cette disposition concerne le salaire minimum fédéral.

²¹ (1) article 3, paragraphe 2 j).

²² (2) article 2, paragraphes 3-4. Selon les indications du gouvernement, cette exclusion est liée au caractère saisonnier des activités concernées et à leur dépendance vis-à-vis des conditions climatiques. Le gouvernement précise cependant que l'opportunité de maintenir cette exclusion pourrait être réexaminée. Sur les exclusions de certains travailleurs agricoles de la législation du travail de plusieurs provinces canadiennes, voir Canada – CEACR, observation de 2008, convention n° 26.

²³ (8) article 3(1.1).

²⁴ (21) article 2 (2). Certains des travailleurs agricoles visés dans cette disposition sont toutefois couverts par un régime spécifique en matière de salaire minimum: (21) article 25.

²⁵ (25) article 2-3.

²⁶ (2) article 1 et (3) article 1. Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

²⁷ (1) article 3.

²⁸ (1) article 1, paragraphe 3.

²⁹ (1) article 2.

³⁰ (1) article 4.

³¹ (2) article 1, paragraphe 3 a).

³² (1) article 3, paragraphe 2.

³³ (2) article 1, paragraphe 2.

³⁴ (1) article 2, paragraphe 1.

³⁵ (1) article 4.

³⁶ (1) article 2, paragraphe 2. Il en va de même au Botswana: (1) article 2; en Jordanie: (1) article 3A; en République démocratique populaire lao: (1) article 6; et au Sénégal: (1) article L.2.

85. Le fait que ces travailleurs ne sont pas couverts par la législation du travail ne signifie cependant pas nécessairement qu'aucun régime de salaires minima ne s'applique à eux. Souvent, en effet, des dispositions de droit administratif réglementent la rémunération des agents de la fonction publique ou, plus largement, des travailleurs du secteur public, y compris par la fixation de barèmes salariaux. Au *Costa Rica*³⁷ par exemple, il existe deux organes distincts de fixations des salaires minima: d'une part, le Conseil national des salaires fixe les salaires minima applicables au secteur privé; d'autre part, une Commission de négociation des salaires a été établie pour le secteur public. En *Equateur*³⁸, le Code du travail prévoit la fixation d'un salaire minimum pour les travailleurs du secteur privé tout en désignant l'autorité chargée de déterminer les rémunérations applicables aux salariés du secteur public. Le Code du travail de la *Lituanie*³⁹ dispose expressément que l'Etat et les autres institutions étatiques et municipales peuvent réglementer les relations d'emploi dans leurs sphères respectives de compétence, sans toutefois pouvoir placer les travailleurs concernés dans une situation moins favorable que celle prévue par ce code et les autres lois sur le travail. La question qui se pose alors n'est pas celle de l'exclusion totale de ces travailleurs de tout mécanisme de fixation des salaires minima, mais celle de l'absence éventuelle de consultation des partenaires sociaux et plus particulièrement, s'agissant de la fonction publique, des organisations représentatives des travailleurs concernés⁴⁰.

Jeunes travailleurs et apprentis

86. Au *Liban*⁴¹, la loi sur le salaire minimum est applicable aux travailleurs ayant atteint l'âge de 20 ans tandis que, aux Bahamas⁴², elle ne s'applique pas aux enfants ni aux jeunes. Par ailleurs, au *Burkina Faso*⁴³, les apprentis sont exclus du bénéfice des salaires minima interprofessionnels garantis. Il en va de même au *Chili*⁴⁴ et en Irlande⁴⁵ en ce qui concerne le salaire minimum national. En Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)⁴⁶, l'ordonnance sur le salaire minimum ne s'applique pas aux apprentis, tandis que, à Trinité-et-Tobago⁴⁷, ils sont exclus de la législation pertinente. Enfin, en *Zambie*⁴⁸, les apprentis occupés dans le secteur du commerce ne bénéficient pas du salaire minimum fixé pour ce secteur. Plus souvent, les jeunes travailleurs ne perçoivent qu'une fraction du salaire minimum applicable aux travailleurs adultes⁴⁹, et

³⁷ (3) article 2; (7) article 1.

³⁸ (2) article 117, paragraphes 2-3, et article 118, paragraphe 4.

³⁹ (2) article 4, paragraphe 2. La loi sur le salaire de base des politiciens, juges, agents de l'Etat et fonctionnaires a été adoptée en 2007.

⁴⁰ A ce sujet, voir la dernière étude d'ensemble de la commission, intitulée *La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre*, CIT, 102^e session, Genève, 2013, rapport III (Partie 1B).

⁴¹ (2) article 1, paragraphe 2. La commission a noté avec intérêt qu'aux termes du projet du nouveau Code du travail le salaire minimum sera applicable à tous les travailleurs et travailleuses ayant atteint l'âge de 18 ans. Voir *Liban* – CEACR, demande directe de 2009, convention n° 131.

⁴² (2) article 3, paragraphe 2 b).

⁴³ (5) articles 1-2.

⁴⁴ (2) article 81.

⁴⁵ (1) article 5 b).

⁴⁶ (2) article 7, paragraphe 2.

⁴⁷ (2) article 8.

⁴⁸ (5) article 3.

⁴⁹ A cet égard, il importe également de tenir compte de la législation relative à l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi adoptée conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

des dispositions similaires s'appliquent aux apprentis et travailleurs en formation. La commission reviendra sur ces questions dans le chapitre IV.

Travailleurs employés dans des entreprises familiales

87. Dans certains pays, comme au Bangladesh⁵⁰, en Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)⁵¹, en Gambie⁵², en République islamique d'Iran⁵³, au Liban⁵⁴, en Libye⁵⁵, en Oman⁵⁶, en République arabe syrienne⁵⁷ et au Timor-Leste⁵⁸, les entreprises familiales sont totalement exclues du champ d'application de la législation du travail, de sorte que les travailleurs employés dans ces entreprises ne bénéficient pas de la protection du salaire minimum. Dans d'autres pays, les travailleurs employés dans les entreprises familiales, bien que couverts par la législation générale du travail, sont exclus du champ d'application des salaires minima. Ainsi, en Belgique⁵⁹, les conventions collectives interprofessionnelles fixant le revenu minimum mensuel moyen garanti ne s'appliquent pas aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur. Au Royaume-Uni⁶⁰, les membres de la famille de l'employeur résidant chez ce dernier et participant à la gestion de l'entreprise familiale ne bénéficient pas du salaire minimum.

Salariés de petites entreprises

88. Des exclusions peuvent également être établies sur la base de la taille de l'entreprise ou de son chiffre d'affaires. Au Népal⁶¹, les entreprises employant moins de dix salariés sont exclues du champ d'application de la législation pertinente. Aux Philippines⁶², les microentreprises des «barangays» sont exemptées de l'application de la législation sur le salaire minimum. Selon les informations communiquées par le

⁵⁰ (2) article 1, paragraphe 4 p). Sont visés les établissements gérés par leur propriétaire avec l'aide de membres de leur famille sans que du personnel soit recruté.

⁵¹ (2) article 7, paragraphe 2; (1) article 4, paragraphe 2 b). Sont exclus les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise dont il partage le foyer.

⁵² (1) article 3, paragraphe 2 e) (travailleurs habitant chez leur employeur).

⁵³ Selon le rapport du gouvernement, les travailleurs des ateliers familiaux sont exclus du bénéfice du salaire minimum.

⁵⁴ (1) article 7, paragraphe 3. La commission a noté que le projet de nouveau Code du travail exclut toujours les entreprises familiales dans lesquelles seuls les membres de la famille sont employés. Voir Liban – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁵⁵ (1) article 4. Des dispositions similaires existent en Jordanie: (1) article 3B.

⁵⁶ (1) article 2, paragraphe 2 (travailleurs qui dépendent de leur employeur).

⁵⁷ (1) article 5 a) 3) (travailleurs entretenus par l'employeur).

⁵⁸ (1) article 2, paragraphe 4. Cette disposition concerne les relations de travail impliquant des membres de la famille de l'employeur occupés dans de petites exploitations familiales, industrielles ou agricoles, et dont la production est destinée à subvenir aux besoins de la famille.

⁵⁹ (9) article 2; (10) article 2.

⁶⁰ (2) article 2, paragraphes 3-4.

⁶¹ (1) article 2 b). La loi s'applique toutefois aux entreprises exerçant leurs activités dans les districts industriels établis par le gouvernement, même si elles emploient moins de 10 salariés.

⁶² (7) article 8; (11). Le *barangay* est l'unité administrative la plus petite des Philippines. La commission a prié le gouvernement de prendre les mesures appropriées pour que les salariés de ces entreprises bénéficient d'un salaire minimum contraignant et juridiquement exécutoire, fixé en conformité avec la convention. Voir Philippines – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 99.

gouvernement, cette exemption vise à accélérer le développement économique du pays en encourageant le développement de telles entreprises qui servent notamment à intégrer dans l'économie organisée les personnes occupées dans l'économie informelle. Toutefois, l'adoption de recommandations salariales pour ces entreprises, à caractère non contraignant, est prévue. Enfin, aux Etats-Unis⁶³, dans les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 500 000 dollars, seuls les salariés occupés, de par leurs fonctions, au commerce inter-Etats bénéficient du salaire minimum fédéral.

Travailleurs domestiques

89. Les travailleurs domestiques demeurent exclus du champ d'application des dispositions de la législation du travail relatives à la fixation des salaires minima dans un nombre relativement important d'Etats. Tel est le cas notamment au Bangladesh⁶⁴, au Canada (Nouveau-Brunswick)⁶⁵, en République de Corée⁶⁶, en Egypte⁶⁷, en Gambie⁶⁸, au Honduras⁶⁹, au Japon⁷⁰, au Koweït⁷¹, au Liban⁷², en Malaisie⁷³, à Oman⁷⁴, en République arabe syrienne⁷⁵ et en Tunisie⁷⁶. En Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)⁷⁷, les travailleurs domestiques logés gratuitement par leur employeur ne

⁶³ (1) article 3 s).

⁶⁴ (2) article 1, paragraphe 4 o).

⁶⁵ (12) article 1. Dans le cadre de la loi sur les normes d'emploi, le terme «employeur» ne comprend pas une personne ayant directement ou indirectement le contrôle, la direction ou la responsabilité de l'emploi de personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci. Dans d'autres provinces et territoires, certaines catégories de travailleurs domestiques ne sont pas incluses dans le champ d'application de la législation sur le salaire minimum.

⁶⁶ (3) article 3, paragraphe 1. Dans son rapport de 2012 sur l'application de la convention n° 131, le gouvernement a indiqué qu'il recherchait des moyens, en commandant des travaux de recherche par exemple, de protéger les travailleurs domestiques ainsi que les travailleurs de différentes catégories qui ne sont pas protégés par la législation du travail. Voir République de Corée – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁶⁷ (1) article 4.

⁶⁸ (1) article 3, paragraphe 2 d).

⁶⁹ (3) article 48. La loi sur le salaire minimum prévoit que ces travailleurs doivent faire l'objet d'un régime spécial qui n'a toutefois pas été mis en place. La seule règle applicable est que le salaire des travailleurs domestiques est présumé comprendre non seulement une rémunération en espèces, mais également une rémunération en nature (aliments et logement). Voir (2) article 153.

⁷⁰ (3) article 2, paragraphe 1.

⁷¹ (1) article 5. En Jordanie, les travailleurs domestiques, les cuisiniers et autres (notamment les jardiniers) sont également exclus du bénéfice de la législation relative au salaire minimum: (1) article 3C.

⁷² (1) article 7, paragraphe 1. Le projet de nouveau Code du travail exclut toujours les travailleurs domestiques logés chez leur employeur. La commission a toutefois noté le projet de loi de 2011 sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, qui prévoit notamment que le salaire convenu entre les parties doit être équitable, compte tenu de la nature des tâches effectuées, et ne peut être inférieur au minimum fixé par le ministre du Travail. Voir Liban – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁷³ (5) article 3.

⁷⁴ (1) article 2, paragraphe 3.

⁷⁵ (1) article 5 a) 4). Une loi de 2000 avait étendu aux travailleurs domestiques le bénéfice de l'article 159 du Code du travail de 1959 relatif à la fixation du salaire minimum mais aucune disposition similaire ne figure dans la loi sur le travail de 2010. Il semble par ailleurs que le gouvernement ait adopté en 2010 une loi visant à renforcer les droits des travailleurs domestiques. Voir République arabe syrienne – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁷⁶ (1) article 1. Le Code du travail s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, ainsi qu'aux professions libérales, aux établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

⁷⁷ (2) article 7, paragraphe 3.

sont pas couverts par l'ordonnance sur le salaire minimum. Toutefois, un salaire minimum spécifique s'applique aux travailleurs domestiques étrangers. Les travailleurs domestiques sont aussi exclus implicitement du champ d'application de la loi sur le travail du Népal⁷⁸, qui ne s'applique qu'aux travailleurs employés dans des entreprises. Au Guyana⁷⁹, lorsque le ministre du Travail estime opportun que des mesures soient prises pour réglementer les salaires versés pour une profession donnée, il peut désigner une commission consultative afin de procéder à une enquête sur les conditions d'emploi dans cette profession et faire des recommandations au sujet des taux de salaires minima qui devraient être fixés. Le terme «occupation» est défini comme incluant l'agriculture, le commerce et l'industrie, ce qui exclut donc les travailleurs domestiques. Enfin, au Viet Nam⁸⁰, les travailleurs domestiques qui sont rémunérés à la tâche ne sont pas couverts par le Code du travail.

90. Au Royaume-Uni⁸¹, sont exclus du champ d'application du salaire minimum les travailleurs qui ne sont pas membres de la famille mais qui résident chez l'employeur et sont traités comme faisant partie de sa famille, notamment en ce qui concerne les repas, le logement et les loisirs. Des travailleurs domestiques ont été exclus du bénéfice du salaire minimum national sur la base de cette disposition. Au Pérou⁸², la loi sur les travailleurs domestiques prévoit que le montant de la rémunération est fixé par accord entre les parties. Il est simplement précisé que l'employeur doit fournir la nourriture et le logement au travailleur en fonction de ses possibilités financières et que ces prestations ne font pas partie de la rémunération. En El Salvador⁸³, bien que la Constitution et le Code du travail proclament le droit de tous les travailleurs à un salaire minimum, les travailleurs domestiques sont régis par un titre spécifique du Code du travail prévoyant uniquement que, sauf disposition contraire, la rémunération de ces travailleurs doit comprendre, en plus du salaire convenu, le logement et l'alimentation.

91. La commission se félicite cependant de constater que des progrès sont accomplis dans un certain nombre de pays en vue d'une meilleure protection des travailleurs domestiques en ce qui concerne le salaire minimum. Elle a souligné de tels progrès notamment dans des commentaires concernant l'Afrique du Sud⁸⁴, les Bahamas⁸⁵ et la

⁷⁸ (1) préambule et article 2 b). Toutefois, un projet de nouvelle loi sur le travail est en cours d'élaboration et pourrait s'appliquer aux travailleurs domestiques. Voir Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT): *Isolated within the walls – A study on situation analysis of domestic workers in Nepal*, Katmandou, 2011, p. 32. De plus, le gouvernement du Népal fixe des salaires minima pour ses ressortissants employés comme travailleurs domestiques migrants dans d'autres pays.

⁷⁹ (1) article 2, paragraphe 1, et article 7, paragraphe 1.

⁸⁰ (1) article 179, paragraphe 2.

⁸¹ (2) article 2, paragraphe 2 a). Voir les décisions rendues par le Tribunal d'appel du travail (Employment Appeal Tribunal) des 8-10 novembre 2011, *Julio & Others c. Jose & Others*, UKEAT/0553/10/DM, UKEAT/0596/10/DM; UKEAT/0597/10/DM; UKEAT/0070/11/DM; et UKEAT/0071/11/DM. Dans son rapport de 2011 sur le salaire minimum national, la Commission des bas salaires a souligné les difficultés rencontrées par les travailleurs migrants engagés en tant que travailleurs domestiques et auxquels le bénéfice du salaire minimum est refusé en application de ces dispositions légales et de l'interprétation qui en est faite. Voir Low Pay Commission: *Report 2011 – National minimum wage*, paragraphes 4.6-4.7.

⁸² (5) article 5.

⁸³ (1) article 38, paragraphe 2; (2) articles 144 et 78. Un avant-projet de loi visait notamment à modifier cette dernière disposition afin d'établir le droit des travailleurs domestiques non logés chez leur employeur à percevoir le salaire minimum urbain, mais il n'a pas été adopté. Voir Conseil des ministres de la Femme d'Amérique centrale: *El trabajo doméstico remunerado en El Salvador – Realidades y desafíos*, San Salvador, 2010, p. 52.

⁸⁴ Afrique du Sud – CEACR, demande directe de 2005, convention n° 26.

⁸⁵ Bahamas – CEACR, demande directe de 2004, convention n° 26.

République bolivarienne du Venezuela⁸⁶. En outre, dans l'*Etat plurinational de Bolivie*⁸⁷, en vertu de la loi de 2003 réglementant le travail domestique, ces travailleurs ne peuvent être payés en dessous du salaire minimum. Au *Chili*⁸⁸, le salaire minimum national s'applique depuis 2011 aux travailleurs domestiques. En *Uruguay*⁸⁹, un groupe de négociation a été créé en 2008 pour les travailleurs domestiques, et les conseils de salaires couvrent désormais la totalité des salariés du pays. En *Zambie*⁹⁰, une ordonnance réglementant le salaire minimum et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques a été adoptée pour la première fois en 2011. Aux Philippines⁹¹, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation générale sur le salaire minimum. Toutefois, une loi protégeant ces travailleurs et fixant notamment un salaire minimum a été adoptée en janvier 2013. Le Code du travail du *Maroc*⁹² prévoit que les conditions d'emploi et de travail des employés de maison sont fixées par une loi spéciale. Un projet de loi sur le travail domestique a été approuvé par le gouvernement marocain en mai 2013. Il prévoit notamment que le salaire est convenu entre les parties mais que sa partie en espèces ne peut être inférieure à 50 pour cent du salaire minimum applicable dans l'industrie et le commerce. Enfin, selon les informations disponibles, le gouvernement du Pakistan⁹³ entend réformer sa législation notamment en vue d'étendre la protection du salaire minimum aux travailleurs de l'économie informelle pour lesquels une relation d'emploi est avérée, y compris les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile.

Autres catégories de travailleurs exclues

92. En Belgique⁹⁴, le salaire minimum national ne s'applique pas aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois. Au Canada (Québec)⁹⁵, sont notamment exclus les salariés entièrement rémunérés à la commission qui travaillent dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables. En Indonésie⁹⁶, seuls les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté sont éligibles au salaire minimum. Conformément au Code du travail du *Maroc*⁹⁷, une loi spéciale doit déterminer les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel. En outre, certaines catégories professionnelles

⁸⁶ République bolivarienne du Venezuela – CEACR, observation de 2008, convention n° 26.

⁸⁷ (4) article 14.

⁸⁸ *Chili* – CEACR demande directe de 2012, convention n° 131.

⁸⁹ *Uruguay* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁹⁰ (7) et (8). Voir BIT: *Zambia enacts new domestic work legislation, Development in law and practice*, Genève, 1/2011.

⁹¹ (4) article 4 c); (6) article 24.

⁹² (1) article 4.

⁹³ Gouvernement du Pakistan: *Labour policy 2010*, paragraphe 30.

⁹⁴ (9) article 2; (10) article 2.

⁹⁵ (23) article 2, 4°.

⁹⁶ (3) article 14, paragraphe 2. En République démocratique populaire lao, d'après le rapport communiqué par le gouvernement, seuls les travailleurs sans qualification et sans expérience travaillant de manière régulière 26 jours par mois, six jours par semaine ou huit heures par jour bénéficient du salaire minimum.

⁹⁷ (1) article 4. Les conditions suivantes doivent être remplies pour qu'une catégorie d'employeurs puisse être exclue par voie réglementaire: l'employeur doit être une personne physique; le nombre des personnes qui l'assistent ne doit pas dépasser cinq; le revenu de l'employeur ne doit pas dépasser cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu.

d'employeurs, déterminées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives, peuvent être exclues de son champ d'application. Aux *Pays-Bas*⁹⁸, selon les informations communiquées par le gouvernement, les travailleurs à régime de travail flexible, tels que les travailleurs à domicile, bénéficient du salaire minimum sous certaines conditions uniquement. Au Viet Nam⁹⁹, les personnes réalisant des travaux de sous-traitance à domicile ne sont pas couvertes par le Code du travail, y compris ses dispositions relatives à la fixation des salaires minima. En *République arabe syrienne*¹⁰⁰, les exclusions du champ d'application de la loi sur le travail s'étendent notamment aux salariés d'organisations caritatives, aux travailleurs occasionnels et aux travailleurs à temps partiel dont la durée du travail n'excède pas deux heures par jour. Enfin, au *Chili*¹⁰¹, les dispositions relatives au salaire minimum ne s'appliquent pas au contrat de travail conclu avec le travailleur vivant avec un handicap mental, tandis que, en Inde¹⁰², le gouvernement compétent peut décider d'exclure les travailleurs handicapés des dispositions légales relatives au salaire minimum.

93. En outre, lorsque les salaires minima sont fixés par secteurs d'activité économique sans être complétés par un salaire minimum national jouant le rôle de filet de sécurité pour les travailleurs ne bénéficiant pas d'un salaire minimum sectoriel, de nombreux salariés peuvent se trouver exclus de toute protection. Ainsi, à Saint-Vincent-et-les Grenadines¹⁰³, seules quelques branches du secteur privé sont couvertes par une ordonnance sur les salaires. Au Mozambique, les salaires minima sont fixés par secteur d'activités mais aucun salaire minimum n'a été fixé pour les travailleurs domestiques. A Chypre¹⁰⁴, où les salaires minima sont fixés par voie de convention collective ou par ordonnance couvrant un secteur déterminé, il n'existe pas de salaire minimum dans le secteur agricole et l'on a pu constater que les salaires pratiqués dans ce secteur, qui emploie principalement des travailleurs migrants, sont bien inférieurs aux taux de salaire minima applicables dans les autres branches d'activité. Au Cambodge¹⁰⁵, seuls les secteurs du textile, de l'habillement et de l'assemblage de chaussures font l'objet d'une réglementation sur le salaire minimum. Selon les informations communiquées par le gouvernement, l'extension aux autres secteurs économiques du système de fixation des salaires semble peu probable.

94. La question de l'exclusion de certains groupes de travailleurs se pose également lorsque les salaires minima sont fixés par voie de conventions collectives, en particulier en l'absence d'un mécanisme d'extension de celles-ci ou lorsque le mécanisme existant n'est pas mis en œuvre. Ainsi, lorsque des travailleurs ne bénéficient pas de la protection en matière de salaire minimum pour le seul motif qu'ils ne sont pas membres d'une

⁹⁸ Pour être couverts, ces salariés doivent notamment travailler au moins quatre heures par semaine en moyenne et être employés pendant au moins trois mois. Voir *Pays-Bas* – CEACR, demande directe de 2008, convention n° 131.

⁹⁹ (1) article 185, paragraphe 2.

¹⁰⁰ (1) article 5 a), alinéas 5)-7).

¹⁰¹ (3) article 16.

¹⁰² (1) article 26, paragraphe 1.

¹⁰³ (2) à (8). Sont couverts les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'hôtellerie, les travailleurs de l'industrie, les travailleurs dans les services de sécurité, les travailleurs au service des professions libérales et les employés de commerce.

¹⁰⁴ Parlement européen, Direction générale des politiques internes: *Social and employment situation in Cyprus*, 2012, p. 20.

¹⁰⁵ (3).

organisation syndicale partie à la convention collective couvrant le secteur d'activités concerné, le salaire minimum ne peut jouer pleinement son rôle de filet de sécurité. Pour cette raison, le taux de couverture global des conventions collectives fixant des salaires minima permet d'évaluer si le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés sont maintenus à un minimum comme le préconise le paragraphe 4 de la recommandation n° 135.

Conclusion

95. *La commission ne peut que constater que nombre de travailleurs demeurent exclus des régimes de salaires minima, y compris dans des pays industrialisés. Elle considère toutefois que la réflexion menée au niveau national concernant le champ d'application des salaires minima devrait tenir dûment compte de leur importance, comme cela a été rappelé plus haut, dans les efforts visant à étendre la protection sociale et à lutter contre la pauvreté, mais également en tant qu'instrument contribuant à la mise en place de règles du jeu égales pour tous.* La recherche d'un accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ou, du moins, la pleine consultation de celles-ci au sujet de la détermination du champ d'application des dispositions relatives aux salaires minima, comme l'exige l'article 1, paragraphe 2, de la convention, est une condition indispensable à la réalisation de ces objectifs. La commission a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de respecter cette obligation¹⁰⁶. Il conviendrait à cet égard de rappeler que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a également été amené à plusieurs reprises à soulever dans ses conclusions des questions relatives aux exclusions du champ d'application des législations relatives au salaire minimum¹⁰⁷.

96. La commission note par ailleurs que les travailleurs les plus vulnérables, au nombre desquels figurent les travailleurs domestiques, sont également les plus souvent exclus de toute protection en matière de salaire minimum. Dans une observation générale de 1985 sur l'application de la convention n° 131, la commission avait déjà exprimé l'espoir que tous les efforts seraient mis en œuvre afin d'étendre aux travailleurs à domicile et aux travailleurs domestiques la protection garantie par une méthode de fixation des salaires minima, dans les pays où cette protection n'existait pas encore¹⁰⁸. La commission attire en outre l'attention des gouvernements sur les dispositions de la toute récente convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, en vertu de laquelle des mesures doivent être prises afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Bahamas – CEACR, demande directe de 2004, convention n° 26; *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2004, convention n° 131; *République de Corée* – CEACR, demande directe de 2004, convention n° 131; Seychelles – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

¹⁰⁷ Argentine (E/C.12/ARG/CO/3, décembre 2011, paragr. 15); Chypre (E/C.12/CYP/CO/5, juin 2009, paragr. 16); Cambodge (E/C.12/KHM/CO/1, juin 2009, paragr. 23); *République de Corée* (E/C.12/KOR/CO/3, décembre 2009, paragr. 16); *Maroc* (E/C.12/MAR/CO/3, septembre 2006, paragr. 17); *Népal* (E/C.12/NPL/CO/2, janvier 2008, paragr. 20); Paraguay (E/C.12/PRY/CO/3, janvier 2008, paragr. 12 e) et 23 g); Philippines (E/C.12/PHL/CO/4, décembre 2008, paragr. 22); *Sri Lanka* (E/C.12/LKA/CO/2-4, décembre 2010, paragr. 19).

¹⁰⁸ CIT, 71^e session, Genève, 1985, rapport III (Partie 4A), rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Rapport général et observations concernant certains pays, p. 80.

¹⁰⁹ Article 11 de la convention n° 189. Comme il a été indiqué dans une opinion informelle préparée par le Bureau en réponse à une demande de clarification formulée par le gouvernement du Pérou, «la convention exige

97. Comme la commission l'a déjà souligné dans l'étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima (paragraphe 86), les Etats qui ratifient la convention n° 131 devraient prendre des mesures pour élargir le champ d'application de leur système national de fixation des salaires minima, de façon à assurer la protection la plus adéquate des travailleurs. La détermination du champ d'application des salaires minima devrait en réalité être un processus dynamique impliquant étroitement les partenaires sociaux. A ce propos, la commission rappelle que, conformément à l'article 1, paragraphe 3, de la convention n° 131, tout gouvernement qui mentionne dans son premier rapport sur l'application de la convention l'exclusion de certains groupes de salariés du système national de salaires minima doit fournir dans ses rapports ultérieurs des informations relatives à la protection des salariés concernés dans ce domaine et, le cas échéant, aux mesures qu'il envisagerait de prendre en vue d'appliquer la convention à ces salariés. ***La commission invite donc instamment les gouvernements concernés à examiner, avec toute l'attention requise et dans le cadre d'un dialogue tripartite véritable, la possibilité d'étendre le champ d'application de leurs régimes de salaires minima afin qu'ils bénéficient aux travailleurs qui ont le plus besoin de cette protection et qu'ils préservent les employeurs d'une concurrence déloyale par les bas salaires.***

l'adoption de mesures afin de garantir la protection du salaire minimum aux travailleurs domestiques, sans toutefois spécifier si de telles mesures doivent comprendre l'extension du champ d'application du salaire minimum national à ces travailleurs ou, éventuellement, la fixation d'un taux de salaire minimum spécifique à cette catégorie professionnelle [...] Aucune disposition de la convention n'empêche les autorités nationales de fixer des taux de salaire minima différenciés pour les travailleurs domestiques, à condition que le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale soit respecté. Une attention particulière est accordée à l'élimination des discriminations *de facto* et *de jure*, en assurant par exemple que le travail domestique n'est pas sous-évalué en raison de stéréotypes liés au genre.» Voir également BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, CIT, 99^e session, Genève, 2010, rapport IV (1), paragraphes 139-147; BIT: *La rémunération dans le travail domestique*, Note d'information sur le travail domestique, n° 1, Genève, 2011.

Chapitre III

Méthodes de fixation des salaires minima

98. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la convention (n° 131) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1970, tout Etat Membre qui ratifie cette convention doit 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 la convention. Le paragraphe 6 de la recommandation (n° 135) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1970, précise que ces méthodes de fixation des salaires minima peuvent être de types variés et qu'il pourra en particulier être procédé à la fixation des salaires minima par la loi; des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes; des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires; des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail; et des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

99. Alors que les conventions et recommandations plus anciennes ne contiennent pas de dispositions équivalentes, les conclusions de la réunion d'experts de 1967 comprenaient une énumération – similaire à celle retenue dans la recommandation n° 135 – de méthodes envisageables pour la fixation des salaires minima. Les experts ont également estimé que la fixation des taux de salaires minima par voie législative était une procédure compliquée entraînant souvent des délais considérables, tout en relevant que le choix entre les différents mécanismes dépendait avant tout des traditions et de la structure politique du pays. De manière générale, les experts ont souligné que, quel que soit le mécanisme adopté, il était essentiel de prévoir que les employeurs et les travailleurs puissent faire connaître leurs opinions¹. La question du choix entre différentes méthodes possibles pour la fixation des salaires minima n'a guère fait l'objet de discussions lors de la Conférence internationale du Travail, et le texte du paragraphe 6 de la recommandation n° 135 est donc très proche du texte initialement proposé par le Bureau².

100. La commission consacrera le chapitre V aux mesures prises au niveau national par tous les Etats Membres pour assurer la consultation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs – voire leur participation directe – aux méthodes de

¹ Rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphes 73-75.

² Lors de la seconde discussion, le membre gouvernemental de la Biélorussie a proposé un amendement prévoyant que la fixation de salaires minima pouvait se faire soit par la loi, soit par décision de l'organisme gouvernemental compétent. Le vice-président travailleur a toutefois fait remarquer que de nombreux travailleurs venaient de pays où les salaires minima étaient fixés par d'autres moyens, tels que les conseils des salaires, ou par le biais de conventions collectives recevant force de loi. Le vice-président employeur a de son côté fait valoir que cet amendement n'était pas compatible avec les systèmes économiques et sociaux en vigueur dans la plupart des pays. Compte tenu de ces arguments, le membre gouvernemental de la Biélorussie a retiré son amendement. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, n° 17, paragraphe 56.

fixation des salaires minima. Dans le présent chapitre, la commission se limitera à décrire les mécanismes en place, sans se prononcer sur le caractère effectif et véritable des consultations menées auprès des partenaires sociaux ou de leur participation dans des organismes tels que des conseils de salaires ou des commissions consultatives sur le travail. Cependant, compte tenu de l'importance cruciale du rôle que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 assignent aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la fixation des salaires minima, la commission a classé les méthodes mises en œuvre au niveau national en quatre catégories en fonction du degré de participation des partenaires sociaux. Seront ainsi d'abord examinées la législation et la pratique des Etats dans lesquels les salaires minima sont fixés par les autorités publiques sans que la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs soit un préalable obligatoire; la deuxième catégorie comprend les nombreux Etats dans lesquels les salaires minima sont fixés par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux; la commission passera ensuite en revue les Etats dans lesquels les salaires minima sont fixés de manière tripartite, et enfin ceux dans lesquels ils sont fixés par voie de négociation collective. Bien entendu, ces catégories ne sont pas entièrement étanches et un certain nombre d'Etats utilisent cumulativement plusieurs méthodes. Ainsi, dans de nombreux pays où un salaire minimum national est fixé par décision gouvernementale, des conventions collectives peuvent fixer des taux de salaires minima supérieurs pour des catégories déterminées de travailleurs. Inversement, dans certains Etats où la négociation collective est le mode principal de fixation des salaires minima, des ordonnances ministérielles peuvent parfois fixer le salaire minimum applicable à certaines catégories de travailleurs considérées comme vulnérables.

Section 1. Salaires minima fixés par les autorités publiques sans consultation des partenaires sociaux

101. Seule une minorité d'Etats Membres ont mis en place une procédure de fixation des salaires minima n'impliquant pas la consultation obligatoire des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il en va ainsi par exemple dans l'*Etat plurinational de Bolivie*³, où la fixation des salaires minima relève de la compétence du ministère du Travail. Au *Kirghizistan*⁴ également, le salaire minimum est fixé par le gouvernement dans le cadre de la loi établissant le budget de l'Etat et aucun mécanisme n'est prévu pour la consultation des partenaires sociaux à ce sujet. En Ouzbékistan⁵, le salaire minimum est fixé par décret présidentiel sans qu'une procédure de consultation des partenaires sociaux ne soit instituée. A la Barbade⁶, une procédure spécifique, par voie d'ordonnance ministérielle et sans participation d'un conseil des salaires, a été instituée pour la fixation du salaire minimum des travailleurs domestiques.

³ (2) article 52; (3) article 46. Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131. C'est également le cas en Israël où le salaire minimum est fixé par voie législative: (1) article 1; (2).

⁴ (2) article 2. Voir aussi *Kirghizistan* – CEACR, demande directe de 2014, convention n° 131.

⁵ (1) article 155.

⁶ (4) article 3A; (8). Toutefois, le salaire minimum de ces travailleurs n'a pas été ajusté depuis 1982.

102. Au *Brésil*⁷, le gouvernement fédéral avait mis en place en 2005 une commission quadripartite pour le renforcement du salaire minimum. Toutefois, selon les informations communiquées par le gouvernement, cette commission a cessé de siéger dès l'année suivante en raison de la difficulté à parvenir à un accord sur la politique du salaire minimum. Le salaire minimum pour l'année 2011 a été fixé par une loi prévoyant que des ajustements annuels auraient lieu de 2012 à 2015 par voie de décret, sur la base des critères fixés par la loi. Le gouvernement doit soumettre au Parlement, avant le 31 décembre 2015, un projet de loi sur la politique de revalorisation du salaire minimum au cours de la période 2016-2019. Par ailleurs, au Canada (Saskatchewan)⁸, le salaire minimum était précédemment fixé sur recommandation d'une commission du salaire minimum. Toutefois, la loi de 2013 sur l'emploi a supprimé la référence à cette commission et prévoit que le lieutenant-gouverneur en conseil peut adopter des règlements fixant les salaires minima ou déterminant la manière dont ils doivent être fixés.

103. Aux *Pays-Bas*⁹, la législation prévoit l'indexation du salaire minimum sur l'évolution moyenne des salaires contractuels dans les secteurs public et privé. Le gouvernement peut toutefois déroger unilatéralement à cette règle si l'on peut s'attendre à un effet négatif sur l'emploi de l'augmentation du salaire minimum qui résulterait de l'application de la règle d'indexation ou si la croissance des régimes de sécurité sociale est telle qu'une augmentation importante des cotisations ou des impôts est nécessaire. Dans ce cas, le gouvernement doit uniquement soumettre sa proposition à cet effet au Parlement.

104. La situation est moins claire en *Arménie*¹⁰. Le Code du travail prévoit que le salaire minimum est fixé par la loi. Dans son dernier rapport sur l'application de la convention n° 131, le gouvernement s'est référé à un comité tripartite fonctionnant dans le cadre de la convention collective nationale de 2009 et traitant des questions relatives aux salaires, sans indiquer cependant clairement s'il s'agissait d'un organe consultatif permanent chargé de réexaminer régulièrement les taux de salaires minima et de formuler des recommandations en vue de leur ajustement. Il est à noter que le programme par pays de promotion du travail décent de l'*Arménie* couvrant la période 2007-2011 fixait parmi les objectifs la modernisation du système de fixation des salaires minima dans le cadre d'un processus tripartite et en conformité avec la convention n° 131. En *Azerbaïdjan*¹¹, conformément au Code du travail, le salaire minimum national est fixé par l'organe exécutif compétent sans qu'il soit fait référence à des consultations préalables avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Enfin, en *Géorgie*¹², les salaires minima pour les secteurs public et privé sont fixés par décret présidentiel sans que des informations soient disponibles au sujet

⁷ (4). Cette commission comprenait des représentants des autorités fédérales, des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des organisations de retraités. Elle pouvait en outre inclure un représentant des autorités des États fédérés, du District fédéral et des municipalités.

⁸ (25) article 2.99 g).

⁹ (1) article 14.

¹⁰ (2) article 179. Voir aussi *Arménie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

¹¹ (2) article 155, paragraphe 6. Voir aussi *Azerbaïdjan* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131. Cependant, une convention collective générale est conclue annuellement entre le Conseil des ministres, la Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan et la Confédération des employeurs d'Azerbaïdjan, dans laquelle les parties s'engagent à procéder à des augmentations consécutives du salaire minimum en vue de le porter progressivement au niveau minimum de subsistance.

¹² (3); (4). Voir aussi *Géorgie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 122.

d'une éventuelle consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, selon des informations communiquées par le gouvernement, en 2009, s'est tenue à Tbilissi une table ronde tripartite réunissant une délégation de l'OIT, des représentants du gouvernement, de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) et de l'Association géorgienne des employeurs (GEA) qui a débouché sur la création d'une Commission tripartite du partenariat social dont les statuts ont été adoptés en 2010. Cette commission doit permettre aux partenaires sociaux d'échanger leurs points de vue sur des questions sociales et de travail.

Section 2. Salaires minima fixés par les autorités publiques après consultation des partenaires sociaux

105. La fixation des salaires minima par une autorité publique – gouvernementale ou autre – après consultation des partenaires sociaux constitue de loin la méthode la plus fréquemment choisie par les Etats Membres. Dans certains pays, la procédure implique la participation d'un conseil des salaires, sur le modèle de ceux établis en *Australie* et au Royaume-Uni à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle. Les conseils des salaires sont généralement établis par secteur d'activités ou catégorie professionnelle et, dans certains cas, ne sont constitués que si le ministre compétent estime – conformément à l'esprit de la convention (n^o 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 – qu'il n'existe pas d'autre mécanisme approprié pour la fixation des salaires. Ainsi, au *Kenya*¹³ et en *République-Unie de Tanzanie*¹⁴, des conseils des salaires doivent étudier les salaires et les conditions d'emploi dans le secteur d'activités concerné, recevoir les avis des parties intéressées et formuler des recommandations au ministre du Travail au sujet des salaires minima et des conditions d'emploi.

¹³ (2) articles 43-47. Le conseil des salaires est composé, outre un président, des représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que des membres indépendants. Avant d'édicter une ordonnance sur les salaires, le ministre doit publier au Journal officiel un avis annonçant son intention de le faire et invitant la population à formuler un avis sur le projet d'ordonnance. Si des objections sont reçues, le ministre doit les soumettre au conseil des salaires en vue d'un examen. Il peut également solliciter l'avis du Conseil national du travail. Après avoir étudié le rapport de ces deux organismes, le ministre peut publier l'ordonnance sur les salaires, qui doit ensuite être soumise à l'Assemblée nationale. Au *Guyana*, le ministre du Travail peut adopter une ordonnance fixant des taux de salaires minima pour une profession donnée, sur recommandation d'un comité consultatif. Par ailleurs, si le ministre estime qu'aucun régime adéquat pour la réglementation effective de la rémunération de certains travailleurs n'existe et s'il considère approprié de le faire, compte tenu des salaires perçus par les travailleurs concernés, il peut constituer un Conseil des salaires comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que des membres indépendants. Le ministre peut ensuite adopter un règlement sur les salaires pour les travailleurs concernés, sur recommandation du Conseil des salaires, selon une procédure similaire à celle qui est en vigueur au *Kenya*. Dans des cas particuliers, le ministre peut également adopter un règlement sur les salaires sans avoir constitué au préalable un conseil des salaires; voir (1) articles 7-8; (2) articles 3-6 et articles 10-11, et annexe 1.

¹⁴ (2) articles 35-39. Le conseil est composé d'un président, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs. Si le ministre n'accepte pas la recommandation faite par le conseil, il peut la lui renvoyer en vue d'un réexamen, en indiquant les points sur lesquels il n'est pas d'accord. Si le ministre n'adopte pas une ordonnance sur les salaires dans les 60 jours suivant la réception du rapport du conseil des salaires, ou s'il décide de ne pas édicter une telle ordonnance sur la base des recommandations du conseil, il doit déposer le rapport et les recommandations du conseil des salaires à l'Assemblée nationale dans un délai de 14 jours et, le cas échéant, préciser les raisons pour lesquelles il a décidé de ne pas adopter une ordonnance. A *Zanzibar*, le Président peut adopter une ordonnance sur les salaires sur recommandation du Conseil consultatif des salaires – organe tripartite et indépendant. De sa propre initiative, le conseil peut aussi soumettre des recommandations au Président en ce qui concerne les salaires minima; voir (4) articles 91-97. Une procédure similaire est applicable à *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, où les conseils de salaires comprennent des membres indépendants ainsi que des représentants des employeurs et des travailleurs concernés; voir (1) article 10 et première annexe.

106. De manière similaire, la législation de la Barbade ¹⁵, du *Swaziland* ¹⁶ et du Viet Nam ¹⁷ prévoit la fixation du salaire minimum par voie d'ordonnance adoptée sur recommandation d'un conseil des salaires, tandis que, au Bangladesh ¹⁸, aux Maldives ¹⁹ et à *Sri Lanka* ²⁰, les conseils des salaires sont chargés de conseiller le ministre compétent sur la fixation d'un salaire minimum. Des organes consultatifs ont également

¹⁵ (2) articles 3, 11 et annexe 1. Selon les informations communiquées par le gouvernement, de telles ordonnances avaient par le passé été adoptées pour les secteurs du textile et de l'industrie sucrière. Toutefois, en raison du développement de la négociation collective dans ces secteurs, il n'est plus apparu nécessaire de maintenir des ordonnances sur les salaires minima en ce qui les concerne. Seul le Conseil des salaires pour le commerce est actuellement en fonction. Par ailleurs, selon le gouvernement, un projet de loi visant à remplacer la loi de 1951 sur les conseils de salaires est actuellement en cours d'examen. Il prévoit la constitution d'un conseil tripartite qui sera chargé de soumettre au ministre compétent des recommandations pour un salaire minimum national ou applicable à des catégories déterminées de travailleurs.

¹⁶ (3) articles 6, 11, 13. Le conseil des salaires peut soumettre ses recommandations au Vice-Premier ministre sur le taux de salaire minimum qu'il conviendrait de fixer après avoir effectué des investigations, publié dans le Journal officiel et dans un autre journal un avis annonçant son intention, examiné les éventuels commentaires reçus par écrit et, le cas échéant, avoir amendé sa proposition. Le Vice-Premier ministre peut adopter une ordonnance sur les salaires en suivant la proposition du conseil des salaires, le cas échéant en y apportant des changements qui, selon lui, ne modifient pas substantiellement la proposition reçue. Il peut aussi renvoyer la proposition au conseil des salaires avec d'éventuels amendements. La loi de 1964 sur les salaires prévoit aussi une autre procédure impliquant la participation d'un conseil consultatif sur les salaires. Néanmoins, d'après le gouvernement, ce conseil est actuellement inactif. Selon la troisième procédure applicable, si le Vice-Premier ministre estime qu'une convention collective couvre la majeure partie des employeurs et des travailleurs d'un secteur d'activités, il peut adopter une ordonnance sur les salaires dans des termes conformes à cet accord, comme s'il s'agissait d'une ordonnance faite sur proposition d'un conseil des salaires.

¹⁷ (1) articles 91 à 93. Ce conseil est un organisme consultatif du gouvernement, qui inclut des membres représentant le ministère du Travail, la Confédération générale du travail du Viet Nam et l'organisation représentative des employeurs.

¹⁸ (2) articles 138 à 140. Selon les indications du gouvernement, ce conseil est normalement présidé par un juge et comprend, outre un membre indépendant – généralement un professeur d'université –, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. De plus, pour l'exercice de ses fonctions relatives à la fixation des salaires minima, le conseil comprend également un représentant des employeurs du secteur concerné et un représentant des travailleurs employés dans ce secteur.

¹⁹ (1) articles 56 a) et 59 a).

²⁰ (1) articles 8, 9, 20, paragraphes 1, 28, 29, 33. Les conseils de salaires sont présidés par le Commissaire au travail et comprennent des représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal, ainsi que trois autres membres au maximum, nommés par le ministre. Si un conseil des salaires ne peut être établi pour un secteur particulier ou s'il ne parvient pas à prendre une décision dans l'année suivant sa constitution, le ministre du Travail peut autoriser le Commissaire au travail à fixer les taux minima de salaires pour le secteur concerné.

été établis à *Antigua-et-Barbuda*²¹, à Chypre²², en *El Salvador*²³, en *Iraq*²⁴, en Malaisie²⁵, à Maurice²⁶, en Namibie²⁷, au *Népal*²⁸ et au Panama²⁹.

107. Dans d'autres pays, la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs est menée dans le cadre d'un organe consultatif tripartite dont le mandat ne se limite pas aux questions relatives aux salaires. La législation de plusieurs Etats européens prévoit l'intervention d'un Conseil économique et social lors de la fixation du salaire minimum. C'est le cas, par exemple, en Hongrie³⁰, dans l'*ex-République yougoslave de Macédoine*³¹, en *Slovénie*³² et en *Ukraine*³³. Des organes similaires

²¹ (1) article C21, paragraphes 1, 3 et 10. Le Comité consultatif sur le salaire minimum est spécialement désigné par le ministre du Travail pour étudier les conditions de travail, l'étendue du chômage, le coût de la vie et la situation générale de l'économie du pays. Une procédure similaire s'applique pour la fixation de salaires minima par profession; voir (1) article C22, paragraphes 1-3. Voir aussi Trinité-et-Tobago: (1) articles 6 et 11 à 13.

²² (2) articles 3-4. Le gouvernement fixe les taux de salaires minima pour des professions spécifiques dans lesquelles les salariés sont caractérisés par un faible pouvoir de négociation sur recommandation du Conseil consultatif tripartite du travail.

²³ (2) articles 149, 152, 155-157. Le Conseil national du salaire minimum, organe tripartite dépendant du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, soumet au pouvoir exécutif des projets de décrets fixant les taux de salaires minima. Si le pouvoir exécutif approuve le décret, il le promulgue et le publie au Journal officiel.

²⁴ (1) article 46. Le Comité consultatif sur le salaire minimum est chargé de formuler des propositions sur le montant du salaire minimum pour un travailleur non qualifié, la décision étant ensuite prise par le Conseil des ministres. Un projet de nouveau Code du travail est actuellement en cours d'examen et prévoit une procédure similaire. Voir *Iraq* – CEACR, demandes directes de 2010 et 2013, convention n° 131.

²⁵ (4) articles 3 à 5 et 21 à 25. Le Conseil consultatif sur les salaires comprend des fonctionnaires, des membres représentant respectivement les employeurs et les travailleurs, ainsi que d'autres membres nommés par le ministre compétent. Avant de formuler ses recommandations, il doit procéder à des consultations auprès du public, mais aussi collecter et analyser des données et mener des recherches sur les salaires et les indicateurs socio-économiques.

²⁶ (1) articles 90 à 93. Le Conseil national des rémunérations, tripartite, inclut également des membres indépendants.

²⁷ (1) articles 13 et 105-114. La loi sur le travail prévoit la fixation de salaires minima par voie d'ordonnance sur les salaires, adoptée après examen des recommandations formulées par la Commission des salaires comprenant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette commission a été constituée en 2012 pour la première fois depuis l'adoption de la loi sur le travail, et une ordonnance sur les salaires minima des travailleurs domestiques devrait être adoptée en 2014.

²⁸ (1) article 21; (2) articles 9 et 10. Le Comité pour la fixation de la rémunération minimale peut solliciter l'avis d'experts en vue de la détermination des salaires minima. S'il n'est pas possible de former le comité, ou si celui-ci n'est pas en mesure de faire une recommandation, le gouvernement peut déterminer les taux de salaires minima applicables.

²⁹ (2) article 174. Voir M.F. Canessa Montejo: *El fortalecimiento institucional del tripartismo en Panama*; BIT: Programa regional para la promoción del dialogo y la cohesión social en América Latina, pp. 14-15. En 2009, la Commission nationale du salaire minimum comprenait deux représentants du Conseil national de l'entreprise privée (CONEP), un représentant de la Chambre panaméenne de la construction et trois représentants du Conseil national des travailleurs organisés (CONATO). Lors de la fixation des salaires minima pour l'année 2012, un accord n'a pu être conclu au sein de la commission tripartite. Par conséquent, les salaires minima ont été fixés par le gouvernement: (3) préambule.

³⁰ (1) article 153.

³¹ (3) article 4.

³² (2) article 6; (3). Voir *Slovénie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

³³ (3) article 10. L'article 219, paragraphe 3, du projet de nouveau Code du travail, sous sa forme d'avril 2012, prévoit que le salaire minimum est fixé par le Parlement sur recommandation du Cabinet des ministres et après consultation du Conseil national tripartite économique et social. Voir aussi *Ukraine* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

existent dans d'autres pays tels l'Albanie³⁴, la Bulgarie³⁵, la Lettonie³⁶, la Lituanie³⁷, Malte³⁸, la République de Moldova³⁹, le Monténégro⁴⁰, le Portugal⁴¹, la Roumanie⁴², la Fédération de Russie⁴³, les Samoa⁴⁴, le Timor-Leste⁴⁵ et l'Uruguay⁴⁶.

108. Dans certains Etats, en cas de divergences de vues entre le gouvernement et le conseil des salaires, ce dernier peut également être amené à réexaminer ses recommandations. Toutefois, s'il maintient sa position et que le désaccord persiste, le conseil des salaires garde le dernier mot et le gouvernement est tenu de fixer le salaire minimum en s'alignant sur les conclusions de celui-ci. Pour cette raison, la commission a classé les procédures de ce type dans la catégorie des procédures tripartites de fixation des salaires minima, qui sont examinées ci-après.

109. Une structure plus complexe peut être en place dans certains Etats où les salaires minima ne sont pas fixés uniquement au niveau national mais aussi au niveau régional, voire local. En Indonésie⁴⁷ par exemple, il existe un conseil national des salaires chargé de soumettre des recommandations au gouvernement pour la formulation des politiques salariales et le développement d'un système national de salaires. De plus, des conseils de salaires provinciaux doivent présenter des recommandations au gouverneur de la province concernée en vue de la fixation de salaires minima provinciaux, des salaires minima au niveau des districts et des villes, ainsi que des salaires minima sectoriels. En outre, des conseils de salaires au niveau des districts et des villes ont pour mission de

³⁴ (2) article 111, paragraphe 1, et article 200. Le salaire minimum est fixé par le Conseil des ministres après consultation du Conseil national du travail. Voir aussi *Albanie* – CEACR, demande directe de 2008, convention n° 131.

³⁵ (2) articles 3 et 244. Le salaire minimum est fixé par décret après consultation du Conseil national de coopération tripartite et de son Comité sur les revenus et le niveau de vie.

³⁶ (2) article 61; (3) article 3.1.7; (5). Le salaire minimum mensuel est fixé par le Conseil des ministres après consultation du Conseil national tripartite de coopération.

³⁷ (2) articles 45 et 187, paragraphe 1. Le salaire minimum horaire et le salaire minimum mensuel sont fixés par le gouvernement sur la recommandation du conseil tripartite.

³⁸ (2) articles 3-4. Le salaire minimum national est fixé par ordonnance adoptée par le gouvernement sur recommandation de la Commission des relations du travail.

³⁹ (1) article 132, paragraphe 1; (3) article 3, paragraphes 1 et 4. Le salaire minimum national est fixé par décision du gouvernement après consultation des syndicats et des représentants des employeurs. Selon le rapport du gouvernement, cette consultation se déroule dans le cadre de la Commission nationale de consultation et de négociation collective.

⁴⁰ (2) article 80, paragraphe 3; (3) articles 4 et 13. Le montant du salaire minimum est déterminé par le gouvernement sur proposition du Conseil social.

⁴¹ (2) article 273, paragraphe 1; (3) articles 1-3; (5). Le montant du salaire minimum mensuel garanti est fixé par décret-loi après consultation de la Commission permanente du dialogue social.

⁴² (2) article 164, paragraphe 1; (3) article 78 a). Le salaire minimum national est fixé par décision du gouvernement après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du Conseil national tripartite pour le dialogue social.

⁴³ (2) article 133; (4) articles 1-5. Le salaire minimum fédéral est fixé par voie législative, et la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles doit être consultée.

⁴⁴ (1) articles 4 et 32. Les salaires minima sont fixés par ordonnance prise après consultation du Forum national tripartite.

⁴⁵ (1) article 100. Le Conseil national du travail recommande tous les deux ans au gouvernement le montant du salaire minimum national.

⁴⁶ (2) articles 8 et 10 A). Le gouvernement fixe le salaire minimum national et ses réajustements après consultation du Conseil supérieur tripartite.

⁴⁷ (2) articles 89 et 98; (4) articles 1-2, 6-7, 21-24, 38-41.

formuler des recommandations sur des taux de salaires minima pour le district ou la ville concernée. Ces trois institutions sont tripartites et comprennent en outre des experts et représentants des milieux académiques.

110. En Inde ⁴⁸, la loi sur les salaires minima prévoit deux méthodes alternatives pour la fixation de salaires minima au niveau du gouvernement central ou des Etats. Le gouvernement compétent peut tout d'abord nommer des comités et sous-comités chargés d'effectuer des enquêtes et de le conseiller. Il doit également mettre en place un conseil consultatif chargé de coordonner les travaux de ces différents comités et sous-comités et de conseiller de manière générale le gouvernement en ce qui concerne la fixation et la révision des taux de salaires minima ⁴⁹. Le gouvernement peut également publier dans le Journal officiel ses propositions en matière de salaire minimum afin de permettre aux personnes susceptibles d'être affectées de formuler des commentaires sur ces propositions. Tous les comités, sous-comités et conseils consultatifs doivent être composés de personnes représentant respectivement les employeurs et les travailleurs dans la profession considérés, ainsi que des membres indépendants.

111. Au Japon ⁵⁰, les salaires minima sont fixés principalement sous forme de salaires minima régionaux. Selon la procédure ordinaire, ils sont fixés par le directeur du Bureau préfectoral du travail après consultation du Conseil préfectoral des salaires minima qui doit lui-même procéder à une enquête. Chaque conseil est composé d'un nombre égal de membres représentant respectivement les travailleurs, les employeurs et l'intérêt public. Si l'autorité compétente estime difficile de suivre l'avis du conseil, elle doit demander à ce dernier de procéder à une nouvelle enquête, en motivant sa demande. En outre, depuis la révision de la loi sur le salaire minimum en 2007, des salaires minima spéciaux peuvent être établis pour des secteurs ou professions spécifiques à la demande des parties intéressées. Ils doivent être supérieurs aux salaires minima régionaux et sont fixés selon une procédure similaire. Par ailleurs, il existe un Conseil central des salaires minima qui adresse des directives non obligatoires aux conseils régionaux, dans lesquelles il recommande les modifications de taux de salaires minima pour les différentes catégories de préfectures.

112. Au Canada, les salaires minima sont fixés au niveau provincial. Dans les provinces du Nouveau-Brunswick ⁵¹ et du Manitoba ⁵², le salaire minimum est fixé par le gouvernement sur recommandation d'une commission du salaire minimum de composition tripartite. Au Manitoba ⁵³, dans l'industrie de la construction, les salaires minima sont fixés par le lieutenant-gouverneur en conseil suite aux recommandations de commissions des salaires, composées de deux représentants de travailleurs et de deux représentants d'employeurs, sous la présidence d'une personne qui doit être impartiale quant aux intérêts des employeurs et des travailleurs. En Nouvelle-Ecosse ⁵⁴, le

⁴⁸ (1) articles 5-9.

⁴⁹ Un conseil consultatif central doit aussi être mis en place en vue notamment de coordonner les travaux des différents conseils consultatifs.

⁵⁰ (3) articles 9-19 et 22. La loi sur les salaires minima prévoit que les salaires minima régionaux peuvent être fixés par le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être. Cependant, ils ont tous été fixés au niveau préfectoral. Les salaires minima spéciaux font normalement l'objet de discussions chaque année au sein du Conseil préfectoral des salaires minima après la fixation du salaire minimum régional.

⁵¹ (12) articles 9-10 et 46-49.

⁵² (7) articles 7-8; (8) article 11.

⁵³ (9) articles 4-6.

⁵⁴ (16) articles 50 et 51.

gouverneur en conseil fixe le salaire minimum, sur recommandation du Comité de révision du salaire minimum. A Terre-Neuve-et-Labrador⁵⁵, le lieutenant-gouverneur en conseil établit les taux minima de salaires au moins tous les deux ans et un Comité consultatif sur le salaire minimum a été établi en août 2012. A l’Ile-du-Prince-Edouard⁵⁶ et au Yukon⁵⁷, la Commission des normes d’emploi, composée de représentants de travailleurs et d’employeurs, fixe le salaire minimum qui doit être approuvé par les autorités provinciales.

113. Une procédure à double niveau a été mise en place au *Guatemala*⁵⁸, où des commissions paritaires des salaires minima, présidées par un inspecteur du travail, sont établies dans chaque département et zone économique déterminée par le gouvernement. Ces commissions adressent à la Commission nationale du salaire – organe tripartite – leurs recommandations quant au montant du salaire minimum pour leur zone de compétence. Cette commission doit ensuite soumettre au gouvernement un avis en harmonisant dans la mesure du possible les salaires minima dans les différentes branches d’activité et zones économiques. Cet avis doit également être transmis au Conseil monétaire de la Banque du Guatemala et à l’Institut guatémaltèque de sécurité sociale, afin qu’ils puissent formuler des observations écrites. Le gouvernement fixe ensuite, par voie d’accords émis par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, les salaires minima pour chaque activité, entreprise ou zone économique.

114. En *France*⁵⁹, la consultation des partenaires sociaux en vue de la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) se fait à deux niveaux. Le SMIC est fixé par décret, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, qui comprend des représentants du gouvernement et des organisations d’employeurs et de travailleurs, ainsi que le président de la section sociale du Conseil d’Etat. Avant de se prononcer, la Commission nationale de la négociation collective reçoit le rapport établi par un groupe d’experts ayant pour mission de se prononcer chaque année sur l’évolution du SMIC. Un décret de février 2013 a introduit l’obligation pour ce groupe d’experts d’entendre les représentants désignés par les organisations membres de la Commission nationale de la négociation collective et d’annexer leurs avis à son rapport.

115. Dans plusieurs pays d’Afrique francophone, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé par le gouvernement sur recommandation d’une commission où sont représentées les organisations d’employeurs et de travailleurs. Il en va ainsi au Bénin⁶⁰, au Cameroun⁶¹, au Gabon⁶², au Mali⁶³, en Mauritanie⁶⁴ et au Niger⁶⁵. Des

⁵⁵ (26) articles 27 et 30.

⁵⁶ (6) articles 4-5.

⁵⁷ (30) articles 18 et 94.

⁵⁸ (2) articles 105-106, 110-113.

⁵⁹ (1) articles L.2271-1, paragraphe 5, L.2271-2, L.3231-4 à L.3231-8, R.2272-1 et R.3231-1; (2) article 24; (3) article 3 tel qu’amendé par le décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance. Comme il est expliqué au chapitre VI, en 1970, le SMIC a remplacé le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG était ajusté en tenant compte uniquement de l’évolution de l’indice des prix à la consommation, tandis que l’ajustement du SMIC tient également compte de l’évolution des salaires moyens, afin de permettre un gain de pouvoir d’achat du salaire minimum.

⁶⁰ (1) articles 210, 286 et 287. Le SMIG est fixé par décret pris en Conseil des ministres, sur avis motivé du Conseil national du travail. Ce dernier est tripartite et comprend également des experts désignés par arrêté du ministre.

⁶¹ (1) article 62, paragraphe 1, et articles 118 et 119. Le SMIG est fixé par décret pris après avis de la Commission nationale consultative du travail. Celle-ci est présidée par le ministre du Travail ou son représentant et est composée en nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. L’Assemblée nationale, le

procédures similaires de fixation des salaires minima interprofessionnels garantis existent au *Burkina Faso*⁶⁶, en *République centrafricaine*⁶⁷, au Sénégal⁶⁸ et au Togo⁶⁹.

116. Au Royaume-Uni⁷⁰, avant de fixer le salaire minimum, le secrétaire d'Etat doit saisir la Commission des bas salaires. Cette commission comprend neuf membres, dont un président. Trois d'entre eux ont un profil académique, trois autres ont un profil présentant des liens avec le monde syndical et les trois derniers ont un profil lié au monde des employeurs. Avant de formuler ses recommandations, elle doit consulter des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs. En Afrique du Sud⁷¹, la Commission des conditions d'emploi conseille le ministre du Travail sur diverses questions, y compris les déterminations sectorielles relatives aux salaires minima. L'avis de la commission prend en considération les informations recueillies dans le cadre des enquêtes sur les conditions d'emploi dans le secteur et la zone qui seront affectés par la détermination sectorielle. La commission peut aussi tenir des audiences publiques permettant à la population de s'exprimer sur le sujet.

117. En Suisse⁷², une procédure particulière s'applique lorsque, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minima

Conseil économique et social et la Cour suprême sont chacun représentés par un membre titulaire et un membre suppléant. Des experts et techniciens ayant voix consultative peuvent aussi être désignés par arrêté du ministre du Travail en fonction de l'ordre du jour de chaque session.

⁶² (1) articles 149 et 254; (2). Le SMIG est fixé par décret. Au préalable, la Commission nationale d'étude des salaires, de composition tripartite, soumet un avis motivé à la Commission gouvernementale des salaires.

⁶³ (1) articles L.96 et L.283. Le SMIG est fixé par décret pris après avis du Conseil supérieur du travail. Sous la présidence du ministre ou de son représentant, le conseil est constitué de six représentants des travailleurs et six représentants des employeurs ayant voix délibérative, de deux membres de l'Assemblée nationale, du directeur national du travail, des directeurs de l'Office national de la main-d'œuvre et de l'emploi et de l'Institut de prévoyance sociale, ainsi que des représentants des ministres intéressés, avec voix consultative.

⁶⁴ (1) articles 195 et 416-418. Un décret pris après avis du Conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe le taux du SMIG. Présidé par le ministre chargé du travail ou par son représentant, le conseil comprend des représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

⁶⁵ (2) articles 163 et 259. Le SMIG est fixé par décret pris après avis de la Commission consultative du travail et de l'emploi. Présidée par le ministre du Travail ou son représentant, elle est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

⁶⁶ (1) articles 187, paragraphe 1, et 405.

⁶⁷ (1) articles 226, paragraphe 1, 337-339. Des arrêtés du ministre du Travail pris après avis du Conseil national permanent du travail (tripartite) fixent les salaires minima interprofessionnels garantis et les salaires minima agricoles garantis.

⁶⁸ (1) articles L.109 et L.205, paragraphe 3. Toutefois, le gouvernement indique que, dans la pratique, il n'est quasiment plus fait recours à cette procédure et que les salaires minima sont fixés par conventions collectives.

⁶⁹ (2) articles 121, 209-211; (4) articles 2 et 13. Les salaires minima professionnels garantis sont fixés par arrêté du ministre du Travail après consultation du Conseil national du travail, qui est une sous-structure du Conseil national du dialogue social, institution tripartite et permanente, dont les modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par un décret pris en Conseil des ministres.

⁷⁰ (1) article 1, paragraphe 3, article 2 et articles 5-8. Voir Low Pay Commission: *National minimum wage – Report 2013*, accessible à l'adresse suivante: <http://www.lowpay.gov.uk/>. Un mécanisme quelque peu similaire a été mis en place en Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong). Voir (2) articles 11-12 et 16. Voir: *Minimum wage commission: Report 2012*, accessible à l'adresse suivante: http://www.mwc.org.hk/en/downloadable_materials/index.html.

⁷¹ (1) articles 55, 59 et 61.

⁷² (2) articles 360 a) et 360 b).

pouvant être étendue. L'autorité compétente peut alors édicter, sur proposition d'une commission tripartite, un contrat-type de travail d'une durée limitée prévoyant des salaires minima différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.

118. Dans quelques pays, les consultations menées auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs ne se font pas au sein d'un organe permanent. En *Australie*⁷³, la Commission du travail équitable – le tribunal australien des relations professionnelles – est notamment chargée d'adopter des sentences modernes (*modern awards*) établissant des taux de salaires minima par secteur d'activités économique et catégorie professionnelle, et de fixer les salaires minima nationaux pour les travailleurs relevant du système national de relations professionnelles qui ne sont pas couverts par une sentence moderne, un accord d'entreprise ou un instrument transitoire. Les salaires minima sont fixés, à l'issue du réexamen annuel des salaires, par le panel d'experts de la commission. Le panel décide d'un programme de recherche à l'occasion du réexamen annuel des salaires. Le panel d'experts organise en outre des audiences publiques auxquelles participent les partenaires sociaux. En Chine⁷⁴, il incombe aux autorités administratives du travail et de la sécurité sociale du gouvernement de la province, de la région autonome ou de la municipalité de définir le programme de fixation et d'ajustement des taux de salaire minima, en consultation avec les partenaires sociaux de la zone concernée. Ce programme est soumis au ministère du Travail et de la Sécurité sociale pour approbation, et ce dernier invite la Fédération nationale des syndicats de Chine (ACFTU) et la Confédération des entreprises de Chine (CEC) à soumettre leurs commentaires. Des consultations en dehors d'un organe permanent sont également menées en Croatie⁷⁵, en Irlande⁷⁶, en République tchèque⁷⁷ et en *Espagne*⁷⁸.

119. En *Zambie*⁷⁹, si le ministre compétent estime qu'il n'existe pas de mécanisme approprié pour la réglementation des salaires minima et des conditions d'emploi d'un groupe déterminé de travailleurs, il peut fixer par voie d'ordonnance les taux de salaires devant être payés à ces travailleurs. Si ce groupe est représenté par un syndicat, le ministre est tenu de consulter ce dernier avant d'adopter une ordonnance sur les salaires. Au *Chili*⁸⁰, il n'existe pas de procédure institutionnalisée pour la consultation des partenaires sociaux lors de la fixation du salaire minimum, qui se fait par voie législative.

⁷³ (1) articles 285, 289-291. Depuis l'amendement de la loi sur le travail équitable adopté en 2012, le panel sur le salaire minimum a été renommé panel d'experts (en raison des fonctions supplémentaires qui lui ont été assignées) et *Fair Work Australia* a été renommé «Commission du travail équitable». Depuis 2010, tous les Etats fédérés ont transféré au pouvoir central leurs compétences en matière de relations professionnelles, à l'exception de l'Australie-Occidentale. Pour plus d'informations, voir <http://www.fwc.gov.au/>.

⁷⁴ (2) article 8.

⁷⁵ (2) article 7.

⁷⁶ (1) articles 11 à 13. Le salaire minimum national est fixé par ordonnance du ministre compétent et les partenaires sociaux peuvent participer à ce processus de deux manières: par la conclusion d'un accord national économique soumis au ministre pour approbation, ou dans le cadre des consultations menées par le tribunal du travail en vue de la formulation par celui-ci de recommandations adressées au ministre compétent. Par ailleurs, la loi sur les relations professionnelles de 1946, telle qu'amendée en 2012, prévoit également la fixation des salaires minima sectoriels; voir (2) articles 42, 42A, 42B et 42C et article 27.

⁷⁷ (2) article 111, paragraphe 2, et article 320.

⁷⁸ (2) article 27.

⁷⁹ (2) article 3. La commission formule depuis de nombreuses années des commentaires sur la nécessité d'amender cette législation qui ne prévoit pas la consultation des organisations d'employeurs avant la fixation des salaires minima. Voir *Zambie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁸⁰ *Chili* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

Toutefois, selon les informations communiquées par le gouvernement, une commission tripartite est réunie à l'occasion du réexamen annuel du salaire minimum national, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. En Jamaïque⁸¹, la consultation des partenaires sociaux dépend de la bonne volonté du gouvernement. Les taux de salaires minima sont fixés par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, sous réserve de l'approbation de la Chambre des représentants, après avis de la Commission consultative sur le salaire minimum.

120. En Nouvelle-Zélande⁸², la fixation des salaires minima relève de la compétence du gouverneur général, sans que la législation prescrive la consultation ou la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au Luxembourg⁸³, le niveau du salaire social minimum (SSM) est fixé par la loi et le gouvernement soumet à cette fin tous les deux ans à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du SSM. Ce dernier est par ailleurs adapté à l'indice pondéré des prix à la consommation. Enfin, aux Etats-Unis⁸⁴, le salaire minimum fédéral est fixé par la loi. Comme pour tout processus législatif, le Congrès tient des auditions pour entendre l'avis des parties intéressées, et les partenaires sociaux peuvent faire connaître leur avis dans ce cadre procédural. Beaucoup d'Etats fédérés ont aussi une législation sur le salaire minimum, adoptée dans le cadre du régime juridique de l'Etat et prévoyant des prescriptions légales différentes. Dans les cas où un salarié est protégé tant par la loi de l'Etat que par la législation fédérale sur le salaire minimum, il a droit au salaire minimum le plus élevé. Actuellement, 19 Etats et le district de Columbia ont fixé un taux de salaire minimum qui est supérieur au salaire minimum fédéral (tel est le cas par exemple en Californie, au Connecticut, en Floride, dans l'Illinois, au Michigan et dans l'Ohio)⁸⁵.

Section 3. Salaires minima fixés de manière tripartite

121. Comme la commission l'a indiqué plus haut, certains Etats Membres ont mis en place des procédures impliquant la participation du gouvernement et de conseils de salaires ou organismes équivalents en laissant à ces derniers le pouvoir décisionnel en

⁸¹ (1) articles 3-4A et annexe 2. La commission comprend trois membres permanents et peut inclure, si le ministre le juge nécessaire, des membres spéciaux représentant en nombre égal des organisations d'employeurs et de travailleurs qui n'ont pas voix délibérative et n'ont pas le droit de faire des recommandations au ministre ni de signer le rapport de la commission consultative. Voir également Jamaïque – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

⁸² (2) articles 4, 4A et 4B. Selon les informations fournies par le gouvernement, un nouveau processus de consultation a été mis en place, aux termes duquel l'organisation la plus représentative d'employeurs (Business Nouvelle-Zélande) et l'organisation la plus représentative de travailleurs (le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande) sont invitées à participer annuellement à la révision des salaires minima, tandis que, tous les quatre ans, des consultations plus larges sont organisées avec les parties intéressées et en particulier avec les groupes d'employeurs et les représentants des travailleurs. Voir également Nouvelle-Zélande – CEACR, observation de 2003, convention n° 26. Voir aussi ministère du Commerce, de l'Innovation et de l'Emploi: *Minimum wage review 2012*, pp. 20-21.

⁸³ (1) articles L.222-2 et L.222-3. D'après le gouvernement, dans la pratique, les chambres professionnelles syndicales et patronales sont invitées à donner leur avis dans le cadre de la procédure de consultations au sujet des projets de loi portant adaptation du SSM. Voir Luxembourg – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

⁸⁴ (1) article 6 a), paragraphe 1, c).

⁸⁵ Des informations plus détaillées sur les taux précis de salaire minimum dans les différents Etats sont disponibles à l'adresse suivante: <http://dol.gov/whd/minwage/america.htm>.

cas de désaccord entre eux et le gouvernement sur la fixation des salaires minima. En *République de Corée*⁸⁶, le Conseil du salaire minimum comprend neuf représentants des employeurs, neuf représentants des travailleurs et neuf représentants de l'intérêt public. Il peut également comprendre jusqu'à trois fonctionnaires d'une agence administrative intéressée, experts des questions économiques et sociales et des relations professionnelles, en tant que membres spéciaux. Le conseil entame ses délibérations chaque année sur demande du ministre et doit soumettre une proposition de salaire minimum dans un délai de 90 jours. Le ministre de l'Emploi et du Travail doit alors publier la proposition afin de permettre aux représentants des employeurs ou des travailleurs de soulever une éventuelle objection. Si tel est le cas et que le ministre estime l'objection raisonnable, il doit demander au conseil de procéder à une nouvelle délibération. En outre si, ayant reçu la proposition du conseil, le ministre estime qu'il est difficile de fixer un salaire minimum en suivant celle-ci, il peut demander au conseil de se prononcer à nouveau. Si le conseil décide à la majorité des deux tiers – la majorité de ses membres étant présents – de maintenir sa proposition initiale, le ministre est tenu de fixer le salaire minimum conformément à cette proposition.

122. Au *Costa Rica*⁸⁷, les salaires minima pour le secteur privé sont déterminés par le Conseil national des salaires qui doit tenir compte des enquêtes et études effectuées par son département technique et par d'autres organismes compétents. Il doit aussi organiser un programme d'auditions avec des représentants des institutions de l'Etat, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur privé, afin de connaître leur opinion en vue de la détermination d'une politique de salaires minima satisfaisante. Le conseil doit ensuite communiquer sa résolution au ministère du Travail pour que celui-ci l'approuve ou la renvoie au conseil avec les observations qu'il estime opportunes. Dans ce dernier cas, si le conseil maintient sa résolution, le ministère ne peut refuser de l'approuver. Un décret exécutif fixant les salaires minima est alors publié. De même, selon la législation du Honduras⁸⁸, la Commission nationale du salaire minimum, de composition tripartite, établit un projet d'accord de fixation du salaire minimum pour un secteur d'activités donné, qui doit être publié au Journal officiel pour permettre aux parties intéressées de se prononcer à ce sujet. La commission adresse ensuite au gouvernement un rapport contenant un projet d'accord qui peut l'approuver ou le renvoyer à la commission en vue d'un réexamen. La commission établit ensuite l'accord définitif, que le gouvernement ne peut refuser d'approuver.

123. Au Pérou⁸⁹, le Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE) est l'organe tripartite qui participe à la réglementation des salaires minima. Il dispose depuis 2007 d'une Commission technique sur la productivité et les salaires minima, également tripartite. Celle-ci a élaboré un mécanisme d'ajustement périodique des salaires minima qui a été approuvé par le conseil en formation plénière. Un projet de loi générale sur le travail actuellement en cours d'examen prévoit que les salaires minima

⁸⁶ (3) articles 8-18; (4) articles 7-10. Selon les informations communiquées par le gouvernement, aucune demande de nouvelle délibération n'a jusqu'à présent été adressée au Conseil du salaire minimum.

⁸⁷ (3) articles 2, 4, 16-20; (4) articles 46, 49-51.

⁸⁸ (2) articles 383 et 386-388; (3) article 15, articles 18-19 et articles 26-30. Alors que le gouvernement avait fixé unilatéralement les salaires minima pendant de nombreuses années faute d'accord au sein de la commission, un accord tripartite a été conclu en 2012 sur la fixation des taux de salaires minima applicables en 2012 et 2013 pour les différents secteurs d'activités.

⁸⁹ (1) article 24; (2) article 7, paragraphe 7.9; (3) article 106 *h*); (4) articles 1 et 2, paragraphe 8. En 2012, le montant du salaire minimum a été approuvé à l'unanimité des membres du CNTPE et a été ensuite publié dans le Journal officiel.

sont fixés par le pouvoir exécutif sur proposition du Conseil national du travail, en spécifiant qu'un accord conclu à l'unanimité par le conseil revêt un caractère obligatoire.

124. Dans d'autres pays, la législation prévoit directement la fixation des salaires minima par un organisme tripartite. Au *Mexique*⁹⁰, il existe deux types de salaires minima: généraux et professionnels – avec des variations par zone géographique. Dans les deux cas, les salaires minima sont fixés une fois par an par le Conseil des représentants de la Commission nationale des salaires minima (CONASAMI). Chaque année, employeurs et travailleurs ont jusqu'à la fin du mois de novembre pour soumettre les études qu'ils estiment opportunes. La direction technique de la CONASAMI soumet ensuite au Conseil des représentants un rapport au sujet des études et enquêtes menées par elle et des études soumises par les employeurs et les travailleurs. Au cours du mois de décembre, le Conseil des représentants adopte une résolution fixant les salaires minima après avoir étudié l'ensemble des documents soumis et en justifiant sa décision. Le président de la commission ordonne ensuite la publication de la résolution au Journal officiel, au plus tard le 31 décembre. En *Uruguay*⁹¹, en plus du salaire minimum national, des conseils de salaires tripartites fixent les salaires minima pour les différentes branches d'activité. Leurs décisions peuvent faire l'objet d'un appel devant le pouvoir exécutif sauf si elles sont adoptées à l'unanimité. Toutefois, si le pouvoir exécutif estime que le salaire minimum fixé par un conseil est trop bas et que le conseil ne rectifie pas sa résolution de manière appropriée, le pouvoir exécutif peut établir lui-même le salaire minimum applicable.

125. Aux Philippines⁹², les conseils tripartites régionaux sur les salaires et la productivité déterminent les taux de salaires minima applicables aux travailleurs agricoles et non agricoles dans leurs régions respectives. Ils doivent tenir des audiences et consultations publiques et en aviser les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autorités provinciales et municipales, ainsi que toute autre partie intéressée. La Commission nationale sur les salaires et la productivité, également tripartite, adopte des directives pour la fixation des salaires minima appropriés et examine les niveaux de salaires établis par les différents conseils régionaux afin de vérifier s'ils sont conformes à ces directives et aux plans de développement national. Les salaires minima sont également fixés de manière tripartite en Argentine⁹³, en Thaïlande⁹⁴ et en Turquie⁹⁵.

⁹⁰ (1) article 123, paragraphe A, VI); (2) articles 91-96, article 557, VIII), article 562, V), article 570-571; (4) articles 1-2 et 5.

⁹¹ (2) article 11; (3) articles 5-6, 15, 19. Les conseils de salaires, qui n'avaient pas été convoqués par le gouvernement pendant de nombreuses années, ont été réactivés en 2005 et mènent depuis régulièrement des rounds de négociation. Voir *Uruguay – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131. BIT: Rapport mondial sur les salaires 2010-11. Politiques salariales en temps de crise*, Genève, 2010, p. 70.

⁹² (2) articles 99 et 120-123; (5) chapitres II-III; (9).

⁹³ (3) articles 135-139; (5) article 32; (4) article 18. Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital fixe périodiquement le montant du salaire minimum vital. Les salaires minima des travailleurs agricoles sont fixés par la Commission nationale du travail agricole. La législation prévoit également la fixation des salaires minima des différentes catégories d'employés de maison par la Commission nationale du travail des employés de maison. Toutefois, étant donné que la loi sur le régime particulier du contrat de travail pour les employés de maison a été adoptée en 2013, la commission tripartite n'a pas encore été constituée et le salaire minimum est fixé par le gouvernement, comme prévu par cette loi.

⁹⁴ (1) articles 78-79; (4) article 28, paragraphe 3. Le salaire minimum – national depuis 2013 – est fixé par le Comité de rémunération tandis que les taux de rémunération des travailleurs à domicile sont fixés par le Comité de protection du travail à domicile.

⁹⁵ (2) article 39; (5) article 4-11. Le salaire minimum unique est fixé, au moins tous les deux ans, par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, par l'intermédiaire de la Commission de fixation du salaire minimum. Les décisions de la commission sont définitives et prennent effet dès leur publication dans le Journal officiel.

126. En Autriche⁹⁶, bien que la négociation collective soit le mode principal de fixation des salaires minima, l'Office central de conciliation, institution tripartite, peut à titre subsidiaire établir des barèmes de salaires minima, sur demande d'un groupement de travailleurs ayant la capacité légale de conclure des conventions collectives. Un tel barème ne peut être fixé que pour des groupes de travailleurs – y compris les apprentis – à l'égard desquels une convention collective n'a pas été conclue soit du fait qu'il n'existe pas de groupement d'employeurs ayant la capacité légale de conclure des conventions, soit dans la mesure où une réglementation des salaires n'est pas intervenue à la suite de la déclaration d'une convention collective en tant que convention-règlement. Selon les informations communiquées par le gouvernement, de tels barèmes ont été institués pour sept catégories professionnelles, y compris les travailleurs domestiques.

127. La législation d'autres Etats prévoit que les salaires minima sont fixés par le gouvernement si l'organe tripartite compétent ne parvient pas à un accord en la matière. En Colombie⁹⁷, une commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail fixe le salaire minimum par consensus. Si elle ne parvient définitivement pas à un consensus avant le 30 décembre au sujet du montant du salaire minimum pour l'année suivante, celui-ci est fixé par le gouvernement en tenant compte des paramètres énumérés par la loi. Quelle que soit la procédure suivie, le montant du salaire minimum fait l'objet d'un décret. En *Equateur*⁹⁸, l'Etat, via le Conseil national des salaires (CONADES), organe technique tripartite dépendant du ministère des Relations professionnelles, fixe annuellement le salaire de base unifié pour les travailleurs du secteur privé. Si le CONADES ne parvient pas à un consensus, le ministre des Relations professionnelles fixe un pourcentage d'augmentation du salaire minimum égal à la variation projetée de l'indice des prix à la consommation. En outre, le CONADES fixe les salaires minima dans les différentes branches d'activité sur recommandation de commissions sectorielles, également tripartites. Ces salaires minima font ensuite l'objet d'un accord ministériel. Comme pour le salaire de base unifié, en cas d'absence de consensus au sein du CONADES sur le salaire minimum pour l'un ou l'autre secteur, c'est également le ministre qui prend la décision.

128. Au *Nicaragua*⁹⁹, les salaires minima sont également fixés par un organe tripartite, la Commission nationale du salaire minimum. Sous la présidence du ministère du Travail, cette commission réunit des représentants du ministère du Développement, de l'Industrie et du Commerce, du ministère des Finances, de la Banque centrale du Nicaragua, ainsi qu'un représentant de chacune des centrales et confédérations syndicales nationales, et un représentant de chacune des organisations d'employeurs disposant d'une représentation nationale. Si les trois parties ne parviennent pas à se mettre d'accord dans un délai de 30 jours suivant l'installation de la commission, la résolution fixant les salaires minima sera valide si elle porte la signature de deux parties seulement. Par ailleurs, les négociations en vue de la fixation des salaires minima ne

⁹⁶ (1) articles 22, 26, 141 et 158, 3° et 4°. Une procédure similaire est prévue par la loi sur le travail à domicile: (3) articles 29 et 34-36.

⁹⁷ (3) articles 2 *d*) et 8. En 2011, un consensus a été réuni au sujet du montant du salaire minimum pour 2012, pour la première fois en six ans. Un consensus n'a cependant pas été obtenu pour la fixation du salaire minimum pour 2013.

⁹⁸ (2) articles 117-118 et 122-124; (4) articles 1-3 et articles 16-18. Le CONADES n'est pas parvenu à un consensus à l'occasion des discussions en vue de la fixation du salaire minimum national pour 2013. Par conséquent, c'est le ministre des Relations professionnelles qui a fixé le nouveau montant. S'agissant des salaires minima sectoriels pour 2013, le CONADES est parvenu à un consensus pour 20 des 22 branches d'activité. Voir (6) et (7).

⁹⁹ (2) article 85, paragraphe 2; (3) articles 4, 8 et 11.

peuvent durer plus de deux mois. Au-delà de ce délai, si les parties ne sont pas parvenues à un accord, les salaires minima sont fixés par le ministère du Travail. En Pologne ¹⁰⁰, le salaire minimum est déterminé par la Commission tripartite des questions socio-économiques, sur la base d'une proposition du gouvernement. Si la commission ne parvient pas à un consensus, le salaire minimum est fixé directement par le Conseil des ministres. Dans ce cas, le salaire minimum ne peut toutefois pas être établi à un montant inférieur à celui qui avait été proposé à l'origine par le gouvernement à la commission. En Serbie ¹⁰¹, le salaire minimum est fixé par une décision du Conseil socio-économique, un organe tripartite indépendant. Toutefois, s'il ne parvient pas à prendre une décision dans les dix jours suivant le début du processus de négociation, le montant du salaire minimum est fixé par le gouvernement. Par ailleurs, en Jordanie ¹⁰², les décisions de la Commission tripartite des affaires du travail qui n'ont pas été prises à l'unanimité sont soumises au Conseil des ministres afin que ce dernier fixe le taux du salaire minimum.

129. Enfin, au Royaume-Uni ¹⁰³, parallèlement à la procédure générale de fixation des salaires minima, avec la participation de la Commission des bas salaires, une procédure spécifique existait pour le secteur agricole: les salaires minima étaient fixés par le Conseil des salaires agricoles, de composition tripartite. Seules l'Ecosse et l'Irlande du Nord disposent cependant encore d'un tel organisme, dernier survivant des anciens conseils de salaires, le Conseil pour l'Angleterre et le pays de Galles ayant été aboli en avril 2013.

Section 4. Salaires minima fixés par voie de négociation collective

130. La fixation des salaires minima par voie de négociation collective peut être prévue par la loi ou résulter de la pratique nationale. Ne seront examinés ici que les pays dans lesquels elle constitue la méthode principale voire exclusive de fixation des salaires minima. En Allemagne ¹⁰⁴, les salaires minima sont fixés, là où ils existent, presque exclusivement par voie de conventions collectives, généralement sectorielles même si l'on constate une tendance à la décentralisation de la négociation. Il existe deux procédures distinctes d'extension des conventions collectives, l'une assez complexe à mettre en œuvre, dans le cadre de la législation générale et l'autre dans celui de la loi sur

¹⁰⁰ (3) article 2. De 2010 à 2012, un consensus n'a pu être obtenu au sein de la commission, du fait que le gouvernement insistait pour fixer le salaire minimum à un taux inférieur à celui qui faisait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux. En 2010, les partenaires sociaux étaient convenus de porter le salaire minimum à 50 pour cent du salaire moyen, dans le cadre du paquet de mesures anticrise soumis au gouvernement, mais cette proposition a été rejetée. Voir aussi Pologne – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 99.

¹⁰¹ (1) article 112; (2) articles 2 et 5. En avril 2013, le conseil n'est pas parvenu à prendre une décision dans le délai fixé et le gouvernement a décidé de laisser le montant du salaire minimum inchangé.

¹⁰² (1) article 52B.

¹⁰³ (4) article 72.

¹⁰⁴ (2) article 1, paragraphe 1. Voir Eurofound: *Germany: Industrial relations profile*, Dublin, 2011. Selon les informations disponibles, les conventions collectives couvrent actuellement 12 branches d'activité et environ 60 pour cent des travailleurs. Toutefois, le gouvernement fédéral envisage l'introduction d'un salaire minimum national en 2015. Sur la procédure d'extension: (1) article 5; (3) article 7. Pour les secteurs inclus dans le champ d'application de la loi n° 3 du 20 avril 2009 sur le détachement des travailleurs, les travailleurs détachés en Allemagne doivent bénéficier des mêmes conditions salariales que les travailleurs allemands et cet objectif est réalisé par l'extension de conventions collectives.

le détachement de travailleurs. En Finlande ¹⁰⁵, les salaires minima sont essentiellement fixés par voie de conventions collectives sectorielles. Une commission est chargée de déclarer d'application générale les conventions collectives nationales qui sont représentatives dans le secteur qu'elles couvrent. Lorsqu'aucune convention collective n'est applicable, le travailleur a droit à une rémunération normale et raisonnable. En Islande ¹⁰⁶, le système de salaires minima repose sur des conventions collectives sectorielles étendues. En Suède ¹⁰⁷ et en Suisse ¹⁰⁸ également, il n'existe pas de salaire minimum national et la négociation collective est le mode principal de détermination des salaires minima. Il en va ainsi également au Danemark ¹⁰⁹ où il n'existe pas de procédure d'extension des conventions collectives. Selon les informations disponibles, lorsque l'employeur conclut un accord collectif, les dispositions de l'accord collectif sont présumées incorporées dans le contrat de travail. En Belgique ¹¹⁰, le salaire minimum national est fixé par une convention collective intersectorielle adoptée par le Conseil national du travail. En outre, des salaires minima sectoriels sont fixés par des commissions paritaires. Selon les informations communiquées par le gouvernement, plus de 95 pour cent de ces conventions collectives ont été rendues obligatoires par arrêté royal pour tous les salariés des secteurs concernés.

131. En Norvège ¹¹¹, la négociation collective se déroule généralement à deux niveaux: à l'échelle nationale (avec des négociations sectorielles ou intersectorielles) et à celle de l'entreprise. Une coordination des négociations salariales existe dans la pratique, du fait qu'un consensus existe pour reconnaître que la croissance des salaires dans les secteurs d'activités les plus exposés à la concurrence internationale constitue le cadre pour l'augmentation des salaires dans les autres secteurs. Par ailleurs, une loi permettant d'étendre les conventions collectives a été adoptée en 1993 mais n'a été mise en œuvre pour la première fois qu'en 2004, en raison des craintes de dumping salarial suscitées par

¹⁰⁵ (1) chapitre 2, articles 7 et 10; (2) articles 2 et 4; (3) article 1. Selon les indications du gouvernement, une convention collective est considérée comme représentative si elle couvre au moins 50 pour cent des travailleurs du secteur d'activités concerné. Environ 160 conventions collectives dans le secteur privé ont été déclarées d'application générale. Les dispositions sur les salaires minima qu'elles contiennent s'appliquent à plus de 80 pour cent des salariés du secteur privé.

¹⁰⁶ (1) articles 5-6; (2) article 1.

¹⁰⁷ (1) article 23. Le taux de couverture des conventions collectives est de 87 pour cent dans le secteur privé et de 100 pour cent dans le secteur public, bien qu'il n'existe pas de procédure d'extension légale. Selon les informations communiquées par le gouvernement, les conventions collectives s'appliquent à tous les salariés des établissements couverts par la convention collective, qu'ils soient ou non syndiqués. Voir aussi Eurofound: *Sweden: Industrial relations profile*, Dublin, 2012.

¹⁰⁸ (2) article 356; (3) articles 1 et 1 a). Des conventions collectives ont été conclues par certaines branches d'activités seulement. Une convention collective peut être étendue à la demande des parties contractantes. Elle peut également être demandée par une commission tripartite, avec l'accord des parties signataires, si elle constate que, dans une branche économique ou une profession, les salaires et la durée du travail usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée.

¹⁰⁹ Il n'existe pas de législation sur les conventions collectives au Danemark. La réglementation s'est développée sur la base de la jurisprudence de la Cour permanente d'arbitrage. J. Malmberg: «The collective agreement as an instrument for regulation of wages and employment conditions», *Scandinavian Studies in Law*, Stockholm Institute for Scandinavian Law, 2002, vol. 43, pp. 191 et 198.

¹¹⁰ (2) articles 5-7; (9).

¹¹¹ (1). Voir aussi Eurofound: *Norway: Industrial relations profile*, Dublin, 2011. Selon les informations communiquées par le gouvernement, des règlements étendant la couverture de conventions collectives sont actuellement en vigueur pour le secteur de la construction, les chantiers navals, l'agriculture et le secteur du nettoyage. Dans ses commentaires, la Confédération norvégienne des syndicats souligne que, en raison de lacunes dans la législation, sa mise en application engendre un débat récurrent relatif aux critères d'application des accords salariaux.

l'élargissement de l'Union européenne. En Italie ¹¹² aussi, la négociation collective, y compris sur les salaires, se déroule à deux niveaux: il existe des accords nationaux sectoriels et des accords d'entreprise. En vertu de la Constitution italienne, le travailleur a droit à une rétribution proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail et suffisante en tout cas à assurer à lui-même et à sa famille une existence libre et digne. Sur la base de cette disposition, les tribunaux évaluent le caractère adéquat de la rémunération en se référant aux conventions collectives sectorielles, bien que la législation ne leur attribue pas un caractère obligatoire *erga omnes*.

132. En *Bosnie-Herzégovine* ¹¹³, les salaires minima sont fixés par voie de convention collective à la fois dans la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine et dans la République serbe de Bosnie. Au Tchad ¹¹⁴, les salaires minima interprofessionnels sont fixés d'un commun accord par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs. En Slovaquie ¹¹⁵, l'ajustement du salaire minimum est en principe décidé chaque année par voie d'accord entre les représentants des employeurs et des travailleurs qui fait ensuite l'objet d'une décision gouvernementale. Toutefois, si un accord n'est pas conclu avant une certaine date, l'ajustement est décidé par le gouvernement lui-même.

133. Des conseils d'industrie paritaires, comprenant également des membres indépendants, sont établis en Gambie ¹¹⁶ pour un certain nombre de secteurs d'activités. Les conditions minimales d'emploi pour le secteur concerné sont fixées par accord majoritaire entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Le gouvernement peut demander au conseil paritaire de reconsidérer sa décision mais le pouvoir de décision final appartient à ce dernier. Par ailleurs, le gouvernement peut exempter, sur demande conjointe d'un employeur et d'un syndicat, une catégorie de travailleurs, un secteur d'activités ou un établissement de l'application d'un accord conclu au sein d'un conseil paritaire s'il considère qu'il existe des mécanismes de négociation collective suffisants pour maintenir des conditions d'emploi adéquates pour les travailleurs concernés.

134. Dans certains pays, une division verticale a été établie entre, d'une part, les secteurs organisés dans lesquels la réglementation des salaires se fait au moyen de la négociation collective et, de l'autre, les secteurs pour lesquels le gouvernement estime par exemple que les travailleurs ne disposent pas d'un véritable pouvoir de négociation et qu'il est nécessaire de fixer des salaires minima. A Chypre ¹¹⁷, des conventions collectives sont conclues tant au niveau sectoriel qu'à celui de l'entreprise. Par ailleurs, des salaires minima peuvent être fixés par voie d'ordonnance pour les emplois dans lesquels les salaires sont déraisonnablement bas. Selon les indications du gouvernement, l'objectif est de protéger les salariés disposant d'un faible pouvoir de négociation et qui ne sont donc pas couverts par une convention collective. Un tel système existe aussi à Maurice ¹¹⁸, où le ministre peut saisir le Conseil national de la rémunération en vue de la

¹¹² (1) article 36; (2) articles 2067-2080; (4); (5). Sur l'application de l'article 36 de la Constitution, voir *International labour law reports*, vol. 18, 2000, Martinus Nijhoff, La Haye, p. 427.

¹¹³ (1) article 69; (5) article 91.

¹¹⁴ (2) article 249.

¹¹⁵ (3) article 7.

¹¹⁶ (1) articles 110-111, 115 et 121.

¹¹⁷ (1) article 26, paragraphe 2; (2) article 3, paragraphe 1. En février 2013, un projet de loi visant à donner au ministre du Travail le pouvoir d'étendre les conventions collectives sectorielles a été déposé au Parlement.

¹¹⁸ (1) article 91.

fixation de salaires minima dans les secteurs où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires et des conditions d'emploi par voie de contrat collectif ou autrement. En Inde ¹¹⁹, la loi sur les salaires minima prévoit la fixation de salaires minima par les autorités publiques – fédérales et fédérées – pour un certain nombre de professions dans des secteurs d'activités non organisés et où le risque d'exploitation des travailleurs est considéré élevé. Dans les secteurs organisés, comme le secteur bancaire, les salaires applicables sont fixés par voie de convention collective. Au Kenya ¹²⁰, le système de fixation des salaires minima, reposant sur les conseils de salaires, a été mis en place avant l'indépendance, à une époque où la négociation collective était balbutiante. A l'heure actuelle, ces organismes offrent toujours un filet de sécurité aux travailleurs qui ne sont pas couverts par un accord collectif.

135. En Autriche ¹²¹ également, les salaires minima sont fixés en principe par voie de conventions collectives sectorielles qui peuvent faire l'objet d'une procédure d'extension. L'Office fédéral de conciliation ne peut fixer des taux de salaires minima que pour des groupes de travailleurs à l'égard desquels une convention collective n'a pas été conclue.

136. Dans certains Etats, la législation limite expressément l'intervention des autorités de l'Etat pour fixer des salaires minima aux cas dans lesquels une convention collective ne s'applique pas aux travailleurs concernés. En Afrique du Sud ¹²², une détermination sectorielle – qui est une décision gouvernementale – ne peut couvrir des salariés et des employeurs liés par une convention collective conclue par un conseil de négociation. Dans la pratique, les déterminations couvrent des secteurs où de nombreux travailleurs non qualifiés, que le gouvernement estime disposer d'un moindre pouvoir de négociation, sont employés. Au Guatemala ¹²³, lorsque des salaires minima sont fixés par un accord collectif, des taux ne peuvent être fixés selon la procédure ordinaire (décision ministérielle après consultation de commissions paritaires et de la Commission nationale du salaire) pour l'entreprise, la zone ou la branche d'activité économique couverte par cet accord. Au Niger ¹²⁴, les salaires minima par catégories professionnelles sont fixés par décret à défaut de conventions collectives ou dans leur silence. En Namibie ¹²⁵, les salaires minima n'étaient jusqu'à présent fixés que par voie de convention collective – susceptibles de faire l'objet d'une procédure d'extension – et pour quelques secteurs uniquement. La loi sur le travail prévoit également la possibilité de fixer des salaires minima par voie d'ordonnance sur les salaires. Toutefois, en vertu de cette loi, une telle

¹¹⁹ (2). Voir ministère du Travail et de l'Emploi, bureau du travail: Labour Bureau, *Report on the working of the minimum wages Act, 1948 for the year 2011*, p. 11; S. Pratap: «Collective Bargaining in India: Recent Trends», *Asian labour update*, n° 79, Redefining collective bargaining in Asia, avril-juin 2011.

¹²⁰ T. Fashoyin: *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, BIT, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Working paper n° 13, 2010, pp. 16 et 19.

¹²¹ (1) article 2, articles 11-12, article 18 et article 22. Voir aussi BIT: *Decent work country profile Austria*, 2009, pp. 9-10. En 2007, les partenaires sociaux ont conclu un accord-cadre aux termes duquel les conventions collectives sectorielles devraient prévoir un salaire minimum de 1 000 euros par mois pour les travailleurs employés à plein temps.

¹²² (1) article 55, paragraphe 7. Une détermination sectorielle ne peut pas traiter, pour un secteur ou une zone donnée, d'une matière à propos de laquelle un accord collectif a été conclu. Voir aussi D. Budlender: *Industrial relations and collective bargaining: Trends and developments in South Africa*, BIT, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Working paper n° 2, 2009, p. 10.

¹²³ (2) article 115, paragraphe 2.

¹²⁴ (2) article 163.

¹²⁵ (1) articles 70-71 et article 13, paragraphe 3 c). D'après le rapport du gouvernement, seuls les secteurs de l'agriculture, de la construction et des services de sécurité sont actuellement couverts par des conventions collectives.

ordonnance cesse d'être en vigueur notamment si elle est rendue caduque par une convention collective qui prévoit de meilleures conditions que celles fixées par l'ordonnance. En *Zambie*¹²⁶, l'ordonnance générale sur le salaire minimum ne s'applique pas aux professions pour lesquelles les salaires et les conditions d'emploi sont réglementés par voie de négociation collective, sous réserve que ces conditions ne soient pas moins favorables que celles établies par l'ordonnance.

137. Par ailleurs, certaines législations prévoient que des conventions collectives peuvent fixer des taux de salaires minima supérieurs à ceux fixés dans le cadre d'autres procédures. Il en est ainsi par exemple en Argentine¹²⁷, en Arménie¹²⁸, en Azerbaïdjan¹²⁹, en Bulgarie¹³⁰, au Cameroun¹³¹, en République centrafricaine¹³², à Madagascar¹³³ et en Serbie¹³⁴. Au *Burkina Faso*¹³⁵, pour les branches d'activité couvertes par une convention collective, les négociations salariales se déroulent au sein d'une commission mixte paritaire. En France¹³⁶, en plus du SMIC, des grilles salariales sont fixées par voie de conventions collectives sectorielles. Si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, le salarié a le droit d'être rémunéré au SMIC. Tel est le cas dans un nombre non négligeable de branches d'activité. Selon le gouvernement, cette situation peut résulter de l'atonie structurelle de la négociation salariale dans la branche considérée, ou du fait que le bas de la grille a été rattrapé par les revalorisations du SMIC les plus récentes. Différentes actions ont été engagées pour répondre à cette problématique. En particulier, le Code du travail institue une obligation d'ouvrir des négociations sur les salaires au niveau de la branche professionnelle dans un délai de trois mois dès lors qu'au moins un des coefficients de la grille de salaires minima conventionnels est devenu inférieur au SMIC. Un comité de suivi de la négociation salariale de branche est chargé de suivre et d'accompagner les revalorisations des grilles salariales. En *ex-République yougoslave de Macédoine*¹³⁷, la loi de 2012 sur le salaire minimum, qui a institué un salaire minimum national, a requis la mise en conformité de tous les accords collectifs dans un délai de six mois suivant son entrée en vigueur.

¹²⁶ (3) article 2, paragraphe 1 d).

¹²⁷ (2) article 8.

¹²⁸ (2) article 179, paragraphe 2.

¹²⁹ (2) article 155, paragraphe 4.

¹³⁰ (2) article 50.

¹³¹ (1) article 62, paragraphe 2.

¹³² (1) article 197, paragraphe 2.

¹³³ (2) article 175.

¹³⁴ (1) articles 8-10.

¹³⁵ (1) article 190; (4); (8).

¹³⁶ (1) article L.2241-2-1, introduit par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. En cas d'inaction des organisations patronales, les organisations syndicales peuvent demander l'ouverture de négociations dans un délai de 15 jours. En outre, une incitation financière aux négociations salariales par la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales a été mise en place. Selon le rapport du gouvernement, la situation de 175 branches de plus de 5 000 salariés du secteur général (hors agriculture, métallurgie et bâtiment) a été analysée et il est apparu que 31 branches dont les premiers coefficients de la grille salariale avaient été rattrapés par le SMIC revalorisé en juillet 2012 sont parvenues à porter leur minimum conventionnel à un niveau supérieur au SMIC; au 1^{er} octobre 2012, 91 branches conservaient au moins un coefficient conventionnel inférieur au SMIC, et 70 pour cent d'entre elles avaient engagé ou programmé des négociations en vue d'actualiser leur grille salariale.

¹³⁷ (3) article 8, paragraphe 1. Voir aussi Eurofound: *Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM): Industrial relations profile*, Dublin, 2012, p. 6.

138. Enfin, il est intéressant de relever la manière dont la législation de la *République-Unie de Tanzanie*¹³⁸ souligne le lien étroit existant entre la négociation collective et la fixation des salaires minima. Les conseils de salaires ont notamment pour rôle, outre de formuler des recommandations sur les taux de salaires minima, de promouvoir la négociation collective entre syndicats, employeurs et organisations d'employeurs et peuvent notamment faciliter les négociations sur le salaire minimum et les conditions d'emploi. De plus, si une convention collective est conclue à la suite de ce travail de facilitation, le Conseil de salaires devra recommander l'extension de celle-ci si les parties à la convention collective sont suffisamment représentatives et pourra formuler une telle recommandation dans le cas contraire.

Conclusion

139. La convention n° 131 prescrit l'institution et le maintien de méthodes de fixation des salaires minima qui soient adaptées aux conditions et aux besoins de chaque pays, tandis que la recommandation n° 135 contient une liste non exhaustive des méthodes auxquelles il est possible de recourir. Les Etats sont libres de mettre en œuvre la ou les méthodes de leur choix, à condition toutefois de respecter les autres exigences de la convention et notamment l'obligation de consulter pleinement les partenaires sociaux au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes de fixation des salaires minima et, dans les cas appropriés, de permettre leur participation directe à l'application de ces méthodes. Les systèmes reposant sur la fixation unilatérale des salaires minima par le gouvernement soulèvent naturellement des problèmes de respect de cette obligation fondamentale de la convention. Par ailleurs, dans un grand nombre de pays, les salaires minima sont fixés par décision gouvernementale après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, l'existence d'une procédure formelle de consultation n'est pas suffisante pour répondre aux exigences de la convention. Il faut en outre que la consultation des partenaires sociaux soit effective, comme cela sera rappelé au chapitre V. La commission a été amenée à rappeler ce principe à de nombreuses reprises dans le cadre du contrôle de l'application des conventions sur la fixation des salaires minima, en particulier lorsque des organisations d'employeurs ou de travailleurs ont fait valoir que les consultations prévues par la législation nationale ne constituaient en réalité qu'une simple formalité. *Enfin, la fixation des salaires minima par voie de négociation collective est permise par la convention n° 131, à condition que les conventions collectives ainsi conclues soient juridiquement contraignantes. Le processus de dialogue et la finalité d'inclusion de tous les travailleurs vulnérables demeurent au cœur de la méthode de fixation des salaires minima.*

¹³⁸ (2) article 36, paragraphe 1 b) et paragraphe 2 d), article 38, paragraphe 2.

Chapitre IV

Portée des salaires minima

140. Dans ce chapitre, la commission examinera successivement la législation et la pratique des Etats Membres qui ont institué un salaire minimum d'application générale, puis les systèmes reposant sur des salaires minima différenciés par région, secteur d'activités ou catégorie professionnelle. La commission étudiera ensuite les cas dans lesquels des salaires minima différenciés ont été institués sur la base d'autres critères tels que le sexe, l'âge, la qualité de travailleur en formation, la nationalité ou le handicap. A cette occasion, la commission se penchera sur les problèmes que peuvent soulever de telles dispositions au regard de la convention et, plus largement, des conventions fondamentales et de la Constitution de l'OIT. Il va de soi que les catégories ainsi délimitées peuvent se combiner dans les différents pays. Ainsi, un salaire minimum national peut être complété par des salaires minima sectoriels d'un montant supérieur, comme la commission l'a montré au chapitre III. De même, des salaires minima régionaux peuvent être différenciés par secteur d'activités et, lorsque des salaires minima sectoriels sont fixés, les grilles salariales peuvent prévoir des taux de salaires minima différents par catégorie professionnelle.

141. La commission rappelle à cet égard que, conformément au paragraphe 5 de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, le système de salaires minima peut être mis en œuvre soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs. La recommandation précise également qu'un système fondé sur un salaire minimum unique pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie, et ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs ¹.

¹ Le questionnaire élaboré par le Bureau en vue de la première discussion de la Conférence qui a précédé l'adoption de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et de la recommandation n° 135 demandait notamment aux mandants si, dans la mesure où ils étaient en faveur du principe de la protection générale de tous les travailleurs sous réserve des exceptions qui pourraient être considérées comme nécessaires, ils estimaient qu'il serait indiqué de prévoir à cet effet la fixation d'un salaire minimum national. Il est ressorti des réponses reçues qu'une nette majorité de gouvernements souhaitait que l'instrument envisagé comprenne une telle disposition, tandis qu'une minorité appréciable se ralliait à la thèse opposée. Les conclusions proposées liaient ces deux questions en suggérant d'inscrire dans la convention le principe de la protection générale de tous les salariés, sous réserve de toute exception estimée nécessaire, et de prévoir dans la recommandation que l'on devrait s'efforcer d'y parvenir au moyen d'un salaire minimum national chaque fois que cela serait possible. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), question 13, pp. 49 et 117; conclusions proposées, point 19. Il était précisé qu'un salaire minimum national pourrait être compatible avec la fixation de minima différents selon les régions ou les zones, afin de tenir compte des différences du coût de la vie, et ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum national pour certaines catégories de travailleurs. Le groupe de travail constitué par la Commission du salaire minimum lors de la première discussion de la Conférence a toutefois modifié les conclusions proposées en suggérant une alternative entre un salaire

Section 1. Salaire minimum d'application générale

142. La commission étudiera dans cette section la législation et la pratique des Etats Membres dans lesquels un salaire minimum unique s'applique à toutes ou quasiment toutes les catégories de travailleurs couvertes par les dispositions pertinentes, y compris les systèmes prévoyant, d'une part, un salaire minimum d'application quasiment générale et, d'autre part, un salaire minimum spécifique pour l'une ou l'autre catégorie très limitée de salariés, comme les travailleurs domestiques. De même, les Etats qui ont établi un salaire minimum interprofessionnel tout en instaurant des abattements, par exemple pour les jeunes travailleurs, seront inclus dans la présente section, la question de ces abattements étant par ailleurs étudiée dans la section 5.

143. La classification des Etats Membres selon la procédure suivie pour la fixation des salaires minima, examinée au chapitre III, ne correspond pas à la classification de ces Etats en fonction de la portée des salaires minima. Dans certains pays, par exemple, un salaire minimum d'application générale est établi de manière tripartite. C'est le cas en Colombie², en République de Corée³ et en Serbie⁴. En Egypte⁵, un salaire minimum national a été fixé en 2010 par le Conseil national des salaires. En Turquie⁶, un salaire minimum unique est fixé pour tous les travailleurs, qu'ils soient ou non couverts par la loi sur le travail. En République islamique d'Iran⁷, bien que le Code du travail ouvre la possibilité de déterminer le salaire minimum par régions et secteurs, un salaire minimum unique a été établi pour l'ensemble du pays. En Thaïlande⁸, depuis le mois de janvier 2013, un salaire minimum unique s'applique également à toutes les régions du pays. Dans d'autres cas, le salaire minimum national est fixé par une autorité publique, gouvernementale ou autre, après consultation des partenaires sociaux. C'est le cas à Antigua-et-Barbuda⁹, en Albanie¹⁰, en Espagne¹¹, en Lettonie¹², en Lituanie¹³, au

minimum national et une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs. La formulation ainsi proposée, et adoptée par la commission, est quasiment identique au texte final du paragraphe 5 de la recommandation n° 135 tel qu'il a été adopté l'année suivante, n'ayant ensuite fait l'objet que d'ajustements de forme mineurs. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, annexe IX, pp. 745 et 748 (point 17).

² (3) article 2 d).

³ (3) article 4, paragraphe 1. Cette disposition prévoit la possibilité de salaires minima différenciés par types d'entreprises.

⁴ (1) articles 111-113.

⁵ (1) article 34, paragraphe 1; (2) articles 1-3. Voir aussi *Egypte – CEACR*, demande directe de 2012, convention n° 131.

⁶ (2) article 39, paragraphe 1. Les travailleurs à domicile et les travailleurs domestiques, bien qu'exclus du champ d'application de la loi sur le travail, bénéficient du salaire minimum national. Turquie – CEACR, demande directe de 2009, convention n° 26.

⁷ (1) article 41.

⁸ (1) articles 78-79. Selon les informations disponibles, l'un des objectifs est de pousser à un développement des qualifications des travailleurs, dans la perspective de la concurrence accrue qui sera engendrée par le lancement de la Communauté économique de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) en 2015. En outre, selon les estimations, la modernisation de l'économie thaïlandaise et les gains de productivité conduiraient à une réduction des disparités géographiques. S. Alexander, V. Salze-Lozac'h et A. Winijkulchai: *Thailand adopts nationwide minimum wage policy amid controversy*, The Asia Foundation, janvier 2013. Accessible à l'adresse suivante: www.asiafoundation.org.

⁹ (1) article C21, paragraphes 1 et 10.

¹⁰ (2) article 111, paragraphe 1, et article 200.

¹¹ (2) article 27.

*Portugal*¹⁴, au Royaume-Uni¹⁵, au Timor-Leste¹⁶, en *Ukraine*¹⁷ et en République bolivarienne du Venezuela¹⁸.

144. Plusieurs pays ont instauré un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Tel est le cas au Bénin¹⁹, au Cameroun²⁰, au Gabon²¹, au Mali²², en Mauritanie²³ et au Niger²⁴. En France²⁵, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a remplacé le SMIG en 1970. En Algérie²⁶, il est intitulé un salaire national minimum garanti (SNMG). Un salaire minimum national a également été établi en Arménie²⁷, en Azerbaïdjan²⁸, aux Bahamas²⁹, au Bélarus³⁰, dans l'*Etat plurinational de Bolivie*³¹, au Chili³², en Croatie³³, à Cuba³⁴, en Estonie³⁵, au Monténégro³⁶, aux Pays-Bas³⁷ et en

¹² (2) article 61; (3) article 3.1.7; (5).

¹³ (2) article 187, paragraphe 1. Le gouvernement peut également, sur recommandation du Conseil tripartite, fixer des taux de salaires minima différents, notamment, selon les branches d'activité. Il n'a toutefois pas été fait usage de cette possibilité.

¹⁴ (2) article 273, paragraphe 1.

¹⁵ (1) article 1; (4) article 72. Le salaire minimum national s'appliquait précédemment à tous les secteurs à l'exception de l'agriculture. En 2013, le gouvernement a cependant aboli le Conseil des salaires agricoles pour l'Angleterre et le pays de Galles et a, par conséquent, supprimé le salaire minimum agricole distinct du salaire minimum national.

¹⁶ (1) article 100.

¹⁷ (3) article 10.

¹⁸ (1) article 91; (2) article 129.

¹⁹ (1) article 210.

²⁰ (1) article 62, paragraphe 1.

²¹ (1) article 149.

²² (1) article L.96.

²³ (1) article 195; (2). Le Code du travail prévoit qu'un décret peut fixer des taux différents pour les activités agricoles, mais un tel décret n'a pas été adopté.

²⁴ (2) article 163.

²⁵ (1) article L.3231-2. La différence entre SMIG et SMIC est expliquée au chapitre VI. Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

²⁶ (1) article 87, alinéa 1.

²⁷ (2) article 179, paragraphe 1.

²⁸ (2) article 155, paragraphes 1-2.

²⁹ (2) article 4.

³⁰ (2) article 59.

³¹ (2) article 52; (5) article 8. La loi générale sur le travail prévoit la fixation de salaires minima par région géographique et par branche d'activité. Cependant, un salaire minimum national a été fixé par le gouvernement.

³² (4) article 1.

³³ (2) article 2.

³⁴ (4) articles 1 et 3. Le salaire minimum dans les entreprises en voie d'amélioration, c'est-à-dire les entreprises qui mettent en œuvre des techniques modernes de gestion, est augmenté de 30 pour cent.

³⁵ (1) article 29, paragraphe 5.

³⁶ (2) article 80.

³⁷ (1) article 8.

*Slovénie*³⁸. En outre, en *Iraq*³⁹ et au *Kirghizistan*⁴⁰, un salaire minimum d'application générale est établi pour les travailleurs non qualifiés.

145. Dans d'autres pays, comme dans la Fédération de Russie⁴¹, des salaires minima régionaux peuvent coexister avec un salaire minimum national. Au *Brésil*⁴², la loi fédérale établit un salaire minimum qui s'applique à tous les travailleurs. Toutefois, le district fédéral et les Etats fédérés (en l'absence de loi fédérale, de convention ou d'accord collectif de travail) peuvent établir des rémunérations planchers spécifiques (*piso salarial*) pour certaines catégories de travailleurs, sans que ces rémunérations puissent être inférieures au salaire minimum fédéral. En Inde⁴³, en plus des salaires minima fixés par Etat, secteur d'activités et catégorie professionnelle, le concept de «salaire national plancher» a été élaboré sur la base des recommandations de la Commission nationale du travail rural et mis en place en 1996.

146. En outre, lorsque des taux de salaires minima différenciés sont fixés pour certaines branches d'activité ou catégories professionnelles, un salaire minimum de base peut s'appliquer à l'ensemble des secteurs économiques. C'est le cas en *Equateur*⁴⁴, en *ex-République yougoslave de Macédoine*⁴⁵, à *Malte*⁴⁶, en *République arabe syrienne*⁴⁷ et en *Uruguay*⁴⁸. En *République de Moldova*⁴⁹, il existe à la fois un salaire minimum national et des grilles de salaires par catégories professionnelles. En République tchèque⁵⁰, des taux de salaires minima ont été fixés selon une échelle comprenant huit catégories professionnelles. Il existe également un salaire minimum national dont le montant correspond à celui du premier niveau de cette échelle des salaires. De manière similaire, en Ouzbékistan⁵¹, chaque entreprise doit fixer une grille salariale en fonction de la complexité des emplois et le salaire minimum correspond à l'échelle 1 de l'échelle salariale unifiée. A Maurice⁵², des salaires minima sont fixés par catégorie professionnelle pour différents secteurs d'activités. Toutefois, selon les informations

³⁸ (2) articles 4 et 6.

³⁹ (1) article 46, paragraphe 1.

⁴⁰ (1) article 154, paragraphe 1.

⁴¹ (2) articles 133 et 133.1.

⁴² (5) articles 1 et 3; (1) article 7, V; (7) article 1.

⁴³ Selon les informations transmises par le gouvernement, l'objectif recherché était de mettre en place une structure salariale uniforme et de réduire la disparité des salaires minima. Ce plancher a été révisé pour la dernière fois en 2011 mais n'a toutefois pas de fondement légal. C'est par des efforts de persuasion que les gouvernements des différents Etats sont amenés à fixer des salaires minima qui ne sont pas inférieurs à ce plancher national. Dans le cadre d'un projet mené avec l'assistance du BIT, le gouvernement envisage de transformer ce dernier en salaire minimum obligatoire. Voir P. Belser et U. Rani: *Extending the coverage of minimum wages in India: simulations from household data*, BIT: *Conditions of work and employment series n° 26*, 2010, pp. 9-10.

⁴⁴ (2) article 117.

⁴⁵ (3) article 4.

⁴⁶ (2) articles 3-4.

⁴⁷ (1) articles 69-70.

⁴⁸ (2) article 10 A).

⁴⁹ (1) articles 131 et 134.

⁵⁰ (2) article 111; (4) articles 2-3.

⁵¹ (1) articles 153 et 155. Selon les indications du gouvernement, le niveau 0 a été supprimé en 2012.

⁵² (1) articles 90-93.

communiquées par le gouvernement, la question d'un salaire minimum national figure parmi les thèmes prioritaires proposés en vue d'une discussion au sein du Comité technique sur le travail et les relations professionnelles qui a été établi récemment dans le cadre du Forum national tripartite. Enfin, en Italie ⁵³, un projet de loi visant notamment à introduire un salaire minimum national interprofessionnel a été soumis au Parlement en mars 2009.

Section 2. Salaires minima par région géographique

147. Dans un certain nombre de pays, les salaires minima sont fixés par référence à des régions ou à des zones géographiques déterminées, généralement pour tenir compte des différences de développement économique et de coût de la vie. Ainsi, en Indonésie ⁵⁴, il existe des conseils de salaires aux niveaux des provinces, des districts et des villes qui formulent respectivement des recommandations en vue de la fixation de salaires minima à ces trois niveaux de subdivisions géographiques. Au Japon ⁵⁵, suite à la rationalisation du système de salaires minima en 2007, les salaires minima régionaux ont été placés au centre de ce système en tant que filet de sécurité pour les travailleurs et un salaire minimum doit être établi dans chaque préfecture, sans exception.

148. Aux Philippines ⁵⁶, les salaires minima applicables aux travailleurs agricoles et non agricoles sont fixés par les différents conseils tripartites régionaux sur les salaires et la productivité. Des directives sont cependant élaborées par la Commission nationale sur les salaires et la productivité afin d'assurer une certaine cohérence. Selon les informations fournies par le gouvernement dans son rapport, des taux de salaire minima différents peuvent être fixés, dans chaque région, par secteur d'activités ou par zone géographique (province ou localité), en fonction des conditions socio-économiques qui y prévalent. Au Panama ⁵⁷, le territoire national est divisé en deux régions pour la fixation

⁵³ Italie – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

⁵⁴ (2) articles 89 et 98; (4) articles 1-2, 6-7, 21-24, 38-41. En Chine, les taux de salaire minima sont déterminés par provinces, régions autonomes et municipalités. Voir (2) articles 7-8.

⁵⁵ (2) article 9, paragraphe 1. Il existe en outre des salaires minima spéciaux pour des secteurs d'activités déterminés. Selon les informations communiquées par le gouvernement, au 31 mars 2012, il existait 246 salaires minima spéciaux, dont 245 fixés au niveau des préfectures et un seul fixé au niveau central. Voir H. Nakakubo: «A new departure in the Japanese minimum wage legislation», *Japan Labor review*, vol. 6, n° 2, printemps 2009. Dans des observations communiquées au sujet de l'application de la convention n° 131, la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN) a fait valoir que les écarts entre les taux de salaires minima appliqués dans les différentes préfectures ont augmenté depuis la révision de la loi sur les salaires minima en 2007. Elle a affirmé que les écarts entre les taux de salaires minima dans les différentes préfectures avaient de graves répercussions sur l'emploi dans les zones rurales car, de plus en plus, les jeunes travailleurs émigrent vers les grandes agglomérations à la recherche de salaires plus élevés. Considérant qu'il n'y avait pas de raison valable pour qu'un pays relativement petit ait 47 salaires minima différents, la ZENROREN s'est prononcée en faveur de l'adoption d'un taux de salaire minimum unique applicable dans l'ensemble du pays. Dans sa réponse, le gouvernement a indiqué que des différences régionales dans le coût de la vie et la capacité des entreprises à payer des salaires sont une réalité et qu'il est par conséquent normal que les taux de salaires soient déterminés en fonction des conditions réelles de chacune des régions. Voir Japon – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

⁵⁶ (2) articles 99 et 120-123; (5) chapitres II et III.

⁵⁷ (3) article 4. Selon les indications du gouvernement, le nombre de régions est passé de trois à deux en 2010 et certains districts ont été transférés dans la région 1 en raison de leur niveau supérieur de développement. Le gouvernement précise également que ces mesures visent à réduire la migration des travailleurs entre les différentes régions, ce qui conduit à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

des salaires minima dans les 32 branches d'activité. Au Honduras⁵⁸, les salaires minima sont fixés par secteur, avec des variations selon le nombre de salariés dans l'entreprise. La loi sur le salaire minimum prévoit la possibilité pour la Commission du salaire minimum de recommander, lorsqu'elle le juge opportun, la fixation de salaires minima différents par zone économique et par région. Au Viet Nam⁵⁹, le territoire national est divisé en quatre régions auxquelles s'appliquent des taux de salaire minima différents.

149. S'agissant des Etats fédéraux, certains, comme la République bolivarienne du Venezuela, établissent un salaire minimum unique au niveau national. La législation d'autres Etats prévoit soit un salaire minimum fédéral et des salaires minima établis au niveau des Etats fédérés, soit une compétence exclusive de ces derniers. Au Canada⁶⁰, par exemple, les gouvernements de chaque province et territoire ont fixé un salaire minimum. Il n'existe plus de salaire minimum fédéral depuis 1996, les salariés des entreprises fédérales bénéficiant depuis lors du salaire minimum applicable dans la province dans laquelle ils sont employés. Aux Etats-Unis⁶¹, il existe un salaire minimum fédéral, toutefois la plupart des Etats fédérés et des territoires appliquent leur propre taux de salaire minimum. Selon les indications du gouvernement, si un travailleur est éligible à la fois au salaire minimum fédéral et au salaire minimum fixé pour l'Etat ou le territoire concerné, il doit bénéficier du salaire minimum le plus élevé. En Inde⁶², les salaires minima sont fixés soit par le pouvoir central soit par les Etats fédérés, selon le secteur d'activités concerné. Selon les informations transmises par le gouvernement, des salaires minima ont été fixés pour 45 catégories professionnelles au niveau central et pour 1 679 catégories professionnelles au niveau des Etats. Afin d'assurer une certaine uniformité, le gouvernement central a demandé aux Etats de créer des comités consultatifs régionaux. Cinq comités sont actuellement en fonctions et couvrent chacun plusieurs Etats. En Malaisie⁶³, des salaires minima distincts s'appliquent en Malaisie péninsulaire et sur le reste du territoire national. Au Mexique⁶⁴, les salaires minima généraux et les salaires minima professionnels s'appliquent selon deux zones géographiques, constituées d'une ou de plusieurs municipalités qui ne sont pas nécessairement contiguës. Au Pakistan⁶⁵, en vertu de l'ordonnance de 1961 sur les salaires minima, chaque gouvernement provincial fixe le salaire minimum sur

⁵⁸ (3) article 23. Un salaire minimum dit «régionalisé», nettement inférieur aux autres taux de salaires minima, est également en vigueur: (7) Selon les informations disponibles, il s'applique dans les départements de Choluteca, Valle, El Paraíso, Santa Bárbara et Olancho, et a été établi en 2007 pour une période de 10 ans en raison de l'enchérissement du coût de la main-d'œuvre au Honduras par comparaison au Nicaragua voisin.

⁵⁹ (1) article 91 et (2) article 3 et annexe.

⁶⁰ (2) à (30). K.B. Kerr: *Le salaire minimum fédéral et les travailleurs à faible revenu au Canada*, bibliothèque du Parlement, publication n° PRB 08-39F, 5 novembre 2008, actualisée le 24 octobre 2012, pp. 1-3.

⁶¹ (1) article 6 a), paragraphe 1. Selon le rapport du gouvernement, dans 20 Etats, ces taux de salaire minima sont plus élevés que le taux fédéral, tandis que 25 autres Etats et territoires ont fixé un salaire minimum identique au salaire minimum fédéral. Quatre Etats et territoires appliquent des taux inférieurs et, dans cinq Etats, aucun salaire minimum n'a été fixé.

⁶² (1) article 2 b).

⁶³ (5) article 4.

⁶⁴ (2) articles 91 à 94, 96, 557, 570-571; (4) articles 1-2 et 5. Le pays était précédemment divisé en trois zones (A, B et C). Partant du constat que les coûts de la vie dans les trois zones sont de plus en plus similaires, le conseil des représentants de la Commission nationale des salaires minima (CONASAMI) a décidé, contre l'avis des représentants employeurs, de fusionner les zones A et B en augmentant les salaires minima généraux et professionnels de la zone B pour les porter au niveau de ceux de la zone A. Les salaires minima de la zone C sont restés inchangés et la zone est devenue la zone B. Cette réforme est entrée en vigueur le 27 novembre 2012 et a été appliquée lors de la révision des salaires minima pour 2013.

⁶⁵ (2) articles 3 et 4; (3) annexe.

recommandation du Conseil de salaires minima établi au niveau de la province. Ce conseil peut préconiser la fixation d'un salaire minimum unique pour toute la province ou de différents taux de salaires minima selon les localités. Par ailleurs, l'ordonnance de 1969 sur les salaires minima pour les travailleurs non qualifiés, applicable uniquement aux établissements industriels et commerciaux employant au moins 50 salariés, fixe des salaires minima différenciés selon trois zones géographiques: le district de Karachi, la zone industrielle et les autres zones. Dans la Fédération de Russie ⁶⁶, des salaires minima régionaux peuvent être fixés au niveau des sujets fédéraux sur la base d'accords entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces salaires minima ne peuvent toutefois être inférieurs au minimum national. Enfin, en *Bosnie-Herzégovine* ⁶⁷, des salaires minima généraux distincts ont été établis pour la République serbe de Bosnie et pour la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine.

150. Dans d'autres pays, la fixation de salaires minima spécifiques à des catégories professionnelles ou à des secteurs d'activités peut inclure des différenciations par régions. Tel est le cas, par exemple, en Afrique du Sud ⁶⁸ et au *Kenya* ⁶⁹. Au *Népal* ⁷⁰, le Comité pour la fixation de la rémunération minimale adresse au gouvernement des recommandations en ce qui concerne à la fois les taux de salaires minima et les allocations de vie chère. Pour ces dernières, il peut baser ses recommandations sur des zones géographiques déterminées. En *République arabe syrienne* ⁷¹, des comités tripartites doivent être institués dans chaque gouvernorat et sont chargés de formuler des recommandations sur les taux de salaire minima par profession. Pour le secteur agricole, les salaires minima sont aussi recommandés par des comités tripartites établis dans les différents gouvernorats. En *République-Unie de Tanzanie* ⁷², le ministre du Travail peut établir des conseils de salaires, habilités à lui adresser des recommandations concernant les salaires minima, et dont le champ de compétence peut être défini notamment par zone géographique.

151. Enfin, dans certains pays où les salaires minima sont généralement fixés par voie de négociation collective, les conventions collectives peuvent définir des zones géographiques auxquelles sont applicables des taux de salaire minima différents. Ainsi, en Belgique, les commissions paritaires, qui établissent les salaires minima applicables dans le ou les secteur(s) d'activités relevant de leur compétence, peuvent également, selon le rapport du gouvernement, définir des régions ou zones auxquelles différents taux de salaires minima s'appliqueront. En Allemagne ⁷³, plusieurs conventions collectives nationales prévoient des taux de salaire minima différents selon les zones géographiques qu'elles définissent.

⁶⁶ (2) article 133.1. Selon les informations communiquées par le gouvernement, environ la moitié des 83 sujets fédéraux ont établi des salaires minima régionaux.

⁶⁷ (2) article 8; (6) article 29.

⁶⁸ Trois zones ont été définies dans les déterminations sectorielles couvrant respectivement les secteurs du nettoyage et de la sécurité, tandis que celles qui sont applicables aux travailleurs domestiques et au secteur du commerce ne distinguent que deux zones.

⁶⁹ Les salaires minima, hors secteur agricole, varient non seulement par catégorie professionnelle, mais aussi par zone géographique. Les trois zones sont définies par l'ordonnance générale de 2013 sur les salaires (amendement).

⁷⁰ (1) article 21, paragraphe 3.

⁷¹ (1) articles 71-73; (2) article 29.

⁷² (2) articles 35-39.

⁷³ Par exemple, pour le secteur de la construction, trois zones ont été définies: Berlin, la partie Ouest du territoire national et la partie Est du territoire national.

Section 3. Salaires minima par secteur d'activités

152. Dans de nombreux pays, les taux de salaires minima sont déterminés par secteur d'activités. Tel est le cas notamment en Afrique du Sud⁷⁴, en *Australie*⁷⁵, en *Equateur*⁷⁶, en Gambie⁷⁷, au *Guyana*⁷⁸, au Honduras⁷⁹, en Inde⁸⁰, au *Japon*⁸¹, à *Malte*⁸², au *Nicaragua*⁸³, au Panama⁸⁴, à *Sri Lanka*⁸⁵ et en *Uruguay*⁸⁶. A Maurice, selon les indications du gouvernement, 30 secteurs d'activités sont couverts par une ordonnance sur la rémunération. A cet égard, la Confédération des travailleurs du secteur privé (CTSP) relève que l'économie mauricienne est en période de transition entre une économie agricole fondée sur la monoculture et une économie de la connaissance, de nombreux efforts étant déployés pour développer le secteur des services. La CTSP critique le fait que ce secteur, où 75 pour cent des salariés sont des femmes, n'est couvert ni par une ordonnance sur les salaires ni par une convention collective. Selon cette organisation, cette lacune peut être perçue comme une violation de la convention n° 26 et comme une discrimination délibérée à l'encontre des femmes. Elle considère que ce problème pourrait être résolu si un salaire minimum était fixé pour une catégorie professionnelle donnée, quel que soit le secteur d'activités concerné.

⁷⁴ Des salaires minima ont été fixés par détermination sectorielle pour les secteurs suivants: agriculture; foresterie; commerce de gros et de détail; services de taxi; services privés de sécurité; génie civil; services de nettoyage; hôtellerie-restauration. Une proposition d'amendement de la loi sur les conditions minimales d'emploi, actuellement en cours d'examen par le Parlement, prévoit notamment la possibilité pour le gouvernement de publier des déterminations sectorielles applicables aux employeurs et aux travailleurs qui ne sont pas couverts par une autre détermination sectorielle. Voir Afrique du Sud – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26. De même, au Botswana, la législation prévoit la fixation de salaires minima pour les secteurs suivants: construction et activités minières; commerce de gros et de détail; industrie manufacturière, activités de service et de réparation; hôtellerie-restauration et industrie du divertissement; transport routier et commerce automobile; gardes de sécurité; travailleurs domestiques; secteur agricole: (1) annexe 4.

⁷⁵ (1) articles 143, 284, paragraphe 3, et 285. Selon les informations communiquées par le gouvernement, il existe actuellement 122 sentences modernes couvrant chacune un secteur d'activités. Voir aussi *Australie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

⁷⁶ (2) article 117, paragraphe 3, et articles 122-124; (4) articles 1 et 2. Des commissions sectorielles de fixation et de révision des salaires minima soumettent des propositions de salaires minima au Conseil national des salaires (CONADES). En 2010, les 115 branches d'activité existantes ont été regroupées au sein de 22 commissions sectorielles.

⁷⁷ (1) articles 110-111.

⁷⁸ (1) articles 7-8; (2) articles 3-6 et articles 10-11, et annexe 1; (3) article 3 et annexe 1. Des ordonnances ministérielles réglementent les salaires minima par secteur d'activités et par catégorie professionnelle.

⁷⁹ (6) article 2.

⁸⁰ (1) article 3 et annexe.

⁸¹ (2) article 15. Des salaires minima spéciaux peuvent être fixés pour un secteur ou pour une occupation par l'autorité compétente au niveau régional ou national, après consultation du Conseil de salaires minima. D'après les indications du gouvernement, 246 salaires minima spéciaux étaient en vigueur au 31 mars 2012.

⁸² (2) articles 3-4. D'après le gouvernement, 31 ordonnances sur les salaires fixent les salaires minima applicables à différents secteurs d'activités.

⁸³ (3) article 4, paragraphe 1.

⁸⁴ (3) article 2.

⁸⁵ (1) article 20, paragraphe 1. En tout, 43 conseils de salaires ont été institués et fixent les salaires minima dans leur branche d'activité.

⁸⁶ (3) articles 5-6. En plus du salaire minimum national, des salaires minima sectoriels sont fixés par les conseils de salaires. Dans le secteur privé, 20 groupes d'activité ont été créés et comprennent environ 180 sous-groupes.

153. Au Canada⁸⁷, il existe, au niveau des provinces, des dispositions spécifiques relatives aux salaires minima dans certains secteurs. Il en va ainsi au Manitoba, pour le secteur de la construction et au Québec pour l'industrie du vêtement. Au *Guatemala*⁸⁸, des salaires minima distincts sont fixés pour le secteur agricole, pour le secteur non agricole et pour le secteur de l'exportation et des *maquilas*. Le Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque pour la défense des droits des travailleurs et des travailleuses (MSICG) dénonce la fixation d'un taux de salaire minimum moins élevé dans le secteur des *maquilas* en tant que pratique discriminatoire. Au Cambodge⁸⁹, seuls les secteurs du textile, de l'habillement et de l'assemblage de chaussures font l'objet d'une réglementation sur les salaires minima. Au *Népal*⁹⁰, des salaires minima distincts s'appliquent, d'une part, aux travailleurs employés dans les plantations de thé et, d'autre part, au reste du secteur organisé. Au Pérou⁹¹, les travailleurs du secteur minier bénéficient d'un salaire minimum spécifique, qui doit être au moins 25 pour cent plus élevé que le salaire minimum national, tandis qu'une loi spéciale régleme les salaires minima dans le secteur agricole. Des salaires minima ont aussi été fixés pour plusieurs secteurs au Mozambique⁹², en *El Salvador*⁹³, à Saint-Vincent-et-les Grenadines⁹⁴ et en *République-Unie de Tanzanie*⁹⁵.

154. Dans plusieurs pays, le secteur agricole et le reste du secteur privé sont différenciés pour la fixation des taux de salaires minima. Ainsi, au *Burkina Faso*⁹⁶, en *République centrafricaine*⁹⁷, en Côte d'Ivoire⁹⁸, au *Maroc*⁹⁹, au Togo¹⁰⁰ et en Tunisie¹⁰¹, le gouvernement fixe un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et un salaire minimum agricole garanti (SMAG). En Argentine¹⁰², il revient à la Commission nationale du travail agraire de fixer les salaires minima applicables dans ce secteur. Toutefois, ces taux ne peuvent être inférieurs au salaire minimum vital en vigueur. Au *Kenya*¹⁰³, il a été institué un conseil des salaires général et un conseil des salaires pour

⁸⁷ (9); (10); (22) article 92.1.

⁸⁸ (4). Voir aussi *Guatemala* – CEACR, observation de 2012, convention n° 131.

⁸⁹ (3).

⁹⁰ *Népal* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁹¹ (9) article 1; (7) article 7.2 a).

⁹² (3). Des taux de salaire minima différents s'appliquent dans neuf secteurs d'activités.

⁹³ (3)-(6). Sont notamment couverts: l'agriculture; le commerce et les services; l'industrie textile et la confection dans les *maquilas*, ainsi que la récolte du café, du coton et de la canne à sucre.

⁹⁴ (2); (4)-(6).

⁹⁵ (2) articles 35, paragraphe 1, et 36, paragraphe 1 c). Douze conseils de salaires sectoriels sont actuellement constitués. Voir *République-Unie de Tanzanie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁹⁶ (5) articles 1 et 2; (6).

⁹⁷ (1) article 226.

⁹⁸ (1) article 31.6.

⁹⁹ (3) article 1.

¹⁰⁰ (5). Les taux du SMIG et du SMAG tels qu'ils ont été fixés en 2012 sont toutefois identiques.

¹⁰¹ (2); (3).

¹⁰² (5) article 32.

¹⁰³ (2) articles 43 et 44. En outre, le ministre du Travail peut, après consultation du Conseil national du travail, établir un conseil des salaires sectoriel, s'il estime que la rémunération et les autres conditions d'emploi dans ce secteur ne sont pas réglées de manière adéquate par les accords collectifs et s'il juge opportun de fixer ces conditions à l'égard des travailleurs de ce secteur. Ainsi, en 2012, un conseil des salaires a été mis en place dans

l'agriculture dont la mission est de procéder à des enquêtes et d'adresser des recommandations au ministre du Travail concernant les salaires minima. A Madagascar¹⁰⁴, les salaires minima d'embauche et d'ancienneté sont déterminés par catégorie professionnelle pour le secteur agricole et pour le secteur non agricole. Des salaires minima agricoles différenciés par catégorie professionnelle étaient également applicables au Royaume-Uni¹⁰⁵ mais ils ont été supprimés en 2013. Dans ses observations – transmises avant l'adoption de la loi pertinente – le Congrès des syndicats (TUC) a fait valoir qu'il était opposé à cette abolition et qu'il faisait campagne pour le maintien du Conseil des salaires agricoles pour l'Angleterre et le pays de Galles. Le TUC a souligné que les salaires minima pour les travailleurs agricoles qualifiés et semi-qualifiés étaient supérieurs au salaire minimum national et que leur suppression aurait un effet négatif important sur les salaires dans le secteur agricole.

155. Dans un certain nombre de pays, les taux de salaires minima, y compris les minima sectoriels, sont traditionnellement fixés par des conventions collectives qui peuvent, dans certains cas, faire l'objet d'une procédure d'extension. Tel est le cas jusqu'à présent en Allemagne¹⁰⁶ où, selon le rapport du gouvernement, quatre millions de travailleurs employés dans 12 branches d'activité sont actuellement couverts par des salaires minima sectoriels. La fixation de salaires minima par la négociation collective constitue également la règle générale en Autriche¹⁰⁷, en Belgique¹⁰⁸, au Danemark¹⁰⁹, en Finlande¹¹⁰, en Islande¹¹¹, en Italie¹¹², en Norvège¹¹³, en Suède¹¹⁴ et en Suisse¹¹⁵. En Namibie, les seuls salaires minima actuellement en vigueur ont été fixés par voie de convention collective pour quelques secteurs tels que l'agriculture, les services de

le secteur de la floriculture. Ce dernier n'a toutefois pas encore formulé de recommandations en matière de salaires minima.

¹⁰⁴ (5) article 1.

¹⁰⁵ (4) article 72. Des salaires minima agricoles restent toutefois en vigueur en Ecosse et en Irlande du Nord.

¹⁰⁶ (2) article 1, paragraphe 1. En outre, en vertu de la législation applicable, lorsque les employeurs d'une branche d'activité liés par l'accord national sur les salaires conclu dans cette branche emploient moins de 50 pour cent des salariés de la branche, les salaires minima peuvent être fixés par une ordonnance du ministre du Travail, sur recommandation d'un comité d'experts composé de représentants du secteur concerné. Toutefois, d'après le gouvernement, cette possibilité n'a jamais été mise en application.

¹⁰⁷ Le gouvernement indique dans son rapport que plus de 95 pour cent des relations de travail sont couvertes par une convention collective sectorielle.

¹⁰⁸ Selon le rapport du gouvernement, presque tous les secteurs disposent d'un barème de salaire minimum spécifique (seuls 4 pour cent d'entre eux ne disposent pas d'un tel barème). Dans plus de 95 pour cent des cas, les conventions collectives de travail sectorielles sont rendues obligatoires par arrêté royal pour tous les employeurs du secteur.

¹⁰⁹ Dans son rapport, le gouvernement indique que les niveaux de salaires minima dans les secteurs d'activités couverts par une convention collective peuvent constituer une référence pour les secteurs non couverts.

¹¹⁰ Selon le rapport du gouvernement, il existe environ 160 conventions collectives sectorielles, s'appliquant à plus de 80 pour cent des travailleurs du secteur privé.

¹¹¹ (2) article 1.

¹¹² Le gouvernement indique dans son rapport qu'en pratique la négociation collective est devenue la méthode principale de fixation des salaires minima.

¹¹³ (1). Selon les informations communiquées par le gouvernement, des règlements étendant la couverture de conventions collectives sont actuellement en vigueur pour le secteur de la construction, les chantiers navals, l'agriculture et le secteur du nettoyage.

¹¹⁴ Le gouvernement indique dans son rapport qu'il existe 650 conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions d'emploi.

¹¹⁵ (3) articles 1 et 1 a).

sécurité et le secteur de la construction. Dans d'autres pays où une procédure distincte existe pour la fixation des salaires minima (par exemple par voie de décision des autorités publiques), des salaires minima sectoriels peuvent être fixés par voie de conventions collectives. Au *Burkina Faso*¹¹⁶, dans les branches couvertes par une convention collective, la commission mixte paritaire chargée des négociations salariales et des conditions de travail dans le secteur privé fixe les salaires minima pour les branches d'activité concernées. Pour les branches d'activité non couvertes par une convention collective ou dans le silence de celle-ci, un décret pris en Conseil des ministres fixe les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants. Au *Cameroun*¹¹⁷, des conventions collectives sectorielles fixent les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants pour les différentes branches d'activité. En Côte d'Ivoire¹¹⁸, les salaires minima conventionnels sont déterminés par des commissions paritaires mixtes, tandis que, en *France*¹¹⁹, ils sont fixés par voie de conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles. Au Gabon, les salaires minima conventionnels sont fixés par secteur d'activités, par un arrêté du Premier ministre adopté suite aux négociations menées au sein de la commission paritaire des salaires. En *ex-République yougoslave de Macédoine*¹²⁰, en *Roumanie*¹²¹ et au Viet Nam¹²², des salaires minima sectoriels sont aussi fixés par voie de convention collective.

Section 4. Salaires minima par catégorie professionnelle

156. Au *Costa Rica*¹²³, des dispositions législatives prévoient la possibilité de fixer des salaires minima pour chaque activité intellectuelle, industrielle, agricole, d'exportation ou commerciale, tenant compte des différentes circonscriptions territoriales ou économiques. Toutefois, dans la pratique, les taux de salaires minima sont essentiellement différenciés selon les qualifications des travailleurs, et le Conseil national des salaires est appelé à attribuer un taux de salaire minimum aux différentes professions. En Slovaquie¹²⁴, si la rémunération n'est pas fixée par voie de convention collective, l'employeur doit verser à ses salariés une rémunération au moins égale au salaire minimum correspondant à la complexité de l'emploi qu'ils occupent. A cette fin, il doit classer les emplois selon une échelle de complexité en appliquant les critères établis par le Code du travail. En Mauritanie¹²⁵, le Code du travail prévoit expressément

¹¹⁶ (1) article 190, paragraphe 1; (4) article 4, paragraphe 1; (6)-(8).

¹¹⁷ (1) article 62, paragraphe 2. Selon les informations communiquées par le gouvernement, une trentaine de conventions collectives sectorielles ont été signées.

¹¹⁸ (2) article 47, alinéa 5.

¹¹⁹ (1) articles L.2232-5 et L.2241-1.

¹²⁰ (3) articles 8 et 10. Il est à noter que la loi de 2012 sur le salaire minimum prévoit que les accords collectifs existants doivent être harmonisés avec les dispositions de la loi, sous peine d'invalidité, et fixe des coefficients d'ajustement des salaires minima sectoriels applicables dans les secteurs où le salaire brut moyen se situe sous le seuil de 15 600 denars macédoniens (MKD) (environ 325 dollars E.-U.).

¹²¹ (2) article 162, paragraphe 1.

¹²² (1) article 91, paragraphe 3.

¹²³ (2) article 177; (3) article 15; (4) article 28 a) et article 45; (8).

¹²⁴ (2) article 120, paragraphes 1 et 3, et annexe I.

¹²⁵ (1) article 197.

que, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, des arrêtés du ministre du Travail, pris après avis du Conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale fixent les catégories professionnelles et les salaires de base minimaux qui leur correspondent. En République tchèque¹²⁶, des taux de salaires minima sont fixés selon une échelle comprenant huit catégories professionnelles qui se distinguent par la complexité du travail et les responsabilités qui y sont attachées. En Afrique du Sud¹²⁷, en Inde¹²⁸ et à Maurice¹²⁹, des taux de salaires minima différenciés sont aussi fixés par catégorie professionnelle pour différents secteurs d'activités. En outre, dans un certain nombre de pays, des conventions collectives interprofessionnelles ou sectorielles contiennent des grilles salariales par catégorie professionnelle. Il en est ainsi par exemple en Belgique, en France, au Gabon, en Islande, en Italie, en Norvège, en Suède et au Togo.

157. L'on peut relever également que, dans certains Etats Membres, des taux de salaires minima spécifiques ont été fixés pour les travailleurs domestiques. Il en va ainsi en Afrique du Sud¹³⁰, à la Barbade¹³¹, en Jamaïque¹³² et au Panama¹³³. De plus, des taux différenciés par catégories de travailleurs domestiques ont été fixés au Mali¹³⁴, à Saint-Vincent-et-les Grenadines¹³⁵ et au Zimbabwe¹³⁶. En Finlande¹³⁷, si aucune convention collective d'application générale couvrant les travailleurs domestiques n'est en vigueur, le gouvernement peut fixer les salaires minima et autres conditions d'emploi pour ces travailleurs s'il estime nécessaire de le faire pour leur assurer des moyens d'existence équitables et raisonnables. En Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong)¹³⁸, alors que l'ordonnance sur le salaire minimum ne s'applique pas aux travailleurs domestiques logés gratuitement par leur employeur, un contrat type a été établi pour les travailleurs domestiques étrangers, qui bénéficient d'un salaire minimum spécifique fixé par le gouvernement. En Namibie¹³⁹, la Commission des salaires a été convoquée pour la première fois en 2012, en application de la loi de 2007 sur le travail et devrait adopter les salaires minima pour les travailleurs domestiques.

158. Dans plusieurs pays, une législation spéciale couvrant les différents aspects de la relation d'emploi des travailleurs domestiques a été adoptée. Une telle loi a été adoptée

¹²⁶ (4) article 3.

¹²⁷ Tel est le cas par exemple pour le génie civil, les services de sécurité et le commerce.

¹²⁸ Au Rajasthan et en Uttar Pradesh, par exemple, des grilles salariales opèrent une distinction entre travailleurs non qualifiés, semi-qualifiés, qualifiés et, éventuellement, hautement qualifiés.

¹²⁹ Voir par exemple l'ordonnance fixant les taux de salaires minima applicables aux travailleurs dans les transports publics (bus), telle qu'amendée en 2012.

¹³⁰ Détermination sectorielle n° 7, tables salariales en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2013. Une majoration salariale est prévue pour les travailleurs domestiques dont la durée hebdomadaire normale du travail est égale ou inférieure à 27 heures.

¹³¹ (4) article 3A; (8) article 2. Les taux minima pour ces travailleurs n'ont toutefois pas été révisés depuis 1982.

¹³² (3) article 5.

¹³³ (3) article 6. En outre, il existe une différenciation par zone géographique.

¹³⁴ (2) article D86-10.

¹³⁵ (3).

¹³⁶ (4) annexe 1.

¹³⁷ (4) article 12.

¹³⁸ (2) article 7, paragraphe 3.

¹³⁹ (1) article 13 et articles 105-114.

en Argentine ¹⁴⁰ en avril 2013 et prévoit la fixation de salaires minima pour les différentes catégories d'employés de maison par la Commission nationale du travail dans des maisons particulières. Jusqu'à la constitution de cette commission, les salaires minima seront fixés par le gouvernement. Aux Philippines ¹⁴¹ également, une loi visant à la protection des travailleurs domestiques a été adoptée en 2013 et institue des salaires minima différenciés par zone géographique. Cette loi prévoit également qu'une année après son entrée en vigueur les conseils tripartites régionaux sur les salaires et la productivité réexamineront et, si cela est approprié, ajusteront le salaire minimum de ces travailleurs. En Espagne ¹⁴², un décret royal réglementant la relation d'emploi des travailleurs domestiques a été adopté en 2011. Il prévoit que ces travailleurs ont droit au salaire minimum interprofessionnel. Par ailleurs, étant donné que ce dernier est exprimé en taux mensuel et journalier, un taux spécifique de salaire minimum est applicable aux travailleurs domestiques employés à l'heure. Au Maroc, un projet de loi fixant les conditions de travail et d'emploi des employés de maison a été soumis au Parlement en mai 2013 et prévoit notamment que le salaire est fixé par les parties à condition que sa partie en espèces ne soit pas inférieure à 50 pour cent du salaire minimum applicable dans l'industrie et le commerce.

159. D'autres législations, par exemple en Autriche ¹⁴³, instituent un régime spécifique de salaire minimum pour les travailleurs à domicile. En Argentine ¹⁴⁴, la législation prévoit la constitution de commissions de salaires pour les branches d'activité dans lesquelles sont employés des travailleurs à domicile. Au Canada (Ontario) ¹⁴⁵, les travailleurs à domicile perçoivent 110 pour cent du salaire minimum, pour tenir compte des frais qu'ils doivent supporter. En Allemagne ¹⁴⁶, une procédure spécifique de fixation de salaires minima pour les travailleurs à domicile peut être mise en œuvre sous certaines conditions, avec la participation de commissions tripartites.

160. Dans certains cas, le montant du salaire minimum varie selon le niveau de qualifications des travailleurs. Au Luxembourg ¹⁴⁷, le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20 pour cent. Un salarié qualifié désigne un salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel. En Hongrie ¹⁴⁸, un salaire minimum majoré s'applique aux travailleurs occupant des emplois pour lesquels il est exigé de disposer d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou d'une formation professionnelle. Au Viet Nam ¹⁴⁹, la législation prévoit une majoration salariale d'au moins 7 pour cent par rapport au salaire minimum régional pour les travailleurs qui ont suivi une formation professionnelle, y compris au sein de l'entreprise. En Tunisie ¹⁵⁰, les travailleurs agricoles spécialisés et

¹⁴⁰ (4) article 18.

¹⁴¹ (6).

¹⁴² (4) article 8; (6) article 4, paragraphe 2.

¹⁴³ (3) articles 29 et 34-35.

¹⁴⁴ (6) articles 22-26; (7) articles 43-44 et 54-57.

¹⁴⁵ (21) article 5(1.3), paragraphe 4.

¹⁴⁶ (5) articles 4 et 18-19.

¹⁴⁷ (1) article L.222-4.

¹⁴⁸ (7) article 2.

¹⁴⁹ (2) article 4, paragraphe 1 b).

¹⁵⁰ (3) article 2.

qualifiés bénéficient d'une prime de technicité qui s'ajoute au montant du salaire minimum agricole garanti (SMAG).

161. Quelques pays ont institué un salaire minimum réduit pendant la période d'essai suivant le recrutement d'un salarié. Tel est le cas au Cambodge¹⁵¹, au Japon¹⁵², en Malaisie¹⁵³ et au Viet Nam¹⁵⁴. Inversement, au *Burkina Faso*¹⁵⁵ et en Indonésie¹⁵⁶, une telle pratique est strictement prohibée. Il en va de même au Togo¹⁵⁷ où une majoration du salaire minimum de base de la catégorie professionnelle du travailleur est toutefois établie en fonction de son ancienneté. A Chypre¹⁵⁸, le salaire minimum dans les secteurs d'activités couverts par une ordonnance est fixé, sous certaines conditions, à un taux majoré après six mois d'ancienneté dans l'entreprise. A Maurice¹⁵⁹ aussi, pour certaines catégories professionnelles, les taux de salaires minima varient selon l'ancienneté tandis que, à Madagascar¹⁶⁰, une distinction est faite entre salaire minimum d'embauche et salaire minimum d'ancienneté.

162. A Chypre, des ordonnances ont fixé des salaires minima spécifiques pour des catégories professionnelles telles que les employés de magasin, les auxiliaires de puériculture et les gardes de sécurité. En Jamaïque¹⁶¹, un salaire minimum distinct a été fixé pour les gardes de sécurité. Selon les indications fournies par le gouvernement, cette distinction a été établie en raison du caractère spécialisé des tâches de ces travailleurs, des risques auxquels ils sont exposés dans leur emploi et de leurs heures de travail. Au Canada, certaines provinces ont établi des taux de salaire minimum particuliers pour des catégories déterminées de travailleurs. Il en va ainsi par exemple en Colombie-Britannique¹⁶² pour les moniteurs de camp résidants et les concierges dans des immeubles d'habitation et en Ontario¹⁶³ pour les employés qui servent des boissons alcoolisées dans des débits de boissons. Au Pakistan¹⁶⁴ et au Pérou¹⁶⁵, un salaire

¹⁵¹ (3). Le taux applicable est de 56 dollars au lieu de 61 dollars par mois, soit une réduction d'environ 8 pour cent.

¹⁵² (3) article 7. Aucun taux spécifique n'est fixé. Il est établi en multipliant le salaire minimum ordinaire par le taux fixé par voie d'ordonnance, laquelle doit tenir compte de la capacité de travail et d'autres circonstances. L'application d'une réduction doit être approuvée par les autorités compétentes.

¹⁵³ (5) article 5. Le salaire minimum peut être réduit de 30 pour cent au maximum au cours des six premiers mois d'emploi. Le gouvernement précise dans son rapport que cette possibilité vise à préserver les possibilités d'emploi de ces travailleurs, dans la mesure où les employeurs peuvent hésiter à les recruter en raison de leur expérience professionnelle relativement limitée.

¹⁵⁴ (1) article 28. Le salaire versé doit être au moins égal à 85 pour cent du salaire minimum officiel. La durée maximale de la période d'essai est courte: entre six et 60 jours selon le niveau de formation requis.

¹⁵⁵ (1) article 42.

¹⁵⁶ (2) article 60, paragraphe 2.

¹⁵⁷ (6) articles 9 et 36. Cette majoration est versée sous forme de prime d'ancienneté. Le travailleur a droit à une majoration de 2 pour cent après deux années de présence dans l'entreprise, et de 1 pour cent par année de présence à partir de la quatrième année, avec un maximum de 30 pour cent.

¹⁵⁸ (3) article 3.

¹⁵⁹ Il en va ainsi par exemple des employés de bureau.

¹⁶⁰ (5).

¹⁶¹ (4).

¹⁶² (5) articles 16-17.

¹⁶³ (21) article 5(1), paragraphe 2.

¹⁶⁴ (4). En 2011, la Cour suprême du Pakistan a confirmé la validité de la décision prise par le septième Conseil de salaires, qui n'avait pas été mise en œuvre depuis dix ans. Le huitième Conseil des salaires a été constitué en 2013.

minimum distinct a été établi pour les journalistes. Les différentes catégories de salariés des entreprises de presse sont également couvertes par un Conseil des salaires spécifique au Bangladesh ¹⁶⁶ et en Inde ¹⁶⁷. Enfin, en *Australie* ¹⁶⁸ et aux Seychelles ¹⁶⁹, un salaire minimum majoré a été institué en faveur des travailleurs occasionnels.

163. Un certain nombre de législations tiennent compte de la situation particulière des travailleurs rémunérés aux pièces ou à la tâche. Le mode de calcul du salaire à la pièce produite ou à la tâche effectuée est de la plus grande importance car, si ce salaire est fixé trop bas, il conduit les travailleurs concernés à effectuer de longues heures de travail, ce qui revient de fait à une prestation d'heures supplémentaires non rémunérées. Afin d'éviter de telles situations, la législation de certains pays, comme au Canada (Nouveau-Brunswick) ¹⁷⁰, en République islamique d'Iran ¹⁷¹, à Madagascar ¹⁷² et au *Maroc* ¹⁷³, prévoit que le salaire des travailleurs rémunérés aux pièces ne peut être inférieur au salaire minimum applicable. Dans d'autres pays, comme l'Inde ¹⁷⁴, le Pakistan ¹⁷⁵ et *Sri Lanka* ¹⁷⁶, la législation prévoit la possibilité de fixer des taux spécifiques de salaires minima pour les travailleurs rémunérés aux pièces, et des salaires minima spécifiques pour ces travailleurs dans le secteur agricole ont été établis au Canada (Colombie-Britannique) ¹⁷⁷. Dans plusieurs pays d'Afrique francophone, et notamment en Côte d'Ivoire ¹⁷⁸ et au Gabon ¹⁷⁹, la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. Au Cambodge ¹⁸⁰, le salaire de ces travailleurs doit être fixé de manière à permettre à un salarié de capacité médiocre qui travaille normalement de percevoir, pour la même durée du travail, un salaire au moins équivalent au salaire minimum garanti. En République bolivarienne du Venezuela ¹⁸¹, la base de calcul du salaire fixé à la tâche ou aux pièces ne peut être inférieure à celle correspondant à la

¹⁶⁵ (8).

¹⁶⁶ Le huitième Conseil de salaires pour les journalistes et professionnels de la presse écrite et des agences de presse a fixé les salaires minima pour ces travailleurs en septembre 2013.

¹⁶⁷ (4) articles 9, 13B et 13C. Deux conseils de salaires ont été établis en 2007, l'un pour les journalistes et l'autre pour les autres salariés des entreprises de presse. Le gouvernement a accepté leurs recommandations en 2011 mais un recours est en instance devant la Cour suprême.

¹⁶⁸ (5) articles 5.1-5.2.

¹⁶⁹ (3) article 3.

¹⁷⁰ (13) article 5(2). Voir aussi Indonésie: (2) article 157, paragraphe 3; (3) article 15; Philippines: (2) article 124; (5) article 9; Seychelles: (2) article 41, paragraphe 2.

¹⁷¹ (1) article 43.

¹⁷² (2) article 57.

¹⁷³ (1) article 359.

¹⁷⁴ (1) article 3, paragraphe 2.

¹⁷⁵ (2) article 5, paragraphe 2.

¹⁷⁶ (1) article 20, paragraphe 1, et article 36.

¹⁷⁷ (5) article 18.

¹⁷⁸ (1) article 31.4. Voir aussi Mali: (1) article L.98; Mauritanie: (1) article 198; Togo: (2) article 122.

¹⁷⁹ (1) article 146.

¹⁸⁰ (1) article 108.

¹⁸¹ (2) article 114.

rémunération au temps pour un même travail. La législation du Royaume-Uni ¹⁸² se réfère quant à elle au concept de «taux équitables de salaires aux pièces», qui ne s'applique que lorsque l'employeur n'exerce pas de contrôle sur les heures de travail d'un salarié, comme dans le cas des travailleurs à domicile.

Section 5. Salaires minima différenciés sur la base d'autres critères

164. La convention n° 131 et la recommandation n° 135 ne prévoient pas la fixation de salaires minima différenciés sur la base de critères tels que le sexe, l'âge, la nationalité ou l'éventuel handicap des travailleurs. Comme la commission l'a souligné aux paragraphes 169 et 176 de son étude d'ensemble de 1992 sur la fixation des salaires minima, il convient de respecter en la matière le principe général du salaire égal pour un travail de valeur égale ¹⁸³ posé par le Préambule de la Constitution de l'OIT et les raisons qui ont présidé à l'adoption de taux inférieurs sur la base de ces critères devraient faire l'objet d'un réexamen périodique à la lumière de ce principe. D'autres instruments de l'OIT, et notamment la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, établissent également des règles importantes qui ont un impact sur la fixation des salaires minima ¹⁸⁴. Enfin, il y a lieu de conserver à l'esprit d'importantes conventions sur les droits humains, adoptées sous les auspices des Nations Unies, qui sous-tendent le principe de non-discrimination.

1. Différenciation fondée sur le sexe

165. La fixation de taux de salaires minima différenciés pour les hommes et les femmes est une pratique qui tend clairement à disparaître dans le monde. La commission a récemment noté avec satisfaction que la réglementation du salaire minimum pour les travailleurs agricoles à la Grenade ¹⁸⁵ ne prévoyait plus de salaires différents pour les travailleuses et les travailleurs agricoles. L'absence de taux de salaires minima différenciés pour les hommes et les femmes n'est cependant pas suffisante, car il est également nécessaire d'éliminer toute discrimination indirecte. A la suite de la réactivation des conseils de salaires en 2008, notamment pour les industries du tabac et

¹⁸² (2) articles 24-25. L'employeur doit calculer le résultat moyen obtenu en une heure de travail (par exemple le nombre moyen de pièces produites) et le diviser par 1,2 pour ne pas pénaliser les salariés légèrement moins productifs que la moyenne. Le salaire minimum horaire doit ensuite être divisé par ce nombre pour déterminer le salaire minimum que l'employeur doit verser par pièce produite. Voir Low pay commission: *National minimum wage – report 2013*, paragraphes 4.128-4.135. Voir également: <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>.

¹⁸³ A la suite d'une erreur de traduction, le texte français de la Constitution, contrairement à ses versions anglaise et espagnole, se réfère erronément au principe «à travail égal, salaire égal».

¹⁸⁴ Dans son paragraphe 2 a), la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, préconise notamment l'application, aussi rapidement que possible, de ce principe lors de la fixation des taux de salaires minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, a quant à elle une portée plus large et vise l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession, qu'elle soit fondée sur le sexe, sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou sur tout autre critère spécifié par les Etats parties à la convention.

¹⁸⁵ Grenade – CEACR, observation de 2013, convention n° 100.

de la cannelle à *Sri Lanka*¹⁸⁶, la commission a noté que les nouveaux taux de salaires n'étaient plus différenciés selon le sexe. Elle a toutefois souligné que cela n'était pas suffisant pour garantir que le processus était exempt de tout préjugé sexiste et a relevé que, dans de nombreux cas, une terminologie sexiste était utilisée dans les définitions des différents emplois et professions figurant dans les décisions des conseils des salaires, ce qui renforçait les stéréotypes en ce qui concerne les emplois qui devraient être accomplis spécifiquement par des hommes ou par des femmes et augmentait la probabilité d'inégalité salariale.

166. Des taux de salaires minima différenciés entre hommes et femmes existent encore à Maurice¹⁸⁷ dans les ordonnances sur la rémunération des travailleurs qui ont été publiées en 2012 pour l'industrie du thé, l'industrie du sel et l'industrie du sucre, où les salaires minima pour les femmes sont inférieurs d'environ 20 pour cent à ceux qui sont applicables aux hommes. Cette situation a toutefois changé dans d'autres secteurs d'activités. Ainsi, dans l'ordonnance sur la rémunération des travailleurs du secteur de l'élevage, les expressions «travailleur» et «travailleuse» ne sont plus employées. Les dispositions applicables se réfèrent aux «travailleurs agricoles de grade I» et aux «travailleurs agricoles de grade II». Par ailleurs, cette question pourrait être résolue si, comme il en évoque la possibilité dans son rapport, le gouvernement décide, en consultation avec les partenaires sociaux, d'introduire un salaire minimum national.

167. En effet, comme la commission l'a souligné dans son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales¹⁸⁸, étant donné que les femmes sont prédominantes dans les emplois à bas salaires et qu'un système national uniforme de salaires minima contribue à augmenter les revenus des travailleurs les plus faiblement rémunérés, celui-ci a une influence sur le lien entre les salaires des hommes et ceux des femmes ainsi que sur la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Inversement, lorsque les salaires minima sont fixés par secteur ou par catégorie professionnelle, il existe une tendance à fixer des salaires plus bas pour les secteurs et emplois où les femmes sont majoritaires¹⁸⁹. ***En raison de cette ségrégation professionnelle, la commission insiste sur la nécessité de veiller, lors de la fixation des salaires minima, à ce que certaines compétences considérées comme «féminines» ne soient pas sous-évaluées. La mise en œuvre du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale implique la comparaison d'emplois qui ne sont pas forcément identiques mais présentent la même «valeur». A cet égard, la commission a souligné à de***

¹⁸⁶ *Sri Lanka* – CEACR, observations de 2012 et 2013, convention n° 100. La commission notait, par exemple, l'utilisation de termes tels que «chemical men» (travailleurs dans la chimie) et «machine women» (opératrices de machines) ainsi que «bleaching operatives (males)» (ouvriers de blanchisserie) et «mending operatives (females)» (ouvrières de retouches de vêtements), dénominations qui devraient être évitées. Elle a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les taux de salaire fixés par les conseils des salaires soient fondés sur des critères objectifs et sans préjugés sexistes, afin que le travail des femmes dans les secteurs où elles sont majoritaires ne soit pas sous-évalué par rapport au travail dans des secteurs à prédominance masculine.

¹⁸⁷ Maurice – CEACR, demande directe de 2014, convention n° 26; Maurice – CEACR, observation de 2014, convention n° 100.

¹⁸⁸ CIT, 101^e session, Genève, 2012, rapport III (Partie 1B): *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (ci-après: étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales), paragraphes 683 et 695. Voir aussi CEACR – observation générale de 2007, convention n° 100.

¹⁸⁹ A cet égard, la Confédération des travailleurs du secteur privé (CTSP) à Maurice, se référant à la transition d'une économie agricole vers une économie de services, souligne que les femmes employées dans ce secteur (75 pour cent des effectifs) ne sont couvertes par aucune réglementation ou accord collectif, de sorte que les niveaux de salaire sont le résultat de la loi du marché. La CTSP dénonce cet état de fait comme étant une discrimination délibérée à l'égard des femmes.

*nombreuses reprises la nécessité de recourir à une méthode d'évaluation objective des emplois incluant le recours à des critères tels que les compétences et les efforts requis, les responsabilités et les conditions de travail*¹⁹⁰.

2. Salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs

168. Un certain nombre de pays consacrent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans distinction fondée sur l'âge. Il en est ainsi en Azerbaïdjan¹⁹¹, au Cameroun¹⁹², en Côte d'Ivoire¹⁹³, en République centrafricaine¹⁹⁴, à Cuba¹⁹⁵, au Gabon¹⁹⁶, au Mali¹⁹⁷, en Roumanie¹⁹⁸ et au Togo¹⁹⁹. Au Honduras²⁰⁰, la législation nationale interdit les différences de salaire liées à l'âge et précise qu'aucune classification salariale ne peut se fonder sur le critère de l'âge. Aux Seychelles²⁰¹, l'employeur qui prend une décision, notamment en matière de salaire, en tenant compte du critère de l'âge peut faire l'objet d'une plainte par le salarié concerné. Enfin, la Géorgie²⁰², les Philippines²⁰³ et le Timor-Leste²⁰⁴ interdisent de manière plus générale toute discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi.

169. Dans d'autres Etats, la législation protège spécifiquement les jeunes travailleurs contre toute discrimination en matière de rémunération. Au Bénin²⁰⁵, par exemple, les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans bénéficient des mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle et ne peuvent en aucun cas subir des abattements de

¹⁹⁰ Voir notamment Algérie – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Argentine – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Colombie – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Honduras – CEACR, observation de 2012, convention n° 100; Inde – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Japon – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Maroc – CEACR, observation de 2012, convention n° 100; Nouvelle-Zélande – CEACR, observation de 2012, convention n° 100; Philippines – CEACR, observation de 2011, convention n° 100; Slovaquie – CEACR, observation de 2012, convention n° 100; Turquie – CEACR, observation de 2013, convention n° 100; Ukraine – CEACR, observation de 2011, convention n° 100; Viet Nam – CEACR, observation de 2012, convention n° 100. Sur l'évaluation objective des emplois, voir notamment: M. Oelz, S. Olney, M. Tomei: *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération* (Genève, BIT, 2013).

¹⁹¹ (2) article 253, paragraphe 1. Les salariés âgés de moins de 18 ans travaillant à mi-temps doivent percevoir le même salaire pour un travail similaire que les employés de 18 ans et plus.

¹⁹² (1) article 61, paragraphe 2.

¹⁹³ (1) article 31.2. L'avant-projet modificatif de Code du travail, de septembre 2010, prévoit en son article 23.2 que les jeunes travailleurs ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle et ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaire ou un déclassement professionnel du fait de leur âge.

¹⁹⁴ (1) article 222.

¹⁹⁵ (1) article 99.

¹⁹⁶ (1) article 140.

¹⁹⁷ (1) article L.95.

¹⁹⁸ (2) article 159, paragraphe 3.

¹⁹⁹ (2) article 118.

²⁰⁰ (2) article 367, paragraphe 2; (3) article 25 d). Toutefois, un permis spécial fixant un taux de salaire minimum spécifique peut être délivré notamment dans le cas de travailleurs dont la capacité de travail est réduite en raison de leur âge avancé; (3) article 32.

²⁰¹ (2) article 46A.

²⁰² (2) article 2, paragraphe 3.

²⁰³ (2) article 140.

²⁰⁴ (1) article 6, paragraphe 2.

²⁰⁵ (2) article 64.

salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. Au Mozambique²⁰⁶, la rémunération d'un travailleur mineur doit être fixée en fonction de la quantité et de la qualité du travail accompli et ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum en vigueur dans l'entreprise. Au Pérou²⁰⁷, les jeunes travailleurs ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle des autres travailleurs de la même catégorie occupant un poste similaire. Des dispositions similaires existent au Bélarus²⁰⁸, en Equateur²⁰⁹ et au Niger²¹⁰. En Lettonie²¹¹, le salaire minimum horaire des travailleurs de moins de 18 ans a même été fixé à un taux plus élevé que le taux applicable aux travailleurs adultes.

170. Toutefois, un certain nombre d'Etats Membres ont décidé d'introduire des taux de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs en deçà d'un certain âge, le plus souvent pour des motifs liés à la mise en œuvre de leur politique de l'emploi et, plus particulièrement, aux efforts visant à lutter contre le chômage des jeunes²¹². Ce problème frappe toutes les régions du monde et n'a fait que s'aggraver au cours des dernières années. Selon le dernier rapport du BIT sur l'emploi des jeunes²¹³, le taux mondial de chômage des jeunes atteint 12,6 pour cent en 2013, ce qui représente 73 millions de jeunes au chômage dans le monde.

171. Selon les indications du gouvernement du Royaume-Uni, l'introduction de salaires minima différenciés vise à la fois à assurer que les salaires minima applicables n'incitent pas les jeunes à interrompre leurs études ou leur formation – en protégeant ainsi leur intérêt à long terme – et à éviter de restreindre les possibilités offertes aux jeunes qui souhaitent entrer sur le marché du travail. Le gouvernement des Pays-Bas a quant à lui indiqué qu'une telle mesure permettait d'obtenir un juste équilibre entre deux objectifs de la politique gouvernementale, à savoir, d'une part, s'assurer que les jeunes suivent des études le plus longtemps possible et n'abandonnent pas l'école sans avoir les qualifications nécessaires, et, d'autre part, préserver et promouvoir l'emploi pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Selon le gouvernement, si le salaire minimum était plus élevé pour les jeunes travailleurs, leurs coûts salariaux ne correspondraient plus à leur productivité et, par conséquent, l'offre d'emplois pour eux serait fortement réduite²¹⁴.

²⁰⁶ (2) article 27, paragraphe 3.

²⁰⁷ (6) article 59.

²⁰⁸ (1) article 42, paragraphe 2, et (2) articles 273 et 279. La Constitution et le Code du travail garantissent l'égalité de rémunération entre travailleurs mineurs et travailleurs adultes. En outre, la rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans employés selon un horaire réduit doit être égale au salaire perçu par les travailleurs adultes occupés à plein temps dans un emploi équivalent.

²⁰⁹ (3) article 89. Les adolescents qui travaillent bénéficient de tous les droits prévus par la législation du travail.

²¹⁰ (2) articles 5, 158 et 243, paragraphe 7. Le Code du travail interdit toute discrimination fondée sur l'âge, notamment dans la détermination du salaire, et prévoit en outre que les conventions collectives étendues comprennent obligatoirement des dispositions concernant les modalités d'application du principe: «à travail de valeur égale, salaire égal pour les jeunes».

²¹¹ (7) articles 2 et 3. La loi sur le travail dispose que le salaire mensuel des adolescents employés conformément aux prescriptions sur le temps de travail applicables aux jeunes de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel applicable dans le cadre de la durée normale du travail: (2) article 63, paragraphe 1.

²¹² L'annexe V contient une liste des dispositions nationales pertinentes.

²¹³ BIT: *Global employment trends for youth 2013 – A generation at risk* (Genève, 2013), p. 1. Dans ce rapport, sauf indication contraire, les données se rapportent aux jeunes âgés de 15 à 24 ans.

²¹⁴ Dans des commentaires formulés au sujet de l'application de la convention n° 131, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) a manifesté son objection au fait que les jeunes travailleurs de 21 et 22 ans n'ont pas droit à la totalité du salaire minimum pour les adultes, estimant que cette situation n'était justifiée par aucune raison objective. La FNV soulignait à cet égard que l'âge requis pour recevoir la totalité du salaire minimum (23 ans) ne

172. Force est de constater que de grandes variations existent quant à la limite d'âge en dessous de laquelle les jeunes travailleurs perçoivent un salaire minimum réduit. En Turquie²¹⁵ par exemple, ils ont droit dès l'âge de 16 ans à percevoir le salaire minimum à taux plein. Aux Pays-Bas²¹⁶, un salaire minimum réduit, avec un abattement variable selon l'âge, est institué pour les travailleurs de 15 à 22 ans. Dans un grand nombre d'Etats, comme au Chili²¹⁷, en France²¹⁸, au Luxembourg²¹⁹, à Malte²²⁰, à Maurice²²¹ ou au Tchad²²², les travailleurs ont droit au salaire minimum à taux plein dès l'âge de 18 ans, qui correspond souvent à l'âge de la majorité civile²²³. Au Royaume-Uni²²⁴, la loi sur l'égalité interdit les discriminations fondées notamment sur l'âge, tout en précisant qu'il n'y a pas de discrimination si le traitement différencié en raison de l'âge constitue un moyen proportionné de réaliser un objectif légitime et en disposant spécifiquement qu'il n'est pas interdit de rémunérer un jeune travailleur à un taux inférieur à celui auquel un travailleur plus âgé est rémunéré si le salaire minimum horaire pour le jeune travailleur est inférieur au salaire minimum horaire pour l'autre travailleur. L'âge requis pour bénéficier du salaire minimum pour les travailleurs adultes est passé de 22 à 21 ans en 2010 sur recommandation de la Commission sur les bas salaires. Selon les informations communiquées par le gouvernement, cette décision a été prise du fait que des études avaient montré que l'impact d'une telle mesure sur l'emploi des jeunes de 21 ans serait minime, la grande majorité d'entre eux percevant déjà une rémunération égale ou supérieure au taux de salaire minimum pour les adultes. De façon similaire, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a exprimé ses doutes quant à l'impact réel d'une telle mesure sur la réduction du chômage des jeunes.

correspond ni à l'âge légal de la majorité (18 ans), ni à la définition de l'âge adulte aux fins des questions financières, ni à la cessation du devoir d'entretien des parents (21 ans). La FNV faisait également valoir que le Comité européen des droits sociaux avait jugé cette situation non conforme à la Charte sociale européenne. Inversement, la Confédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont déclaré partager pleinement le point de vue du gouvernement sur cette question. Voir Pays-Bas – CEACR, observations de 2009 et 2013, convention n° 131.

²¹⁵ (6) article 3. Voir Turquie – CEACR, demande directe de 2014, convention n° 26. La Confédération turque des associations d'employeurs (TİSK) a fait valoir dans ses observations qu'un taux réduit de salaire minimum devrait être établi pour les jeunes de moins de 20 ans, afin de lutter contre l'augmentation du chômage des jeunes.

²¹⁶ (1) article 7; (3) article 2.

²¹⁷ Pour une analyse critique des dispositions applicables, voir A Marinakis: «Wage rigidity in Chile», *Cepal review*, n° 90, décembre 2006, pp. 141-143. Dans son rapport final de juin 2010, la Commission consultative sur la main-d'œuvre et le salaire minimum s'est elle-même interrogée sur l'efficacité de la politique de taux minima différents en fonction de l'âge. Voir aussi Chili – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

²¹⁸ (1) article D.3231-3.

²¹⁹ (1) article L.222-5.

²²⁰ (3) annexe.

²²¹ (3) annexe 1.

²²² (3) article 46.

²²³ En Belgique, lors de la présentation d'une proposition de loi visant à supprimer les abattements pour les jeunes de 18 à 20 ans, il a été rappelé que, au moment de l'introduction d'abattements sur le salaire minimum national (revenu minimum mensuel moyen garanti ou RMMM) pour les jeunes de moins de 21 ans, la majorité était fixée à cet âge. Les abattements ont toutefois été maintenus jusqu'à 21 ans après l'abaissement de la majorité à 18 ans en 1990. Voir Sénat de Belgique, session de 2010-11, proposition de loi relative à la suppression de la dégressivité du revenu minimum mensuel moyen garanti en fonction de l'âge, document 5-334/1.

²²⁴ (5) articles 4-5, 13, paragraphes 1-2, et annexe 9, article 11; (2) article 13 (1) et (1A). Le Congrès des syndicats (TUC) considère cependant que le salaire minimum pour les adultes devrait être appliqué dès l'âge de 18 ans.

173. Si l'on compare l'ampleur des réductions imposées, l'on constate que, pour un travailleur âgé de 17 ans par exemple, elle varie d'environ 6 pour cent au Canada (Ontario)²²⁵ à 60,5 pour cent aux *Pays-Bas*²²⁶. Cet abattement est de 42,2 pour cent en *Australie*²²⁷, de 25 pour cent au *Chili*²²⁸, de 10 pour cent en *France*²²⁹, de 13 pour cent en Grèce²³⁰, de 30 pour cent en Irlande²³¹, d'environ 41 pour cent au Royaume-Uni²³² et de 20 pour cent au Tchad²³³.

174. En Nouvelle-Zélande, la législation pertinente a été modifiée à plusieurs reprises au cours des dernières années. Un nouveau système, baptisé «salaire minimum de démarrage» est en vigueur depuis le 1^{er} mai 2013²³⁴. Pour les jeunes de 16 à 17 ans, le taux de salaire minimum réduit est désormais applicable tant qu'ils n'ont pas été au service de leur employeur pendant une période continue de six mois. Sont également concernés les jeunes de 18 à 19 ans qui ont perçu des prestations sociales de manière continue pendant au moins six mois. De la même manière, l'abattement n'est plus applicable après les six premiers mois continus d'emploi. Le salaire minimum de démarrage remplace également le salaire minimum pour les travailleurs en formation en ce qui concerne les jeunes de moins de 20 ans. La Commission des droits humains a manifesté son opposition au projet de loi visant à instaurer un salaire minimum de démarrage²³⁵. Elle a considéré qu'un tel système serait discriminatoire car il aurait pour conséquence que, parmi des salariés exécutant le même travail au même endroit, certains pourraient être rémunérés à un taux de salaire inférieur en raison de leur âge ou, dans certains cas, du fait qu'ils avaient précédemment perçu des prestations sociales. La commission a donc considéré que le salaire minimum pour les jeunes de moins de 20 ans

²²⁵ (21) article 5(1.3).

²²⁶ (3) article 2.

²²⁷ Cette donnée concerne le salaire minimum national; (5) article 8.2. Dans des commentaires formulés au sujet de l'application de la convention n° 131, le Conseil australien des syndicats (ACTU) s'est dit vivement préoccupé par l'insuffisance des salaires minima accordés aux jeunes, aux stagiaires et aux apprentis, compte tenu des niveaux de vie relatifs, de l'augmentation du coût de la vie et du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale ou comparable. Voir aussi *Australie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

²²⁸ (4) article 1.

²²⁹ (1) article D.3231-3.

²³⁰ (2) article 1.

²³¹ (1) article 14 *b*).

²³² (2) article 13 (1).

²³³ (3) article 46.

²³⁴ (2) article 4A; (3) article 5. Précédemment, le salaire minimum réduit de 20 pour cent, qui était applicable aux jeunes travailleurs de 16 et 17 ans depuis 2001, avait été remplacé en 2008 par un régime applicable aux «nouveaux venus», le taux d'abattement demeurant inchangé. Étaient considérés comme des nouveaux venus les travailleurs âgés de 16 ou 17 ans, à l'exception de ceux qui avaient été employés pendant trois mois ou 200 heures (la première de ces deux échéances étant retenue) ou qui supervisaient ou formaient d'autres travailleurs. Les travailleurs tenus, en vertu de leur contrat d'emploi, de suivre une formation en vue d'obtenir la qualification requise pour cet emploi n'étaient pas non plus considérés comme des nouveaux entrants. Ils percevaient le salaire minimum pour les travailleurs en formation. Cette modification législative visait à supprimer toute discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi, conformément à la législation sur les droits humains en vigueur, et le projet de loi initial était d'ailleurs intitulé «projet d'amendement de la loi sur le salaire minimum (abolition de la discrimination fondée sur l'âge)».

²³⁵ *Submission of the Human Rights Commission on the Minimum Wage (Starting-out Wage), Amendment Bill to the Transport and Industrial Relations Select Committee*, 26 novembre 2012. La commission a également souligné que la majorité est fixée bien en deçà de 20 ans en matière pénale, ainsi qu'en ce qui concerne le droit de se marier et de conduire, alors que ces jeunes ne sont pas considérés comme suffisamment adultes pour bénéficier du salaire minimum.

devrait être fixé au même taux que celui applicable aux adultes. De façon similaire, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a exprimé ses doutes quant à l'impact réel d'une telle mesure sur la réduction du chômage des jeunes.

175. Dans un nombre important d'Etats, les dispositions relatives à la fixation de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs ont été abrogées ou, du moins, leur portée a été limitée. Cette évolution était expressément fondée dans certains cas sur des motifs liés à la lutte contre la discrimination. Des mesures de ce type ont été adoptées en Argentine²³⁶, en Autriche²³⁷, à la Barbade²³⁸, en Belgique²³⁹, au Canada²⁴⁰, en République de Corée²⁴¹, en Espagne²⁴², en Hongrie²⁴³, au Kenya²⁴⁴, au Maroc²⁴⁵, au

²³⁶ Les taux de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs ont été supprimés en 2008: (2) article 119, tel qu'amendé par la loi n° 26.390 du 25 juin 2008.

²³⁷ En avril 2007, la Haute Cour provinciale de Vienne a établi l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge en vertu de la convention collective des industries de la viande, dans la mesure où celle-ci prévoyait des salaires différents pour les employés de commerce de plus de 18 ans pendant les deux premières années de travail et pour les stagiaires de moins de 18 ans exerçant le même emploi. Voir Autriche – CEACR, demande directe de 2010, convention n° 111.

²³⁸ Il n'y a plus de taux de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs dans le secteur du commerce depuis 2004. Voir Barbade – CEACR, demande directe de 2010, convention n° 26. Pour les dispositions actuellement en vigueur, voir (7).

²³⁹ Trois conventions collectives interprofessionnelles ont été conclues en mars 2013 en vue de supprimer progressivement, jusqu'à une abolition totale le 1^{er} janvier 2015, les abattements sur le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans qui sont occupés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exclusion des contrats d'occupation d'étudiants. Voir (9) telle qu'amendée par les conventions collectives du travail n° 43 duodecies et 43 terdecies du 28 mars 2013; (10) telle qu'amendée par la convention collective de travail n° 50bis du 28 mars 2013. Par ailleurs, selon le gouvernement, alors que, pour certains secteurs, les conventions collectives prévoyaient un barème salarial évolutif en fonction de l'âge, les partenaires sociaux ont progressivement remplacé, depuis 2008, le critère de l'âge par celui de l'expérience professionnelle. Voir par exemple l'article 7 de la convention collective de travail pour ouvriers de l'industrie chimique, conclue le 4 mai 2011 au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique, relative à l'Accord national 2011-12, en vertu duquel la convention collective de travail relative au barème des jeunes, conclue le 7 novembre 2001, est supprimée à partir du 1^{er} juin 2011.

²⁴⁰ Au Québec, les abattements pour les travailleurs de moins de 18 ans ont été supprimés à la suite de l'adoption de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Voir D. Ledoux: «L'histoire du salaire minimum au Québec», *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1, automne 2010, p. 16. Accessible à l'adresse suivante: <http://www.travail.gouv.qc.ca/>. Par ailleurs, selon les indications du gouvernement, les taux de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs ont été abolis dans la plupart des provinces, à l'exception de l'Ontario.

²⁴¹ Les travailleurs de moins de 18 ans bénéficient du taux plein du salaire minimum national, suite à la révision de la loi sur le salaire minimum. Voir République de Corée – CEACR, demande directe de 2009, convention n° 131.

²⁴² Les jeunes travailleurs perçoivent un salaire minimum égal à celui des autres travailleurs depuis 1998. Voir Espagne – CEACR, observation de 2000, convention n° 131.

²⁴³ Par suite de la modification du Code du travail en 2005, la disposition qui autorisait le ministre du Travail à fixer, dans l'intérêt de la promotion de l'emploi, des salaires minima à un niveau inférieur à celui du salaire minimum obligatoire, notamment pour les jeunes travailleurs, a été abrogée. Voir Hongrie – CEACR, demande directe de 2008, convention n° 26. Le gouvernement a par ailleurs indiqué, dans le rapport qu'il a soumis en vue de cette étude d'ensemble, qu'il avait renoncé à introduire des taux de salaires minima différenciés en fonction de l'âge après avoir étudié l'effet d'incitation qu'une telle mesure aurait sur l'emploi ainsi que les autres mesures ciblant les jeunes.

²⁴⁴ Le gouvernement a aboli, en 2002, les taux de salaires minima réduits pour les travailleurs de moins de 18 ans, dans le cadre des mesures prises pour éradiquer le travail des enfants. Voir Kenya – CEACR, demande directe de 2004, convention n° 131.

²⁴⁵ Voir Maroc – CEACR, demande directe de 2008, convention n° 26.

*Népal*²⁴⁶, en Slovaquie²⁴⁷, en *République-Unie de Tanzanie*²⁴⁸ et en République tchèque²⁴⁹.

176. Certains gouvernements ont apporté une solution à cette problématique en entourant de certaines conditions l'application de taux de salaires minima réduits pour les jeunes, de manière à tenir compte de leurs qualifications ou de leur expérience professionnelle. En *France*²⁵⁰, l'abattement pour les jeunes de moins de 18 ans ne s'applique pas aux travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Aux Etats-Unis²⁵¹, le taux de salaire minimum fédéral réduit ne s'applique qu'au cours des 90 premiers jours calendaires consécutifs suivant l'embauche. Au Tchad²⁵², il n'est pas applicable aux personnes qui sont titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou ont passé avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle accélérée. Dans d'autres pays, des mesures ciblées ont été adoptées pour les salariés disposant d'une expérience professionnelle limitée, sans se référer à l'âge des salariés concernés. Ainsi, en Pologne²⁵³, le salaire minimum s'applique à tous les salariés. Toutefois, ces derniers peuvent percevoir une rémunération égale à 80 pour cent du salaire minimum au cours de leur première année d'emploi. Au Canada (Nouvelle-Ecosse)²⁵⁴, les travailleurs dits inexpérimentés, c'est-à-dire ceux dont l'expérience dans le travail effectué, que ce soit auprès du même employeur ou d'un autre employeur, est inférieure à trois mois calendaires, peuvent être employés pendant trois mois à un taux de salaire minimum réduit. En Colombie-Britannique, la législation prévoyait un salaire minimum réduit pour les salariés ayant moins de 500 heures d'expérience professionnelle rémunérée. Ce régime a toutefois été aboli en 2011 et tous les salariés ont désormais droit au salaire minimum ordinaire.

177. Comme la commission l'a souligné dans son étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, il conviendrait de s'interroger sur la mesure dans laquelle la fixation de taux de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs en se fondant uniquement sur le critère de l'âge peut conduire à des situations dans lesquelles le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas respecté. De la même manière, il y aurait lieu de réfléchir à la situation des travailleurs âgés qui, eux aussi, rencontrent

²⁴⁶ Voir l'ordonnance de 2013 fixant le salaire minimum pour les salariés des secteurs autres que les plantations de thé.

²⁴⁷ (3). Voir Slovaquie – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26. Selon les indications du gouvernement, cette réforme a été adoptée en vertu de la législation sur l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination.

²⁴⁸ Voir *République-Unie de Tanzanie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

²⁴⁹ (4) tel que modifié par le règlement n° 246/2012 du 13 juillet 2012. En outre, le projet de loi interdisant la discrimination vise à couvrir la discrimination directe et indirecte fondée, notamment, sur l'âge.

²⁵⁰ (1) article D.3231-3.

²⁵¹ (1) article 6 g), paragraphe 1.

²⁵² (3) article 46.

²⁵³ (3) article 6, paragraphe 2. Jusqu'à l'amendement de cette disposition en 2005, ils pouvaient en outre être rémunérés à 90 pour cent du salaire minimum au cours de leur seconde année d'emploi. Le Tribunal constitutionnel a considéré qu'une telle mesure n'était pas contraire au principe constitutionnel d'égalité. Se référant notamment à la convention n° 131, le Tribunal constitutionnel a cependant considéré que le salaire minimum fixé sur la base de cette loi ne correspondait pas aux besoins réels des travailleurs et de leur famille, cette question n'étant toutefois pas incluse dans la saisine du tribunal. Voir jugement K 31/03 du 10 janvier 2005.

²⁵⁴ (18) article 3, paragraphe 1, et article 6, paragraphe 3. A partir du 1^{er} avril 2013, le salaire minimum horaire des travailleurs inexpérimentés est inférieur de 50 cents au salaire minimum des travailleurs expérimentés.

souvent des difficultés à trouver ou retrouver un emploi. Il a en effet été montré que ce sont les jeunes et les personnes âgées qui ont les taux d'activité les plus faibles ²⁵⁵.

178. Au lieu de se référer au critère de l'âge, il pourrait être préférable de tenir compte des qualifications et de l'expérience des travailleurs concernés ²⁵⁶. La Commission de l'application des normes de la Conférence a d'ailleurs adopté le même point de vue à l'occasion de l'examen de l'application de la convention n° 26 par la Nouvelle-Zélande ²⁵⁷, qui avait introduit un salaire minimum réduit pour les jeunes travailleurs de moins de 20 ans. Le représentant gouvernemental de la Nouvelle-Zélande avait alors mis l'accent sur la nécessité d'assurer un équilibre entre la prévention de l'exploitation des jeunes travailleurs et les effets négatifs éventuels des salaires minima sur leurs possibilités d'emploi, compte tenu des obstacles qu'ils rencontrent en la matière en raison, par exemple, de leur manque d'expérience ou de la plus grande nécessité de les former à leur emploi. Rappelant le principe général du salaire égal pour un travail de valeur égale consacré par le Préambule de la Constitution, la Commission de la Conférence a toutefois demandé au gouvernement de ne pas retenir de critère d'âge aux fins de la fixation des salaires, mais de se fonder sur des critères objectifs tels que la quantité et la qualité du travail accompli. Il convient également de rappeler que, conformément à la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973 ²⁵⁸, une attention particulière devrait être accordée à l'attribution, aux enfants pouvant être employés en application de l'article 7, paragraphe 3, de la convention n° 138, d'une rémunération équitable, et à la protection du salaire, compte tenu du principe: «à travail égal, salaire égal».

179. Comme la Conférence l'a mis en évidence dans sa résolution intitulée *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action* qu'elle a adoptée en 2012 ²⁵⁹, de nombreuses autres mesures peuvent être mises en œuvre au niveau national pour promouvoir l'emploi des jeunes. La Conférence a considéré à cet égard qu'il n'y a pas d'approche unique et qu'il faut adopter une démarche multidimensionnelle. Elle a souligné l'existence de liens forts entre les politiques du marché du travail, actives ou passives, et les politiques en matière de salaire minimum, lorsque ce dernier existe, et sur l'importance de prendre en considération chacun de ces éléments, et de faire en sorte qu'ils se confortent mutuellement pour améliorer les possibilités d'emploi offertes aux jeunes. Selon cette résolution, l'existence de salaires minima peut être efficace pour éviter des pratiques salariales abusives et discriminatoires et améliorer le pouvoir d'achat des jeunes travailleurs, le dialogue social au niveau national étant essentiel pour élaborer un cadre salarial cohérent et stable qui garantit une protection adéquate et améliore les perspectives d'emploi des jeunes travailleurs. S'agissant de l'action gouvernementale, la Conférence a considéré que les gouvernements devraient, le cas échéant, envisager sérieusement un certain nombre de mesures, y compris: adopter une approche de l'emploi des jeunes fondée sur les droits; veiller à ce que les jeunes bénéficient de

²⁵⁵ BIT: *L'emploi et la protection sociale face à la nouvelle donne démographique*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, rapport IV, paragraphe 51.

²⁵⁶ Sur ce point, voir par exemple l'article 19 de la Charte des droits et libertés du Québec: «Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel...».

²⁵⁷ Commission de l'application des normes de la Conférence, CIT, 1998, Nouvelle-Zélande, convention n° 26.

²⁵⁸ Paragraphe 13, 1 a). Ce paragraphe se réfère aux dispositions de la convention n° 138 permettant l'emploi d'enfants, en principe à partir de 13 ans, à des travaux légers.

²⁵⁹ Paragraphes 13, 29, 47-48.

l'égalité de traitement et de droits au travail; et veiller à ce que les salaires minima fixés par la loi ou les conventions collectives pour les jeunes travailleurs soient respectés.

3. Salaires minima différenciés pour les apprentis et les travailleurs en formation

180. S'il n'existe pas de définition universellement acceptée du régime de l'apprentissage, l'on peut considérer qu'il désigne «l'éducation et la formation professionnelle initiale qui correspond à une formation qui combine en alternance le milieu de travail (périodes de stage dans le lieu de travail) et le milieu scolaire (périodes de formation théorique et pratique, suivies dans un centre scolaire ou un centre de formation). Quand celui-ci s'accomplit avec succès il sera sanctionné par un diplôme d'éducation et formation professionnelle initiale reconnu par l'Etat ²⁶⁰.» Ce type de programmes destiné à améliorer l'adéquation des compétences des jeunes avec les exigences du marché du travail suscite naturellement un intérêt particulier dans le contexte actuel de chômage massif des jeunes. Il convient cependant d'assurer que les jeunes concernés bénéficient d'une protection adéquate. A cet égard, les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 se sont engagés en mai 2012 à promouvoir et, si nécessaire, renforcer des systèmes d'apprentissage de qualité qui assurent un niveau élevé de formation et une rémunération adéquate, en évitant de profiter de bas salaires ²⁶¹.

181. La législation de quelques pays prévoit que les apprentis ont droit à une rémunération égale au salaire minimum. Il en va ainsi en République dominicaine ²⁶², en Espagne ²⁶³, au Honduras ²⁶⁴ et en République arabe syrienne ²⁶⁵. En Slovaquie ²⁶⁶, les apprentis ont droit à un salaire égal à 70 pour cent du salaire de base correspondant au poste ou type de poste sur lequel ils se forment et qui, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire minimum légal. Dans la majorité des Etats cependant, la législation nationale prévoit le versement d'une rémunération ou d'une indemnité spécifique aux apprentis, qui est souvent exprimée en pourcentage du salaire minimum applicable, par exemple 90 pour cent en Bulgarie ²⁶⁷, 60 pour cent au Paraguay ²⁶⁸ et 75 pour cent aux Philippines ²⁶⁹.

²⁶⁰ Commission européenne: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union – Final report*, Luxembourg, 2012, p. 22.

²⁶¹ Conclusions des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Guadalajara (Mexique), mai 2012, paragraphe 20. Voir également BIT: *Overview of apprenticeship systems and issues*, ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, novembre 2012 (disponible en anglais uniquement).

²⁶² (1) article 257.

²⁶³ (2) article 11, paragraphe 2 g).

²⁶⁴ (4) article 132.

²⁶⁵ (1) article 39.

²⁶⁶ (1) article 140.

²⁶⁷ (2) article 230, paragraphe 4.

²⁶⁸ (2) article 105.

²⁶⁹ (2) article 61; (5) article 10. Le secrétaire chargé du travail et de l'emploi peut autoriser l'embauche d'apprentis sans compensation lorsque leur formation sur le poste est requise par l'école ou prévue dans le cadre de leur programme de formation ou nécessaire à l'obtention d'examens finaux: (2) article 72. Au Tchad, l'apprenti, âgé de 14 à 18 ans, ne peut percevoir un salaire inférieur à 80 pour cent du salaire minimum correspondant au poste professionnel occupé: (4) article 7. En Turquie, les apprentis perçoivent une rémunération égale à 30 pour cent du salaire minimum: (3) article 25.

182. Dans certains cas, le droit des apprentis à percevoir une rémunération au moins égale au salaire minimum est reconnu après une certaine période. Tel est le cas au Mali²⁷⁰, au Portugal²⁷¹ et en El Salvador²⁷². Par ailleurs, en République bolivarienne du Venezuela²⁷³, la rémunération des apprentis adolescents est inférieure au salaire minimum pour les travailleurs adultes. Toutefois, lorsqu'ils effectuent leur travail dans les mêmes conditions que les autres travailleurs, ils doivent percevoir le salaire minimum applicable aux adultes. Dans certains pays, tels que l'Algérie²⁷⁴, la Belgique²⁷⁵, la Colombie²⁷⁶, la France²⁷⁷, le Gabon²⁷⁸, le Pakistan²⁷⁹ et la Tunisie²⁸⁰, la rémunération des apprentis varie selon leur âge, leur niveau de formation ou leur progression dans le programme d'apprentissage.

183. Dans un certain nombre de pays comme les Bahamas²⁸¹, la République de Corée²⁸², l'Inde²⁸³ et le Luxembourg²⁸⁴, la législation laisse à l'autorité compétente le

²⁷⁰ (2) article D.7-8. L'apprenti perçoit une allocation égale à 100 pour cent du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au cours de la troisième année d'apprentissage. Ce pourcentage est de 25 pour cent la première année et de 50 pour cent la deuxième année.

²⁷¹ (2) article 275, paragraphes 1 a), 2 et 3. Les apprentis perçoivent 80 pour cent du salaire minimum mensuel garanti. Toutefois, ce taux de salaire différencié ne peut s'appliquer que pendant une période de douze mois, comprenant le temps de formation passé auprès de l'employeur, réduite à six mois lorsque l'apprenti a déjà suivi une formation professionnelle ou possède déjà une qualification professionnelle en lien avec le poste concerné.

²⁷² (2) article 69. L'apprenti perçoit une rémunération qui ne pourra être inférieure à 50 pour cent du salaire minimum pendant la première année, 75 pour cent du salaire minimum la deuxième année et qui doit être égale au salaire minimum légal à partir de la troisième année d'apprentissage. En Jordanie, la législation prévoit que le salaire du stagiaire dans la dernière phase de son stage ne peut être inférieur au salaire minimum applicable pour un travail équivalent: (1) article 37; (2) article 6.

²⁷³ (3) article 1.

²⁷⁴ (2) article 16; (3) articles 12 et 13. L'apprenti perçoit, pendant une période de six à douze mois, un présalaire versé par l'Etat correspondant à 15 pour cent du salaire national minimum garanti (SNMG) et, au-delà de cette période, un présalaire progressif, versé par l'employeur, se situant entre 30 et 80 pour cent du SNMG.

²⁷⁵ (12) article 25; (13) article 3 a) et b). Les apprentis perçoivent une indemnité d'apprentissage mensuelle maximale qui correspond à un pourcentage du revenu mensuel moyen minimum garanti national (RMMMMG) et qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti. Les apprentis âgés d'au moins 21 ans perçoivent 50 pour cent du RMMMMG. Pour les apprentis plus jeunes, le montant de l'indemnité d'apprentissage croît progressivement, le minimum, applicable aux apprentis âgés de 15 ans, étant fixé à 64 pour cent de l'indemnité d'apprentissage perçue par les apprentis de 21 ans.

²⁷⁶ (4) article 30; (5) article 1. Les apprentis perçoivent une rémunération mensuelle qui ne constitue, en aucun cas, un salaire et dont le montant correspond, pendant la phase d'enseignement théorique, à 50 pour cent du salaire minimum mensuel en vigueur et à 75 pour cent de ce salaire minimum pendant la phase de formation pratique. Toutefois, la rémunération de l'apprenti ne peut être inférieure à 100 pour cent du salaire minimum légal en vigueur lorsque l'apprenti est étudiant universitaire ou lorsque le taux de chômage dans le pays est inférieur à 10 pour cent.

²⁷⁷ (1) article L.6222-27 et article D.6222-26.

²⁷⁸ (1) article 85. L'apprenti a droit, au cours de sa formation, à une allocation correspondant à 25 pour cent du SMIG la première année et à 50 pour cent du SMIG la deuxième année.

²⁷⁹ (5) article 24(1). Le salaire, hebdomadaire ou mensuel, des apprentis ne peut être inférieur à un pourcentage calculé sur la base du salaire minimum applicable aux travailleurs qualifiés dans le secteur concerné et qui est fixé en fonction de leur progression dans le cycle de formation. La durée de l'apprentissage est ainsi divisée en cinq parties auxquelles correspondent des taux de rémunération croissants. Le salaire des apprentis varie entre 40 pour cent du salaire minimum sectoriel, au cours des 20 premiers pour cent de la durée de leur apprentissage, à 80 pour cent du salaire minimum sectoriel pendant les 20 derniers pour cent de l'apprentissage.

²⁸⁰ (1) article 345, paragraphe 7; (4) article 1. L'indemnité d'apprentissage ne peut être inférieure à 30 pour cent du salaire minimum garanti durant le premier trimestre de la formation et à 80 pour cent de ce salaire après le cinquième trimestre.

²⁸¹ (3) article 20.

soin de déterminer le montant de la rémunération minimale des apprentis. Dans d'autres pays, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la fixation de la rémunération des apprentis. En Gambie²⁸⁵, il incombe aux Conseils sectoriels paritaires de déterminer les conditions d'emploi des apprentis. En Israël²⁸⁶, leur rémunération ne peut être inférieure au minimum fixé par la Commission des salaires des apprentis, par voie de résolution valable une année, en fonction des progrès de l'apprenti, du taux de salaire minimum et du mode de paiement du salaire. Enfin, en *Uruguay*²⁸⁷, les conseils des salaires sont habilités à régler l'apprentissage des jeunes de moins de 18 ans, en tenant compte des dispositions du Code de l'enfance.

184. Quelques pays s'en remettent à la volonté des parties quant à la détermination du montant de la rémunération de l'apprenti. Il en va ainsi au *Guatemala*²⁸⁸, à Madagascar²⁸⁹, au *Maroc*²⁹⁰ et au Mozambique²⁹¹. En Suisse²⁹², sauf disposition impérative d'une convention collective, la rémunération des apprentis doit être réglée par le contrat d'apprentissage. Enfin, la rémunération du contrat d'apprentissage est parfois exclue. En Mauritanie²⁹³, l'apprenti ne sera pas rémunéré dans le cas où il est employé aux seuls travaux qu'exige sa formation et seulement pendant le temps nécessaire à cette formation.

185. Dans un certain nombre de pays, des programmes variés ont par ailleurs été mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle, en particulier des jeunes, en combinant emploi et formation en dehors du cadre de l'apprentissage. En Italie²⁹⁴ par exemple, les

²⁸² (3) article 5(2) paragraphe 1. Un taux de salaire minimum différent peut être fixé, par décret présidentiel, pour les apprentis dans les premiers trois mois de leur contrat d'apprentissage.

²⁸³ (1) article 3, paragraphe 3, a), iii).

²⁸⁴ (1) article L.111-11.

²⁸⁵ (1) article 111, paragraphe 2.

²⁸⁶ (3) article 15.

²⁸⁷ (3) article 16.

²⁸⁸ (2) article 170. La législation prévoit expressément que la rémunération de l'apprenti, convenue entre ce dernier et l'employeur, peut être inférieure au salaire minimum.

²⁸⁹ (2) article 34.

²⁹⁰ (2) article 8. Le montant de l'allocation mensuelle versée à l'apprenti peut être inférieur au salaire minimum pratiqué dans le secteur d'activités concerné.

²⁹¹ (2) article 249, paragraphe 2.

²⁹² (2) article 344a. Toutefois, dans la pratique, les partenaires sociaux de chaque secteur émettent des recommandations salariales non contraignantes à destination des employeurs et travailleurs du secteur concerné. Voir, par exemple, la recommandation de la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) pour 2012-13, la recommandation en matière d'indemnités pour apprenants en 2013 émise par Suissetec (Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment) ou la recommandation sur la rémunération mensuelle des apprentis émise en 2012 par la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse.

²⁹³ (1) article 405, paragraphes 1-4. Cependant, si l'employeur retire «un profit des travaux de l'apprenti tel qu'il dépasse l'évaluation raisonnable des soins et sujétions nés de l'apprentissage», il y a lieu de rémunérer l'apprenti, à un taux qui peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), en tenant compte, d'une part, des avantages que l'apprenti tire de l'enseignement du métier et, d'autre part, des soins et sujétions que cet enseignement représente pour le maître.

²⁹⁴ (3) article 54, paragraphe 1, et article 59. Les bénéficiaires de ce contrat sont: les jeunes travailleurs de 18 à 29 ans; les chômeurs de longue durée entre 29 et 32 ans; les chômeurs de plus de 50 ans; les personnes inactives depuis deux ans ou plus souhaitant réintégrer le marché du travail; les femmes, quel que soit leur âge, résidant dans une zone où le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes d'au moins 20 pour cent ou dont le taux de chômage est supérieur de 10 pour cent à celui des hommes; et les personnes vivant avec un handicap physique, mental ou psychique grave.

bénéficiaires d'un contrat d'accès à l'emploi perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire prévu par la convention collective nationale du secteur d'activités concerné pour un poste situé, dans la grille des salaires, deux échelons en dessous du poste occupé. Au Mozambique²⁹⁵, une personne ayant récemment obtenu une qualification professionnelle doit percevoir, au cours du stage effectué suite à l'obtention de cette qualification, une rémunération au moins égale à 75 pour cent de la rémunération prévue pour la catégorie professionnelle dont elle dépend. Toutefois, si cette personne était déjà salariée, le montant de sa rémunération doit être égal au montant qu'elle percevait précédemment, dans l'éventualité où la rémunération due dans le cadre du stage serait inférieure. En France²⁹⁶, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance ayant pour objet de permettre aux travailleurs auxquels il s'adresse d'acquérir certaines qualifications et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la période de professionnalisation, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Pour les salariés d'au moins 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 pour cent de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés.

186. La législation de l'Argentine²⁹⁷ autorise le versement aux apprentis de rémunérations inférieures au salaire minimum. Toutefois, le recours au contrat d'apprentissage est étroitement encadré. Celui-ci doit en particulier avoir pour finalité une formation théorique et pratique, qui doit être décrite de manière précise dans le cadre d'un programme correspondant à la durée du contrat. Le contrat doit être conclu par écrit entre un employeur et un jeune sans emploi âgé de 16 à 28 ans. Sa durée doit être comprise entre trois mois et un an. Les personnes ayant précédemment été occupées dans le cadre d'une relation d'emploi avec le même employeur ne peuvent être engagées comme apprentis et un nouveau contrat d'apprentissage ne peut être conclu à l'expiration du premier. De plus, la législation limite le nombre d'apprentis en fonction du nombre de salariés employés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée dans le même établissement. Le gouvernement a également mis en place, en 2008, un nouveau régime légal réglemant les stages afin de mieux contrôler les pratiques en la matière et d'éviter le recours frauduleux aux stages. Le stagiaire doit percevoir une allocation qui ne constitue pas une rémunération et dont le montant est calculé sur la base du salaire de base prévu par la convention collective applicable ou, à défaut, sur celle du salaire minimum vital, proportionnellement à la charge horaire qu'il assume. Il est explicitement prévu qu'un stagiaire ne peut être recruté pour occuper un poste vacant ou nouveau ni pour remplacer des membres du personnel de l'entreprise ou de l'organisme concerné. Tant en ce qui concerne le contrat d'apprentissage que le contrat de stage, si l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, le contrat est transformé en contrat d'emploi à durée indéterminée.

187. La commission est pleinement consciente, néanmoins, du fait que des problèmes ont été soulevés dans plusieurs pays au sujet des stages et autres dispositifs analogues

²⁹⁵ (2) article 116, paragraphes 2-3.

²⁹⁶ (1) articles L.6325-1 à L.6325-22, et articles D.6325-1 à D.6325-21. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations sociales. Voir *France – CEACR*, demande directe de 2012, convention n° 131.

²⁹⁷ (2) article 119; (10) article 1; (11) articles 12, 15 et 19.

non rémunérés, en particulier lorsqu'ils servent à se soustraire au paiement du salaire minimum applicable et à entraver les possibilités d'emploi. Aux Etats-Unis par exemple, un stage non rémunéré n'est légal que s'il se déroule dans le cadre d'un programme de formation, si le stagiaire n'évince pas des salariés réguliers, si son travail fait l'objet d'un contrôle étroit et si l'employeur ne tire aucun avantage immédiat des activités du stagiaire. Dans le cas où l'employeur aurait engagé d'autres personnes ou demandé au personnel en place de faire des heures supplémentaires si le stagiaire n'avait pas effectué le travail, alors le stagiaire sera considéré comme un salarié et aura droit à une rémunération en vertu de la loi relative aux normes de travail équitables ²⁹⁸.

188. **Rappelant le principe primordial de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la commission considère que les personnes couvertes par des contrats d'apprentissage ou de formation ne devraient être rémunérées à un taux différencié que dans les cas où elles bénéficient effectivement d'une formation professionnelle pendant leurs heures de travail sur leur lieu de travail. De manière générale, c'est la quantité et la qualité du travail accompli qui doivent être le facteur décisif dans la fixation du montant du salaire.** La commission rappelle à cet égard la résolution intitulée *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action* ²⁹⁹, adoptée par la CIT lors de sa session de 2012, à laquelle elle s'est déjà référée. Dans cette résolution, la Conférence a souligné que «l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie alimentent un cercle vertueux: meilleure employabilité, productivité supérieure, croissance du revenu et développement». La mise en place de programmes de qualité visant à développer les qualifications, en particulier des jeunes, est donc à saluer. Toutefois, comme la Conférence l'a aussi mis en évidence, «dans certains cas, ces dispositifs peuvent comporter le risque de servir de réservoirs de main-d'œuvre bon marché ou d'évincer des travailleurs en place». Dans cette perspective, la Conférence a notamment encouragé les gouvernements à «réglementer et contrôler l'apprentissage, les stages et les autres moyens d'acquisition d'une expérience professionnelle, y compris par la certification, pour garantir qu'ils offrent une véritable expérience d'apprentissage et qu'ils n'ont pas vocation à remplacer les travailleurs réguliers».

4. Salaires minima différenciés pour les travailleurs migrants

189. La législation du travail de plusieurs pays interdit expressément toute discrimination fondée sur la nationalité. Il en va ainsi par exemple en Géorgie ³⁰⁰, au Kazakhstan ³⁰¹, au Kenya ³⁰², au Tchad ³⁰³, au Timor-Leste ³⁰⁴, au Togo ³⁰⁵ et en

²⁹⁸ Dans une décision de justice récente datée de juin 2013, l'affaire *Glatt c. Fox Searchlight Pictures, Inc.*, un tribunal fédéral de district aux Etats-Unis a statué que, en vertu de la législation fédérale et de la législation de l'Etat sur les salaires et le temps de travail, une rémunération devait être versée à deux stagiaires non rémunérés qui travaillaient à la production d'un film. Des critères analogues sont utilisés au Canada et au Royaume-Uni pour définir la nature et la portée des stages non rémunérés autorisés, et ils ont été appliqués par les tribunaux nationaux dans des litiges.

²⁹⁹ Paragraphes 23-24 et 26. Voir aussi *El Salvador* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131; *Equateur* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

³⁰⁰ (2) article 2, paragraphe 3.

³⁰¹ (2) article 7, paragraphe 2.

³⁰² (4) article 5, paragraphe 3 a) et b).

³⁰³ (2) article 6.

³⁰⁴ (1) article 6.

³⁰⁵ (2) article 118.

République bolivarienne du Venezuela ³⁰⁶. L'égalité de rémunération peut même conditionner l'octroi d'un permis de travail. Ainsi, en Suisse ³⁰⁷, en vertu de la loi fédérale sur les étrangers, un étranger ne peut être admis sur le territoire en vue de l'exercice d'une activité lucrative qu'aux conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche.

190. Dans quelques pays, toutefois, des différenciations ont été constatées entre travailleurs nationaux et travailleurs migrants en matière de fixation des salaires minima. Ainsi, aux Seychelles ³⁰⁸, une ordonnance de 2008, qui excluait de l'application du salaire minimum national les travailleurs non seychellois occupés dans les secteurs du tourisme et de la construction, a été abrogée en 2010. L'augmentation généralisée des salaires décrétée la même année prévoyait cependant un taux d'augmentation nettement inférieur pour les travailleurs non seychellois par rapport à celui dont bénéficiaient les travailleurs nationaux. En Jordanie ³⁰⁹, le salaire minimum a été augmenté pour la dernière fois en décembre 2011. Toutefois, cette décision exclut expressément de son application les travailleurs étrangers, pour lesquels le taux de salaire minimum fixé en 2008 reste applicable. L'on peut également mentionner que, en 2013, le gouvernement de l'Arabie saoudite ³¹⁰ a introduit un programme de protection des salaires qui vise avant tout à accroître substantiellement l'emploi de nationaux dans les entreprises privées. Pour qu'un travailleur saoudien soit pris en compte dans le cadre du système de points mis en place, il ne doit pas percevoir un salaire mensuel inférieur à 3 000 riyals saoudiens (SAR) (environ 800 dollars E.-U.). Ce montant constitue donc de facto un salaire minimum applicable aux seuls nationaux. A titre de comparaison, le gouvernement a introduit en 2012 un salaire minimum applicable uniquement aux travailleurs domestiques étrangers, dans une fourchette de 600 à 800 SAR (de 160 à 210 dollars E.-U. environ). En Malaisie, les taux de salaires minima qui ont été établis en 2012 s'appliquent aux travailleurs migrants. Toutefois, les employeurs ont été autorisés à déduire la taxe sur l'emploi de travailleurs migrants du salaire de ces derniers, ce qui conduit en réalité à un salaire minimum réduit pour ces travailleurs. Une déduction peut également être opérée pour les frais de logement ³¹¹. Ce point soulève la question de la prise en compte des prestations en nature dans le salaire minimum, que la commission a évoquée au chapitre I.

191. La commission rappelle à ce propos que le Pacte des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies ³¹² proclame le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, y compris un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune. Dans son observation générale n° 20 sur la non-discrimination dans l'exercice des droits

³⁰⁶ (2) article 21.

³⁰⁷ (4) article 22.

³⁰⁸ (6) article 3. Pour la plupart des travailleurs seychellois, l'augmentation salariale de 2010 était de 20 pour cent, tandis que pour les non-nationaux, elle était de 8,33 pour cent (réduite ensuite à 5,88 pour cent par un amendement de décembre 2010). Voir Seychelles – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

³⁰⁹ (2). Voir aussi BIT: *Decent Work Country Programme 2012-2015, Jordan*, 2012, pp. 11-12.

³¹⁰ Voir S. Khoja et N. Aljoaid: *Nitaqat: 18 months on*, Clyde&CO, Legal updates, 2013.

³¹¹ De plus, l'application de l'ordonnance sur le salaire minimum a été reportée, sous certaines conditions, pour les travailleurs migrants: voir (7) article 2. Les employeurs qui bénéficient d'un report de l'application du salaire minimum ne peuvent cependant pas déduire la taxe. Par ailleurs, les salaires minima ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques, qui sont majoritairement des travailleurs migrants: (5) article 3. Voir Ministry of human resources: *Minimum wage policy*, 15 mars 2013.

³¹² Article 7 a) i).

économiques, sociaux et culturels, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations-Unies a souligné que le motif de la nationalité ne doit pas empêcher l'accès aux droits consacrés par le pacte³¹³. En outre, l'article 25 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée en 1990, reconnaît le droit des travailleurs migrants à bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'Etat d'emploi en matière de rémunération.

192. Par ailleurs, le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre³¹⁴, adopté par la Conférence en 2006, confirme que toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs migrants, sauf indication contraire, et fait expressément référence à la convention n° 131. De plus, en vertu de l'article 6 de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949³¹⁵, les Etats qui ratifient cette convention doivent appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de leur territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que ceux qu'ils appliquent à leurs propres ressortissants, notamment en ce qui concerne la rémunération, dans la mesure où cette question est régie par la législation ou dépend des autorités administratives. En novembre 2003, le Conseil d'administration du BIT a approuvé le rapport du Comité tripartite désigné pour examiner une réclamation présentée au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et dans laquelle il était allégué que la Chine avait violé l'article 6 de la convention n° 97 dans la Région administrative spéciale (RAS) de Hong-kong³¹⁶. Le Conseil d'administration a estimé que l'imposition d'une taxe unique aux employeurs de tous les travailleurs recrutés à l'étranger, y compris les travailleurs domestiques, qui sont déjà ceux, parmi les travailleurs migrants, qui touchent les salaires les moins élevés, et la réduction simultanée d'un montant équivalent du salaire minimum admissible les concernant ne constituaient pas des mesures équitables. Il a demandé au gouvernement de réexaminer cette taxe et sa politique en matière de salaire minimum pour les travailleurs migrants, notamment les travailleurs domestiques étrangers, compte tenu des dispositions de l'article 6 de la convention, ainsi que des principes d'équité et de proportionnalité³¹⁷.

193. Les considérations qui précèdent ont trait à la réglementation en matière de salaires minima dans les pays dits d'accueil, où sont employés des travailleurs migrants. Parallèlement, un certain nombre de pays d'origine, et notamment l'Ethiopie, l'Inde,

³¹³ Voir document E/C.12/GC/20 du 2 juillet 2009, paragraphe 30.

³¹⁴ Paragraphe 9 a), paragraphe 9 c), et note 6, annexe I.

³¹⁵ En outre, en vertu de l'article 10 de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, les Etats parties à cette convention s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement notamment en matière d'emploi et de profession pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur leur territoire.

³¹⁶ Rapport du Comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong) de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Congrès philippin des syndicats (TUCP). L'administration de Hong-kong avait notamment décidé de réduire le salaire minimum des travailleurs domestiques étrangers de 400 dollars de Hong-kong (HKD) par mois à partir d'avril 2003, ce qui correspondait à une réduction de 11 pour cent du salaire minimum admissible, alors que les traitements des fonctionnaires de la RAS de Hong-kong n'étaient réduits que de 6 pour cent, et seulement à compter de 2004 et 2005. En outre, une taxe de réadaptation professionnelle du même montant était perçue auprès des employeurs de travailleurs recrutés à l'étranger à compter du 1^{er} octobre 2003.

³¹⁷ Paragraphes 44 et 45 d) du rapport du comité chargé d'examiner la réclamation. Les conclusions du Conseil d'administration font l'objet d'un suivi par la commission. Voir notamment Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong) – CEACR, observation de 2013, convention n° 97.

l'Indonésie, le *Népal* et les Philippines, ont fixé un salaire minimum pour leurs ressortissants employés à l'étranger comme travailleurs migrants et interdisent aux agences de placement de recruter des travailleurs en vue de leur emploi à un salaire inférieur dans les pays d'accueil concernés. Dans certains cas, ces décisions ont été suivies de négociations avec les autorités des pays d'accueil en vue de la conclusion d'un protocole d'accord sur le salaire minimum applicable. Le risque de ce type de négociations est cependant d'introduire une compétition entre pays d'origine pour assurer l'emploi de leurs ressortissants à l'étranger³¹⁸ et d'introduire simultanément une discrimination entre travailleurs migrants fondée sur la nationalité. Un projet de contrat standardisé assurant un certain nombre de droits aux travailleurs domestiques migrants dans la région est en cours de discussion au sein du Conseil de coopération du Golfe (CCG) et pourrait être adopté en 2014. Ce contrat ne prévoit cependant pas l'introduction d'un salaire minimum régional pour les travailleurs domestiques migrants. Par conséquent, son efficacité sera conditionnée au succès des négociations menées par les pays d'origine pour imposer un salaire minimum unifié. Il convient de relever à cet égard que le Bangladesh, l'Inde, le *Népal* et *Sri Lanka* ont décidé d'établir un salaire de référence commun pour leurs ressortissants employés comme travailleurs domestiques migrants, à l'occasion d'une réunion de consultation pour l'Asie du Sud-Est organisée en juin 2012 par le BIT concernant la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

5. Salaires minima différenciés pour les travailleurs handicapés

194. Dans un certain nombre d'Etats Membres de l'OIT, la législation du travail interdit de manière générale toute discrimination fondée, notamment, sur le handicap. Il en va ainsi par exemple du Gabon³¹⁹, de la Géorgie³²⁰, du *Niger*³²¹, du Timor-Leste³²², de la République bolivarienne du Venezuela³²³ et du Viet Nam³²⁴. A *Cuba*³²⁵, le principe d'un «salaire égal pour un travail égal» est garanti aux travailleurs handicapés. En Belgique³²⁶, une convention collective nationale garantit expressément aux travailleurs

³¹⁸ Cette question revêt une importance fondamentale pour nombre de pays d'origine, compte tenu de l'importance des fonds envoyés par les travailleurs migrants dans leur famille d'origine. Voir à ce sujet: <http://site.resources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>. L'organisation non gouvernementale *Migrant Forum Asia* promeut la conclusion d'un accord entre pays d'origine sur un «salaire de référence» qui constituerait en réalité une fourchette salariale tenant compte des qualifications des travailleurs migrants occupant différents types d'emplois. Voir *Migrant Forum Asia: A reference wage for migrant domestic workers*, Policy brief n° 3, 2012. Elle défend cette idée notamment dans le cadre des travaux du Dialogue d'Abou Dhabi qui réunit, depuis 2008, 11 Etats asiatiques qui sont des pays d'origine en matière de migrations de main-d'œuvre (Afghanistan, Bangladesh, Chine, Inde, Indonésie, *Népal*, Pakistan, Philippines, *Sri Lanka*, Thaïlande et Viet Nam, eux-mêmes réunis dans un groupe de consultation ministérielle dit Processus de Colombo) et neuf pays de destination (les six Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar), ainsi que la Malaisie, Singapour et le *Yémen*). Ce dialogue vise à trouver des solutions mutuellement bénéfiques aux travailleurs migrants, à leurs employeurs, ainsi qu'aux pays d'origine et de destination. L'une de ses priorités est la mise en œuvre de mesures de protection en faveur des travailleurs migrants et la prévention des abus à leur encontre. Voir Déclaration d'Abou Dhabi, janvier 2008, point II.1.

³¹⁹ (1) article 179.

³²⁰ (2) article 2, paragraphe 3.

³²¹ (2) article 5.

³²² (1) article 6, paragraphe 2.

³²³ (2) article 21.

³²⁴ (1) article 8, paragraphe 1.

³²⁵ (6) article 3 d).

³²⁶ (14) article 1.

handicapés des rémunérations équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui est ou sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient. Au Luxembourg³²⁷, le salaire du travailleur handicapé ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Au *Nicaragua*³²⁸, l'Etat doit garantir aux travailleurs handicapés des conditions de travail égales à celles dont bénéficient les autres travailleurs. Enfin, en *Roumanie*³²⁹, toute discrimination dans la fixation et le versement du salaire fondée notamment sur le handicap est interdite.

195. Dans un certain nombre de pays, cependant, des taux de salaire minima réduits sont ou peuvent être prévus pour les travailleurs handicapés. En *Australie*³³⁰, l'ordonnance sur le salaire minimum national fixe un certain nombre de salaires minima spéciaux. Le montant du salaire minimum spécial pour les travailleurs handicapés adultes dont le handicap n'affecte pas la productivité est égal à celui du salaire minimum national. Pour les travailleurs handicapés qui, en raison de ce handicap, ne sont pas en mesure d'exécuter l'ensemble des tâches requises pour le type d'emploi considéré et qui répondent aux conditions pour percevoir une pension d'invalidité, le salaire minimum spécial applicable consiste en un pourcentage du salaire minimum national, correspondant au pourcentage de capacité de travail, avec un minimum absolu. En Israël³³¹, le ministre du Travail peut, après approbation de la Commission du travail et des affaires sociales du Parlement, prescrire par voie de règlement un taux de salaire minimum inférieur au salaire minimum légal pour les travailleurs vivant avec un handicap physique, psychique ou mental employés dans des ateliers protégés. En *Uruguay*³³², les conseils de salaires pourront tenir compte, lors de la fixation des salaires, des situations spéciales découlant des capacités physiques ou mentales restreintes de certains travailleurs d'un établissement industriel ou commercial, en justifiant brièvement la différence de situation. Enfin, aux Philippines³³³, la rémunération due aux travailleurs handicapés ne peut être inférieure à 75 pour cent du salaire minimum légal. D'autres législations prévoient la possibilité, pour le travailleur handicapé et son employeur, de demander à l'autorité compétente une autorisation spéciale ou un permis prévoyant que la rémunération du travailleur handicapé pourra être inférieure au salaire minimum en vigueur. Ces dispositions seront examinées au chapitre VII, dans la section consacrée au caractère obligatoire des salaires minima.

196. La commission rappelle que le principe de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs est posé par la convention (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Le paragraphe 10 de la recommandation n° 168 prévoit notamment que des mesures devraient être prises pour promouvoir des possibilités d'emploi des personnes handicapées qui respectent les normes d'emploi et

³²⁷ (1) article L.562-6. De plus, le travailleur handicapé employé dans un atelier protégé bénéficie du taux horaire du salaire minimum légal, multiplié par le nombre d'heures de travail fixé dans son contrat de travail. Ce salaire est pris en charge entièrement par l'Etat; (1) article L.563-5, paragraphe 1.

³²⁸ (5) article 34.

³²⁹ (2) article 159, paragraphe 3.

³³⁰ (5) articles 6-7 et annexe A.

³³¹ (1) article 17.

³³² (3) article 16. Voir aussi *Uruguay* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

³³³ (2) article 80, paragraphe 2; (5) article 10.

de salaire applicables aux travailleurs en général. En outre, la Convention des Nations Unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées dispose, à l'article 27, que les Etats parties doivent garantir et favoriser l'exercice du droit au travail par les personnes handicapées. Ils doivent notamment prendre des mesures pour protéger le droit de ces personnes à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal. C'est sans doute dans cette perspective que s'inscrivent les mesures prises par les gouvernements de plusieurs pays, tels que l'Argentine³³⁴, la France³³⁵, la Nouvelle-Zélande³³⁶, la Slovaquie³³⁷ et la République tchèque³³⁸, qui ont décidé de supprimer les taux de salaires minima réduits applicables aux travailleurs handicapés.

Conclusion

197. Comme la commission l'a mentionné au début de ce chapitre ni la convention n° 131 ni la recommandation n° 135 ne contiennent de dispositions imposant aux Etats Membres d'établir un salaire minimum unique au niveau national ou d'instituer au contraire un système reposant sur des salaires minima sectoriels. Tout au plus le paragraphe 5 de la recommandation n° 135 prévoit-il la possibilité de fixer des taux de salaire différents selon les régions ou les zones pour tenir compte de différences dans le coût de la vie. Il appartient aux mandants tripartites de déterminer, dans chaque Etat, le système de salaires minima qui convient le mieux au contexte national, compte tenu par exemple des écarts de productivité entre différents secteurs d'activités, d'éventuelles importantes différences dans le coût de la vie entre zones rurales et urbaines, mais aussi à la lumière d'objectifs tels que la réduction des inégalités de revenus, la lutte contre la pauvreté ou la préservation d'une concurrence loyale.

198. *Un certain nombre de considérations peuvent toutefois s'avérer utiles lors des délibérations sur ces questions. Ainsi, si un système reposant sur un salaire minimum unique peut présenter l'inconvénient de ne pas refléter la capacité de paiement de tous les employeurs à travers le pays, il offre l'avantage de la simplicité qui facilite la connaissance par les employeurs et les travailleurs du taux de salaire minimum applicable à une relation d'emploi donnée, ainsi que le contrôle de la mise en œuvre des dispositions pertinentes par les services de l'inspection du travail. Inversement, plus un système de salaires minima est complexe et comprend de nombreux taux par secteur, catégorie professionnelle ou zone géographique, et plus sa mise en œuvre est difficile à contrôler, en particulier dans des pays dont l'administration du travail ne dispose que de moyens très limités.* Certains Etats ont d'ailleurs choisi de procéder à la rationalisation de leur système de salaires minima. Ainsi, en 1987, il existait 520 salaires

³³⁴ (2) article 119, tel qu'amendé en 2008.

³³⁵ (1) article L.5213-7. Voir aussi France – CEACR, observation de 2008, convention n° 131.

³³⁶ La loi de 2007 sur la modification du salaire minimum a supprimé les dérogations générales au salaire minimum pour les personnes handicapées, seules des dérogations individuelles étant désormais possibles. Voir Nouvelle-Zélande – CEACR, observation de 2008, convention n° 26.

³³⁷ (3). En vertu de la législation précédemment applicable, le travailleur handicapé percevant une pension d'invalidité partielle avait droit à 75 pour cent du salaire minimum légal, tandis que le travailleur percevant une pension d'invalidité ou le travailleur handicapé de moins de 18 ans percevait 50 pour cent du salaire minimum. Voir Slovaquie – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

³³⁸ (4) tel que modifié par le règlement n° 246/2012. Les taux de salaires réduits précédemment applicables aux travailleurs handicapés ont été supprimés depuis le 1^{er} janvier 2013.

minima différents au *Costa Rica*. A la suite de réformes successives, ce nombre a été progressivement réduit à 19³³⁹. En Inde, comme on l'a vu, des salaires minima ont été fixés pour 45 catégories professionnelles au niveau central et pour 1 679 catégories professionnelles au niveau des Etats. Le gouvernement central a pris un certain nombre de mesures pour améliorer la cohérence de ce système, y compris la création de comités consultatifs régionaux et le projet visant à rendre obligatoire le salaire national plancher.

199. En outre, quel que soit le système choisi au niveau national, il devrait assurer le respect du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale. Des difficultés sont particulièrement susceptibles de se poser à ce sujet lorsque les salaires minima sont fixés par secteur d'activités ou par catégorie professionnelle, compte tenu du risque de sous-évaluation des emplois majoritairement occupés par des femmes. La nécessité de respecter ce principe a également été évoquée à l'égard des jeunes travailleurs et des travailleurs en formation, ainsi que des travailleurs migrants et des personnes handicapées. La commission rappelle à cet égard que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958³⁴⁰, demande la mise en œuvre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou sur tout autre critère spécifié par les Etats Membres. Conformément à la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, cette politique devrait notamment tenir pleinement compte du principe selon lequel tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale. Comme la commission l'a souligné au paragraphe 649 de son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, «L'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession sont un principe fondamental et un droit humain dont tous les hommes et toutes les femmes doivent bénéficier, quels que soient leur pays et la société dans laquelle ils vivent. Elles ont une incidence sur la jouissance de tous les autres droits.»

³³⁹ T.H. Gindling et K. Terrell: *Minimum wages, inequality and globalization*, IZA Discussion paper n° 1160, Bonn, mai 2004, p. 4.

³⁴⁰ L'âge, la nationalité et le handicap ne figurent pas parmi les motifs de discrimination expressément prohibés par la convention n° 111. Toutefois, si ces motifs de discrimination sont spécifiés par un Etat Membre, la commission y étend le contrôle de l'application de la convention, en vertu de son article 1, paragraphe 1 b). S'agissant des travailleurs migrants, ils doivent en toute hypothèse bénéficier de la même protection que les autres travailleurs contre la discrimination fondée sur les motifs énumérés par la convention n° 111, tels que la race, la couleur ou l'ascendance nationale.

Chapitre V

Consultation et participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs

200. Comme la commission l'a déjà souligné, le principe de pleine consultation et de participation sur un pied d'égalité des partenaires sociaux à l'établissement et au fonctionnement des systèmes de salaires minima constitue l'un des piliers sur lesquels reposent la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. Ce principe était déjà énoncé dans la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et dans la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951¹.

201. La convention n° 131 et la recommandation n° 135 se réfèrent aussi à la participation de personnes représentant les intérêts généraux du pays à l'application des méthodes de fixation des salaires minima. Les conventions n°s 26 et 99 prévoient quant à elles la consultation de personnes spécialement qualifiées en la matière par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser². La recommandation n° 30 préconise par ailleurs l'inclusion, dans les organismes chargés de la fixation des salaires, de personnes indépendantes dont les voix permettraient d'aboutir à des décisions positives dans le cas où les voix des représentants des employeurs et des travailleurs seraient divisées de façon égale³.

¹ Articles 2 et 3 de la convention n° 26; article 3 de la convention n° 99. Ces dispositions sont complétées par la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (Partie II, paragr. 2) et la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 (paragr. 3 à 5). Dans l'un des rapports préparés par le Bureau en vue de la réunion d'experts de 1967, il était proposé d'examiner la possibilité de rendre plus claires et plus précises les dispositions relatives au rôle des employeurs et des travailleurs ou de leurs représentants dans la fixation des salaires minima; voir réunion d'experts de 1967, rapport II, paragraphes 31-40. Dans leurs conclusions, les experts ont souligné l'importance de permettre aux partenaires sociaux de faire connaître leur opinion parce qu'ils représentent les groupes qui sont les plus affectés par les décisions sur la fixation des salaires minima, connaissent les besoins des travailleurs et la situation du ou des secteurs d'activité concernés. Les experts ont également fait valoir qu'un salaire minimum a plus de chances d'être accepté s'il a été défini après un processus de discussion. Les experts ont conclu que, dans tous les cas, il conviendrait de prévoir la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs ou, à défaut, des représentants qualifiés des employeurs et des travailleurs intéressés. En outre, lorsqu'il existe des organismes chargés d'appliquer la réglementation sur le salaire minimum, la participation de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ou, à défaut, des représentants qualifiés des employeurs et des travailleurs intéressés, devrait être assurée; voir rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphes 75 et 114-115.

² Article 3, paragraphe 2 (1), de la convention n° 26 et article 3, paragraphe 2, de la convention n° 99.

³ La réunion d'experts de 1967 envisageait que ces personnes indépendantes aient pour rôle d'aider à résoudre les divergences d'opinions entre les représentants des employeurs et des travailleurs, de fournir des conseils dans le domaine économique et social et de représenter les intérêts généraux du pays, dans la mesure où ils sont plus larges que ceux des employeurs et des travailleurs ou différents de ceux-ci; voir rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphe 119.

Section 1. Consultation et participation des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Remarques générales

202. Conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la convention n° 131, des dispositions doivent être 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 de fixation des salaires minima ou des modifications qui y seraient apportées⁴. Comme la commission l'a souligné dans son étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima (paragraphe 188), cette obligation de consultation découle du tripartisme qui caractérise l'OIT. Dans son étude d'ensemble de 2000 sur les consultations tripartites, la commission s'est attachée à préciser les contours du concept de consultation, qui implique davantage que la simple information sans pour autant signifier que les partenaires sociaux sont associés à un processus de codécision. Comme la commission l'a souligné, «la consultation se distingue également de la "négociation", qui supposerait des démarches entreprises par des parties ayant des intérêts différents ou contradictoires en vue de parvenir à un accord. Les consultations requises par la convention n'imposent pas la recherche d'un accord mais ont pour but d'éclairer la prise de décisions par l'autorité compétente⁵.»

203. *Pour répondre aux exigences de la convention n° 131, les consultations menées auprès des partenaires sociaux doivent remplir certaines exigences. La commission insiste sur le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées⁶. Il ne doit donc pas s'agir d'une simple formalité de la part des autorités gouvernementales, mais des mesures devraient être prises pour veiller à ce que les autorités prennent réellement en considération les préoccupations et argumentations des partenaires sociaux afin d'éclairer leur prise de décisions, notamment pour la prise en considération tant des besoins des travailleurs que des réalités économiques lors de la fixation des salaires minima⁷. Cela implique naturellement que la consultation soit menée avant la prise de décisions et que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs concernés disposent d'informations complètes et pertinentes pour formuler leur opinion.* Il convient de relever à cet égard que le paragraphe 7 de la recommandation n° 135 préconise la consultation des partenaires sociaux sur le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

⁴ Lors de la première discussion de la Conférence, la Commission du salaire minimum a adopté un point prévoyant que l'établissement ou la modification des mécanismes de fixation du salaire minimum aussi bien que leur application doivent se faire après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, alors que seule la notion d'application figurait dans la proposition originale du Bureau. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 743, paragraphe 37.

⁵ Etude d'ensemble de 2000 sur les consultations tripartites, paragraphe 29. Voir aussi Seychelles – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26; République bolivarienne du Venezuela – CEACR, observation de 2013, convention n° 26.

⁶ Cette qualification a été ajoutée au cours de la seconde discussion de la Conférence, suite à l'adoption d'un amendement proposé par les membres travailleurs, au motif que les consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs n'étaient trop souvent que de pure forme. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 416, paragraphe 38.

⁷ A ce sujet, voir notamment *République de Moldova* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

204. S'agissant des points sur lesquels doit porter la consultation, l'article 1, paragraphe 2, de la convention n° 131 exige la conclusion d'un accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou du moins leur pleine consultation par les autorités lors de la détermination des groupes de salariés qui doivent être protégés par les systèmes de salaires minima. Cette obligation ne s'impose bien entendu que dans les cas où des catégories de travailleurs ou d'employeurs sont exclues du champ d'application des dispositions relatives aux salaires minima. Comme on l'a vu au chapitre II, la convention n° 131 exige aussi la communication, dans le premier rapport sur son application, d'informations relatives aux éventuelles exclusions de son champ d'application. Toutefois, la majorité des Etats parties à la convention n'ont pas fourni de telles indications, même lorsque les dispositions applicables au niveau national prévoient de telles exclusions, et ceux qui l'ont fait en indiquant les motifs de ces exclusions n'ont guère fourni de précisions sur les consultations préalables menées à ce sujet.

205. La recommandation n° 135 préconise l'inclusion d'autres questions dans le champ de la consultation: le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima⁸; le ou les taux de salaires minima à fixer; les ajustements à apporter de temps à autre aux taux de salaires minima; et les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum. La commission a examiné au chapitre III le rôle attribué aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la législation des différents Etats Membres pour la fixation et l'ajustement des taux de salaires minima. Très peu de dispositions nationales prévoient expressément la consultation de ces organisations pour la détermination des critères utilisés à cette fin, par exemple le *Burkina Faso*⁹ et le *Niger*¹⁰, où la Commission consultative du travail est notamment chargée d'étudier les critères pouvant servir de base à la détermination et au réajustement du salaire minimum. Dans d'autres Etats, des modifications récentes des critères de fixation des salaires minima ont fait l'objet de discussions tripartites. Au *Costa Rica*, le Conseil national des salaires, tripartite, a adopté en 2011 la nouvelle méthodologie suivie en la matière, y compris les critères mis en œuvre à cette fin. En *Lettonie*, l'adoption, en 2011, de la nouvelle méthodologie de fixation du salaire minimum a été précédée de discussions au sein du Conseil national tripartite de coopération.

206. La consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs n'est pas la seule exigence posée par la convention n° 131. En vertu de son article 4, paragraphe 3, des dispositions doivent en effet être prises, dans les cas appropriés et compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, pour permettre la participation directe à l'application de ces méthodes de 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. Le paragraphe 8 de la recommandation n° 135 prévoit par ailleurs que, dans les pays où des organismes sont appelés à donner des avis à l'autorité compétente sur des questions relatives au salaire minimum, ou auxquels le gouvernement a délégué des pouvoirs de décision en la matière, les personnes dont la

⁸ La référence à la consultation des partenaires sociaux sur le choix des critères et non seulement sur leur application a été introduite au cours de la seconde discussion de la Conférence, suite à l'adoption d'un amendement proposé par les membres employeurs et auquel les membres travailleurs s'étaient déclarés favorables. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, pp. 418-419, paragraphes 58-59.

⁹ (1) article 408.

¹⁰ (2) article 260.

convention n° 131 prévoit l'association à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devraient avoir la qualité de membres de tels organismes. La notion de participation implique un rôle plus actif des partenaires sociaux dans le fonctionnement des systèmes de salaires minima et leur collaboration directe avec les autorités publiques¹¹.

207. La convention n° 131 et la recommandation n° 135 offrent une grande souplesse quant à la forme que doivent prendre la consultation et la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, comme le reflète la variété des mécanismes mis en place au niveau national qui ont été décrits au chapitre III. Ainsi, les consultations peuvent se faire dans le cadre d'une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'OIT, d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail, ou d'organismes spécialisés tels que des conseils de salaires. Il est également possible de procéder à ces consultations par voie de communications écrites, à condition de respecter les conditions mentionnées plus haut. De même, la participation de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs au fonctionnement des systèmes de salaires minima peut se faire au sein d'organismes consultatifs ou disposant d'un pouvoir décisionnel. Enfin, il va de soi que les systèmes de salaires minima fondés sur la négociation collective, comme c'est le cas par exemple en Autriche, en Belgique, en Italie ou en Suède, impliquent naturellement la participation directe des partenaires sociaux.

2. Représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs

208. L'article 4 de la convention n° 131 prévoit, d'une part, la pleine consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées et, d'autre part, la participation des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs¹². La mention des organisations d'employeurs et de travailleurs «intéressées» se justifie en particulier lorsque le système national repose sur des salaires minima distincts pour différentes catégories de salariés, tels que des salaires minima sectoriels. S'agissant de la représentativité des organisations, il est à noter que, à la différence de la convention n° 99 (article 3, paragraphe 3), la convention n° 131 ne se réfère pas uniquement aux organisations «les plus représentatives»¹³. En toute hypothèse, les critères à appliquer pour déterminer la représentativité des organisations concernées doivent être «objectifs, préétablis et précis afin d'éviter toute possibilité de partialité ou d'abus en cas de controverse. De plus, cette détermination devrait s'effectuer selon une procédure présentant toutes les garanties d'impartialité par un organe indépendant ayant la confiance des parties et sans ingérence politique¹⁴.»

¹¹ Etude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, paragraphes 192-193.

¹² Paragraphes 2 et 3. Dans les deux cas, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés peuvent être consultés ou participer à l'application des méthodes de fixation des salaires minima. L'article 1, paragraphe 2, de la convention se réfère aussi aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés pour la détermination des groupes de salariés protégés.

¹³ La réunion d'experts de 1967 a relevé à ce sujet que les critères de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs varient selon les pays, certains permettant uniquement la participation des organisations les plus représentatives, tandis que d'autres prévoient la participation des différentes organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Les experts ont conclu qu'il était souhaitable d'adopter à ce sujet un critère de flexibilité; voir rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphes 116-117.

¹⁴ Etude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragraphe 228.

209. Dans un certain nombre de pays, seules les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives participent au fonctionnement du système de salaires minima. Tel est le cas en ce qui concerne la composition du Conseil national du travail en *Albanie*¹⁵, en *Belgique*¹⁶ et au *Bénin*¹⁷, et la composition du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi au *Pérou*¹⁸. De la même manière, au *Burkina Faso*¹⁹ et au *Niger*²⁰, ce sont les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs qui désignent leurs représentants au sein de la commission nationale dotée de compétences consultatives en matière de travail, tandis que ces organisations sont consultées avant la nomination par le ministre du Travail des représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil national des rémunérations à *Maurice*²¹.

210. En *Colombie*²², les représentants des employeurs au sein de la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail sont désignés par les organisations d'employeurs les plus représentatives dans les différents secteurs économiques du pays, suivant des règles de pondération fixées en fonction de la participation de chaque secteur d'activités au produit intérieur brut (PIB) et à la création d'emplois. La commission comprend aussi trois délégués désignés par les confédérations syndicales les plus représentatives – leur représentativité étant évaluée par le nombre d'affiliés au moment de l'élection – ainsi qu'un membre issu de l'une des deux confédérations de retraités les plus représentatives et un membre issu de l'une des associations de chômeurs les plus représentatives. En *Turquie*²³, le Comité de fixation du salaire minimum comprend des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs disposant respectivement du plus grand nombre de membres.

211. Dans certains cas, la législation désigne nommément les organisations qui sont appelées à participer aux méthodes de fixation des salaires minima. Il en va ainsi en *France*²⁴ pour les organisations d'employeurs et de travailleurs qui proposent des membres de la Commission nationale de la négociation collective, au *Portugal*²⁵ pour

¹⁵ (2) article 200, paragraphe 5.

¹⁶ (15) article 2. La loi précise la répartition des mandats pour les organisations les plus représentatives des employeurs entre les personnes présentées respectivement par l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs de la majorité absolue des secteurs de l'industrie, du commerce et des services, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée; par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises; par les organisations les plus représentatives des employeurs qui représentent les employeurs de l'agriculture; et par l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs du secteur non marchand. Elle définit par ailleurs les critères permettant d'identifier les organisations les plus représentatives des travailleurs, en précisant que les mandats pour ces organisations sont répartis entre elles par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

¹⁷ (1) article 287.

¹⁸ (4) article 4, paragraphe 1.

¹⁹ (1) article 405.

²⁰ (2) article 259.

²¹ (1) article 90, paragraphe 5.

²² (3) article 5.

²³ (2) article 39. La commission a demandé au gouvernement d'indiquer si et comment des organisations moins représentatives de travailleurs et d'employeurs sont associées au fonctionnement du mécanisme de fixation du salaire minimum. Voir *Turquie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

²⁴ (1) articles R.2272-2 et R.2272-3.

²⁵ (3) article 9, paragraphe 2; (4) article 7, paragraphe 1.

les organisations représentées au sein de la Commission permanente de dialogue social, en République tchèque²⁶ pour les organisations qui siègent au Conseil de l'accord économique et social dans sa formation plénière, et au Viet Nam²⁷ pour celles qui sont représentées au sein du Conseil national des salaires. En Pologne²⁸ également, la législation désigne nommément les organisations d'employeurs et de travailleurs qui sont considérées comme représentatives et dont des représentants participent à la Commission tripartite des questions socio-économiques.

212. Les exigences légales diffèrent parfois selon qu'il s'agit des organisations d'employeurs ou de travailleurs. En Argentine, par exemple, les représentants des employeurs au sein du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital sont nommés sur proposition des organisations les plus représentatives, tandis que les représentants des travailleurs sont nommés sur proposition de la centrale de travailleurs qui dispose du statut syndical (*personería gremial*)²⁹.

213. D'autres législations prévoient, plus largement, la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. En Serbie³⁰, par exemple, les organisations représentées au sein du Conseil économique et social sont déterminées proportionnellement au nombre de leurs affiliés. En Gambie³¹, la législation ne fixe de règles en matière de représentativité que pour les représentants syndicaux au sein des conseils d'industrie paritaires: un syndicat justifiant d'un nombre d'adhésions correspondant au moins à 25 pour cent des travailleurs dans au moins trois des catégories de salariés pour lesquelles le conseil est compétent a le droit de disposer d'au moins un représentant au sein de celui-ci. En Indonésie³², tout candidat à un poste de représentant des travailleurs au sein d'un conseil de salaires doit être désigné par un syndicat remplissant les conditions de représentativité fixées par la législation, tandis que les candidats aux postes de représentants des employeurs doivent être désignés par les organisations d'employeurs qui se conforment aux dispositions applicables. Enfin, en Slovaquie³³, chaque organisation ou confédération des travailleurs représentative désigne au moins un membre du Conseil économique et social, et les représentants des employeurs sont nommés par les organisations d'employeurs exerçant leurs activités sur le territoire national.

²⁶ (3) article 4, paragraphes 2 et 4, et annexes 1 à 3. Le groupe travailleur est constitué de six représentants de la Confédération tchéco-morave des syndicats (CMKOS) et d'un membre travailleur représentant une autre organisation de travailleurs remplissant les critères de représentativité. Le groupe des employeurs est, quant à lui, constitué de sept représentants désignés par l'Union de l'industrie et du transport et par la Confédération des employeurs et des unions d'entrepreneurs. Dans l'hypothèse où d'autres organisations syndicales ou patronales rempliraient les critères de représentativité énoncés par la législation, la formation plénière du conseil devrait débattre de leur participation.

²⁷ (1) article 92; (6) article 5.

²⁸ (4) articles 6-7.

²⁹ (3) article 136. Sur les questions soulevées par la restriction de certains droits aux organisations disposant du statut syndical, voir notamment Argentine – CEACR, observation de 2013, convention n° 87.

³⁰ (2) article 5.

³¹ (1) article 110, paragraphes 4-6. En outre, aucun syndicat ne peut disposer d'un nombre de représentants plus de trois fois supérieur au nombre de représentants de tout autre syndicat représenté au conseil.

³² (4) articles 13, 30 et 47.

³³ (3) article 4.

3. Participation des organisations à la désignation de leurs représentants

214. Les recommandations n^{os} 30 et 89 prévoient expressément que les employeurs et travailleurs intéressés devraient avoir le droit, dans la mesure où les circonstances le permettent, de participer à la désignation de leurs représentants afin que ceux-ci jouissent de la confiance de ceux dont ils représentent les intérêts. Dans tous les cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs qui existent devraient être invitées à soumettre les noms des personnes recommandées par elles pour faire partie des organismes de fixation des salaires³⁴. L'intérêt d'une telle mesure est de permettre aux représentants désignés de gagner la confiance de ceux qu'ils représentent et de renforcer ainsi les salaires minima fixés³⁵. Comme la commission l'a mis en évidence dans son étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima (paragraphe 210), le principe de la participation des organisations intéressées à la désignation de leurs représentants au sein des organes chargés de la fixation des salaires minima est garanti par les dispositions de la convention n^o 131.

215. Dans plusieurs pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont chargées de la nomination ou de la désignation de leurs représentants qui participeront à l'application des méthodes de fixation des salaires minima. Les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sont ainsi nommés ou désignés par leurs organisations respectives en Bulgarie³⁶ (Conseil national pour la coopération tripartite), en *El Salvador*³⁷ (Conseil national du salaire minimum), en Fédération de Russie³⁸ (Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles) et en Thaïlande³⁹ (Comité de protection du travail à domicile).

216. En Afrique du Sud⁴⁰, le ministre du Travail doit nommer un membre de la Commission des conditions d'emploi désigné par les membres du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) disposant du droit de vote et représentant les syndicats, et un membre désigné par les membres du NEDLAC disposant du droit de vote et représentant les organisations d'employeurs. En Colombie⁴¹, cinq membres de la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail sont désignés par les organisations d'employeurs les plus représentatives dans les différents secteurs économiques du pays; trois membres sont désignés par les confédérations syndicales les plus représentatives; un représentant des retraités est issu de l'une des deux confédérations de retraités les plus représentatives

³⁴ Partie II, paragraphe 2 b), de la recommandation n^o 30 et paragraphe 5 de la recommandation n^o 89.

³⁵ Voir les travaux préparatoires des conventions n^{os} 26 et 99, cités dans l'étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, paragraphe 209, note 24.

³⁶ (2) article 3a, paragraphe 2.

³⁷ (2) article 149, paragraphe 4.

³⁸ (4) article 2.

³⁹ (4) article 25, paragraphes 4-5. Cette règle s'applique également au Pérou pour la nomination des membres employeurs et travailleurs du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE), la législation spécifiant que les partenaires sociaux doivent s'efforcer de rechercher un équilibre entre hommes et femmes lors de la désignation de leurs représentants respectifs: (4) article 4, paragraphes 1-2. Il en va de même au *Burkina Faso* ((1) article 405) et au *Niger* ((2) article 259), la législation de ces deux pays prévoyant par ailleurs la désignation des membres des organismes concernés par le ministre en charge du travail à défaut d'organisations pouvant être considérées comme représentatives. Il en va de même en Namibie: (1) article 107 b).

⁴⁰ (1) article 60, paragraphe 2.

⁴¹ (3) article 5.

(avec une alternance entre ces deux organisations); et un représentant des travailleurs sans emploi est issu de l'une des deux associations de chômeurs les plus représentatives (avec également une alternance). Enfin, à *Malte*⁴², les représentants des partenaires sociaux au sein de la Commission des relations d'emploi sont nommés par le Conseil maltais pour le développement économique et social parmi les organisations représentatives respectivement des employeurs et des travailleurs qui siègent au sein de ce conseil.

217. Dans d'autres pays, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sont nommés par une autorité publique sur proposition ou après consultation de ces organisations. En Argentine⁴³, les représentants des employeurs du secteur privé au sein du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital (CNEPSMVM) sont nommés sur proposition des organisations d'employeurs les plus représentatives, tandis que les représentants des travailleurs sont nommés sur proposition de la centrale de travailleurs disposant du statut de syndicat (*personería gremial*). En *Albanie*⁴⁴, au Bénin⁴⁵ et au Burundi⁴⁶, les membres employeurs et travailleurs du Conseil national du travail sont nommés par décision gouvernementale sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives. Au Honduras⁴⁷, la nomination des membres employeurs et travailleurs des commissions du salaire minimum se fait également sur proposition des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du secteur d'activités concerné. Il en va de même au Cameroun⁴⁸, pour les membres de la CNCT, en République de Corée⁴⁹ pour les membres employeurs et travailleurs du Conseil du salaire minimum, en France⁵⁰ pour les membres de la Commission nationale de la négociation collective, en Indonésie⁵¹ pour les membres du Conseil national des salaires et des conseils de salaires aux niveaux des provinces, districts et municipalités, et à Maurice⁵² pour les membres du Conseil national des rémunérations.

218. Aux Philippines⁵³, les membres travailleurs et employeurs des conseils régionaux sur les salaires et la productivité sont nommés par le Président sur recommandation du Secrétaire d'Etat au travail et à l'emploi, sur la base des listes proposées par les organisations d'employeurs et de travailleurs. En Belgique⁵⁴, les membres employeurs du Conseil national du travail sont nommés par le Roi sur la base d'une double liste de candidats présentée par les organisations les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand, un

⁴² (2) article 3, paragraphe 2.

⁴³ (3) article 136.

⁴⁴ (2) article 200, paragraphe 7.

⁴⁵ (1) article 287.

⁴⁶ (1) article 248. Tel est également le cas au Sénégal: (1) article L.206.

⁴⁷ (3) article 15.

⁴⁸ (1) article 119.

⁴⁹ (4) article 12.

⁵⁰ (1) articles R.2272-2 et R.2272-3.

⁵¹ (2) article 98; (4) articles 13, 30 et 47.

⁵² (1) article 90, paragraphe 5.

⁵³ (2) article 122.

⁵⁴ (15) article 2; (2) articles 39 et 42.

certain nombre de ces candidats devant représenter les petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises familiales. Les membres travailleurs sont également nommés par le Roi, sur la base d'une liste double de candidats présentée par les organisations les plus représentatives des travailleurs. En ce qui concerne les commissions paritaires, les organisations intéressées sont invitées à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité. Le ministre désigne ensuite les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Les organisations ainsi désignées sont invitées à présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué, la nomination des membres étant faite par le ministre. Au *Costa Rica*⁵⁵, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale publie dans le Journal officiel un avis invitant les organisations d'employeurs et de travailleurs à soumettre une liste de dix personnes en vue de la constitution du Conseil national des salaires. Le gouvernement nomme ensuite librement les membres de ce conseil, au nombre de trois pour chaque groupe. Une procédure similaire est applicable au *Guatemala*⁵⁶.

219. Il est rare que la législation se limite à prévoir la désignation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs par les autorités nationales, sans accorder de rôle précis aux organisations représentées dans ce processus. Dans plusieurs provinces du Canada⁵⁷, les membres des organes qui participent à la fixation du salaire minimum sont nommés par les autorités compétentes. Il en va de même en Gambie⁵⁸ pour les membres des conseils d'industrie paritaires, en Thaïlande⁵⁹ pour les membres du Comité de rémunération, et au Viet Nam⁶⁰ pour les membres du Conseil national des salaires.

4. Participation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur un pied d'égalité

220. L'article 4, paragraphe 3 a), de la convention n° 131 demande que la participation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs aux méthodes de fixation des salaires minima se fasse sur un pied d'égalité. Conformément à cette règle, le nombre de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs est identique dans un très grand nombre de pays, tels que l'Argentine⁶¹, la Belgique⁶², la Bulgarie⁶³, la *République de Corée*⁶⁴, l'*Equateur*⁶⁵, l'Inde⁶⁶, *Malte*⁶⁷, le *Niger*⁶⁸, le Panama⁶⁹, la Turquie⁷⁰, l'*Uruguay*⁷¹ et le Viet Nam⁷².

⁵⁵ (3) articles 4 et 6.

⁵⁶ (3) article 7.

⁵⁷ Manitoba: (7) article 7(1); Nouveau-Brunswick: (12) article 47(1); Nouvelle-Ecosse: (16) article 51; Ile-du-Prince-Edouard: (6) article 4(1); Yukon: (30) article 94(2).

⁵⁸ (1) article 110, paragraphe 4.

⁵⁹ (1) article 78.

⁶⁰ (6) article 5, paragraphe 2.

⁶¹ (3) article 136.

⁶² Conseil national du travail: (15) article 2, paragraphe 2, et article 5bis. Commissions paritaires: (2) articles 39 et 47.

⁶³ (2) article 3a, paragraphe 2.

⁶⁴ (3) article 14.

⁶⁵ (2) article 118.

221. Dans d'autres pays, la législation n'impose pas une égalité numérique des représentants des employeurs et des travailleurs mais prévoit d'autres mesures pour assurer la prise en compte égalitaire de leurs points de vue. Au *Nicaragua*⁷³, la Commission nationale du salaire minimum comprend un représentant de chaque centrale et confédération syndicale nationale, ainsi qu'un représentant de chaque organisation d'employeurs à représentation nationale. Pour être valide juridiquement, une résolution de cette commission fixant les salaires minima doit être signée par un représentant des travailleurs, un représentant des employeurs et le ministre du Travail. Cependant, si les trois parties ne se mettent pas d'accord dans les 30 jours suivant la constitution de la commission, la résolution est valide avec la signature de deux des trois parties. Au Pérou⁷⁴, le Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi comprend au plus dix représentants des employeurs et dix représentants des travailleurs. Le quorum est atteint lorsque, pour chaque partie représentée au conseil, est présente la majorité des membres plus un, et la plénière adopte ses décisions par consensus entre les trois parties.

5. Consultation et participation des partenaires sociaux dans la pratique

222. Les dispositions législatives répertoriées plus haut et au chapitre III ne fournissent pas d'informations sur le caractère véritable des consultations menées auprès des partenaires sociaux ni sur les éventuelles difficultés rencontrées au sujet de leur participation au fonctionnement des systèmes de salaires minima. Alors même qu'il s'agit là d'un principe fondamental pour la mise en œuvre de la convention, force est de constater que de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état, dans leurs observations, de problèmes dans son application pratique au niveau national.

⁶⁶ (1) article 8, paragraphe 2, et article 9.

⁶⁷ (2) article 3, paragraphe 2.

⁶⁸ (2) article 259.

⁶⁹ (4) article 1, tel qu'amendé par l'article 1 du décret exécutif n° 151 du 23 août 2012.

⁷⁰ (2) article 39.

⁷¹ Salaire minimum national: (2) article 8.

⁷² (1) article 92; (6) article 5. Il en va également ainsi en Afrique du Sud: (1) article 60, paragraphe 2; en *Albanie*: (2) article 200, paragraphe 4; à *Antigua-et-Barbuda*: (1) article C21, paragraphe 3, et article C22, paragraphe 2; au Bénin: (1) article 287; au *Burkina Faso*: (1) article 405; au Burundi: (1) article 247; au *Cameroun*: (1) article 119; en *République centrafricaine*: (3) article 4; au *Costa Rica*: (3) article 4; en *El Salvador*: (2) article 149, paragraphe 1; en *France*: (1) article R.2272-1, 5°; en Gambie: (1) article 110, paragraphe 4 a); au *Guatemala*: (2) article 105 et (3) article 5; au Honduras: (3) article 15; en Indonésie: (2) article 98, paragraphe 2, et (4) articles 6, 23 et 40; au *Japon*: (3) article 22; en Jordanie: (1) article 52A; en *Lituanie*: (2) article 45, paragraphe 1; à Maurice: (1) article 90, paragraphe 2; au *Monténégro*: (3) article 13; au *Népal*: (1) article 21, paragraphe 2, et (2) article 9; aux Philippines: (2) article 122; en Pologne: (4) article 9, paragraphe 1, et article 10; au Sénégal: (1) articles L.85 et L.206; en République tchèque: (3) article 4, paragraphe 2; et en Thaïlande: (1) article 78 et article 82, paragraphe 2.

⁷³ (2) articles 7 et 11.

⁷⁴ (4) article 4, paragraphe 2, et articles 12-13. En Fédération de Russie, la législation n'impose pas un nombre identique de membres représentant les employeurs et les travailleurs au sein de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles. Toutefois, les décisions de cette commission ne sont adoptées que si elles sont entérinées par les trois parties représentées; voir (4) article 5. En *Slovénie*, quel que soit le nombre de membres du Conseil économique et social, chaque partie dispose d'un vote et les décisions sont prises à l'unanimité; voir (3) article 9. Enfin, à *Sri Lanka*, lorsque le nombre de membres d'un conseil des salaires représentant les employeurs n'est pas égal au nombre de représentants des travailleurs, le groupe majoritaire doit identifier le ou les membres qui s'abstiendront de voter au cours de la réunion afin d'assurer que le nombre de membres des deux parties habilités à voter est égal; voir (1) article 11, paragraphe 2.

La commission elle-même a formulé des commentaires sur cette question à l'égard d'un certain nombre d'Etats Membres ayant ratifié la convention n° 131 ou l'une des conventions antérieures sur le sujet. Dans certains pays, comme on l'a vu au chapitre III, les salaires minima sont fixés par le gouvernement sans que la législation prévoie la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans ces cas, il va sans dire que le principe de consultation et de participation sur un pied d'égalité des partenaires sociaux n'est pas respecté⁷⁵.

223. Cependant, même dans des pays où ce principe se trouve codifié dans la législation nationale, un certain nombre d'organisations syndicales ont fait valoir dans leurs observations que le gouvernement ne mène pas un véritable dialogue avec les partenaires sociaux au sujet de la fixation des salaires minima. Ainsi, selon la Fédération des syndicats des travailleurs des Seychelles, le gouvernement présente aux partenaires sociaux un taux de salaire minimum pour adoption, et ce taux ne peut être discuté ou refusé. De plus, les partenaires sociaux ne peuvent, selon cette organisation, désigner leurs représentants. La Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) considère quant à elle que ce dialogue est réduit à des réunions d'information, les syndicats présentant leur position mais le gouvernement décidant seul du montant du salaire minimum, généralement en suivant l'avis des employeurs. En Colombie, selon la Fédération nationale unie des ouvriers mineurs du secteur de l'énergie, de la métallurgie, de l'industrie chimique et des industries connexes de Colombie (FUNTRAENERGETICA), le mécanisme tripartite de fixation de salaire minimum ne fonctionne pas. Cette organisation fait valoir, comme le Syndicat national des agents publics des entreprises sociales de l'Etat (SINALTRAESES), que les décisions sont prises par le gouvernement et les organisations d'employeurs. De leur côté, l'Association nationale des fonctionnaires et employés de l'institution judiciaire (ASONAL-JUDICIAL) et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du tabac (SINTRAITABACO) indiquent que les positions respectives des représentants des travailleurs et des employeurs sont si éloignées que le gouvernement impose généralement le salaire minimum par décret. Ils affirment aussi que les organisations représentant les travailleurs ne participent pas aux études et enquêtes qui sont menées et que les résultats de ces dernières ne reflètent pas la réalité du pays, tandis que les consultations ou enquêtes effectuées par les organisations de travailleurs ne sont pas prises en compte par le gouvernement. Enfin, l'Internationale des services publics (ISP) indique également que, dans la majorité des cas, le salaire minimum est fixé par le gouvernement de manière unilatérale, les organisations de travailleurs n'étant pas consultées mais simplement appelées par le gouvernement pour se conformer aux exigences formelles du dialogue social.

224. En *Espagne*, selon l'Union générale des travailleurs (UGT), bien que le gouvernement consulte les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, comme le prévoit la législation nationale, il n'y a pas de véritables négociations dans la mesure où aucune proposition formulée par les syndicats n'a été prise en compte. La Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO.) considère quant à elle que les consultations menées ne sont souvent que de pures formalités, sans que les avis formulés par les organisations syndicales puissent réellement avoir un impact sur la décision politique, celle-ci ayant déjà été prise. Selon la CC.OO., les consultations ne sont pas configurées pour que les parties puissent rechercher un accord. Au Pérou, selon la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), comme les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord au sein du Conseil

⁷⁵ Voir *Azerbaïdjan* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE), la fixation du salaire minimum demeure une prérogative présidentielle. La Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) estime quant à elle que, en dépit de l'obligation constitutionnelle de consulter les partenaires sociaux, dans la pratique, les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas convoquées, et que c'est le gouvernement qui prend seul les décisions en la matière. Cela entraîne un préjudice pour les travailleurs étant donné que les gouvernements successifs adoptent les points de vue des employeurs. En ce qui concerne la République bolivarienne du Venezuela, le Syndicat unique des agents publics du gouvernement de l'Etat de Carabobo (SUEPGEC) affirme que, pour les secteurs formels de l'économie, le gouvernement fixe le salaire minimum de manière discrétionnaire, sans consulter les partenaires sociaux. La Confédération générale des travailleurs du Venezuela (CGT) considère par ailleurs qu'il n'est pas donné effet à la convention ni à la recommandation au niveau national. Selon la CGT, les salaires minima sont fixés par décret présidentiel, sans consultation préalable des partenaires sociaux, et il n'y a pas de dialogue social dans le pays⁷⁶. Au Yémen⁷⁷, la Fédération générale des syndicats du Yémen indique que l'organisme chargé de fixer le salaire minimum collabore en théorie avec elle mais que, dans la réalité, il n'est pas donné suite aux demandes qu'elle formule. La fédération indique également que les représentants des employeurs n'ont pas participé à la Commission technique sur les salaires. La Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) dénonce aussi l'absence de consultation des partenaires sociaux. Enfin, et dans un sens positif, la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU)⁷⁸ confirme dans ses observations que des consultations auprès des partenaires sociaux sur le montant du salaire minimum ont eu lieu dans le cadre du Conseil de salaires et que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont désigné librement leurs représentants au sein de ce comité.

225. Plusieurs organisations soulèvent en outre des difficultés liées au respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. La Confédération syndicale internationale (CSI) souligne à ce propos que, pour que les décisions relatives à la fixation des salaires minima fassent véritablement l'objet d'un accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, ou soient prises après les avoir pleinement consultées, il faut que les travailleurs aient la possibilité de former librement des syndicats indépendants pouvant s'engager de manière effective dans la négociation collective. Selon la CSI, pour que l'on puisse considérer que ces organisations ont été pleinement consultées, il est nécessaire qu'un débat véritable intervienne et qu'il ait un impact sur les décisions du gouvernement. La Fédération des syndicats indépendants de Jordanie affirme que la liberté syndicale est restreinte dans le pays et que le droit de négociation collective n'est pas reconnu et estime que le dialogue social devrait être réactivé⁷⁹. En Ouganda, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) indique dans ses observations que le droit à la négociation collective n'est pas reconnu et que les pouvoirs publics s'intéressent davantage aux investisseurs qu'au salaire minimum. En Suisse, où les salaires minima sont presque exclusivement fixés par

⁷⁶ Voir aussi République bolivarienne du Venezuela – CEACR, observation de 2013, convention n° 26.

⁷⁷ La commission a relevé l'inexistence de procédure institutionnalisée par laquelle les salaires minima seraient fixés dans le cadre d'un processus de consultation tenant suffisamment compte des intérêts des employeurs et des travailleurs. Voir Yémen – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁷⁸ En octobre 2012, l'Autorité palestinienne a adopté un salaire minimum national, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013. Voir CIT, 102^e session, Genève, 2013, rapport du Directeur général, annexe: *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, paragraphe 39.

⁷⁹ La Fédération générale des syndicats de Jordanie estime quant à elle que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées lors de la fixation du salaire minimum.

voie de négociation collective, l'Union syndicale suisse (USS) affirme que, en raison d'une protection légale insuffisante des représentants des travailleurs, il ne peut y avoir de négociation salariale sur un pied d'égalité.

226. Une autre question soulevée par des organisations syndicales – et étroitement liée au respect de la liberté syndicale – concerne la sélection des organisations qui sont consultées ou appelées à participer au fonctionnement du système de salaires minima. En Argentine, la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA) fait état de défauts dans la composition, la structure et le fonctionnement du Conseil du salaire minimum vital, qui remettent en question la légitimité de ses résolutions, faisant valoir que seules les deux centrales syndicales qui appuient publiquement le gouvernement sont représentées au sein de ce conseil. La Confédération des travailleurs municipaux indique par ailleurs que les travailleurs municipaux sont exclus de tout type de consultation au sujet de la fixation du salaire minimum, alors même qu'ils disposent d'une organisation syndicale très représentative⁸⁰. En ce qui concerne le *Liban*, la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et des employés au Liban (FENASOL) indique que la législation désigne la Fédération des travailleurs comme l'organisation la plus représentative, alors qu'elle ne représente pas le secteur public et que son caractère représentatif pour le secteur privé est remis en question. La FENASOL affirme aussi que le gouvernement impose de nombreuses restrictions en matière de liberté syndicale et empêche la constitution d'organisations représentatives notamment dans le secteur public⁸¹. En Nouvelle-Zélande, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) déplore l'affaiblissement du processus de consultation, réformé en 2012 et prévoyant désormais que seuls le NZCTU pour les travailleurs et Business Nouvelle-Zélande pour les employeurs seront consultés annuellement, tandis que les autres acteurs seront invités à participer aux consultations sur une base quadriennale. Le NZCTU indique avoir été seulement avisée de la modification du processus de consultation et regrette qu'aucune consultation préalable n'ait été organisée auprès des parties intéressées⁸².

227. Un certain nombre d'organisations d'employeurs ont également fait état de difficultés dans ce domaine. L'Organisation internationale des employeurs (OIE), formulant dans certains cas des observations conjointes avec des organisations nationales d'employeurs, souligne que l'implication des partenaires sociaux dans la fixation, l'ajustement et l'application des salaires minima est vitale et indique que, dans certains pays, les organisations d'employeurs ne sont pas pleinement consultées à tous les stades du processus de fixation des salaires minima. De telles difficultés se posent par exemple en *Arménie*, selon l'Union républicaine des employeurs d'Arménie (RUEA) et l'OIE⁸³. Pour l'OIE, l'*Etat plurinational de Bolivie* est un cas extrême, le salaire minimum étant fixé unilatéralement par le gouvernement depuis 2007 en dépit du cadre légal existant et du fait que l'*Etat plurinational de Bolivie* a ratifié la convention n° 131. L'OIE ajoute que, en 2012, le gouvernement a voulu consulter la Confédération des employeurs privés

⁸⁰ Cette organisation indique cependant que des négociations sont en cours en vue de la création de la Commission nationale du travail municipal décent, qui serait notamment chargée de la fixation des salaires minima pour ces travailleurs.

⁸¹ Voir aussi *Liban* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁸² Dans son rapport, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande déplore l'absence de consultations des partenaires sociaux lors de la réforme et reconnaît l'importance de consultations pleines et entières mais estime néanmoins que le nouveau processus de consultation améliorera l'efficacité de la révision annuelle.

⁸³ Dans des commentaires sur l'application de la convention n° 131, la RUEA avait fait valoir que le gouvernement avait simplement informé les partenaires sociaux de la dernière décision fixant le niveau du salaire minimum. Voir *Arménie* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

de Bolivie (CEPB), qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative, mais que les travailleurs s'y sont opposés⁸⁴.

228. Au *Brésil*, la Confédération nationale de l'industrie (CNI) et l'OIE considèrent qu'il y a un manque de participation des organisations d'employeurs à la détermination des critères mis en œuvre pour l'augmentation du salaire minimum. Selon ces organisations, la plus grande difficulté résulte de l'ingérence indirecte du gouvernement dans la négociation collective du fait de l'établissement, dans certains Etats fédérés, de salaires planchers régionaux fixés par le gouverneur de l'Etat et approuvés par l'Assemblée législative⁸⁵. En ce qui concerne l'Indonésie, l'OIE se réfère au cadre institutionnel tripartite reposant sur des conseils de salaires, tout en indiquant que, souvent, le gouvernement décide seul des taux de salaires minima, sans tenir compte des résultats des enquêtes menées par les conseils de salaires. Au *Kenya*, il existe, selon la Fédération des employeurs du Kenya et l'OIE, une tradition de dialogue social, la fixation des salaires minima se faisant dans le cadre d'une coopération tripartite. Ces organisations critiquent toutefois le fait que le ministère du Travail peut modifier les propositions des conseils de salaires sans consultation. Dans des observations conjointes concernant la situation à *Sri Lanka*⁸⁶, la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) et l'OIE affirment que, lors de la révision des salaires minima, lorsqu'il y a une impasse suite au vote des représentants des travailleurs et des employeurs, les représentants du gouvernement votent très souvent en faveur des travailleurs, soutenant ainsi l'augmentation des salaires minima. En *Uruguay*, la Chambre de l'industrie de l'Uruguay (CIU), la Chambre nationale de commerce et de services de l'Uruguay (CNCS) et l'OIE indiquent que les représentants gouvernementaux votent en général avec les représentants des travailleurs au sein du Conseil supérieur tripartite, et que les représentants des employeurs n'ont par conséquent qu'une faible influence dans la détermination du salaire minimum.

229. En ce qui concerne la République bolivarienne du Venezuela, l'OIE indique que, depuis plus de 10 ans, le gouvernement fixe le salaire minimum sans consulter la Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela (FEDECAMARAS), qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays. Dans des observations conjointes avec la FEDECAMARAS, l'OIE ajoute que la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses, adoptée en 2012, accorde au gouvernement un rôle de premier plan dans la fixation du salaire minimum au détriment des partenaires sociaux, le processus de consultation de la Commission nationale tripartite ayant été éliminé. Dorénavant, le gouvernement fixe chaque année le salaire minimum par décret présidentiel, après consultation de différentes organisations sociales et institutions socio-économiques qu'il choisit⁸⁷. La Fédération des employeurs de Zambie (ZFE) et l'OIE indiquent dans leurs observations communes que le gouvernement de la *Zambie* a augmenté de 50 pour cent les salaires minima applicables aux travailleurs domestiques et aux travailleurs des autres secteurs, sans consulter les partenaires sociaux. La ZFE a saisi la justice, et le tribunal a conclu que le gouvernement devait consulter les parties concernées, et en particulier les employeurs, avant

⁸⁴ Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

⁸⁵ Voir aussi *Brésil* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

⁸⁶ Dans des commentaires sur l'application de la convention n° 131, le Syndicat des travailleurs des plantations Lanka Jathika (LJEWU) affirme de son côté que les organisations de travailleurs ne sont pas pleinement consultées sur l'application du salaire minimum aux travailleurs du secteur privé. Voir *Sri Lanka* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁸⁷ Voir aussi République bolivarienne du Venezuela – CEACR, observation de 2013, convention n° 26.

d'appliquer le salaire minimum. Enfin, en ce qui concerne l'Algérie, la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA) et l'OIE indiquent que l'évolution du salaire national minimum garanti (SNMG) figure parmi les dossiers devant être examinés lors des rencontres tripartites entre le gouvernement, les travailleurs et le patronat⁸⁸.

230. Des observations ont également été formulées par un certain nombre d'autres organisations nationales d'employeurs. En ce qui concerne la Bulgarie, la Chambre bulgare de commerce et d'industrie (BCCI) estime que les points de vue des représentants des organisations d'employeurs ne sont pas pris en compte lors de la fixation du salaire minimum. S'agissant de la République démocratique du Congo, la Fédération des entreprises du Congo (FEC) indique que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées mais que leurs avis ne sont parfois pas pris en compte. Elle ajoute que la commission tripartite, présidée par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, chargée, entre autres, de proposer, au début de chaque année, la révision du salaire minimum ne se réunit pas. La Chambre de commerce de Jordanie indique que, en dépit de la ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, par la Jordanie, il n'existe pas de mécanismes indépendants de négociation collective, dans la mesure où la législation donne au gouvernement le droit d'intervenir à n'importe quel stade des négociations. En outre, la négociation collective est restreinte aux organisations reconnues par le gouvernement.

231. En *Serbie*, l'Union des employeurs de Serbie considère que le délai de 10 jours, fixé par la législation pour que le Conseil social et économique parvienne à un accord sur le montant du salaire minimum, n'est pas suffisant pour permettre aux partenaires sociaux de négocier un bon accord, faisant valoir que, depuis 2009, il n'a pas été possible de trouver un consensus et que le gouvernement est intervenu pour fixer le salaire minimum. L'Union des employeurs de Serbie fait allusion à cet égard à une manœuvre des représentants des travailleurs visant à obtenir la fixation du salaire minimum par le gouvernement dans l'espoir que le taux sera plus favorable que s'il avait été fixé par voie de négociation collective. Elle indique également que les partenaires sociaux n'ont jamais été consultés au sujet des groupes de travailleurs devant être protégés, ou des différences régionales ou entre branches d'activité en matière de salaire minimum. De son côté, l'Association des employeurs des Seychelles relève que le Comité national consultatif de l'emploi (NCCE) ne s'est pas réuni depuis un an en raison d'un remaniement ministériel et se prononce en faveur de la réunion de ce comité. Elle suggère également la révision des mécanismes actuels de fixation des salaires minima, en consultation avec les partenaires sociaux. Enfin, dans ses commentaires, la Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda marque son désaccord quant à la fixation d'un salaire minimum unique, indiquant que l'économie du pays n'est pas prête pour un taux uniforme.

Section 2. Participation de personnes représentant les intérêts généraux du pays

232. En plus de l'important rôle attribué par la convention n° 131 aux partenaires sociaux, son article 4, paragraphe 3, prévoit que des dispositions doivent être prises, dans les cas appropriés et compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, pour permettre la participation directe à l'application de ces méthodes

⁸⁸ Voir Algérie – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 99.

de 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 consultés là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales⁸⁹.

1. Qualifications des personnes représentant les intérêts généraux du pays

233. Conformément au paragraphe 9 de la recommandation n° 135, les personnes représentant les intérêts généraux du pays devraient être des personnes indépendantes dûment qualifiées. Le cas échéant, il peut s'agir de fonctionnaires exerçant des responsabilités dans le domaine des relations professionnelles, de la planification économique et sociale ou de la formulation de la politique économique et sociale. Les recommandations n°s 30 et 89 fixent également des exigences en ce qui concerne la qualification des personnes indépendantes et précisent que celles-ci ne devraient pas avoir dans l'industrie ou partie d'industrie concernée un intérêt quelconque qui risquerait de susciter des doutes quant à leur impartialité⁹⁰.

234. Plusieurs législations prévoient la nomination, au sein des organes qui participent au processus de fixation des salaires minima, de personnalités indépendantes ou d'experts, et certaines d'entre elles contiennent des précisions quant au profil de ces personnes et aux critères de sélection. En Afrique du Sud⁹¹, la Commission des conditions d'emploi compte, outre les représentants des travailleurs et des employeurs, trois personnes indépendantes possédant des connaissances sur le marché du travail et les conditions d'emploi. En *Australie*⁹², les membres du panel d'experts doivent avoir des connaissances ou une expérience dans au moins un des domaines suivants: relations de travail, économie, politique sociale et monde des affaires. En Belgique⁹³, le président du Conseil national du travail est nommé par le Roi parmi les personnes indépendantes particulièrement compétentes en matière sociale et économique. Par ailleurs, les postes de président et de vice-président au sein des commissions paritaires sont occupés par des personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission concernée peut avoir à connaître. Au *Burkina Faso*⁹⁴, la Commission nationale du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) comprend un représentant du Conseil économique et social, le directeur général de l'Institut national de la statistique et de la démographie, des hauts fonctionnaires de plusieurs ministères, deux représentantes des associations nationales de femmes et deux représentants des associations de consommateurs.

⁸⁹ Le point 23 des conclusions proposées pour une recommandation en vue de la première discussion de la Conférence prévoyait expressément que «les méthodes de fixation des salaires minima devraient être conçues de manière à tenir compte des intérêts généraux du pays, y compris les exigences du développement et les intérêts des consommateurs» et prévoyait ensuite la désignation de personnes représentant ces intérêts. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), p. 125.

⁹⁰ Partie II, paragraphe 2 c), de la recommandation n° 30 et paragraphe 6 de la recommandation n° 89.

⁹¹ (1) article 60, paragraphes 1 et 2.

⁹² (1) article 627, paragraphe 4.

⁹³ (15) article 2, paragraphe 6; (2) article 40.

⁹⁴ (3) article 3. Au *Cameroun* ((1) article 119), la Commission nationale consultative du travail (CNCT) comprend notamment trois membres titulaires et trois membres suppléants représentant respectivement l'Assemblée nationale, le Conseil économique et social et la Cour suprême. En outre, des experts et techniciens peuvent éventuellement faire partie de la commission avec voix consultative.

235. En *République de Corée*⁹⁵, les membres du Conseil du salaire minimum représentant l'intérêt public doivent relever de l'une des catégories suivantes: fonctionnaires à partir d'un grade déterminé et disposant de vastes connaissances et d'une large expérience des questions relatives au travail; enseignant universitaire en économie du travail, relations professionnelles, droit du travail, sociologie, protection sociale ou autre domaine lié; chercheurs sur les questions relatives au travail dans un institut certifié; ou autres personnes que le ministère compétent estime disposer de qualifications équivalentes. En *France*⁹⁶, le président de la section sociale du Conseil d'Etat est membre de la Commission nationale de la négociation collective. La commission peut s'adjoindre à titre consultatif des représentants des départements ministériels intéressés. En outre, un groupe d'experts se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance et adresse un rapport à la Commission nationale de la négociation collective et au gouvernement. Il est composé de cinq personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social, qui ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité.

236. En Hongrie⁹⁷, le Conseil économique et social national (NGTT) est composé, outre les représentants des organisations de travailleurs et des milieux économiques (y compris des organisations d'employeurs), de représentants d'organisations non gouvernementales impliquées dans la politique nationale, des églises et du milieu scientifique. En Indonésie⁹⁸, des représentants du milieu académique et des experts siègent, en tant que membres à part entière, au Conseil national des salaires, aux conseils de salaires provinciaux et aux conseils de salaires au niveau des districts et des villes. Tout candidat à cette charge doit remplir plusieurs conditions, notamment d'expérience. Au *Kenya*⁹⁹, la législation spécifique que le président et les membres indépendants des conseils de salaires doivent disposer de connaissances et d'une expérience en ce qui concerne la détermination des conditions minimales d'emploi.

237. Au *Niger*¹⁰⁰, la Commission consultative du travail et de l'emploi est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs et peut s'adjoindre, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale, sociale et ethnographique. Au Pérou¹⁰¹, des représentants d'organisations sociales sont membres du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi

⁹⁵ (3) article 14, paragraphe 1; (4) article 13.

⁹⁶ (1) article R.2272-1, 4°, article R.2272-9; (2) article 24; (3) articles 1 et 4.

⁹⁷ (2) article 2, paragraphe 2, article 4, paragraphe 1, et article 5, paragraphe 2. Par ailleurs, des représentants de l'Autorité hongroise de la concurrence et du Bureau central de la statistique peuvent être invités à participer aux réunions plénières du conseil à titre consultatif. En *Iraq* ((1) article 46, paragraphe 1), le comité chargé de formuler des propositions quant au taux de salaire minimum comprend le directeur général du Service de la main-d'œuvre, qui préside ce comité, le directeur général de l'Administration de la sécurité sociale pour les salariés, un représentant du Bureau national des prix, ainsi que deux membres choisis par le ministre du Travail et des Affaires sociales en raison de leur expérience et de leur connaissance des différents aspects de la politique des salaires.

⁹⁸ (2) article 98, paragraphes 2 et 3, et (4) article 6, paragraphes 1 et 3, article 11, article 13, paragraphe 5, article 23, paragraphes 1 et 3, article 28, article 30, paragraphe 5, article 40, paragraphes 1 et 3, article 45 et article 47, paragraphe 5.

⁹⁹ (2) article 43, paragraphe 5 a) et d), et paragraphe 6.

¹⁰⁰ (2) article 259, paragraphe 3, et article 260, paragraphe 4. Des dispositions similaires s'appliquent en *République centrafricaine*: (3) article 6.

¹⁰¹ (4) article 4, paragraphes 1 et 2.

(CNTPE), tandis que, en Pologne¹⁰², le représentant du président de la Banque nationale et le représentant du Bureau national de la statistique participent aux réunions de la Commission tripartite des questions socio-économiques. Le gouvernement peut également inviter les représentants des entités suivantes à participer à un comité consultatif de la commission: gouvernement central et local, associations et coopératives.

2. Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la désignation des personnes représentant les intérêts généraux du pays

238. Conformément à l'article 4, paragraphe 3 b), de la convention n° 131, la nomination de personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue doit se faire 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 aux pratiques nationales¹⁰³.

239. Peu nombreux sont les pays dont la législation prévoit la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs avant la nomination des personnes représentant les intérêts généraux du pays qui participent au fonctionnement du système de salaires minima. En Afrique du Sud¹⁰⁴, les membres indépendants de la Commission des conditions d'emploi sont nommés par le ministre du Travail après consultation du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) qui comprend notamment des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. A Madagascar¹⁰⁵, la Commission du salaire du Conseil national du travail (CNT), qui est tripartite, peut faire appel à des personnes qualifiées dans le domaine. Au Niger¹⁰⁶, la décision de convoquer des experts à titre consultatif peut être prise par le président ou par la majorité des membres de la Commission consultative du travail et de l'emploi.

240. Plus souvent, ces personnalités indépendantes sont nommées sans consultation préalable des partenaires sociaux. Il en va ainsi à la Barbade¹⁰⁷, au Cameroun¹⁰⁸, au

¹⁰² (4) articles 4-9. Au Royaume-Uni, la Commission des bas salaires est composée de neuf membres, dont trois ont un profil académique; voir (1) article 8, paragraphes 9 et 10, et annexe 1, article 1. En Thaïlande, le Comité de protection du travail à domicile compte, outre les représentants du gouvernement et des partenaires sociaux, trois membres qualifiés au plus, nommés parmi les personnes expertes des questions relatives au travail à domicile, dont l'une au moins doit représenter une organisation non gouvernementale; voir (4) article 25.

¹⁰³ Lors de la première discussion de la Conférence, la Commission du salaire minimum a adopté un amendement prévoyant la nomination de ces personnes en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Plusieurs membres gouvernementaux avaient cependant fait valoir qu'une telle consultation était contraire aux pratiques nationales dans certains pays. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 743, paragraphes 38-43. Compte tenu des observations formulées par plusieurs gouvernements, le Bureau a considéré que, si cette disposition était conservée telle quelle, le nombre de pays qui seraient en mesure de ratifier la convention se trouverait vraisemblablement fort réduit. En conséquence, il a proposé de limiter l'obligation de consultation aux cas où une telle consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, rapport V (2), p. 22. La rédaction proposée par le Bureau a été approuvée par la commission lors de la seconde discussion. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, pp. 416-417, paragraphes 39-41.

¹⁰⁴ (1) article 60, paragraphe 1. Un dispositif similaire est appliqué au Botswana: (1) annexe 3, paragraphe 3.

¹⁰⁵ (4) articles 12 et 13.

¹⁰⁶ (2) article 259, paragraphe 3, et article 260, paragraphe 4.

¹⁰⁷ (2) annexe 1, article 1 a).

¹⁰⁸ (1) article 119, paragraphe 1 e). Ces personnes sont désignées par arrêté du ministre chargé du travail en fonction de l'ordre du jour de chaque session.

Canada (Manitoba et Nouveau-Brunswick)¹⁰⁹ et en *France*¹¹⁰. Par ailleurs, comme la commission l'a relevé plus haut, dans certains pays, ce sont des hauts fonctionnaires ou des dirigeants d'organismes publics qui participent au fonctionnement des systèmes de salaires minima *ex officio*.

241. Au *Japon*¹¹¹, les membres des conseils de salaires minima, y compris les membres représentant l'intérêt public, sont nommés unilatéralement par le gouvernement. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) a critiqué, dans ses observations, le fait de n'avoir pas été consultée avant la nomination des personnes représentant l'intérêt public au sein du Conseil central des salaires minima. La situation est semblable en *République de Corée*¹¹². Dans des observations sur l'application de la convention n° 131, la Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) ont fait valoir que la décision du gouvernement de nommer neuf membres représentant l'intérêt public au neuvième Conseil de fixation du salaire minimum (MWC) de manière unilatérale et sans la moindre consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs violait la convention. De son côté, le gouvernement a indiqué qu'une telle consultation n'était pas prévue dans la loi sur le salaire minimum et n'avait jamais fait partie de la pratique nationale, et que, par conséquent, les allégations de la FKTU et de la KCTU reposaient sur une interprétation incorrecte de la convention. En outre, de l'avis du gouvernement, si les organisations de travailleurs et d'employeurs avaient le droit de recommander les membres représentant l'intérêt public, l'indépendance et l'impartialité de ces membres s'en trouveraient gravement compromises¹¹³.

Conclusion

242. L'association étroite des organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les stades du processus de fixation des salaires minima est non seulement une exigence imposée par la convention n° 131 mais aussi et avant tout une condition essentielle du bon fonctionnement de ce processus. Une telle synergie entre le gouvernement et les partenaires sociaux permet une meilleure prise en compte des préoccupations et priorités des parties les plus directement affectées par la politique des salaires minima.

¹⁰⁹ (7) article 7(1) et (2) a); (12) article 46(1) et article 47(1).

¹¹⁰ (3) article 1. Tel est le cas également au Bénin: (1) article 287; en Gambie: (1) article 110, paragraphe 4 b); en Inde: (1) article 8, paragraphe 2, et article 9; au Kenya: (2) article 43, paragraphe 5 a) et d); à Malte: (2) article 3, paragraphe 2; au Royaume-Uni: (1) article 8, paragraphes 9 et 10, et annexe 1, article 1; et en Thaïlande: (4) article 25.

¹¹¹ (3) article 23.

¹¹² (4) article 12, paragraphe 1.

¹¹³ Voir *République de Corée* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131. La KCTU a soulevé la même question dans les observations qu'elle a soumises en vue de cette étude d'ensemble. Dans les derniers commentaires qu'elle a adressés au gouvernement, la commission a confirmé que la convention n'exige de consulter pleinement les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs avant de nommer les experts indépendants d'un organe de fixation du salaire minimum que lorsque ces consultations sont prévues de manière explicite dans la législation nationale ou clairement établies dans la pratique. Elle a donc estimé que le processus de sélection et la méthode de travail du MWC sont conformes aux prescriptions de l'article 4, paragraphe 3 b), de la convention. La commission a toutefois rappelé l'importance fondamentale d'une consultation véritable et effective des partenaires sociaux pour le bon fonctionnement du processus de fixation du salaire minimum et a exprimé l'espoir que, dans l'intérêt de la promotion d'un dialogue social constructif, le gouvernement et les partenaires sociaux entameraient des discussions ouvertes et de bonne foi en vue d'étudier de possibles ajustements ou améliorations du système actuel de négociation du salaire minimum afin d'en accroître l'efficacité, prévenir les conflits et renforcer la confiance.

Elle facilite par conséquent la mise en œuvre des prescriptions de la convention relatives aux facteurs d'ordre économique et social dont il doit être tenu compte pour la fixation des salaires minima, qui seront examinées dans le prochain chapitre.

243. En contribuant à la conciliation d'intérêts parfois très divergents, la pleine consultation des partenaires sociaux et leur participation directe au fonctionnement du système de salaires minima permet également une meilleure adhésion aux décisions prises quant aux taux de salaires minima applicables. *Ainsi que la commission a déjà eu l'occasion de le mettre en évidence, ce principe fondamental «revêt une importance toute particulière dans les périodes de crise économique et sociale, en raison des répercussions considérables que les décisions relatives à la fixation et à l'ajustement périodique des salaires minima sont susceptibles d'avoir tant sur la politique économique, y compris la politique de l'emploi, que sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Un dialogue social ouvert et constructif facilite en effet l'adoption de mesures équilibrées qui assurent une répartition équitable des efforts à fournir pour sortir de la crise, favorisant ainsi l'adhésion aux réformes et la préservation de la cohésion sociale»¹¹⁴.*

244. Certes, peu nombreuses sont les législations nationales qui n'accordent aucun rôle aux partenaires sociaux dans le fonctionnement du système national de salaires minima. Toutefois, l'existence de dispositions légales prévoyant la consultation ou la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ne suffit pas à assurer la mise en œuvre des prescriptions de la convention. *Ces consultations doivent en effet être efficaces, c'est-à-dire avoir lieu avant la prise de décisions et conduire à une prise en compte réelle des préoccupations exprimées. De même, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs doit se faire sur un pied d'égalité et impliquer une collaboration véritable entre les partenaires tripartites ou bipartites selon le type de système de salaires minima qui est en place au niveau national.* Or la commission ne peut que constater avec préoccupation que de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris l'OIE et la CSI, ont communiqué au Bureau, en vue de la préparation de cette étude d'ensemble, des observations faisant état de difficultés dans ce domaine. Elle relève à ce propos que plusieurs organisations ont déploré le fait que les gouvernements ne donnaient pas suite aux avis qu'elles exprimaient lors des consultations sur la fixation des salaires minima, ou que ces dernières ne conduisaient pas à un accord. *Comme la commission l'a souligné au début de ce chapitre, la consultation des partenaires sociaux ne peut se confondre ni avec la simple information ni avec la négociation. De même, la notion de pleine consultation n'implique pas nécessairement la conclusion d'un accord entre les parties.* Toutefois, il apparaît nettement que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont des attentes importantes vis-à-vis du résultat des consultations qui se déroulent au niveau national. Pour assurer leur adhésion aux décisions prises dans ce domaine, il importe que les autorités gouvernementales montrent clairement que les arguments avancés par les uns et les autres sont sérieusement pris en considération même si, dans les systèmes fondés sur la consultation des partenaires sociaux, la décision finale est du ressort du gouvernement. *La commission souligne à quel point il est important que les gouvernements déploient tous les efforts requis pour mettre en place et maintenir les conditions d'un dialogue social véritable, garant d'un système de salaires minima qui réponde aux besoins des différentes parties et contribue au développement du pays.*

¹¹⁴ Voir *Portugal* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

245. Enfin, la commission espère que, dans les pays où cela n'est pas encore le cas, les gouvernements envisageront de permettre la participation d'experts indépendants à l'application des méthodes de fixation des salaires minima, si possible désignés après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Une telle participation peut en effet apporter un éclairage nouveau aux échanges, permettre de tenir compte des préoccupations d'autres composantes de la société et, dans certains cas, faciliter le rapprochement des points de vue.

Chapitre VI

Critères pour la détermination des taux de salaires minima et procédure d'ajustement

246. En vertu de l'article 3 de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima doivent, 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 à 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. La liste des critères énumérés au paragraphe 3 de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, est rédigée en termes quasiment identiques¹. Parmi les premiers instruments de l'OIT sur la fixation des salaires minima, seules la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, font référence aux critères à utiliser en la matière, mentionnant toutes deux la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable².

247. Dans le premier rapport qu'il a préparé dans le cadre du processus d'élaboration de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135, le Bureau a indiqué que «les critères traditionnellement employés sont au nombre de trois: *a)* les besoins des travailleurs (avec ou sans indication des besoins de leur famille); *b)* la capacité de paiement des employeurs; *c)* les salaires payés dans d'autres secteurs de l'économie pour un travail comparable ou, de manière générale, les niveaux de vie relatifs des salariés et d'autres groupes de la société. Certains autres facteurs auxquels on se réfère parfois – comme le coût de la vie ou le rendement de la main-d'œuvre – se rattachent à l'un ou l'autre de ces critères; ainsi, une modification du coût de la vie affectera les possibilités, pour un salaire donné, de couvrir les besoins des travailleurs, tandis qu'un changement dans la productivité se répercutera sur la capacité de paiement des employeurs³.» En

¹ Il est à noter que, dans la perspective de l'ajustement périodique des salaires minima, la recommandation n° 135 prévoit la prise en compte non seulement du coût de la vie mais aussi de ses fluctuations.

² Selon la recommandation n° 30 (Partie A, III), il conviendrait tout d'abord de s'inspirer des taux de salaires payés pour des travaux similaires dans les industries où les travailleurs sont suffisamment organisés et ont conclu des contrats collectifs efficaces ou, si l'on ne dispose pas de cet élément de comparaison, du niveau général des salaires dans le pays ou la localité en question. La recommandation n° 89 (Partie I) précise que les facteurs suivants sont parmi ceux qui devraient être pris en considération pour la fixation des taux minima de salaire: coût de la vie, valeur raisonnable et équitable des services rendus, salaires payés pour des travaux semblables et comparables d'après les conventions collectives en agriculture, et niveau général des salaires pour des travaux de qualité comparable dans d'autres occupations de la région où les travailleurs sont suffisamment organisés.

³ CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (1), p. 13. Le rapport de la réunion d'experts de 1967 s'est aussi référé à ces trois critères (paragr. 45), tout en soulignant que l'importance d'un quatrième critère, à savoir les exigences du développement économique, avait été mise en avant plus récemment.

outre, comme il est souligné dans le rapport de la réunion d'experts de 1967⁴, les salaires minima ne satisferont pas le critère des besoins à moins d'être ajustés de temps en temps pour tenir compte des changements dans le coût de la vie et dans les conditions économiques. Pour cette raison, le présent chapitre couvre, d'une part, les critères de fixation et d'ajustement des salaires minima et, d'autre part, les mécanismes établis en vue de cet ajustement. Il ne s'agit pas de réexaminer ici les questions relatives à la procédure suivie pour la prise de décisions en matière de fixation des salaires minima mais plutôt de traiter de la périodicité de l'ajustement et des personnes et organismes habilités à prendre l'initiative dans ce domaine.

Section 1. Critères pour la détermination des taux de salaires minima

248. La commission examinera successivement les critères liés aux besoins des travailleurs et de leur famille, puis les critères d'ordre économique pris en compte pour la détermination des taux de salaires minima. Il convient cependant de garder à l'esprit que ces deux types de considérations ne peuvent être appréhendés indépendamment l'un de l'autre, tant les liens sont étroits entre eux⁵. Par ailleurs, la convention n° 131 n'opère pas de distinction entre les critères de fixation et les critères d'ajustement des salaires minima. Comme le Bureau le soulignait dans l'un des rapports soumis à la réunion d'experts de 1967, les deux principales raisons qui provoquent périodiquement une réadaptation des taux de salaires minima sont l'augmentation du coût de la vie et la croissance économique ou la hausse du revenu moyen par habitant⁶. Comme la commission l'a mentionné dans son étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima (paragraphe 274), il n'est guère commode de réexaminer l'ensemble des critères lors de chaque révision des taux de salaires minima, et il peut apparaître plus approprié d'utiliser à cette fin des critères simplifiés.

1. Critères liés aux besoins des travailleurs et de leur famille

249. La nécessité de prendre en compte les besoins des travailleurs et de leur famille découle de l'un des objectifs essentiels assigné à la fixation des salaires minima, qui est d'assurer une protection sociale adéquate aux salariés. Le rapport de la réunion d'experts de 1967 soulignait à cet égard que l'on ne doit «jamais perdre de vue le fait que, lorsqu'on traite des salaires, on ne traite pas d'une abstraction économique, mais de la source des moyens d'existence de millions de personnes»⁷. L'objectif de réduction de la pauvreté⁸ assigné à la fixation des salaires minima est d'ailleurs pris en compte

⁴ Réunion d'experts de 1967, paragraphe 82.

⁵ Voir étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, paragraphe 279.

⁶ Réunion d'experts de 1967, rapport I, p. 129.

⁷ Rapport de la réunion d'experts de 1967, paragraphe 46.

⁸ L'un des critères utilisés afin de déterminer quel est le niveau de vie minimum se trouve être le «seuil de pauvreté», qui est généralement déterminé sur la base du «coût de satisfaction des besoins élémentaires» englobant le coût d'une alimentation convenable ainsi que d'autres dépenses de première nécessité, tels l'habillement, le logement, etc. Au niveau international, les seuils de pauvreté rendent possibles les comparaisons entre pays; au niveau national, ils constituent une base de référence utile pour les décideurs. Les seuils de pauvreté nationaux peuvent être déterminés suivant différentes méthodes, décrites par exemple dans J. Houghton et S.R. Khandker: *Handbook on Poverty and Inequality*, Banque mondiale, Washington, DC, 2009. Exploitées parallèlement aux données relatives à la dimension des ménages et aux taux d'activité, les informations

expressément dans certaines législations, et notamment en Afrique du Sud⁹, en Arménie¹⁰, dans certaines provinces du Canada¹¹, en Croatie¹², au Kenya¹³, en Lituanie¹⁴, en République-Unie de Tanzanie¹⁵ et en République tchèque¹⁶.

250. L'article 3 a) de la convention n° 131 demande que soient pris en compte 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 à d'autres groupes sociaux, éléments repris également au paragraphe 3 de la recommandation n° 135¹⁷. Dans quelques pays comme l'Albanie¹⁸, la liste des critères d'ordre social qui doivent être pris en compte est très proche de celle qui figure dans la convention. Dans d'autres pays, il est fait référence plus spécifiquement à certains de ces éléments.

251. Le critère le plus fréquemment utilisé est le **coût de la vie**, qui permet d'assurer un certain pouvoir d'achat aux salariés. Dans certains cas, comme au Burkina Faso¹⁹, en République de Corée²⁰, en El Salvador²¹, au Japon²², au Panama²³, au Portugal²⁴, en

concernant ces seuils permettent de déterminer un «salaire minimum vital» suffisamment élevé pour mettre les ménages à l'abri de la pauvreté.

⁹ (1) article 54.

¹⁰ Le Programme de développement durable 2008-2012 prévoyait que le salaire minimum serait établi de façon à protéger les travailleurs rémunérés au salaire minimum et leur famille de la pauvreté et ainsi éliminer le phénomène des travailleurs pauvres.

¹¹ Au Québec, le seuil de faible revenu figure parmi les 13 indicateurs mentionnés dans le cadre de référence permettant d'établir le salaire minimum. Ce facteur est aussi pris en considération au Saskatchewan.

¹² (2) article 5. Les éléments pris en compte lors de la dernière révision du taux de salaire minimum en 2013 incluent le seuil mensuel de risque de pauvreté pour un ménage.

¹³ (2) article 44, paragraphe 5.

¹⁴ D'après le rapport du gouvernement, les critères pris en compte sont le minimum vital ainsi que le seuil de risque de pauvreté.

¹⁵ (2) article 37 d).

¹⁶ Selon le gouvernement, l'évaluation du minimum de subsistance est prise en compte.

¹⁷ Dans les conclusions proposées en vue de la première discussion de la Conférence, le texte proposé en vue d'une recommandation comprenait une référence au niveau de vie que le pays est en mesure d'assurer à l'ensemble de sa population. Au cours de la première discussion, le groupe de travail constitué par la Commission du salaire minimum a supprimé cette référence et précisé que seuls les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille devraient être pris en considération. Cette restriction a ensuite été supprimée lors de la seconde discussion. Au cours de celle-ci, les membres employeurs ont proposé un amendement visant à supprimer aussi la référence aux besoins de la famille du travailleur, en faisant valoir que la notion de famille est très variable. D'autres arguments étaient avancés, et notamment le risque de violation de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. L'amendement proposé a finalement été rejeté. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), pp. 123-124, points 6, 15 et 17. CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, pp. 744-745, paragraphes 51-63. CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, pp. 415-418, paragraphes 31-34 et 48-51.

¹⁸ (2) article 111, paragraphe 2 b). Sont pris en compte les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau de vie général des travailleurs dans le pays, aux revenus tirés des assurances sociales et au niveau de vie de différents groupes sociaux. C'est aussi le cas au Botswana: (1) article 133, paragraphe 2.

¹⁹ (1) article 187, paragraphe 1.

²⁰ (3) article 4, paragraphe 1.

²¹ (1) article 38, alinéa 2; (2) articles 144 et 145.

²² (3) article 9, paragraphes 2 et 3.

²³ (2) article 177. Il doit être tenu compte, pour la fixation des salaires minima, des différences régionales concernant le coût de la vie.

*Serbie*²⁵ et en *République-Unie de Tanzanie*²⁶, ainsi qu'en *République centrafricaine*, en Gambie et au Sénégal, selon les informations communiquées par ces gouvernements, il est fait directement référence au coût de la vie, sans précision quant à la manière dont celui-ci est mesuré.

252. Certaines législations se réfèrent plus spécifiquement à l'**indice des prix à la consommation (IPC)**²⁷. Il en va ainsi en Algérie²⁸, en Belgique²⁹, en *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine)³⁰, au *Brésil*³¹, au Canada (Québec), en *Espagne*³², en Indonésie³³ et au Luxembourg³⁴, ainsi qu'au *Maroc*³⁵, en Nouvelle-Zélande et aux Philippines³⁶ d'après les informations communiquées par ces gouvernements. La législation du *Kenya*³⁷ énumère de nombreux critères à prendre en considération par les conseils de salaires. Toutefois, selon les informations communiquées par le gouvernement, le facteur essentiel est l'évolution du coût de la vie, mesurée par l'indice des prix à la consommation. En *France*³⁸, le salaire minimum

²⁴ (1) article 59, paragraphe 2 a); (2) article 273, paragraphe 2.

²⁵ (1) article 112, paragraphe 3.

²⁶ (2) article 37 d). Il en va de même en Jordanie: (1) article 52B, et en République démocratique populaire lao: (1) article 46.

²⁷ L'indice des prix à la consommation (IPC) permet d'évaluer à intervalles réguliers la variation du prix d'un «panier» théorique de biens et de services. On appelle taux d'inflation l'évolution de l'IPC en pourcentage pour une période donnée. Au moment de procéder à l'ajustement des salaires minima, il ne faut pas perdre de vue que l'IPC général est le reflet des prix auxquels le consommateur moyen est confronté. L'alimentation occupant dans la structure de consommation une place supérieure à la moyenne chez les ménages les plus modestes, l'IPC général a tendance à sous-estimer l'augmentation réelle du prix des biens et des services consommés par les personnes percevant le salaire minimum. Il s'ensuit que l'inflation subie par ces personnes peut dans certains cas être sensiblement plus importante que celle révélée par l'IPC. Il a été souligné que l'indexation des salaires minima sur l'inflation, lorsque celle-ci est élevée, pouvait enclencher une «spirale salaires-prix», c'est-à-dire une situation dans laquelle la hausse des salaires entraîne la hausse des prix et réciproquement. Lorsque la croissance économique est stable, le fait d'ajuster les salaires minima en fonction de la seule inflation ne suffit pas à faire progresser leur valeur en termes réels dans la même proportion que la productivité.

²⁸ (1) article 87, alinéa 2.

²⁹ (9) article 3. Les ajustements se font sur la base de la moyenne des indices des quatre derniers mois. Par ailleurs, le gouvernement mentionne dans son rapport l'instauration d'un indice santé dont la valeur est obtenue en retirant certains produits du panier de l'IPC (boissons alcoolisées, tabac, carburant).

³⁰ (2) article 9.

³¹ (5) article 2, paragraphe 1. Il est tenu compte de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation au cours des 12 mois précédant l'ajustement du salaire minimum, tel que publié par l'Institut brésilien de géographie et de statistiques.

³² (2) article 27, paragraphe 1.

³³ (3) article 6.

³⁴ (1) articles L.222-3 et L.223-1.

³⁵ Depuis novembre 2009, l'indice de coût de vie (ICV) a été remplacé par l'indice des prix à la consommation (IPC) qui mesure la variation relative des prix à la consommation d'un panier fixe de produits consommés par les ménages marocains. Voir *Maroc* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

³⁶ (2) article 124 b). Toutefois, le Congrès des syndicats des Philippines (TUCP) a fait valoir dans ses commentaires que les besoins des travailleurs et de leur famille ne sont pas suffisamment pris en compte.

³⁷ (2) article 44, paragraphe 5.

³⁸ (1) article L.3231-4 et article R.*3231-2. Cet indice est mesuré, depuis 2013, pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (qui désigne les 20 pour cent de la population dont les revenus sont les plus bas). Selon le gouvernement, le nouvel indice cible mieux les salariés à faible revenu et permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie) qui pèsent sur ces ménages. Le SMIC était précédemment indexé sur l'indice des prix à la consommation, hors tabac, pour les ménages urbains dont le chef

interprofessionnel de croissance (SMIC) est notamment indexé sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation. En Afrique du Sud³⁹ également, selon les indications du gouvernement, c'est l'indice des prix à la consommation pour le quintile le plus bas qui est pris en compte, auquel sont ajoutés quelques points d'indice afin d'assurer que les travailleurs ne bénéficient pas uniquement de hausses liées à l'inflation.

253. La législation d'autres Etats utilise comme critère le **taux d'inflation**. Tel est le cas en *Australie*⁴⁰ pour le salaire minimum fédéral, à *Malte*⁴¹, en *Slovénie*⁴² et en *Thaïlande*⁴³. En outre, selon les indications fournies par les gouvernements concernés, le taux d'inflation est pris en considération pour la fixation des salaires minima en *Azerbaïdjan*, au Canada (Alberta, Ontario, Saskatchewan et Yukon), au *Liban* et au Royaume-Uni. En *Uruguay*, selon le rapport du gouvernement, le taux d'inflation prévu pour la période considérée (six mois ou un an) est pris en compte, avec un correctif correspondant à la différence entre le taux d'inflation anticipé et le taux d'inflation réel pour la période immédiatement antérieure. Le gouvernement de la Hongrie⁴⁴ indique également que l'évolution prévue du taux d'inflation est prise en compte.

254. Dans certains cas, une clause de sauvegarde est introduite afin de réviser le salaire minimum en cas de détérioration importante de la situation économique du pays. Au *Costa Rica*⁴⁵, par exemple, la nouvelle méthodologie pour la fixation des salaires minima, adoptée en 2011, prévoit toujours la prise en considération de l'augmentation du coût de la vie, et plus précisément de l'inflation projetée, avec un correctif pour compenser la différence entre l'inflation projetée et l'IPC pour le semestre précédent. Toutefois, la formule d'ajustement sera révisée, notamment si l'inflation excède une certaine limite. Au Pérou, selon les informations communiquées par le gouvernement, le salaire minimum est ajusté sur la base d'une formule incluant, notamment, l'inflation projetée, mais le résultat de l'application de la formule d'ajustement peut être révisé en tenant compte des facteurs tels qu'une grave récession économique ou une augmentation importante du taux de chômage, une augmentation significative de la part du travail dans

est employé ou ouvrier. Le SMIC a succédé en 1970 au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), instauré en 1950. Le SMIG était indexé sur les prix qui augmentaient moins vite que la moyenne des salaires. En conséquence, le pouvoir d'achat du SMIG n'augmentait pas.

³⁹ La législation se réfère au coût de la vie: (1) article 54, paragraphe 3.

⁴⁰ (1) article 284, paragraphe 1.

⁴¹ (2) article 8; (3) article 3; (4) article 3 et annexe A, 1.3, et annexe B. Le salaire minimum est adapté au coût de la vie au moyen d'une indemnité de vie chère, basée sur le taux d'inflation des 12 derniers mois, lui-même mesuré par l'indice des prix de détail.

⁴² (2) articles 3 et 5, paragraphe 1. L'ajustement annuel du salaire minimum doit refléter au moins la hausse des prix à la consommation sur la base des données officielles publiées par le Bureau de la statistique. Depuis l'adoption de la nouvelle loi sur le salaire minimum en 2010, son ajustement n'est plus aligné sur le taux d'inflation anticipé étant donné, selon le gouvernement, que des estimations trop faibles du taux d'inflation prévisionnel conduisaient au final à des hausses du salaire minimum inadaptées à la situation réelle et à une perte du pouvoir d'achat du salaire minimum qui, dès lors, ne remplissait plus son objectif premier de protection sociale des travailleurs. Voir *Slovénie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁴³ (1) article 87. La loi se réfère aussi à l'indice du coût de la vie.

⁴⁴ Le gouvernement indique dans son rapport que, conformément à l'accord signé au sein du Forum consultatif du secteur privé et du gouvernement (VKF), l'augmentation du salaire minimum devrait désormais être supérieure aux prévisions de croissance du taux d'inflation afin de lutter contre la baisse du salaire minimum réel, constatée depuis 2007. Toutefois, selon les représentants des travailleurs au sein du Conseil national pour l'OIT, la fixation du salaire minimum ne se base que sur des critères économiques.

⁴⁵ (5).

l'économie informelle et l'augmentation démesurée du ratio entre salaire minimum et salaire moyen ⁴⁶.

255. Dans plusieurs pays, les types de **besoins des travailleurs** auxquels le salaire minimum doit permettre de répondre sont précisés. C'est le cas notamment au *Brésil* ⁴⁷, au *Costa Rica* ⁴⁸, en *El Salvador* ⁴⁹, au *Guatemala* ⁵⁰, en Inde ⁵¹, au *Mexique* ⁵² et en Turquie ⁵³. Au Bénin ⁵⁴, selon le rapport du gouvernement, il est tenu compte de l'évolution des prix des denrées de première nécessité tandis que, au Canada (Nouveau-Brunswick) ⁵⁵, ce sont notamment les prix du logement, de la nourriture, des vêtements, du transport, des soins de santé et des fournitures sanitaires qui sont pris en compte. Dans certains pays, et notamment au Bélarus ⁵⁶, au *Guatemala* ⁵⁷, au *Kirghizistan* ⁵⁸, en *Lettonie* ⁵⁹, au *Nicaragua* ⁶⁰, au *Niger* ⁶¹, en *République centrafricaine* ⁶² et en

⁴⁶ Dans leurs commentaires, la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) et la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT) ont fait valoir que les besoins élémentaires des travailleurs et de leur famille n'étaient pas suffisamment pris en compte.

⁴⁷ (1) article 7, alinéa IV; (2) article 76; (3) article 6. Le salaire minimum doit être suffisant pour couvrir les besoins vitaux de base des travailleurs en matière de logement, d'alimentation, d'éducation, de santé, de loisirs, d'habillement, d'hygiène, de transport et de sécurité sociale.

⁴⁸ (2) article 177. Le salaire minimum doit couvrir les besoins normaux du foyer du travailleur sur les plans matériel, moral et culturel.

⁴⁹ (1) article 38, alinéa 2; (2) articles 144-146. Le salaire minimum doit être suffisant pour répondre aux besoins normaux du foyer du travailleur sur les plans matériel, moral et culturel. Le coût de la vie est évalué en tenant compte des dépenses ordinaires liées à l'alimentation, au logement, à la santé, à l'éducation et à l'habillement d'une famille ouvrière moyenne, en zone rurale ou urbaine.

⁵⁰ (2) article 103. Le salaire minimum doit couvrir les besoins normaux, sur les plans matériel, moral et culturel, permettant au travailleur de remplir ses devoirs de chef de famille.

⁵¹ La 15^e session de la Conférence indienne du travail, qui s'est tenue en 1957, a décidé que doivent être pris en compte: les besoins alimentaires minima, évalués à 2 700 calories par adulte; les besoins liés à l'habillement et au logement; les dépenses en électricité, fuel et autres, représentant 20 pour cent du salaire minimum. En outre, en 1992, la Cour suprême a ajouté à ces facteurs les frais de scolarisation des enfants, les soins médicaux, un minimum de loisirs, ainsi qu'une épargne pour la vieillesse et pour les mariages, qui doivent être pris en considération à concurrence de 25 pour cent du salaire minimum (affaire *Workmen c. Reptakos Breet & Co. Ltd.*).

⁵² (2) articles 561-562. Des enquêtes doivent être réalisées notamment sur le budget indispensable pour la satisfaction des besoins de chaque famille sur les plans matériel, social et culturel et en relation avec l'éducation des enfants.

⁵³ Le rapport du gouvernement se réfère aux besoins des travailleurs en matière de nourriture, d'habillement, de santé et de loisirs.

⁵⁴ Voir aussi Bénin – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

⁵⁵ (12) article 10(3).

⁵⁶ Selon les informations communiquées par le gouvernement, le taux de salaire minimum est fixé sur la base d'un ratio, déterminé annuellement, entre le salaire minimum et deux paramètres sociaux: le budget minimum de consommation et le budget minimum de subsistance. Voir Bélarus – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

⁵⁷ Le rapport du gouvernement mentionne le coût du panier des aliments de base et celui du panier des biens de base parmi les critères de fixation du salaire minimum. Un projet de loi sur l'indexation du salaire minimum avait été soumis au Parlement national en septembre 2011, aux termes duquel le salaire minimum serait réajusté annuellement afin qu'il ne soit jamais inférieur au coût du panier familial de base tel qu'établi par l'Institut national de statistiques. Voir *Guatemala* – CEACR, observation de 2012, convention n° 131.

⁵⁸ (1) article 154, paragraphe 1; (4) article 3. Le salaire minimum ne peut être inférieur au niveau de subsistance minimum, défini comme l'ensemble minimal de biens et services, basés sur le panier de la ménagère, nécessaires afin de permettre la poursuite des activités et le maintien de la santé.

⁵⁹ (5) article 2. Référence est faite à la valeur annuelle moyenne du panier de consommation minimum de subsistance par habitant calculée par le Bureau central de statistiques.

République bolivarienne du Venezuela⁶³, un panier de consommation minimum sert de point de référence pour la fixation des salaires minima. Il en va de même en *Arménie* selon les indications du gouvernement⁶⁴. En *Equateur*⁶⁵, selon le gouvernement, le salaire de base unifié est calculé sur la base de critères tels que l'inflation, la productivité et l'équité, en vue de combler progressivement l'écart entre le niveau de salaire minimum et le coût du panier de consommation familiale de base. Enfin, en *Ukraine*⁶⁶, le salaire minimum ne peut être fixé à un taux inférieur au niveau du minimum de subsistance, et un budget minimum de consommation est défini.

256. Le **niveau général des salaires** dans le pays figure également parmi les facteurs dont la convention n° 131 demande la prise en considération. Il en va ainsi au *Burkina Faso*⁶⁷, au *Cameroun* et en Gambie, selon les informations communiquées par leurs gouvernements respectifs. A la Barbade, d'après les indications du gouvernement, le Conseil des salaires pour le secteur du commerce prend en compte notamment les niveaux de salaires comparés des travailleurs occupés dans des activités similaires. Au Canada (Manitoba), selon les informations transmises par le gouvernement, il est notamment tenu compte de l'objectif de maintien de la compétitivité salariale avec les provinces voisines – où le salaire minimum a également été augmenté – afin d'attirer et de retenir les travailleurs. Au *Japon*⁶⁸, les salaires minima régionaux doivent être fixés en tenant compte des salaires des travailleurs dans la région.

257. Plusieurs Etats Membres établissent expressément un lien entre salaire minimum et **salaire moyen**⁶⁹. Ainsi, en *Azerbaïdjan*⁷⁰, des mesures doivent être prises afin de

⁶⁰ (3) article 8 a). Il doit notamment être tenu compte, lors de la fixation du salaire minimum, du prix du panier de base de 53 produits, en tenant compte des quantités et valeurs nutritives et caloriques pour les membres d'une famille moyenne.

⁶¹ Voir *Niger* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131. Néanmoins, de l'avis de la Confédération nigérienne du travail (CNT), les besoins élémentaires du travailleur et de sa famille ne sont pas suffisamment pris en compte lors de la détermination du salaire minimum.

⁶² Selon les informations communiquées par le gouvernement, pour la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), il est tenu compte du coût de la vie et notamment du panier de la ménagère.

⁶³ (1) article 91.

⁶⁴ La Confédération des syndicats d'Arménie a toutefois fait valoir qu'il n'existait aucun texte légal définissant la structure du panier de consommation minimum. Selon le gouvernement, un projet de loi avait été élaboré en vue de définir la structure, la composition et la méthodologie à utiliser pour le calcul de ce panier, mais il n'a finalement pas été adopté par crainte d'un impact négatif sur la stabilité macroéconomique du pays.

⁶⁵ Voir aussi *Equateur* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁶⁶ (2) article 95, paragraphe 3; (3) article 9, paragraphe 2. Selon les indications du gouvernement, le niveau minimum de subsistance correspond à la valeur monétaire d'une gamme de denrées alimentaires suffisantes pour assurer le fonctionnement normal du corps humain et le maintien en bonne santé, plus une gamme minimale d'articles non alimentaires et de services nécessaires pour satisfaire les besoins sociaux et culturels. Voir aussi *Ukraine* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁶⁷ (1) article 187, paragraphe 1. Telle est aussi la situation au Botswana: (1) article 133, paragraphe 2; en *République de Corée*: (3) article 4, paragraphe 1; en Indonésie: (3) article 6; au *Kenya*: (2) article 44, paragraphe 5; et à Singapour: (2) paragraphe 5.

⁶⁸ (3) article 9, paragraphe 2. En outre, il est tenu compte de la variation des salaires en *Bosnie-Herzégovine* (République serbe de Bosnie): (6) article 29. Des critères similaires sont mis en œuvre en *Slovénie*: (2) article 3; et en République tchèque: (2) article 111, paragraphe 2.

⁶⁹ La méthode la plus couramment employée lorsqu'il s'agit d'évaluer le niveau des salaires minima est probablement celle consistant à exprimer ce niveau en proportion du salaire médian ou, à défaut, du salaire moyen. Dans la plupart des pays, le salaire médian (la valeur centrale qui divise en deux la distribution des salaires) est inférieur au salaire moyen, lequel est calculé en divisant le total des salaires par le nombre de salariés. Voir D. Neal et S. Rosen: «Theories of the Distribution of Earnings», dans A.B. Atkinson et F. Bourguignon (dir. de publication), *Handbook of Income Distribution*, Elsevier, 2000, volume 1, chapitre 7.

relever graduellement le niveau du salaire minimum au niveau du minimum vital et à 60 pour cent du salaire moyen. Le salaire minimum ne peut être inférieur à un tiers du salaire moyen au Bélarus⁷¹ et à 55 pour cent du salaire moyen en *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine)⁷². En *ex-République yougoslave de Macédoine*⁷³, le salaire minimum correspond à 39,6 pour cent du salaire moyen brut tel que déterminé par l'Office d'Etat des statistiques pour l'année précédente. En *France*⁷⁴, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail. En Israël, selon le gouvernement, le salaire minimum est fixé à 47,5 pour cent du salaire moyen. Au *Monténégro*⁷⁵, le salaire minimum ne peut être inférieur à 30 pour cent du salaire moyen des derniers six mois, tel qu'établi par l'Office des statistiques. Aux *Pays-Bas*⁷⁶, le salaire minimum est indexé sur le taux moyen d'augmentation salariale des secteurs public et privé, calculé par le Bureau néerlandais des analyses économiques (CPB). En Pologne⁷⁷, selon le rapport du gouvernement, l'augmentation du salaire minimum, qui ne peut être inférieure à l'indice prévisionnel des prix à la consommation, est majorée des deux tiers du taux de croissance prévisionnel du PIB lorsque le salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen. Le salaire moyen est également pris en considération pour la fixation des salaires minima en *République de Moldova*⁷⁸, en *Serbie*⁷⁹, en Slovaquie⁸⁰, en

Dans les pays développés, le rapport entre salaires minima et salaire médian varie habituellement entre 35 et 60 pour cent, avec une concentration relativement marquée entre 45 et 50 pour cent. Voir: Données de la *Low Pay Commission* du Royaume-Uni, citées dans BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012-13*, Genève, 2013, p. 38. Il est souvent plus élevé dans les pays en développement où les inégalités sont généralement plus prononcées et où même les travailleurs rémunérés au salaire médian perçoivent des salaires relativement bas. Voir BIT: *Rapport 2013 sur le travail dans le monde: Restaurer le tissu économique et social*, Genève, 2013, pp. 54-55 (seul le résumé est disponible en français). Ces ratios constituent certes une base de référence utile, mais il n'en est pas moins important de procéder à des analyses ventilées des résultats et d'étudier la répartition des salaires en fonction du sexe et du secteur d'activités afin de déterminer où se situe le salaire minimum pour chacune de ces catégories.

⁷⁰ Cette obligation a été introduite suite à l'approbation du document «Azerbaïdjan 2020, vision du futur» par le décret présidentiel n° 800 du 29 décembre 2012.

⁷¹ (5).

⁷² Voir Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, rapport initial présenté par le gouvernement de Bosnie-Herzégovine, document E/1990/5/Add.65, Genève, 3 février 2005, paragraphe 152.

⁷³ (3) article 4, paragraphe 1. Voir aussi *ex-République yougoslave de Macédoine* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

⁷⁴ (1) articles L.3231-8, L.3231-9 et R.*3231-2-1. Le SMIC est désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat des ouvriers et employés, et non plus sur celui des seuls ouvriers. Selon le gouvernement, cette évolution, introduite en 2013, permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui la catégorie professionnelle des employés dans la population active et dans la population dont la rémunération est proche du SMIC. Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.

⁷⁵ (2) article 80, paragraphe 2.

⁷⁶ (1) article 14. Cependant, le montant du salaire minimum peut être fixé sans mettre en œuvre ces critères dans le cas où une évolution salariale excessive est susceptible d'avoir un impact négatif sur l'emploi ou d'entraîner une hausse importante des contributions de sécurité sociale.

⁷⁷ Une initiative législative citoyenne a été lancée en vue de modifier la loi sur le salaire minimum et de définitivement fixer le salaire minimum à 50 pour cent du salaire moyen national. Voir aussi Pologne – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 99. Toutefois, le Syndicat indépendant et autonome Solidarnosc estime que les besoins des travailleurs et de leur famille ne sont pas suffisamment pris en compte lors de la fixation du salaire minimum.

⁷⁸ (3) article 3, paragraphes 2 et 4. Voir aussi *République de Moldova* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

*Ukraine*⁸¹, ainsi que dans certaines provinces du Canada⁸², en Hongrie⁸³, ainsi qu'en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni⁸⁴, selon les rapports de ces gouvernements.

258. Il faut également garder à l'esprit que la convention n° 131 demande qu'il soit tenu compte des besoins non seulement des travailleurs, mais aussi de leur famille, pour la fixation des salaires minima. Cette prise en compte est prévue dans l'*Etat plurinational de Bolivie*⁸⁵, en *Bosnie-Herzégovine* (République serbe de Bosnie)⁸⁶, en *Equateur*⁸⁷, au *Guatemala*⁸⁸, en *Iraq*⁸⁹, au *Kenya*⁹⁰, au *Liban*⁹¹, au *Mexique*⁹², au *Nicaragua*⁹³, en *Serbie*⁹⁴ et au *Viet Nam*⁹⁵. Il en va de même à la *Barbade*⁹⁶, en *Gambie* et en *Inde*⁹⁷, selon les informations contenues dans le rapport de leurs gouvernements. Inversement, la législation de l'*Argentine*⁹⁸ se réfère expressément aux

⁷⁹ (1) article 112, paragraphe 3. Selon le gouvernement, en pratique, le salaire minimum est fixé à environ 40 pour cent du salaire moyen.

⁸⁰ (3) article 6.

⁸¹ (3) article 9, paragraphe 1. Tel est également le cas en Chine: (2) article 6 et annexe.

⁸² Le salaire moyen est pris en compte pour fixer le salaire minimum en Alberta, en Ontario et en Saskatchewan, et le ratio entre le salaire minimum et le salaire industriel horaire moyen est le critère principal utilisé au Québec, l'objectif étant de maintenir ce ratio en dessous de 47 pour cent.

⁸³ Il est tenu compte de l'évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen national et de l'évolution de ce même ratio dans les pays voisins de l'Union européenne.

⁸⁴ Le gouvernement précise que l'objectif assigné à la Commission des bas salaires, lors des révisions du salaire minimum, est de maximiser le ratio entre salaire minimum et salaire moyen tout en évitant les effets négatifs sur l'emploi.

⁸⁵ (1) article 46, paragraphe I, alinéa 1). Conformément à la Constitution, toute personne a droit à un salaire qui lui assure, ainsi qu'à sa famille, une existence digne. Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

⁸⁶ (6) article 31.

⁸⁷ (2) article 126. Les salaires minima doivent être suffisants pour couvrir les besoins normaux de la vie du travailleur, considéré comme chef de famille.

⁸⁸ (2) article 103. Le salaire minimum doit couvrir les besoins normaux, sur les plans matériel, moral et culturel, permettant au travailleur de remplir ses devoirs de chef de famille. Voir aussi *Guatemala* – CEACR, observation de 2012, convention n° 131.

⁸⁹ (1) article 4.

⁹⁰ (2) article 44, paragraphe 5.

⁹¹ (1) article 44. Le salaire minimum doit être suffisant pour assurer les besoins indispensables du travailleur et de sa famille eu égard à la nature du travail.

⁹² (1) article 123, paragraphe A), alinéa VI; (2) article 90. Les salaires minima généraux doivent être suffisants pour répondre aux besoins normaux d'un chef de famille, sur les plans matériel, social et culturel, et pour pourvoir à la scolarisation obligatoire des enfants.

⁹³ (2) article 85, paragraphe 1. Le salaire minimum doit assurer la satisfaction des besoins essentiels et vitaux d'un chef de famille.

⁹⁴ (1) article 112, paragraphe 3.

⁹⁵ (1) article 91, paragraphes 1-2.

⁹⁶ Le Conseil des salaires pour le secteur du commerce prend en compte les moyens de subsistance nécessaires pour subvenir aux besoins d'une famille de cinq personnes.

⁹⁷ Selon le gouvernement, trois unités de consommation (deux adultes et deux enfants) sont prises en compte par travailleur.

⁹⁸ (2) article 116. Le salaire minimum vital est la rémunération minimale que doit percevoir un travailleur sans charge de famille lui garantissant une alimentation, un logement et une éducation adéquats et permettant de lui assurer habillement, assistance sanitaire, transport et loisirs.

besoins d'une seule personne. Il convient naturellement de tenir compte du fait que, à l'heure actuelle, le modèle de ménage à un seul revenu n'est plus majoritaire dans de nombreux pays et que, par conséquent, les besoins de la famille peuvent souvent être couverts par la rémunération perçue par deux salariés au moins, avec des implications certaines pour la question de l'égalité entre hommes et femmes. En outre, et compte tenu du paragraphe 2 de la recommandation n° 135, la fixation des salaires minima doit être examinée dans le cadre plus large des mesures de protection sociale, y compris les allocations familiales qui, dans les pays où elles sont attribuées, permettent de subvenir partiellement aux besoins des enfants des travailleurs.

259. D'autres considérations sociales peuvent être prises en compte pour la fixation des salaires minima, et notamment: les conditions d'emploi, les disparités salariales et les inégalités en Afrique du Sud⁹⁹; la promotion de l'intégration sociale par une participation accrue des travailleurs en *Australie*¹⁰⁰; les caractéristiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum (âge, sexe, statut familial, secteur et taille de l'entreprise) au Canada (Ontario); les différences entre travailleurs à temps plein et autres travailleurs, notamment au regard de la stabilité de l'emploi, des conditions de travail et de l'intensité du travail en Chine¹⁰¹; l'impact sur les prestations de sécurité sociale en Hongrie; la nature du travail et les risques qui y sont liés au Panama¹⁰²; la rémunération et les conditions d'emploi des travailleurs occupés dans le secteur concerné qui prévalent dans la Communauté de l'Afrique de l'Est, en *République-Unie de Tanzanie*¹⁰³; et la cohérence des salaires minima régionaux avec les mesures d'assistance publique au *Japon*¹⁰⁴.

2. Critères liés aux facteurs d'ordre économique

260. L'article 3 *b)* de la convention n° 131, dont les dispositions sont reprises au paragraphe 3 *f)* de la recommandation n° 135, mentionne les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi parmi les facteurs d'ordre économique qui doivent être pris en considération pour la fixation des salaires minima¹⁰⁵. Les Etats Membres traduisent cette exigence de différentes manières. Ainsi, un nombre important de législations prévoient, de manière générale, la prise en compte de la **situation économique** du pays pour la fixation des salaires minima. Tel est le cas en Algérie¹⁰⁶, à la Barbade¹⁰⁷, en *Bosnie-*

⁹⁹ (1) article 54. L'intérêt qu'il y a à éliminer toute discrimination entre les sexes pour un travail égal est également pris en compte au Botswana: (1) article 133, paragraphe 2.

¹⁰⁰ (1) article 284, paragraphe 1 *b)*.

¹⁰¹ (2) article 6 et annexe.

¹⁰² (2) article 177.

¹⁰³ (2) article 37 *d)*.

¹⁰⁴ (3) article 9, paragraphes 2 et 3. La ZENROREN estime cependant que les taux de salaires minima sont souvent inférieurs à la somme payée dans le cadre du programme d'aide sociale. Voir *Japon* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

¹⁰⁵ Les conclusions proposées en vue de la première discussion de la Conférence mentionnaient les exigences du développement économique en se référant à des éléments tels que la balance des paiements, le niveau de l'emploi, du chômage et du sous-emploi et le taux d'accroissement de la productivité. La capacité de paiement des employeurs constituait un critère additionnel, qui a été supprimé lors de la seconde discussion de la Conférence. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), pp. 123-124, points 6, 16 et 17. Voir aussi CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, pp. 415-418, paragraphes 31-34 et 48-51.

¹⁰⁶ (1) article 87, alinéa 2. Référence est faite à la conjoncture économique générale.

Herzégovine (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine)¹⁰⁸, au *Burkina Faso*¹⁰⁹, au Canada (Nouveau-Brunswick)¹¹⁰, en *Lettonie*¹¹¹, en *Libye*¹¹², à Madagascar¹¹³, au *Népal*¹¹⁴, en Slovaquie¹¹⁵ et en *Uruguay*¹¹⁶. En Argentine¹¹⁷, il doit être tenu compte des données de la situation socio-économique et des objectifs du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital, ainsi que de l'équilibre raisonnable entre les deux. Par ailleurs, plusieurs gouvernements ont indiqué dans leur rapport que la situation économique du pays est aussi prise en compte. Tel est le cas notamment du Bélarus¹¹⁸, du Bénin¹¹⁹, de la *République centrafricaine*, de la *République de Corée*¹²⁰, de la *Roumanie*¹²¹, de la Fédération de Russie¹²², de la République tchèque¹²³, de la République bolivarienne du Venezuela¹²⁴ et du Zimbabwe¹²⁵. Selon les informations communiquées par le gouvernement de la *France*, l'évolution de la croissance sera prise en compte dans les futures revalorisations du SMIC afin de favoriser, le cas échéant, la redistribution des fruits de la croissance.

¹⁰⁷ (2) article 9, paragraphe 2. Les conditions prévalant dans le secteur concerné doivent être prises en considération.

¹⁰⁸ (2) article 9. Prise en compte du développement économique global.

¹⁰⁹ (1) article 187, paragraphe 1.

¹¹⁰ (12) article 10(3). La situation économique dans la province et un rapport raisonnable des investissements privés sont pris en considération.

¹¹¹ (4) option 1; (5) article 2. Le salaire minimum n'est pas lié à un indicateur macroéconomique mais les variations sont évaluées sur la base de la situation économique du pays et d'autres éléments. Il doit être tenu compte des prévisions macroéconomiques préparées par le ministère de l'Économie, des changements intervenus l'année précédente dans la situation économique et des réformes fiscales prévues.

¹¹² (1) article 19. Le Conseil des salaires doit être guidé par la situation économique générale et il doit viser à augmenter la production.

¹¹³ (2) article 55, paragraphe 2. Prise en compte de l'évolution des comptes nationaux et de la conjoncture économique.

¹¹⁴ (2) article 10 *b*). Le Comité pour la détermination de la rémunération minimale doit tenir compte notamment de la situation financière, monétaire et sociale du pays.

¹¹⁵ (3) article 6. Prise en compte de la situation socio-économique du pays au cours des deux dernières années.

¹¹⁶ (3) article 17. Tel est aussi le cas dans l'*Etat plurinational de Bolivie*: (5) Préambule, paragraphe 10; au Honduras: (2) article 382; (3) articles 20 et 21; au *Mexique*: (2) articles 561-562; en *République de Moldova*: (1) article 132, paragraphe 2; à Singapour: (2); en *Slovénie*: (2) article 3; en Turquie: (1) article 55; et au Viet Nam: (1) article 91, paragraphe 2.

¹¹⁷ (3) article 139.

¹¹⁸ Prise en compte des prévisions de développement socio-économique.

¹¹⁹ La fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et des salaires minima hiérarchisés tient compte des données de l'économie nationale.

¹²⁰ Les principaux indicateurs économiques et sociaux, tels le taux de croissance économique et l'emploi, sont examinés lors de la fixation du salaire minimum.

¹²¹ Les critères utilisés sont l'évolution des indicateurs macroéconomiques et les développements sur les plans économique et social.

¹²² La fixation des salaires minima régionaux tient compte des conditions socio-économiques prévalant sur le territoire auquel ils s'appliquent.

¹²³ Sont pris en considération: les résultats économiques, y compris leur évolution anticipée, ainsi que la comparaison des situations nationale et internationale.

¹²⁴ Il est tenu compte des indicateurs relatifs à la situation économique du pays, évalués par des études de la Banque centrale du Venezuela.

¹²⁵ Les parties signataires d'une convention collective sectorielle prennent en considération les performances économiques du secteur.

261. Les **exigences du développement économique** sont quant à elles prises en considération en *Albanie*¹²⁶, au Panama¹²⁷, au *Portugal*¹²⁸ et, selon les informations communiquées par le gouvernement, en Namibie. En outre, selon les informations communiquées par leurs gouvernements respectifs, les éléments suivants sont pris en considération: revenu par habitant au *Cameroun*, exigences du développement économique en Gambie, progrès économiques en *Iraq*¹²⁹, taux de croissance prévisionnel du produit intérieur brut (PIB) en Pologne, et état et perspectives de croissance de l'économie nationale ainsi que croissance du PIB au Royaume-Uni.

262. La **productivité**¹³⁰ est un autre critère économique important pour la fixation des salaires minima, et de nombreuses législations y font référence. Tel est le cas notamment en Colombie¹³¹, en *Espagne*¹³², au *Kenya*¹³³, à Maurice¹³⁴ et en Thaïlande¹³⁵. Au *Costa Rica*¹³⁶, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle méthodologie de fixation des salaires minima, il est tenu compte non plus uniquement de l'inflation mais aussi de la productivité afin d'établir un lien entre la croissance de la production et une meilleure rémunération des travailleurs. Ce critère est aussi appliqué à la Barbade¹³⁷, en Belgique¹³⁸, au Canada (Ontario et Québec)¹³⁹, en Gambie, au *Maroc*, au Pérou¹⁴⁰ et en

¹²⁶ (2) article 111, paragraphe 2 a). Il en va de même au Botswana: (1) article 133, paragraphe 2; en Indonésie: (3) article 6; au *Kenya*: (2) article 44, paragraphe 5; aux Philippines: (2) article 124; et en *Serbie*: (1) article 112, paragraphe 3.

¹²⁷ (2) article 177. Il doit être tenu compte de la politique économique et sociale du pays et de l'objectif de développement national soutenu.

¹²⁸ (1) article 59, paragraphe 2 a). Il est tenu compte du niveau de développement des forces productives, des exigences de stabilité économique et financière ainsi que de l'accumulation de capital à des fins de développement.

¹²⁹ Le projet de Code du travail de 2010 prévoit la prise en compte des facteurs économiques, et notamment des exigences du développement économique, pour la fixation du salaire minimum.

¹³⁰ De nombreux pays utilisent les indicateurs de productivité pour ajuster le niveau des salaires minima de manière à ce que les travailleurs concernés reçoivent une juste part des fruits de la croissance économique. Concrètement, ces indicateurs vont de la «productivité», ou «productivité de la main-d'œuvre», au «PIB par habitant» ou tout simplement à la «croissance du PIB». Un tour d'horizon des pratiques suivies en la matière nous révèle que, dans les pays où le système de salaire minimum repose sur des taux différenciés selon la région ou le secteur/la profession, il est fait appel aux indicateurs de productivité légèrement plus souvent que dans les pays dotés d'un système de salaire minimum national. Un petit nombre de pays prennent en compte ces indicateurs dans la formule mathématique qu'ils appliquent pour calculer les ajustements; c'est notamment le cas du *Brésil* où, depuis 2007, la revalorisation annuelle du salaire minimum est égale au taux d'inflation de l'année précédente augmenté de la variation du PIB deux années auparavant. L'objectif poursuivi à travers l'application de cette formule est de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs tout en soutenant la croissance économique et l'inclusion sociale.

¹³¹ (3) article 8. Il est tenu compte notamment de la productivité telle qu'établie par le Comité tripartite de productivité, et de la contribution des salaires à la croissance économique nationale.

¹³² (2) article 27, paragraphe 1. Prise en compte de la productivité nationale moyenne et de l'augmentation de la participation du travail au revenu national.

¹³³ (2) article 44, paragraphe 5. Selon le gouvernement, la variation des niveaux de productivité dans les secteurs constitue un critère additionnel, tout comme la nécessité de maintenir des conditions économiques favorables pour la croissance des investissements et de l'emploi.

¹³⁴ (1) article 97.

¹³⁵ (1) article 87. Tel est aussi le cas en Algérie: (1) article 87, alinéa 2; en *République de Corée*: (3) article 4, paragraphe 1; en *Equateur*: (2) article 122, paragraphe 3, et article 126; au *Nicaragua*: (3) article 8 a); au *Portugal*: (2) article 273, paragraphe 2; et en *Ukraine*: (3) article 9, paragraphe 1.

¹³⁶ (5).

¹³⁷ Le Conseil des salaires pour le secteur du commerce prend en compte la productivité du travail dans toute l'économie et dans le secteur de la distribution.

¹³⁸ Le niveau des salaires minima sectoriels dépend, entre autres, de la productivité du secteur et de sa rentabilité.

République tchèque, selon les rapports communiqués par leurs gouvernements respectifs. Par ailleurs, aux Philippines¹⁴¹, la Commission nationale des salaires et de la productivité a décidé en 2012 d'instaurer un système de salaires à deux niveaux. Le premier consiste en un seuil minimum obligatoire pour protéger les travailleurs vulnérables, fixé par voie d'ordonnance au niveau régional. Le second niveau est incitatif, fondé sur la productivité du salarié et les résultats de l'entreprise et du secteur d'activité, et résulte d'un accord entre l'employeur et ses salariés. Une incitation fiscale a été créée pour encourager les employeurs à constituer des comités sur la productivité à cette fin, et les comités régionaux sur les salaires et la productivité établissent des recommandations pour guider les entreprises.

263. La convention n° 131 fait aussi référence à l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut **niveau d'emploi**. Cette préoccupation est exprimée, sous des formes diverses, dans plusieurs législations nationales. En Afrique du Sud¹⁴², par exemple, la Commission des questions d'emploi doit tenir compte, en formulant des recommandations en vue de l'adoption d'une détermination sectorielle, de l'impact probable de sa proposition sur le niveau d'emploi ou sur la création d'emplois. En Croatie, lors de la fixation du taux de salaire minimum en 2013, le ratio entre population active et population totale a été pris en considération. En Hongrie¹⁴³, il est tenu compte des indicateurs du marché du travail, de la situation de l'économie nationale, ainsi que des exigences de certains secteurs ou de certaines zones géographiques en matière de main-d'œuvre. Au Kenya¹⁴⁴, les conseils de salaires doivent tenir compte notamment de l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi, ainsi que de l'impact probable de leurs propositions sur le niveau d'emploi et la création d'emplois. L'intérêt à maintenir un haut niveau d'emploi est aussi pris en considération au Nicaragua¹⁴⁵. A Maurice¹⁴⁶, il est tenu compte de la nécessité de favoriser la croissance économique, de protéger l'emploi et de créer des opportunités d'emploi. La législation des Philippines¹⁴⁷ se réfère à l'impact des salaires minima sur la création d'emplois et celle de la Serbie¹⁴⁸ au taux de chômage et aux tendances en matière d'emploi. Aux Pays-Bas, l'ajustement du salaire minimum peut se faire sans appliquer les critères ordinaires fixés par la loi en cas de menace pour l'emploi. Dans la pratique, l'indexation du salaire minimum est maintenue tant que le taux d'inactivité, exprimé par le ratio entre le nombre de personnes bénéficiant de prestations sociales et celui des personnes percevant des revenus du travail, est inférieur à 82,6 pour cent¹⁴⁹. Des dispositions du

¹³⁹ Ontario: prise en compte de l'impact des dernières augmentations du salaire minimum sur la productivité par secteur et par branche. Québec: la variation de la productivité au Canada figure parmi les 13 indicateurs utilisés.

¹⁴⁰ Le salaire minimum est révisé sur la base d'une formule incluant, notamment, la productivité multifactorielle. A Singapour, la productivité du travail est également prise en compte: (2) paragraphe 4.

¹⁴¹ (8). Voir aussi DOLE-Arangkada: *Progress report 2012*, pp. 2-6.

¹⁴² (1) article 54.

¹⁴³ (1) article 153, paragraphe 3.

¹⁴⁴ (2) article 44, paragraphe 5.

¹⁴⁵ (3) article 8 a).

¹⁴⁶ (1) article 97.

¹⁴⁷ (2) article 124.

¹⁴⁸ (1) article 112, paragraphe 3.

¹⁴⁹ (1) article 14. Dans un jugement rendu le 22 juin 1995, le tribunal saisi par la Fédération des syndicats chrétiens (CNV) à la suite du gel du salaire minimum a donné raison au gouvernement en confirmant que ce ratio était effectivement la norme déterminante en la matière, même si elle ne figurait pas dans la législation. Voir Pays-Bas – CEACR, observation de 1998, convention n° 131.

même ordre figurent dans les législations du travail de l'*Albanie*¹⁵⁰, de l'Indonésie¹⁵¹, du Panama¹⁵², de la *Slovénie*¹⁵³, de la *République-Unie de Tanzanie*¹⁵⁴ et de l'*Ukraine*¹⁵⁵. En outre, les gouvernements de la Bulgarie, du Canada (Alberta, Ontario et Québec), de la Gambie, de la Hongrie, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni et du Viet Nam indiquent aussi dans leurs rapports que les considérations relatives à l'emploi sont prises en compte pour la fixation des salaires minima.

264. Dans certains pays, il est fait spécifiquement référence à la **compétitivité économique**. Au Canada (Québec), il est notamment tenu compte de l'impact de la modification proposée du montant du salaire minimum sur la compétitivité des entreprises. A Maurice¹⁵⁶, il est fait référence à la nécessité de préserver la compétitivité des produits locaux sur les marchés extérieurs, et la compétitivité des entreprises figure également parmi les critères de fixation du salaire minimum en Thaïlande¹⁵⁷. En *Lettonie*¹⁵⁸, il doit être tenu compte des variations du salaire minimum dans les autres Etats baltes. Par ailleurs, en Belgique¹⁵⁹, chaque accord interprofessionnel doit fixer notamment une marge maximale pour l'évolution du coût salarial tenant compte de l'évolution attendue du coût salarial dans trois Etats voisins de référence au cours des deux années de validité de l'accord interprofessionnel. A défaut d'accord entre les partenaires sociaux, la marge peut être fixée par le gouvernement.

265. Certaines législations ont recours à la **capacité financière des entreprises** comme critère déterminant pour la fixation des salaires minima. En Afrique du Sud¹⁶⁰, au *Kenya*¹⁶¹, en Namibie¹⁶² et en *République-Unie de Tanzanie*¹⁶³, il est tenu compte de la capacité des employeurs à faire prospérer leur activité. Il est aussi tenu compte de la capacité financière des entreprises en Colombie¹⁶⁴, en Indonésie¹⁶⁵, au *Japon*¹⁶⁶, au *Népal*¹⁶⁷ et aux Philippines¹⁶⁸. Il en va de même en Hongrie, à la Barbade, au *Maroc*, à Maurice et au Viet Nam, selon les informations contenues dans le rapport des gouvernements concernés. Dans certains Etats, en raison du lien existant entre salaire

¹⁵⁰ (2) article 111, paragraphe 2 a). Référence est faite à l'objectif de réduction du chômage.

¹⁵¹ (3) article 6. Il est tenu compte de la situation du marché du travail.

¹⁵² (2) article 177. Référence est faite à la politique de l'emploi.

¹⁵³ (2) article 3. Prise en compte des tendances en matière d'emploi.

¹⁵⁴ (2) article 37 d). Il est tenu compte de l'impact probable sur le niveau d'emploi et la création d'emplois.

¹⁵⁵ (3) article 9, paragraphe 1. Référence est faite au niveau d'emploi.

¹⁵⁶ (1) article 97.

¹⁵⁷ (1) article 87.

¹⁵⁸ (5) article 2.

¹⁵⁹ (4) articles 1-13.

¹⁶⁰ (1) article 54.

¹⁶¹ (2) article 44, paragraphe 5.

¹⁶² (1) article 113 c).

¹⁶³ (2) article 37 d).

¹⁶⁴ (2) article 146, paragraphe 1.

¹⁶⁵ (3) article 6.

¹⁶⁶ (3) article 9, paragraphe 2.

¹⁶⁷ (2) article 10, alinéa b).

¹⁶⁸ (2) article 124.

minimum et salaires dans le secteur public, les capacités budgétaires de l'Etat – qui est aussi un employeur – sont également prises en considération, comme il ressort des informations communiquées par les gouvernements de l'Albanie, de l'Azerbaïdjan, de la Bulgarie¹⁶⁹ et de la République de Moldova.

266. Un certain nombre d'autres facteurs d'ordre économique sont parfois pris en considération pour la fixation des salaires minima, y compris: les coûts de main-d'œuvre non salariaux et le crédit d'impôt pour les travailleurs dont la rémunération annuelle est inférieure à un certain seuil, à la Barbade; le système de rémunération des entreprises au Honduras¹⁷⁰; le fonctionnement des moyennes, petites et microentreprises au Kenya¹⁷¹ et en République-Unie de Tanzanie¹⁷²; la nécessité de maintenir une relation juste entre les taux prescrits dans les différents secteurs à Maurice; et un retour sur investissements raisonnable aux Philippines¹⁷³.

267. Enfin, il convient de noter que, dans ses commentaires au titre de la présente étude, l'OIE a exprimé sa préoccupation face à l'absence de prise en compte des facteurs économiques, notamment des exigences du développement économique, des niveaux de productivité et de l'intérêt qu'il y a à atteindre et maintenir un haut niveau d'emploi, par un nombre considérable de gouvernements lors de la fixation du salaire minimum. L'OIE a indiqué que, dans l'Etat plurinational de Bolivie, au Cambodge, à Sri Lanka, en Uruguay et en République bolivarienne du Venezuela par exemple, le taux de productivité n'était pas pris en considération lors de la détermination des salaires minima. Elle a également indiqué que, au cours des cinq dernières années au Kenya (2009-2013), les ajustements du salaire minimum ont été opérés sur la seule base du taux croissant d'inflation, en dépit de la stagnation de l'économie, tandis que, au Brésil, la loi n° 12.382 de 2011 a supprimé la question de la productivité des discussions nationales relatives à la fixation du salaire minimum.

Section 2. Ajustement des salaires minima

268. En vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 131, les Etats qui ratifient la convention doivent instituer et maintenir des méthodes permettant non seulement de fixer mais également d'ajuster de temps à autre les salaires minima. Les paragraphes 11 à 13 de la recommandation n° 135 précisent que les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques et que, à cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie¹⁷⁴. Comme on le

¹⁶⁹ Dans ses observations, la Chambre bulgare de commerce et d'industrie fait remarquer que la méthode actuelle de fixation du salaire minimum ne reflète pas suffisamment la productivité, la capacité financière des entreprises ainsi que la nécessité de maintenir le niveau d'emploi.

¹⁷⁰ (2) article 382; (3) article 21.

¹⁷¹ (2) article 44, paragraphe 5.

¹⁷² (2) article 37 d).

¹⁷³ (2) article 124.

¹⁷⁴ Les conclusions proposées en vue de la première discussion de la Conférence prévoient qu'un lien étroit devrait être établi entre un indice approprié du coût de la vie et les salaires minima. Une formulation quasiment identique à celle qui figure dans le texte final de la recommandation a été approuvée lors de la première discussion de la Conférence. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, rapport VII (2), p. 126, point 26. Voir aussi CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 748, points 23-24.

verra plus loin, dans la mesure où les ressources nationales le permettent, des enquêtes périodiques sur la situation économique du pays devraient être effectuées à cette fin, et leur fréquence devrait être déterminée à la lumière des conditions nationales. La convention n° 131 et la recommandation n° 135 n'imposent donc pas une périodicité précise d'ajustement des salaires minima. Toutefois, leur ajustement doit être suffisamment régulier pour que le niveau des salaires minima reste en phase avec les réalités socio-économiques d'un pays donné. La commission rappelle en outre que les dispositions de la convention n° 131 relatives à la pleine consultation et à la participation des partenaires sociaux sur un pied d'égalité ainsi que, le cas échéant, à la participation de personnes représentant les intérêts généraux du pays, examinées au chapitre V, s'appliquent également à la procédure d'ajustement des salaires minima.

269. La législation de la grande majorité des pays prévoit que les salaires minima doivent être révisés périodiquement, la fréquence de ces révisions variant généralement de six mois à cinq ans. Au *Monténégro*¹⁷⁵, au *Nicaragua*¹⁷⁶ et aux *Pays-Bas*¹⁷⁷, cet ajustement est semestriel. En *Serbie*¹⁷⁸, la législation prévoit que le salaire minimum est fixé et ajusté par le Conseil économique et social pour une période qui ne peut être inférieure à six mois et, d'après le rapport du gouvernement, la périodicité des révisions est effectivement semestrielle. Au *Costa Rica*¹⁷⁹, selon le gouvernement, les salaires minima sont, dans la pratique, réajustés tous les six mois par le Conseil national des salaires, bien que la législation prévoie une périodicité annuelle. En Pologne, d'après le gouvernement, l'ajustement du salaire minimum se fait une fois par an si l'indice prévisionnel des prix à la consommation est inférieur à 105 pour cent, et deux fois par an s'il est égal ou supérieur à 105 pour cent. La révision se fait également sur une base semestrielle ou annuelle en *Roumanie* et en *Tunisie*, selon leurs gouvernements respectifs. Enfin, en *Uruguay*, le salaire minimum national est, dans la pratique, révisé une à deux fois par an, sans toutefois qu'une périodicité soit clairement établie.

270. Plus souvent, l'ajustement des salaires minima se fait annuellement. En *Australie*¹⁸⁰, l'ordonnance sur le salaire minimum national et les salaires minima fixés dans des sentences modernes sont revus au cours de chaque année financière, à l'issue d'un examen effectué par la Commission du travail équitable. Dans l'*Etat plurinational de Bolivie*¹⁸¹, la législation prévoit une révision périodique du salaire minimum et, selon les informations communiquées par le gouvernement, cette révision a lieu au premier semestre de chaque année, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. En *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine)¹⁸², les salaires minima doivent être révisés annuellement. Toutefois, en cas d'augmentation de l'indice du coût de la vie de plus de 5 pour cent au cours d'une période continue de trois mois, ils doivent être automatiquement ajustés par le gouvernement. L'ajustement des salaires minima se fait

¹⁷⁵ (2) article 80, paragraphe 3. Voir aussi *Monténégro* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

¹⁷⁶ (3) articles 4, 8 et 11. Il est par ailleurs prévu que, lorsque le salaire minimum de chaque secteur aura atteint 100 pour cent du panier de consommation de base, les réajustements suivants seront limités à l'indexation sur la variation semestrielle de l'indice des prix à la consommation.

¹⁷⁷ (1) article 14. Par ailleurs, le ministre compétent doit examiner, tous les quatre ans au plus, s'il existe des circonstances justifiant une modification particulière des taux de salaires minima.

¹⁷⁸ (1) article 112, paragraphes 1, 2 et 4.

¹⁷⁹ (3) article 16; (4) article 47.

¹⁸⁰ (1) article 285.

¹⁸¹ (3) article 46.

¹⁸² (2) article 9.

également sur une base annuelle au *Brésil*¹⁸³, en Colombie¹⁸⁴, en *République de Corée*¹⁸⁵, en Croatie¹⁸⁶, en *Equateur*¹⁸⁷, en *Espagne*¹⁸⁸, en *ex-République yougoslave de Macédoine*¹⁸⁹, en *France*¹⁹⁰, au *Guatemala*¹⁹¹, en Hongrie¹⁹², en *Lettonie*¹⁹³, à *Malte*¹⁹⁴, au *Mexique*¹⁹⁵, au *Portugal*¹⁹⁶, en Slovaquie¹⁹⁷, en *Slovénie*¹⁹⁸ et en République bolivarienne du Venezuela¹⁹⁹.

271. En *Ukraine*²⁰⁰, le salaire minimum est révisé, au moins une fois par an, dans le cadre de l'adoption de la loi sur le budget de l'Etat. Au Burundi²⁰¹, le Code du travail prévoit l'examen annuel des salaires minima. En outre, les salaires minima sont également révisés annuellement selon les informations communiquées par les

¹⁸³ (5) article 2, paragraphes 1 et 4.

¹⁸⁴ (3) article 8.

¹⁸⁵ (3) article 8; (4) article 7.

¹⁸⁶ (2) article 4.

¹⁸⁷ (1) article 328, paragraphe 2, et disposition transitoire n° 25; (2) article 117, paragraphe 2.

¹⁸⁸ (2) article 27, paragraphe 1. Le salaire minimum interprofessionnel (SMI) fait également l'objet d'une révision semestrielle si les prévisions relatives à l'indice des prix à la consommation ne se réalisent pas. En 2012, le montant du SMI a été maintenu inchangé en raison de la situation économique du pays, ce qui a donné lieu à des observations de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO.) et de l'Union générale des travailleurs (UGT). Voir *Espagne* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131. Le taux de salaire minimum a été légèrement relevé en 2013.

¹⁸⁹ (3) article 4. Le salaire minimum est révisé chaque année pour correspondre à 39,6 pour cent du salaire moyen brut.

¹⁹⁰ (1) articles L.3231-4 à L.3231-11. En outre, en cas de hausse d'au moins 2 pour cent de l'indice national des prix à la consommation en cours d'année par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC pour la période immédiatement antérieure, il est automatiquement augmenté dans la même proportion, à compter du premier jour du mois suivant. Enfin, le gouvernement peut décider, en cours d'année, d'une augmentation supplémentaire du SMIC (appelée «coup de pouce»).

¹⁹¹ (2) article 113.

¹⁹² (1) article 153, paragraphe 4.

¹⁹³ (5) articles 2 à 5. Le gouvernement a indiqué que, en raison de l'instabilité économique, du risque de chômage structurel et des impératifs de consolidation du budget, il a été décidé, après consultation du Conseil national tripartite de coopération, de ne pas revaloriser le montant du salaire minimum en 2012. Voir *Lettonie* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131. En 2013, le gouvernement a décidé de relever le montant du salaire minimum à partir du 1^{er} janvier 2014.

¹⁹⁴ (2) article 8; (4) annexe A, articles 1.2 et 1.3.

¹⁹⁵ (2) article 570.

¹⁹⁶ (2) article 273, paragraphe 1. Un accord tripartite a été conclu en décembre 2006 concernant l'évolution à moyen terme du salaire minimum. Toutefois, le montant du salaire minimum a été gelé en 2012 dans le cadre du programme d'assistance financière faisant l'objet d'un accord entre le gouvernement, la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international. La Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) et l'Union générale des travailleurs (UGT) ont formulé des observations critiquant cette décision. Voir *Portugal* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

¹⁹⁷ (3) articles 7-9.

¹⁹⁸ (2) article 5, paragraphe 1.

¹⁹⁹ (1) article 91.

²⁰⁰ (3) article 10.

²⁰¹ (1) article 249. La Confédération syndicale du Burundi (COSYBU) a fait valoir que la convention reste lettre morte, étant donné que le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) n'a pas été révisé depuis les années quatre-vingt, et a demandé que le gouvernement réajuste d'urgence le niveau du SMIG. Voir aussi *Burundi* – CEACR, observation de 2013, convention n° 26.

gouvernements de l'Albanie, du Bélarus, du Botswana, du Chili, de l'Indonésie, de Maurice et du Viet Nam. Il en va de même en Turquie, selon le rapport du gouvernement, bien que la législation prévoise une révision au moins tous les deux ans²⁰². Il est à noter que, aux Philippines²⁰³, les ordonnances sur les salaires minima ne peuvent pas être révisées pendant une période de 12 mois suivant leur entrée en vigueur et aucune demande visant une augmentation des salaires minima ne peut être reçue dans ce délai. Une exception est toutefois prévue en cas de survenance de circonstances particulières, telles qu'une augmentation exceptionnelle des prix des produits pétroliers et des produits et services de base.

272. D'autres législations prévoient une périodicité différente pour la révision des salaires minima. Au Luxembourg²⁰⁴, le gouvernement soumet tous les deux ans à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. En outre, le salaire social minimum est adapté à l'indice pondéré des prix à la consommation. Le gouvernement indique néanmoins dans son rapport que, en raison de la situation économique difficile, l'augmentation du salaire minimum par la voie de l'indexation est actuellement limitée à une fois par année. Au Panama²⁰⁵, le salaire minimum doit être ajusté au moins tous les deux ans et il en va de même dans la pratique à *Antigua-et-Barbuda*²⁰⁶, bien que la législation ne fixe pas de périodicité particulière. Au Bénin²⁰⁷, le SMIG peut être révisé tous les trois ans ou en cas de besoin, tandis que, en *El Salvador*²⁰⁸, les salaires minima sectoriels doivent être révisés au moins tous les trois ans. En *Egypte*²⁰⁹, un Conseil national tripartite des salaires, créé en 2003, était chargé d'établir un salaire minimum et de le réviser tous les trois ans. Toutefois, le salaire minimum, qui avait été fixé en 1984, n'a finalement été révisé qu'en 2010. Enfin, en Inde²¹⁰, la législation prévoit que les salaires minima doivent être révisés au moins tous les cinq ans.

273. Dans certains pays, les partenaires sociaux ont la possibilité de solliciter la révision des salaires minima. Ainsi, en Argentine²¹¹, le salaire minimum peut être ajusté à tout moment, à la demande d'une des parties représentées au Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital. Au *Guatemala*²¹² également, les salaires minima peuvent être révisés à la demande des partenaires sociaux. Au *Costa Rica*²¹³, la révision des salaires minima peut être demandée par cinq employeurs ou 15 travailleurs du même secteur. Au Honduras²¹⁴, en plus de la révision annuelle des salaires minima,

²⁰² (2) article 39, paragraphe 1.

²⁰³ (9) règle IV, article 3.

²⁰⁴ (1) articles L.222-2, paragraphe 2, et L.222-3.

²⁰⁵ (2) article 174. En Chine, les taux de salaire minima doivent être révisés au moins tous les deux ans et ajustés en temps utile lorsque les indicateurs liés aux critères de fixation varient. Voir (2) article 10.

²⁰⁶ Voir *Antigua-et-Barbuda* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

²⁰⁷ (1) article 210, alinéa 2.

²⁰⁸ (2) articles 152 et 159.

²⁰⁹ Voir *Egypte* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

²¹⁰ (1) article 3, paragraphe 1 *b*).

²¹¹ (3) article 138.

²¹² (2) articles 110 *c*) et 114.

²¹³ (3) article 19; (4) articles 53 à 57.

²¹⁴ (3) article 35.

les partenaires sociaux peuvent demander leur ajustement en milieu d'année lorsque l'inflation au cours du premier semestre excède 12 pour cent. Au *Mexique*, les salaires minima, qui sont fixés annuellement, peuvent être ajustés à tout moment si la situation économique le justifie, à l'initiative du gouvernement ou, sous certaines conditions, à la demande des syndicats, fédérations et confédérations de travailleurs ou des employeurs²¹⁵. En *Uruguay*²¹⁶, les salaires minima sectoriels sont révisés par les conseils des salaires convoqués par le gouvernement, de sa propre initiative ou à la demande d'organisations représentatives du secteur d'activités concerné.

274. Enfin, dans un certain nombre de pays, l'ajustement des salaires minima intervient de temps à autre, mais sans périodicité fixe. Selon les informations communiquées par le gouvernement du *Cameroun*, le SMIG est révisé, de temps à autre, par un arrêté du ministre du Travail pris après avis de la Commission nationale consultative du travail (CNCT)²¹⁷. Aux Etats-Unis, le montant du salaire minimum fédéral est révisé par voie législative à des intervalles irréguliers. La loi de 2007 sur le salaire minimum équitable a introduit une augmentation progressive en trois étapes, qui l'a porté en 2009 à son niveau actuel. Au *Japon*²¹⁸, les salaires minima régionaux sont révisés lorsque le ministre de la Santé, du Travail et du Bien-être ou les autorités préfectorales compétentes l'estiment nécessaire. Au *Liban*²¹⁹, les salaires minima sont ajustés chaque fois que les circonstances économiques le rendent nécessaires. A Madagascar²²⁰, la législation prévoit que le salaire minimum d'embauche par catégorie professionnelle doit être révisé périodiquement. Au Pérou, le salaire minimum est révisé de manière régulière au sein du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi (CNTPE). Selon les indications du gouvernement, le CNTPE comprend depuis 2007 une Commission technique sur la productivité et les salaires minima chargée notamment d'élaborer un mécanisme d'ajustement périodique de la rémunération minimale. En *Zambie*²²¹, la législation ne prévoit pas de périodicité pour la révision des taux de salaire minima, qui sont fixés au moyen d'ordonnances. Cependant, toute personne affectée par une telle ordonnance peut en demander la révision. Aucune périodicité particulière n'a été non plus fixée en ce qui concerne la révision des salaires minima à la Barbade²²², au *Burkina Faso*, en *République centrafricaine*, à *Cuba*, en *Gambie*, en *République de Moldova*²²³, au *Niger*, en Fédération de Russie et en *République-Unie de Tanzanie*.

²¹⁵ (2) article 570. Une telle demande peut être déposée par des organisations de travailleurs représentant au moins 51 pour cent des travailleurs syndiqués, ou par des employeurs ayant au moins le même pourcentage de travailleurs à leur service.

²¹⁶ (3) article 5, paragraphe 2.

²¹⁷ Par ailleurs, dans chaque branche d'activité, la revalorisation des salaires minima s'effectue par des commissions mixtes paritaires. La Confédération des travailleurs unis camerounais (CTUC) a cependant fait valoir que les barèmes de salaire conventionnels ne sont ni appliqués ni révisés aux échéances fixées. Voir *Cameroun* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131.

²¹⁸ (3) article 12.

²¹⁹ (1) article 46.

²²⁰ (2) article 55, paragraphe 2.

²²¹ (2) article 3.

²²² La commission a rappelé que le salaire minimum applicable aux employés de maison n'avait pas été révisé depuis plus de 20 ans. Voir Barbade – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

²²³ Le gouvernement s'est cependant référé à une nouvelle procédure de révision annuelle du salaire minimum garanti. Voir *République de Moldova* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

Section 3. Enquêtes sur la situation économique et sociale du pays et collecte de données statistiques ou autres

275. La recommandation n° 135 prévoit que, dans la mesure où les conditions nationales le permettent, des moyens suffisants devraient être consacrés à la réunion des données statistiques et autres, nécessaires à l'analyse des facteurs économiques pertinents et de leur évolution probable. La commission rappelle que la convention (n° 160) et la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, fournissent des orientations supplémentaires à ce sujet. En outre, comme on l'a vu, dans la perspective de l'ajustement des salaires minima, des enquêtes périodiques portant sur la situation économique du pays, y compris l'évolution du revenu par habitant, de la productivité, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, devraient être effectuées, dans la mesure où les ressources nationales le permettent.

276. Il faut en effet disposer de données précises, récentes et exhaustives pour pouvoir adopter des politiques et les évaluer en se fondant sur l'analyse des données. En règle générale, de telles données proviennent des enquêtes sur la main-d'œuvre ou des enquêtes auprès des établissements. Les analyses fondées sur ces deux sources d'information ont tendance à être plus fines étant donné que les estimations établies diffèrent selon le type d'enquête car leur portée et leur niveau de précision ne sont pas les mêmes. Il est communément admis que les enquêtes auprès des établissements ont une marge d'erreur restreinte en ce qui concerne la mesure des revenus du fait que les données sont communiquées directement par les établissements. En revanche, si la marge d'erreur est plus importante dans les enquêtes sur la main-d'œuvre en ce qui concerne l'évaluation des revenus (du fait que les personnes interrogées sont peu disposées à communiquer le montant de leurs revenus ou communiquent un montant inexact), on s'accorde généralement à reconnaître que ces enquêtes permettent de couvrir un plus grand nombre de salariés, tout particulièrement dans les pays où l'économie informelle est très développée et est exclue du champ des enquêtes auprès des établissements, ou dans les pays où ces enquêtes ne sont menées qu'auprès des entreprises d'une certaine taille (par exemple auprès des entreprises employant 10 salariés ou plus).

277. Des données sur les salaires sont recueillies dans la plupart des pays. A l'occasion de la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), qui a eu lieu en octobre 2013, le BIT a procédé à un examen des questions sur les revenus de l'emploi dans les enquêtes auprès des ménages de 113 pays de toutes les régions²²⁴. Il est ressorti de cet examen que seules 21 enquêtes ne comportaient pas de question sur le sujet. Quatre-vingt-douze enquêtes auprès des ménages ont permis de recueillir des informations sur tous les éléments des revenus des salariés ou sur quelques-uns d'entre eux. Au plan régional, c'est en Amérique latine que des questions au sujet de ces revenus sont posées le plus fréquemment puisque les 22 enquêtes considérées visaient, entre autres, à recueillir des informations sur les revenus issus de l'emploi rémunéré. Parmi les enquêtes ne permettant pas de recueillir des données distinctes sur le revenu des salariés, la plupart concernent des pays avancés, des pays d'Europe orientale et des pays de la Communauté des Etats indépendants (CEI), où il existe peut-être des enquêtes spécialisées.

²²⁴ Voir dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013, rapport I – rapport général.

278. Dans les rapports qu'ils ont soumis en vue de cette étude d'ensemble, un nombre assez important de gouvernements ont communiqué des informations au sujet des données statistiques disponibles et des enquêtes qui sont effectuées pour informer la prise de décisions en ce qui concerne la fixation des salaires minima. A titre d'exemple, en Afrique du Sud, le ministère du Travail a mené en 2010 une étude dans tous les secteurs couverts par une détermination sectorielle pour établir la mesure dans laquelle le salaire minimum peut améliorer la situation des travailleurs vulnérables. En Algérie ²²⁵, les enquêtes menées périodiquement par l'Institut national du travail et par l'Office national des statistiques visent à connaître le niveau des salaires, notamment par catégorie socioprofessionnelle, par genre et par branche d'activité. En Australie ²²⁶, le panel d'experts de la Commission du travail équitable procède au réexamen annuel des salaires minima. Ses délibérations font suite à des recherches et à la collecte de données statistiques par l'unité des salaires minima et de la recherche de cette commission. Le gouvernement de la Belgique fait valoir qu'il dispose d'un outil statistique développé, accessible notamment aux partenaires sociaux, et se réfère à l'enquête sur la structure et la répartition des salaires qui est menée tous les quatre ans, dans le cadre d'une collecte harmonisée des données par Eurostat. A Belize ²²⁷, la commission a noté l'adoption d'ordonnances fixant le salaire minimum pour les travailleurs adultes et étudiants, adoptées suite aux recommandations d'un groupe de travail tripartite sur le salaire minimum, qui a procédé à des enquêtes et collecté des données avant la présentation de son rapport en janvier 2010.

279. Selon le gouvernement du *Burkina Faso*, l'Institut national de la statistique et de la démographie réalise périodiquement des enquêtes et des études sur la situation économique du pays, qui permettent à la Commission mixte paritaire de négociation salariale du secteur privé de fixer ou d'ajuster les taux de salaires minima, et dont les conclusions sont transmises aux partenaires sociaux. Le gouvernement de la Colombie ²²⁸ indique que plusieurs enquêtes sont menées pour déterminer le comportement des principales variables du marché du travail. Il se réfère en particulier à la grande enquête intégrée des ménages (GEIH), qui fournit des informations sur les variables sociodémographiques de la population et permet de mesurer les caractéristiques de l'emploi et du chômage. Cette enquête fournit aussi des informations sur la qualité de l'emploi, en vue de la mesure de l'indice des conditions de vie et de l'indice des besoins de base non satisfaits.

280. En ce qui concerne l'Inde, la commission a noté dans ses commentaires les mesures prises par le gouvernement afin de renforcer la transparence et la fiabilité des données utilisées pour le réajustement périodique des montants des salaires minima et, en particulier, la création d'un nouveau Comité de révision de l'indice (CRI) à composition tripartite ainsi que l'adoption du rapport final 2009 de ce comité, dans lequel il est recommandé, entre autres, de constituer un comité permanent tripartite regroupant l'ensemble des parties prenantes et chargé d'examiner les questions liées à la

²²⁵ Voir aussi Algérie – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 99. Par ailleurs, le gouvernement de la Jordanie indique que les données statistiques relatives au salaire moyen, au coût de la vie et à différents facteurs économiques sont utilisées lors de l'ajustement du salaire minimum. Néanmoins, d'après la Fédération générale des syndicats de Jordanie (GFJTU), les études relatives au coût de la vie ne permettent pas d'informer utilement les décisions relatives à la détermination du salaire minimum, les données recueillies n'étant pas suffisamment précises.

²²⁶ De nombreuses informations à ce sujet sont disponibles sur le site Internet de la Commission du travail équitable, voir: fwa.gov.au.

²²⁷ Voir Belize – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

²²⁸ Voir <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DDS/SISD/boletin37.pdf>.

conduite de la nouvelle enquête sur les revenus et les dépenses des familles de la classe ouvrière, et de renforcer le mécanisme de surveillance des prix utilisé pour la compilation de l'indice des prix à la consommation (IPC)²²⁹. Le gouvernement de l'Indonésie indique dans son rapport que des enquêtes sur les besoins dont la satisfaction est requise pour mener une vie décente sont effectuées. De même, selon le gouvernement du Japon²³⁰, les données relatives à la situation économique sur les plans national et régional sont collectées aux fins de la détermination des salaires minima. Le gouvernement du Liban²³¹ indique, quant à lui, que la Commission tripartite sur l'indice du coût de la vie procède à la collecte de données statistiques sur l'évolution du coût de la vie et les fluctuations des prix qui serviront de base à ses recommandations. Selon les informations communiquées par le gouvernement du Malawi²³², la loi de 2000 sur l'emploi est actuellement en cours de révision, et il est proposé de créer un conseil consultatif tripartite du travail qui sera chargé de mener des enquêtes et de recommander les salaires minima appropriés au ministre chaque fois que le besoin se fera sentir de les réviser. Au Mexique²³³, la législation prévoit que des enquêtes doivent être réalisées sur la situation économique générale du pays, les changements importants intervenus dans les différentes activités économiques et les conditions du marché du travail.

281. Au Nicaragua, le ministère du Travail procède à une enquête mensuelle auprès des établissements de l'économie formelle, notamment pour analyser la dynamique de l'emploi et des salaires par secteur d'activités et mesurer le salaire moyen. Le gouvernement du Niger a indiqué dans son rapport que des études ont été réalisées en vue de mieux appréhender l'interaction entre la fixation des salaires minima et les politiques de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté. Selon le gouvernement du Royaume-Uni, la Commission des bas salaires a lancé plus de 100 projets de recherche sur différents aspects du salaire minimum. Jusqu'à dix études sont effectuées chaque année. Leurs résultats sont résumés dans le rapport annuel de la commission et toutes les recherches menées sont publiées sur son site Internet²³⁴. En Nouvelle-Zélande, l'enquête sur les revenus, effectuée annuellement par l'Agence centrale de statistiques, complète l'enquête auprès des ménages sur la main-d'œuvre. Leurs résultats sont utilisés pour le réexamen annuel du salaire minimum²³⁵.

282. Au Panama, une étude technique du salaire minimum a été effectuée sur la base d'une analyse du marché du travail et de la pauvreté. Une enquête a aussi porté sur le développement de certaines zones à l'intérieur du pays, ce qui a facilité la restructuration des salaires minima régionaux, avec l'élimination d'une région en 2010. En République-Unie de Tanzanie, la commission a noté les indications du gouvernement selon

²²⁹ Voir Inde – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26.

²³⁰ Pour sa part, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) considère que les données collectées sont peu fiables dans la mesure où les enquêtes menées ne portent que sur les entreprises de moins de 30 employés réguliers, où le taux de syndicalisation est d'environ 1 pour cent.

²³¹ Voir aussi Liban – CEACR, demande directe de 2009, convention n° 131.

²³² Voir Malawi – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

²³³ (2) articles 561-562.

²³⁴ Voir www.lowpay.gov.uk.

²³⁵ Cependant, selon le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), le ministère des Affaires, de l'Innovation et de l'Emploi ne publie pas la méthodologie suivie pour analyser les données et en tirer des prédictions en matière d'emploi. De son côté, le gouvernement indique que les effets en matière d'emploi sont évalués sur la base d'analyses économétriques centrées sur les groupes les plus sensibles aux variations du salaire minimum (les jeunes, les femmes et les peuples du Pacifique), les impacts en matière d'emploi mentionnés dans le rapport pour le réexamen annuel du salaire minimum correspondant à la somme des impacts sur ces groupes.

lesquelles certains conseils de salaires n'ont pas été en mesure de procéder à quelque enquête que ce soit, en 2011, sur le salaire minimum et les conditions de travail, et que des mesures ont été prises pour faire entreprendre une étude sur le salaire minimum afin d'aider les membres des conseils de salaires dans leurs délibérations²³⁶. Le gouvernement de la Turquie²³⁷ indique que, si aucune étude périodique relative aux conditions économiques nationales n'est réalisée, néanmoins l'Institut national de la statistique fournit chaque année des données relatives aux besoins alimentaires des travailleurs. Au Viet Nam, une enquête sur les niveaux de vie est publiée annuellement par le Bureau général de statistiques. Le gouvernement prépare un rapport sur le développement socio-économique du pays, et une enquête sur la production, les salaires et les revenus des travailleurs est menée annuellement par le ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales auprès d'environ 1 500 entreprises.

Conclusion

283. La convention n° 131 laisse aux Etats Membres une importante marge de manœuvre pour déterminer les critères précis à mettre en œuvre pour la fixation ou le réajustement périodique des salaires minima, ainsi que leur poids respectif. Les éléments qu'elle énumère doivent en effet être pris en considération «autant qu'il sera possible et approprié» et «compte tenu de la pratique et des conditions nationales». Quelques règles fondamentales s'imposent cependant à tous. Afin de répondre à leur objectif de protection sociale, les salaires minima doivent permettre de répondre aux besoins des travailleurs et de leur famille. **Si la convention ne précise pas les types de besoins dont la satisfaction doit être assurée, il convient de garder à l'esprit que le Préambule de la Constitution de l'OIT proclame l'urgence d'améliorer les conditions de travail, notamment par la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables («living wage»)²³⁸. La commission a souligné au chapitre I que la notion de living wage implique davantage que la satisfaction des besoins alimentaires, de logement et d'habillement, et s'étend à la possibilité de participer à la vie sociale et culturelle du pays²³⁹.**

284. Cette considération ne suffit cependant pas à elle seule à assurer la pleine conformité aux dispositions de la convention. Le salaire minimum doit également être fixé en tenant compte des 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. L'équilibre recherché n'est pas toujours aisé à atteindre. En effet, si son montant est trop faible, le salaire minimum ne remplira pas

²³⁶ Voir République-Unie de Tanzanie – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 131.

²³⁷ Dans ses commentaires, la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) remarque que, depuis 26 ans, elle conduit une enquête mensuelle portant sur les conditions de vie des travailleurs et de leur famille qui n'a jamais été prise en compte par le gouvernement lors de la fixation du salaire minimum.

²³⁸ La même idée est reflétée dans l'article III d) de la Déclaration de Philadelphie de 1944 ainsi que dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008.

²³⁹ Par ailleurs, la commission a mentionné dans l'introduction de cette étude d'ensemble les conclusions du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies à l'égard des Etats dans lesquels le salaire minimum applicable ne permet pas aux travailleurs et à leur famille de vivre dans la dignité. Elle s'est également référée à d'autres organismes internationaux, y compris au Comité européen des droits sociaux, qui considère que la notion de «niveau de vie décent» que doit assurer le salaire minimum va au-delà des besoins essentiels et purement matériels, comme la nourriture, l'habillement et le logement, et comprend des ressources suffisantes permettant de participer aux activités culturelles, éducatives et sociales. Voir notamment les conclusions de 2010 pour la Grèce et les Pays-Bas, article 4.1 de la Charte sociale européenne.

son objectif de protection sociale. S'il est trop élevé, il risque d'être peu respecté ou d'entraîner un développement de l'économie informelle. Les considérations sociales et économiques ne sont toutefois pas nécessairement antagonistes. La fixation d'un salaire minimum adéquat peut contribuer à la réduction du taux de rotation du personnel dans les entreprises et à encourager ces dernières à accroître leur productivité en améliorant l'organisation du travail et en développant les compétences de leurs salariés. A un niveau plus large, elle peut contribuer à l'augmentation des dépenses de consommation et, par conséquent, à la croissance économique.

285. La convention n° 131 n'impose pas un niveau de salaire minimum qui serait adapté à la situation de chaque Etat mais plutôt des outils que les mandants tripartites doivent s'approprier. La participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui représentent les parties les plus directement concernées par ces questions, est en effet essentielle pour permettre une prise en considération optimale de tous les facteurs pertinents dans le contexte national. Enfin, pour que ce dialogue social puisse porter pleinement ses fruits et conduire à des solutions bénéficiant à tous, en ce qui concerne tant les critères spécifiques de fixation des salaires minima que la procédure et le rythme de leur ajustement, il importe de procéder, dans la mesure où les ressources nationales le permettent, à la collecte de données statistiques ventilées et à des enquêtes périodiques sur la situation économique et sociale du pays, comme le prévoient les instruments examinés ainsi que d'autres instruments pertinents.

Chapitre VII

Mesures d'application des salaires minima

286. Tout système de salaires minima risquerait de rester lettre morte s'il n'était accompagné de mesures destinées à en assurer la mise en œuvre effective. Pour cette raison, la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, contiennent des dispositions couvrant les différents aspects de cette question, et en particulier: le caractère obligatoire des salaires minima fixés et l'interdiction de les abaisser; la nécessité d'assurer l'information des employeurs et des travailleurs au sujet des taux de salaires minima en vigueur; le contrôle de l'application des dispositions pertinentes par les services de l'inspection du travail; l'imposition de sanctions adéquates en cas d'infraction à ces dispositions; des moyens permettant aux travailleurs lésés de faire valoir leurs droits et notamment de recouvrer les sommes qui leur sont dues et d'être protégés contre les éventuelles mesures de représailles; et la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mesures prises pour assurer l'application des dispositions relatives aux salaires minima.

Section 1. Caractère obligatoire des salaires minima

287. La convention n° 131 dispose, en son article 2, paragraphe 1, que les salaires minima doivent avoir force de loi et ne peuvent pas être abaissés, allant sur ce point au-delà des exigences des instruments antérieurs. La convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, prévoit que les salaires minima ne peuvent être abaissés «ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale ou particulière de l'autorité compétente, par contrat collectif» (article 3, paragraphe 3). La convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, prévoit que les taux de salaires minima sont obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés et ne peuvent être abaissés, tout en ménageant la possibilité de dérogations individuelles afin d'éviter la diminution des possibilités d'emploi des travailleurs à capacité physique ou mentale réduite (article 3, paragraphes 4 et 5). La convention n° 131, quant à elle, interdit tant les dérogations individuelles que celles qui sont instituées par voie de convention collective.

288. La commission estime nécessaire d'apporter quelques clarifications au sujet de la portée de l'article 2 de la convention n° 131, et plus particulièrement de son impact sur la fixation des salaires minima par voie de convention collective. L'obligation d'attribuer force de loi aux salaires minima fixés ne signifie pas que la convention n° 131 exige l'introduction d'un salaire minimum légal¹. Comme la commission l'a souligné au

¹ Dans sa réponse au questionnaire élaboré en vue de la seconde discussion de la Conférence, le gouvernement de la Belgique avait indiqué que «les systèmes nationaux existants peuvent prévoir d'autres instruments que la loi, en laissant aux partenaires sociaux la faculté de demander que les décisions en matière de salaires soient rendues obligatoires». Il avait par conséquent proposé le texte suivant: «les salaires minima auront force légale ou

chapitre III, la convention n° 131 et la recommandation n° 135 offrent un large choix quant à leurs modalités d'application. Le paragraphe 2 de l'article 2 de la convention n° 131 prévoit que, sous réserve du respect du caractère obligatoire des salaires minima, la liberté de négociation collective doit être pleinement respectée². Par ailleurs, le paragraphe 6 de la recommandation n° 135 dispose expressément qu'il peut être procédé à la fixation des salaires minima par des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives. L'obligation d'attribuer force de loi aux salaires minima, quelle que soit la procédure suivie pour leur fixation, traduit simplement la nécessité de les rendre juridiquement obligatoires pour les employeurs et les travailleurs auxquels ils sont applicables. S'agissant des salaires minima fixés par voie de convention collective, la commission rappelle que le Comité de la liberté syndicale a établi un certain nombre de principes liés à l'obligation de négocier de bonne foi, en exigeant notamment que les accords soient obligatoires pour les parties³. Telle est l'obligation imposée par la convention n° 131, qui n'exige pas néanmoins que toutes les conventions collectives établissant des salaires minima fassent l'objet d'une procédure d'extension de manière à les rendre applicables à l'ensemble des travailleurs et des employeurs d'un secteur d'activités donné, voire de toutes les branches d'activités du pays. Il convient toutefois de tenir également compte des dispositions de la convention et de la recommandation relatives au champ d'application des systèmes de salaires minima, qui ont été examinées au chapitre II. La commission rappelle en particulier que, conformément au paragraphe 4 de la recommandation n° 135, le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés par le système de salaires minima devraient être maintenus à un minimum. Dans cette perspective, et sous certaines conditions relatives notamment à la représentativité des organisations signataires⁴, l'extension des conventions collectives

réglementaire ou constitueront une source de droit et ne pourront pas être abaissés». Dans ses commentaires, le Bureau a considéré que la disposition prévoyant que les salaires minima auront force de loi semblait comporter les différentes possibilités envisagées dans le texte proposé par le gouvernement de la Belgique. Voir BIT: *Mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en développement*, CIT, 54^e session, Genève, 1970, rapport V (2), p. 13.

² Cette référence au caractère obligatoire des salaires minima a été ajoutée dans les textes proposés par le Bureau en vue de la seconde discussion, suite à l'introduction, au cours de la première discussion, d'une phrase demandant que les mécanismes de fixation du salaire minimum respectent entièrement la liberté de négociation collective. Comme le Bureau l'a souligné, le principe selon lequel la liberté de négociation collective ne devrait pas être interprétée comme comportant la faculté de négocier des rémunérations inférieures aux minima légaux est énoncé formellement dans la convention n° 26, aucun orateur ne s'était prononcé dans un sens différent lors de la première discussion, et cela aurait constitué un retour en arrière que d'autoriser le moindre doute quant au sens de la nouvelle convention sur ce point important. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, rapport V (1), p. 38, et rapport V (2), pp. 13-14 et p. 36. Lors de la seconde discussion, la Commission du salaire minimum a adopté le texte tel que proposé, après le rejet d'un amendement soumis par le membre gouvernemental de Chypre. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 415, paragraphes 23-30.

³ BIT: *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition, Genève, 2006, paragraphes 939-943. Voir aussi B. Gernigon, A. Otero et H. Guido: *La négociation collective: Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle*, BIT, Genève, 2000, p. 33.

⁴ A ce sujet, voir BIT: *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, op. cit., paragraphes 1050-1053. La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, classée parmi les instruments à jour par le Conseil d'administration, prévoit en son paragraphe 5 que: «(1) Lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention. (2) La législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective notamment aux conditions suivantes: a) la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente; b) la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou

fixant des salaires minima peut jouer un rôle très utile pour permettre à la politique du salaire minimum de jouer effectivement son rôle de protection sociale.

289. Le caractère obligatoire des salaires minima est établi dans de nombreuses législations, notamment dans les pays suivants: Afrique du Sud ⁵, Arménie ⁶, Australie ⁷, Bénin ⁸, Brésil ⁹, Costa Rica ¹⁰, Etats-Unis ¹¹, Guyana ¹², Indonésie ¹³, Iraq ¹⁴, Lettonie ¹⁵, Liban ¹⁶, Luxembourg ¹⁷, Mexique ¹⁸, Niger ¹⁹, Royaume-Uni ²⁰, Fédération de Russie ²¹, Tunisie ²² et Ukraine ²³. Dans d'autres pays, la législation ne contient pas de dispositions mentionnant expressément le caractère obligatoire des salaires minima, qui découle néanmoins de l'imposition de sanctions en cas de non-respect de ceux-ci.

290. Certaines législations prévoient cependant la possibilité de réduire le salaire minimum applicable dans le cadre de dérogations accordées pour des travailleurs individuels. La commission a déjà mentionné au chapitre IV que cette possibilité existe

d'employeurs qui sont parties à la convention collective; c) les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations.»

⁵ (1) article 56, paragraphe 1.

⁶ (2) article 3, paragraphe 6, et article 179, paragraphe 3.

⁷ Sentences modernes: (1) articles 45 et 206; salaire minimum national: (1) articles 293, 294, paragraphe 2, et article 206.

⁸ (1) article 210.

⁹ (2) article 76.

¹⁰ (2) article 163.

¹¹ (1) article 6 a), paragraphe 1) c).

¹² (1) article 13, paragraphe 1; (2) article 12, paragraphe 1; (3) article 3, paragraphe 1.

¹³ (2) article 90, paragraphe 1.

¹⁴ (1) article 47.

¹⁵ (2) article 61, paragraphe 1.

¹⁶ (1) article 44.

¹⁷ (1) article L.222-7.

¹⁸ (2) article 85.

¹⁹ (2) article 44.

²⁰ (1) article 1, paragraphe 1.

²¹ (2) article 133.

²² (1) article 134-3, paragraphe 3.

²³ (3) article 3. Tel est également le cas dans les pays suivants: Albanie: (2) article 111, paragraphe 1; Antigua-et-Barbuda: (1) article C21, paragraphe 1; Azerbaïdjan: (2) article 154, paragraphe 2; Barbade: (2) article 12, paragraphe 1; Etat plurinational de Bolivie: (2) article 52; (3) article 47; Bosnie-Herzégovine: Fédération de Bosnie-et-Herzégovine: (1) article 69, paragraphe 2, et République serbe de Bosnie: (5) article 90; Botswana: (1) article 138, paragraphe 1; Cameroun: (3) article 2; Canada: (1) article 178(1); Chili: (2) article 42 a) et article 44; République de Corée: (3) article 6, paragraphes 1 et 3; El Salvador: (2) article 148; Equateur: (2) article 81; Guatemala: (2) article 91; Honduras: (3) article 2; Hongrie: (1) article 136, paragraphe 1; Inde: (1) article 12; Japon: (3) article 4; Kenya: (2) article 48, paragraphe 1; République démocratique populaire lao: (1) article 46; Lituanie: (2) article 187, paragraphe 3; Malte: (2) article 4, paragraphe 4; article 42, paragraphe 1; République de Moldova: (1) article 131, paragraphe 4; Namibie: (1) article 13, paragraphe 2, et article 70; Népal: (1) article 21, paragraphe 6; Nicaragua: (2) article 82; (3) articles 3 et 10; Panama: (2) article 142; Roumanie: (2) article 164, paragraphes 2-3; Serbie: (1) article 111; Slovaquie: (1) article 126, paragraphe 1, et (2) article 2; Sri Lanka: (1) article 21, et (3) article 30; République-Unie de Tanzanie: (2) article 41, paragraphe 1; et Thaïlande: (1) article 90, paragraphe 1.

dans plusieurs pays en ce qui concerne les travailleurs handicapés²⁴. En *République de Corée*²⁵, par exemple, un employeur peut, avec la permission du ministère de l'Emploi et du Travail, exclure du champ d'application des dispositions sur le salaire minimum les travailleurs dont la capacité de travail est particulièrement diminuée en raison d'un handicap mental ou physique. En *Espagne*²⁶, il est possible de conclure un contrat «à bas rendement» avec un travailleur handicapé, qui effectue le nombre normal d'heures de travail mais dont le rendement est inférieur de 25 pour cent au rendement moyen, la réduction de son salaire ne pouvant excéder ce pourcentage. Au *Japon*²⁷, une autorisation peut être accordée pour verser un salaire minimum réduit à un travailleur handicapé, dans une proportion déterminée en tenant compte de sa capacité de travail et d'autres circonstances. Le salaire applicable aux travailleurs handicapés est obtenu en multipliant le salaire minimum par le taux fixé en vertu d'un règlement du ministre de la Santé, du Travail et de la Protection sociale. Aux Etats-Unis, la loi relative aux normes de travail équitables dispose que le ministre du Travail, dans la mesure nécessaire pour prévenir la réduction des possibilités d'emploi, peut délivrer des certificats spéciaux en vue de l'emploi de personnes dont le revenu ou la capacité productive sont diminués – notamment en raison d'une déficience physique ou mentale, ou d'une lésion – à un niveau de salaire inférieur à celui du salaire minimum, comparable aux salaires payés aux travailleurs non handicapés qui sont occupés dans la même région pour un travail analogue, et lié à la productivité de ces personnes²⁸.

291. En outre, au *Portugal*²⁹, la capacité de travail effective d'un travailleur handicapé peut être évaluée à sa demande ou à celle de l'employeur. Lorsque l'écart entre la capacité de travail d'un travailleur valide et celle du travailleur handicapé est supérieur à 10 pour cent, il est appliqué au salaire minimum un taux d'abattement correspondant à cette différence, à concurrence de 50 pour cent. Des possibilités d'exemptions individuelles pour les travailleurs handicapés existent dans de nombreux autres pays, notamment au Botswana³⁰, en Gambie³¹, au *Guyana*³², au Honduras³³, à Kiribati³⁴, à Maurice³⁵, en Nouvelle-Zélande³⁶, au Nigéria³⁷, à Saint-Vincent-et-les Grenadines³⁸, à

²⁴ Le Bureau avait souligné, dans ses commentaires aux réponses reçues au questionnaire élaboré en vue de la seconde discussion de la Conférence qui a conduit à l'adoption de la convention n° 131, que les dispositions de l'article 1 du projet de convention (relatives à la détermination du champ d'application des systèmes de salaires minima) permettaient de répondre à ces situations. Voir CIT, 54^e session, Genève, 1970, rapport V (2), p. 13.

²⁵ (3) article 7, paragraphe 1, et (4) article 6.

²⁶ (5) article 12 c).

²⁷ (3) article 7. Tel est aussi le cas en *République centrafricaine*: (1) article 269.

²⁸ (1) article 14 c), paragraphe 1.

²⁹ (2) article 275.

³⁰ (1) article 139.

³¹ (1) article 118.

³² (1) article 12, paragraphe 1; (2) article 13, paragraphe 1.

³³ (3) article 32. Ces dispositions s'appliquent également aux travailleurs dont la capacité de gagner leur vie est affectée par leur âge.

³⁴ (2) article 33.

³⁵ (1) article 96, paragraphe 1.

³⁶ (2) article 8, paragraphe 1.

³⁷ (3) article 4.

³⁸ (1) article 12(1).

*Sri Lanka*³⁹ et au *Swaziland*⁴⁰. La possibilité d'exemption est parfois élargie à d'autres catégories de travailleurs. Il en va ainsi au *Japon*⁴¹ pour les travailleurs en période d'essai, ainsi que pour ceux qui reçoivent une formation professionnelle ou qui effectuent des travaux légers. La législation de la *République de Corée*⁴² est plus vague puisque qu'elle se réfère à «d'autres personnes auxquelles il apparaît inapproprié d'appliquer le salaire minimum».

292. Dans d'autres cas, la possibilité d'exemption du salaire minimum est liée à la situation financière de l'entreprise. A *Malte*⁴³, l'employeur peut, dans des circonstances exceptionnelles et en accord avec le salarié ou le représentant syndical, établir des conditions d'emploi qui diffèrent de celles prévues par la loi sur l'emploi et les relations professionnelles. Il doit s'agir d'une mesure temporaire destinée à éviter des licenciements et faisant l'objet d'une approbation, renouvelée toutes les quatre semaines, du directeur en charge de l'emploi et des relations professionnelles. Aux *Pays-Bas*⁴⁴, le ministre compétent peut, à la demande d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs, fixer pour une catégorie déterminée de travailleurs employés dans une entreprise, branche d'activité ou profession donnée et pour une période déterminée, un salaire minimum inférieur au salaire minimum légal s'il estime que l'existence ou l'étendue des activités de celle-ci est sérieusement menacée. Cette demande ne peut faire l'objet d'aucune décision tant qu'il n'est pas certain que celui qui l'a présentée a examiné la question avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs respectivement, que le ministre juge représentatives.

293. En *Slovénie*⁴⁵, lorsque la loi sur le salaire minimum a été adoptée en 2010, il a été prévu que, si le paiement du salaire minimum fixé conformément à cette loi entraînait des pertes substantielles pour une entreprise au point de menacer son existence, ou s'il avait pour conséquence un nombre considérable de licenciements pour motifs économiques, l'employeur concerné aurait le droit, pendant une période transitoire ne pouvant excéder le 31 décembre 2011, de passer graduellement au paiement de ce salaire minimum. L'employeur était tenu de conclure un accord écrit à ce sujet avec le syndicat représenté dans l'entreprise ou, à défaut, avec le conseil des salariés, dans les deux mois suivant l'entrée en vigueur de la loi. Il devait également en informer l'inspection du travail. La loi fixait par ailleurs les taux de salaires minima réduits applicables au cours de cette période transitoire. Selon les informations disponibles, plus de 1 600 entreprises ont eu recours à cette possibilité, et entre 7 000 et 8 000 salariés ont été soumis à un tel régime transitoire.

294. En *Irlande*⁴⁶, le tribunal du travail peut exempter un employeur en difficulté financière de l'obligation de payer un salarié à un taux qui n'est pas inférieur au taux minimum horaire national, la durée de l'exemption devant être comprise entre trois mois et une année. Selon les informations communiquées par le gouvernement, aucune

³⁹ (1) article 39; (2) article 23, paragraphe 1; (3) article 36.

⁴⁰ (3) article 16.

⁴¹ (3) article 7.

⁴² (3) article 7.

⁴³ (2) article 42, paragraphe 2.

⁴⁴ (1) article 10, paragraphe 1.

⁴⁵ (2) articles 9-10.

⁴⁶ (1) article 41; (2) article 33A et article 48A. Voir *Irlande* – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

demande valide d'exemption temporaire de l'obligation de payer le salaire minimum national n'a été soumise à ce jour en application de cette disposition. En 2012, une nouvelle législation a introduit des possibilités d'exemption similaires en ce qui concerne les salaires minima fixés, pour certains secteurs de l'économie, par des arrêtés de réglementation de l'emploi (EROs) ou des accords collectifs enregistrés par les tribunaux du travail (REAs). Les exigences imposées pour de telles exemptions (clauses d'incapacité de paiement) ont toutefois été assouplies. En particulier, les exemptions sollicitées en raison des difficultés financières rencontrées par l'entreprise peuvent être accordées même si la majorité des travailleurs concernés ou de leurs représentants, ou un syndicat représentant la majorité des travailleurs, y sont opposés.

Section 2. Information sur les taux de salaires minima en vigueur

295. Aux termes du paragraphe 14 *a*) de la recommandation n° 135, les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima, conformément à l'article 5 de la convention n° 131, devraient comprendre des arrangements qui fassent connaître, dans les langues ou dialectes compris par les travailleurs ayant besoin de protection, les dispositions relatives aux salaires minima, en tenant compte, le cas échéant, des besoins des analphabètes. La diffusion de telles informations peut prendre diverses formes.

296. Les salaires minima sont publiés au Journal officiel dans de nombreux pays, et notamment en Afrique du Sud⁴⁷, au Chili, au Costa Rica, en Equateur, en Espagne, en Gambie⁴⁸, au Guatemala, au Guyana⁴⁹, au Honduras⁵⁰, en Israël⁵¹, au Kenya⁵², en ex-République yougoslave de Macédoine⁵³, au Mexique⁵⁴, au Népal⁵⁵, au Portugal, en Serbie⁵⁶, en Slovaquie⁵⁷, en Slovénie⁵⁸, en République-Unie de Tanzanie⁵⁹ et en Tunisie⁶⁰.

⁴⁷ (1) article 50, paragraphe 3 *b*) et paragraphe 8 *d*). Toute modification d'une détermination relative aux conditions minimales d'emploi doit faire l'objet d'une publication.

⁴⁸ (1) article 115.

⁴⁹ (1) article 8, paragraphe 4.

⁵⁰ (3) article 30. Le projet d'accord de fixation du salaire minimum élaboré par la Commission du salaire minimum et approuvé par le gouvernement entre en vigueur 15 jours après sa publication au Journal officiel.

⁵¹ (1) article 6.

⁵² (2) article 46, paragraphe 2.

⁵³ (3) article 4, paragraphe 2.

⁵⁴ (2) article 557, paragraphe III.

⁵⁵ (1) article 21, paragraphe 4.

⁵⁶ (1) article 113.

⁵⁷ (3) article 9, paragraphe 2. Publication dans le recueil des lois de la République.

⁵⁸ (2) article 6.

⁵⁹ (2) article 39, paragraphe 1 *b*).

⁶⁰ Les décrets portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) sont publiés au Journal officiel, en arabe et en français. Voir Tunisie – CEACR, demande directe de 2004, convention n° 26. La publication au Journal officiel des taux de salaire minima est également prévue par les législations du Botswana: (1) article 135; de la Jordanie: (1) article 52B; et de la Namibie: (1) article 13, paragraphe 1 *b*).

297. Certains gouvernements ont indiqué dans leur rapport que les taux de salaires minima, et plus généralement les dispositions en vigueur relatives aux salaires minima, faisaient l'objet d'une diffusion plus large par le biais d'autres publications. La commission avait d'ailleurs souligné dans son étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima (paragraphe 359) que, pour des raisons pratiques, la seule publication des taux de salaires minima au Journal officiel ne paraissait pas suffisante pour garantir que les employeurs et les travailleurs intéressés soient informés des taux en vigueur. Au *Nicaragua*⁶¹, à *Sri Lanka*⁶² et en *Uruguay*⁶³, les salaires minima sont publiés à la fois dans le Journal officiel et dans des médias de presse écrite. A la Barbade, tout nouveau règlement sur les salaires minima applicable au secteur du commerce est diffusé au moyen d'avis dans la presse et par les médias électroniques. En Hongrie, au Pakistan et en Pologne également, les taux de salaires minima sont diffusés par l'intermédiaire des médias. Aux Philippines⁶⁴, les ordonnances sur les salaires doivent être publiées dans la presse régionale 15 jours avant leur entrée en vigueur. En Tunisie⁶⁵, les taux de salaires minima sont, d'après le gouvernement, publiés dans la presse, et des communiqués à ce sujet sont diffusés à la télévision et par les radios nationales et régionales. Dans certains pays, des informations relatives aux salaires minima sont disponibles sur des sites Internet officiels. Il en va ainsi notamment en *Australie*⁶⁶, en Belgique⁶⁷, au *Chili*, en Chine, au *Costa Rica*, en *El Salvador*, en *Espagne*, aux Etats-Unis⁶⁸, en *France*, au *Guatemala*, en Hongrie⁶⁹, au *Nicaragua*, au Panama⁷⁰, en Pologne⁷¹, au *Portugal* et au Royaume-Uni.

298. Dans un certain nombre de pays, les employeurs sont chargés d'informer leurs salariés des conditions de travail applicables, et notamment des taux de salaires minima en vigueur. Ainsi, en Afrique du Sud⁷², l'employeur couvert par une détermination sur les conditions minimales d'emploi doit conserver en tout temps un exemplaire de la détermination sur le lieu de travail, en permettant son examen par tout salarié, et il est

⁶¹ (3) article 10. Les résolutions de la Commission nationale du salaire minimum doivent être publiées dans le Journal officiel et dans trois autres médias au moins, dont un écrit.

⁶² (1) article 29, paragraphe 3. La décision fixant les salaires minima doit également être publiée dans un journal de langue cingalaise, un journal de langue tamoule et un journal de langue anglaise.

⁶³ (3) article 19, paragraphe 2. Il en va de même en Chine: (2) article 9.

⁶⁴ (3) règle VII, chapitre III, article 4.

⁶⁵ Voir Tunisie – CEACR, demande directe de 2009, convention n° 26.

⁶⁶ (1) articles 168 et 292. Les salaires minima sont publiés sur le site Internet de la Commission du travail équitable.

⁶⁷ Les conventions collectives interprofessionnelles, y compris celles qui fixent les taux de salaires minima, sont publiées sur le site du Conseil national du travail, tandis que les conventions collectives sectorielles sont accessibles via le site du Service public fédéral «Emploi, Travail et Concertation sociale».

⁶⁸ D'après le rapport du gouvernement, la division des salaires et de la durée du travail du département du travail publie, sur son site Internet, des informations relatives au salaire minimum et met à la disposition des utilisateurs des outils informatiques, tels que des conseillers virtuels.

⁶⁹ Dans son rapport, le gouvernement indique que toute personne intéressée peut demander des informations complémentaires à l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi via le forum ouvert sur son site Internet.

⁷⁰ Le décret exécutif fixant les taux de salaires minima ainsi qu'un outil de calcul du salaire minimum sont disponibles sur le site Internet du ministère du Travail.

⁷¹ Le taux de salaire minimum fait l'objet, selon le rapport du gouvernement, d'une publication sur les sites Internet du ministère du Travail et de la Politique sociale, du Parlement, et du Bureau gouvernemental de la législation.

⁷² (1) article 58.

tenu d'en remettre une copie sur demande (gratuitement si le demandeur est un représentant syndical). Une obligation d'affichage est également imposée aux employeurs à *Antigua-et-Barbuda*⁷³, au Burundi⁷⁴, au Cameroun⁷⁵, en République centrafricaine⁷⁶, en El Salvador⁷⁷, aux Etats-Unis⁷⁸, en Gambie⁷⁹, au Honduras⁸⁰, en Inde⁸¹, en Israël⁸², à Madagascar⁸³, au Mali⁸⁴, au Nicaragua⁸⁵, au Niger⁸⁶, en Thaïlande⁸⁷, au Togo⁸⁸ et en Uruguay⁸⁹. Enfin, en République de Corée⁹⁰, au Japon⁹¹ et en République-Unie de Tanzanie⁹², l'employeur a l'obligation d'informer ses salariés du salaire minimum applicable, par voie d'affichage ou d'autres moyens appropriés, tandis que, en Roumanie⁹³, la législation impose à l'employeur de notifier à ses salariés le salaire minimum national.

299. Quelques gouvernements ont indiqué dans leur rapport que des permanences avaient été mises en place afin de permettre à toute personne intéressée de s'informer sur les salaires minima et d'obtenir assistance et conseil. Ainsi, en Australie, travailleurs et employeurs peuvent obtenir information et assistance auprès du Bureau du médiateur pour le travail équitable (*Fair Work Ombudsman*). En Belgique, l'inspection du travail tient des permanences décentralisées et des permanences téléphoniques auprès desquelles les citoyens peuvent s'informer, notamment sur les salaires minima. Au Royaume-Uni, le gouvernement a mis en place un service d'assistance téléphonique permettant aux travailleurs de signaler tout abus au travail et d'obtenir des conseils, notamment au regard de la législation sur le salaire minimum national. Plusieurs gouvernements ont indiqué que les services d'inspection du travail assuraient, entre autres fonctions, la diffusion d'informations relatives aux salaires minima. Tel est le cas,

⁷³ (1) article C21, paragraphe 12, et article C22, paragraphe 5.

⁷⁴ (1) article 80, paragraphe 1.

⁷⁵ (1) article 64. Il en va de même au Sénégal: (1) article L.111.

⁷⁶ (1) article 229.

⁷⁷ (2) article 158.

⁷⁸ (2) article 516, paragraphe 4. En vue de faciliter le respect de l'obligation d'affichage, la Division des salaires et de la durée du travail propose sur son site Internet un modèle d'affiche à imprimer.

⁷⁹ (1) article 119, paragraphe 1 *b*) et paragraphe 2. L'employeur doit afficher les conditions d'emploi fixées par le Conseil paritaire d'industrie compétent à un endroit visible sur le lieu de travail et dans une langue comprise par les travailleurs. Tel est également le cas au Botswana: (1) article 141, paragraphes 1 et 2; et (2) article 2 *b*).

⁸⁰ (3) article 31.

⁸¹ (1) article 18, paragraphe 2.

⁸² (1) article 6B.

⁸³ (2) article 57, paragraphe 3.

⁸⁴ (1) article L.99.

⁸⁵ (3) article 10.

⁸⁶ (2) article 165.

⁸⁷ (1) article 90, paragraphe 2.

⁸⁸ (2) article 124.

⁸⁹ (3) article 19, paragraphe 4.

⁹⁰ (3) article 11; (4) article 11.

⁹¹ (3) article 8.

⁹² (2) article 39, paragraphe 6.

⁹³ (2) article 164, paragraphe 4. Une obligation similaire existe également en Chine: (2) article 11.

par exemple, en Afrique du Sud, en Hongrie, en Pologne et au Viet Nam. Au Pérou, ces tâches sont dévolues, d'après le gouvernement, à la Direction de la formation et du travail du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi.

Section 3. Autorités chargées du contrôle de l'application des dispositions relatives aux salaires minima

300. L'article 5 de la convention n° 131 mentionne expressément l'existence d'un système adéquat d'inspection parmi les mesures appropriées qu'il convient de prendre pour assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima. Le paragraphe 14 b) de la recommandation n° 135 précise que ces mesures devraient comprendre l'utilisation d'un nombre suffisant d'inspecteurs possédant une formation appropriée, dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions⁹⁴. La commission rappelle à cet égard que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (article 3, paragraphe 1 a)), et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (article 6, paragraphe 1 a)), chargent l'inspection du travail d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail, y compris les dispositions relatives aux salaires.

301. Dans un grand nombre de pays, le contrôle de l'application de la législation relative au salaire minimum est effectivement confié aux services de l'inspection du travail, composés généralement d'agents disposant d'un statut particulier au sein de la fonction publique. De manière générale, le statut et les attributions des inspecteurs du travail sont déterminés soit par la législation générale du travail⁹⁵, soit par une loi spéciale sur l'inspection du travail⁹⁶ ou enfin par la législation sur les salaires⁹⁷. Dans la plupart des

⁹⁴ Les mots «dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions» ne figuraient pas dans le texte initialement proposé par le Bureau et ont été ajoutés par le groupe de travail constitué par la Commission du salaire minimum lors de la première discussion de la Conférence. Le vice-président employeur s'est déclaré préoccupé par le fait que cette disposition, telle qu'elle était rédigée, risquait d'avoir des effets contraires à d'autres instruments établis par l'OIT en matière d'inspection du travail, et le membre gouvernemental du Brésil a exprimé les mêmes réserves. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 746, paragraphes 76-77.

⁹⁵ Argentine: (8) article 28; Barbade: (1) article 5; Bénin: (1) articles 274 à 277; Bulgarie: (2) article 399. *Burkina Faso*: (1) article 391, paragraphe 2; Burundi: (1) articles 154-165; Canada (fédéral): (1) articles 249, 251 et 251.1; *République centrafricaine*: (1) articles 318 à 329; *Chili*: (2) article 191; Colombie: (2) articles 485 et 486; *El Salvador*: (2) article 628; Etats-Unis: (1) article 4 a) et article 11 a); Gambie: (1) articles 4 et 5; *Guatemala*: (2) article 278; République démocratique populaire lao: (1) articles 71 à 73; *Malte*: (2) article 43; Mauritanie: (1) articles 369 à 377; Namibie: (1) articles 124 à 127; *Népal*: (1) article 65; Fédération de Russie: (2) articles 354 à 359; Sénégal: (1) articles L.190 à L.198; Tunisie: (1) article 170; Turquie: (2) article 91; Viet Nam: (1) articles 237 à 239. Tel est également le cas en *France*: (1) article L.8112-1; *Cameroun*: (1) article 109. Dans des commentaires formulés sur l'application de la convention, la Confédération des travailleurs unis camerounais (CTUC) a fait valoir que les services d'inspection ne disposaient ni d'effectifs ni de moyens matériels suffisants pour contraindre les employeurs en infraction à appliquer la réglementation sur les salaires minima. Voir aussi *Cameroun* – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 131, *Guatemala* – CEACR, observation de 2012, convention n° 131.

⁹⁶ Algérie: (4); *Antigua-et-Barbuda*: (2) article 5; *Arménie*: (5); *Costa Rica*: (9) article 24; Hongrie: (4); Jamaïque: (2); Jordanie: (3); *République de Moldova*: (4); Slovaquie: (5).

⁹⁷ Bahamas: (2) articles 11 et 12; *République de Corée*: (3) article 26; Honduras: (3) article 41 et (6) article 4; Israël: (1) article 15B; *Japon*: (3) article 31; Nigéria: (3) article 6, paragraphes 1 à 3; *Sri Lanka*: (1) articles 52-55; *Zambie*: (2) article 5, paragraphe 1.

pays, la législation accorde aux inspecteurs du travail des pouvoirs étendus⁹⁸. En général, ils sont notamment autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable sur les lieux de travail pour effectuer des contrôles, à procéder à tout examen, vérification ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment à exiger communication de tout livre, registre et document dont la tenue est prescrite par la législation du travail et à exiger l'affichage des règlements et avis prescrits par la législation. Les inspecteurs du travail peuvent également formuler des suggestions à l'employeur et aux travailleurs et établir des observations écrites, des mises en demeure et des procès-verbaux d'infraction. Ils disposent souvent d'un pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de dresser un procès-verbal. Dans certains pays, l'inspecteur du travail a le pouvoir d'imposer lui-même des sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives aux salaires minima. Tel est le cas notamment en *Albanie*⁹⁹, au *Burkina Faso*¹⁰⁰, en *Lituanie*¹⁰¹, au *Népal*¹⁰², au *Nicaragua*¹⁰³, aux *Pays-Bas*¹⁰⁴ et en *Roumanie*¹⁰⁵. La commission renvoie sur ce point à son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail dans laquelle elle examine en détail les prescriptions des conventions n^{os} 81 et 129. En Argentine¹⁰⁶, par exemple, la législation fait expressément mention de ces deux conventions et dispose que le ministre du Travail devra veiller à ce que les services de l'inspection du travail se conforment à leurs exigences.

302. Dans certains cas, le contrôle de l'application de la législation du travail, et notamment du salaire minimum, peut être réparti entre différentes entités. Ainsi, un service d'inspection peut être établi au niveau local, tout en étant rattaché hiérarchiquement au service national d'inspection. Tel est le cas en Inde¹⁰⁷, en Indonésie¹⁰⁸ et en République bolivarienne du Venezuela¹⁰⁹. Au Pérou, le contrôle de

⁹⁸ Argentine: (8) article 32; Bénin: (1) article 274; Bulgarie: (2) article 402; Canada (fédéral): (1) article 249(2) et (3); Gambie: (1) articles 8 et 21; Inde: (1) article 19, paragraphe 2; Luxembourg: (1) articles L.612-1, L.614-3 et L.614-4; Madagascar: (2) articles 238 et 239; Maroc: (1) article 533; Philippines: (2) article 128 *a*) et *b*); Fédération de Russie: (2) article 357; Thaïlande: (1) article 139; (4) article 37; Tunisie: (1) articles 174 et 177; Turquie: (2) article 92.

⁹⁹ (3) article 33, paragraphe 1 *a*).

¹⁰⁰ (1) article 396.

¹⁰¹ (3) article 7, paragraphe 10.

¹⁰² (1) article 55. Les sanctions peuvent être imposées par le Bureau du travail. Dans son rapport de 2012 sur l'application de la convention, le gouvernement avait indiqué qu'il était très difficile d'assurer l'application de la convention dans l'économie informelle, où sont employés la majorité des travailleurs, mais qu'il déployait des efforts pour renforcer les bureaux du travail afin de résoudre ce problème.

¹⁰³ (4) article 57. L'article 46 *a*) établit une procédure spéciale dite de présomption de manquement, accélérée, notamment lorsque l'infraction détectée porte sur le non-respect de la réglementation sur les salaires. L'inspecteur fait rapport à son supérieur (inspecteur régional ou départemental) qui ouvre la procédure et rend sa décision.

¹⁰⁴ (1) article 18c. Cette possibilité est ouverte aux inspecteurs du travail depuis 2007. Auparavant, les travailleurs lésés devaient agir eux-mêmes, en initiant une action civile ou en saisissant l'inspection du travail. Voir *Pays-Bas* – CEACR, demande directe de 2008, convention n^o 131. Par ailleurs, des mesures ont été adoptées en 2011 pour améliorer le contrôle de l'application de la loi.

¹⁰⁵ (2) article 260.

¹⁰⁶ (8) article 29 *a*) et *c*) et article 30.

¹⁰⁷ (1) article 19, paragraphes 1 et 3. Il existe des services d'inspection au niveau de l'Etat central et au niveau des gouvernements locaux.

¹⁰⁸ (2) article 178. Des unités d'inspecteurs sont établies aux niveaux national, provincial, de district et municipal.

¹⁰⁹ (2) article 506. Il existe un service d'inspection du travail dans chacun des Etats fédérés, qui dépend du ministère du Pouvoir populaire en charge du travail et de la sécurité sociale.

l'application de la législation était précédemment décentralisé au niveau des régions. Il est désormais confié à la Surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail (SUNAFIL)¹¹⁰. Dans d'autres pays, certains secteurs d'activité relèvent d'un corps d'inspecteurs spécialement désignés. Ainsi, au *Maroc*¹¹¹, le contrôle de l'application de la législation relative aux salaires minima dans les secteurs agricole et minier est assuré par des corps d'inspecteurs spécialisés, distincts de l'Inspection générale du travail. Il en va de même en Autriche¹¹² pour le secteur agricole. En Afrique du Sud¹¹³, les inspecteurs du travail ne sont pas compétents pour contrôler l'application des conventions collectives conclues au sein des conseils de négociation collective, ces fonctions étant assurées par un corps d'inspecteurs propre à ces mêmes conseils.

303. Dans plusieurs pays, le contrôle de l'application de la législation du travail, en particulier en ce qui concerne les salaires minima, est assuré par des autorités gouvernementales autres que l'inspection du travail. Au Royaume-Uni¹¹⁴, ce rôle incombe à l'Administration fiscale et douanière (HMRC)¹¹⁵. En Allemagne également, d'après le rapport du gouvernement, ces fonctions sont exercées par l'administration des douanes. En *Australie*¹¹⁶, le Bureau du médiateur pour le travail équitable (*Fair Work Ombudsman*) aide les salariés, les employeurs et la communauté à comprendre et à mettre en œuvre le système de travail équitable. Il fournit des informations et des conseils, mène l'enquête en cas de plainte et assure la mise en application de la législation du travail du Commonwealth. Par ailleurs, en Tunisie¹¹⁷ et en Mauritanie¹¹⁸, la législation prévoit que les autorités de police conservent leurs attributions pour la recherche et la répression des infractions à la législation du travail.

304. Certains pays ont intensifié leurs efforts en vue d'améliorer le respect des salaires minima en vigueur. Au *Costa Rica*, le gouvernement a décidé, au vu du nombre insuffisant d'inspecteurs du travail¹¹⁹, de lancer en 2010 une campagne nationale de respect du paiement des salaires minima (*Campaña Nacional de Respeto al Pago de los Salarios Minimos*). Cette campagne comprend deux volets: d'un côté, des informations et des conseils sont fournis aux employeurs et aux travailleurs pour développer une culture de respect de la législation du travail; de l'autre, des inspections centrées sur les salaires minima et d'autres violations des droits économiques des travailleurs sont effectuées. Ces mesures ont été complétées par la mise en place d'un système électronique permettant aux inspecteurs d'accéder en tout lieu aux dossiers des

¹¹⁰ (11) articles 3, 4 et 18.

¹¹¹ (1) article 530.

¹¹² (4) articles 111 à 119. En 2012, l'inspection du travail spécialisée pour le secteur des transports a été incorporée à l'inspection générale du travail. Voir Autriche – CEACR, observation de 2013, convention n° 81.

¹¹³ (1) article 63; (2) article 33.

¹¹⁴ (1) articles 13 et 14.

¹¹⁵ Le gouvernement indique à cet égard que les agents de la HMRC effectuent des contrôles notamment sur la base des plaintes déposées par les travailleurs et des risques de non-conformité existant dans les secteurs à bas salaire. Voir également ministère du Commerce, de l'Innovation et des Compétences: *National minimum wage compliance strategy*, mars 2010.

¹¹⁶ (1) articles 696 et 706.

¹¹⁷ (1) article 178.

¹¹⁸ (1) article 381.

¹¹⁹ Ce problème avait fait l'objet d'observations de la Confédération des travailleurs *Rerum Novarum* (CTRN), qui affirmait que près d'un tiers de la population active percevait des salaires inférieurs aux taux de salaires minima en vigueur. Voir *Costa Rica* – CEACR, observations de 2012 et de 2013, convention n° 131.

entreprises visitées et des personnes dont les droits n'ont pas été respectés¹²⁰. En Israël, en vertu de la nouvelle loi entrée en vigueur en juin 2012, les employeurs qui le souhaitent peuvent faire procéder périodiquement à des inspections afin de vérifier si les conditions de travail applicables à leurs salariés sont conformes à la législation du travail. De plus, suite à la conclusion d'un accord avec la Fédération générale du travail (FGL), le gouvernement a mis en place un plan pluriannuel pour accroître le nombre d'agents chargés de la mise en application de la législation du travail et a fait part de son intention de centrer le contrôle sur les infractions commises par des employeurs dont les salariés perçoivent de bas salaires, y compris les travailleurs intérimaires et ceux de nationalité étrangère.

Section 4. Sanctions en cas de non-respect des salaires minima applicables

305. Conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 131, le non-respect des salaires minima doit entraîner l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables¹²¹, et le paragraphe 14 c) de la recommandation n° 135 réaffirme que les mesures destinées à assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima devraient comprendre des sanctions adéquates en cas d'infraction à ces dispositions.

306. Dans la plupart des pays, la législation prévoit l'application de sanctions en cas d'infraction aux dispositions relatives aux salaires minima. Ces sanctions sont très souvent d'ordre pécuniaire, comme c'est le cas notamment en *Albanie*¹²², en *Bosnie-Herzégovine*¹²³, en *Bulgarie*¹²⁴, en *République centrafricaine*¹²⁵, au *Chili*¹²⁶, au *Costa*

¹²⁰ Selon les informations communiquées par le gouvernement, 27 275 inspections centrées sur les salaires minima ont été réalisées entre août 2010 et septembre 2012. D'après les données réunies par le gouvernement, une réduction de 2,4 pour cent des infractions a été constatée entre 2009 et 2011, cette réduction atteignant 7 pour cent pour les travailleuses. La réduction a été la plus marquée pour les catégories professionnelles de travailleurs non qualifiés et dans les petites entreprises. Enfin, le gouvernement souligne que cette focalisation sur les droits économiques des travailleurs a entraîné également une amélioration dans le respect des autres droits au travail. Voir ministère du Travail et de la Sécurité sociale: *Situación actual del pago de los salarios mínimos*, décembre 2012. Voir également J.D. Trejos Solórzano: *La aplicación de los salarios mínimos en Costa Rica con énfasis en el sector rural*, BIT, 2013.

¹²¹ Les membres employeurs se sont opposés à l'inclusion d'une référence à des sanctions pénales lors des deux discussions de la Conférence, en faisant valoir qu'une telle référence pourrait être interprétée comme conduisant à la possibilité d'envoyer des employeurs en prison, ce qui ne serait pas de nature à faciliter de bonnes relations professionnelles. Ils considéraient également que cette mention était superflue puisque les mots «sanctions appropriées» pouvaient les inclure, pour autant qu'elles fussent requises dans le cadre des conditions nationales. Les membres travailleurs et plusieurs membres gouvernementaux se sont opposés à l'adoption de l'amendement proposé par les membres employeurs au motif que, dans de nombreux pays en développement, la menace de la prison était la seule arme préventive efficace contre le non-paiement par les employeurs du salaire minimum. Ils soulignaient également que le projet de convention laissait aux gouvernements la liberté de décision en la matière. L'amendement proposé a finalement été rejeté. Voir CIT, 53^e session, Genève, 1969, *Compte rendu des travaux*, p. 742, point 5; CIT, 54^e session, Genève, 1970, *Compte rendu des travaux*, p. 415, paragraphes 18-22.

¹²² (2) article 202, paragraphe 2.

¹²³ Fédération de Bosnie-et-Herzégovine: (1) article 140, paragraphe 41; République serbe de Bosnie: (5) article 180, paragraphe 1, alinéa 29.

¹²⁴ (2) article 414, paragraphe 1.

¹²⁵ (1) article 389.

¹²⁶ (2) article 506. Le montant de l'amende varie selon la taille de l'entreprise.

*Rica*¹²⁷, en *El Salvador*¹²⁸, en *Equateur*¹²⁹, en *Iraq*¹³⁰, en Israël¹³¹, au *Japon*¹³², au Luxembourg¹³³, au Mozambique¹³⁴, au Nigéria¹³⁵, au Panama¹³⁶, au Royaume-Uni¹³⁷, aux Seychelles¹³⁸, en *Slovénie*¹³⁹, au Timor-Leste¹⁴⁰, au Togo¹⁴¹, en *Uruguay*¹⁴² et en République bolivarienne du Venezuela¹⁴³. La législation de certains pays prévoit que l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions. Tel est le cas en Algérie¹⁴⁴, en Argentine¹⁴⁵, au Bénin¹⁴⁶, au *Cameroun*¹⁴⁷, en Croatie¹⁴⁸, en *France*¹⁴⁹, en

¹²⁷ (2) articles 608, 614-615. Le juge tiendra compte de la gravité des faits, du nombre d'infractions commises et du nombre de travailleurs affectés.

¹²⁸ (2) article 627. Il est tenu compte de la gravité de l'infraction et de la capacité financière de son auteur. En outre, les décrets fixant les taux de salaires minima prévoient spécifiquement des sanctions en cas de non-respect de leurs dispositions.

¹²⁹ (2) article 628. Il est tenu compte des circonstances, de la gravité de l'infraction et de la capacité financière de l'auteur de l'infraction.

¹³⁰ (1) article 53.

¹³¹ (5) article 3 et annexe 2, partie III, points 10 et 11.

¹³² (3) article 40. Seul le non-respect des salaires minima régionaux et des salaires minima spéciaux applicables aux gens de mer peut être sanctionné par une amende.

¹³³ (1) article L.223-3.

¹³⁴ (2) article 267, paragraphe 1 *a*) et paragraphe 2. Le montant de l'amende, entre cinq et dix fois celui du salaire minimum, dépend de la gravité de l'infraction. L'inspecteur du travail qui constate une infraction sanctionne l'employeur par l'amende minimum prévue, l'employeur pouvant ensuite contester le bien-fondé de cette sanction devant le supérieur hiérarchique de l'inspecteur. Si la sanction est confirmée, l'amende peut alors être fixée à un montant plus élevé, dans les limites prévues par la législation.

¹³⁵ (3) article 3, paragraphe 1.

¹³⁶ (2) article 180.

¹³⁷ (1) article 19A, paragraphes 4 à 6, et article 31, paragraphes 1 et 9. Toute violation de la législation relative au salaire minimum national entraîne l'application d'une pénalité automatique représentant 50 pour cent du montant total des arriérés de salaires dus aux travailleurs. Le montant de la pénalité ne peut néanmoins être inférieur à 100 livres sterling (GBP) ni supérieur à 5 000 GBP. Par ailleurs, l'employeur en infraction s'expose à des poursuites pénales pouvant conduire à l'application d'une amende de cinquième catégorie.

¹³⁸ (3) article 5 *a*).

¹³⁹ (2) article 8.

¹⁴⁰ (1) article 99.

¹⁴¹ (2) article 295, paragraphe 2.

¹⁴² (3) article 31.

¹⁴³ (2) articles 130 et 533. Tel est le cas également en *Azerbaïdjan*: (3) article 53.3; aux Bahamas: (2) article 5, paragraphe 2; au Gabon: (1) article 195 *b*) et (3) article 5; au *Guatemala*: (2) article 272 *c*); au Honduras: (3) article 40; en Jordanie: (1) article 53; à Madagascar: (2) article 257, paragraphe 1; à *Malte*: (2) article 45, paragraphe 1; à Maurice: (1) article 95, paragraphe 2; en Pologne: (2) article 282, paragraphe 1; en *Serbie*: (1) article 273, paragraphe 4; en Tunisie: (1) article 3; en Turquie: (2) article 102 *a*); et en *Ukraine*: (3) article 36 et (4) article 41.

¹⁴⁴ (1) article 149, paragraphe 1. La législation prévoit que l'employeur en infraction sera puni d'une amende de 1 000 à 2 000 dinars algériens (soit respectivement 12,50 et 25 dollars E.-U.). La commission a souligné que les sanctions pécuniaires ne produisaient peut-être pas l'effet dissuasif escompté en raison de leur faible niveau et a attiré l'attention du gouvernement sur la nécessité de fixer le montant des amendes à des niveaux de nature à prévenir les abus et à inciter les employeurs à appliquer le salaire minimum à leurs travailleurs. Voir Algérie – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 99.

¹⁴⁵ (9) article 3 *c*) et article 5, paragraphe 2.

¹⁴⁶ (1) articles 302 et 309.

¹⁴⁷ (1) articles 167 et 172. Le montant de l'amende est multiplié par le nombre de travailleurs affectés.

¹⁴⁸ (2) article 10.

République islamique d'Iran¹⁵⁰, au Maroc¹⁵¹ et en Tunisie¹⁵². Il est à noter que, au Canada (Alberta)¹⁵³, la législation prévoit que le travailleur qui accepte d'être rémunéré en deçà du salaire minimum commet une infraction et est passible, comme l'employeur, d'une sanction pécuniaire. En Israël, une loi sur le renforcement de la mise en application de la législation du travail, entrée en vigueur en juin 2012, introduit la possibilité d'initier une procédure administrative en vue d'imposer une sanction financière ou d'adresser un avertissement à un employeur, l'objectif étant de recentrer les procédures pénales sur les violations les plus graves de la législation du travail tout en permettant un traitement rapide et efficace des infractions moins graves. Il est prévu que les cas d'imposition de sanctions financières seront publiés sur le site Internet du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail (MOITAL)¹⁵⁴.

307. En vertu de certaines législations, les employeurs qui contreviennent aux dispositions relatives aux salaires minima sont passibles d'une amende, d'une peine d'emprisonnement et, dans certains cas, des deux peines. Il en va ainsi à la Barbade¹⁵⁵, dans le secteur de l'industrie sucrière, en Belgique¹⁵⁶ pour les employeurs enfreignant les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires, au Botswana¹⁵⁷, en République de Corée¹⁵⁸, en Inde¹⁵⁹, en Indonésie¹⁶⁰, au Liban¹⁶¹, en Mauritanie¹⁶², au Mexique¹⁶³, au Pakistan¹⁶⁴, aux Philippines¹⁶⁵, en Zambie¹⁶⁶ et au Zimbabwe¹⁶⁷.

¹⁴⁹ (1) article R.3233-1, paragraphe 1 1, et paragraphe 2; Code pénal, articles 132-11 et 132-15.

¹⁵⁰ (1) article 174. L'employeur est passible, pour chaque travailleur lésé, d'une amende dont le montant varie en fonction du nombre de travailleurs à l'encontre desquels l'infraction a été commise.

¹⁵¹ (1) article 361.

¹⁵² (1) articles 3, 234 et 236. L'amende est appliquée pour chaque travailleur employé dans les conditions contraires aux dispositions légales, sans toutefois que le total de ces amendes puisse excéder un plafond déterminé.

¹⁵³ Alberta: (2) article 130(1). D'après le gouvernement, cette disposition vise à dissuader les employeurs et les travailleurs de conclure des accords incompatibles avec les politiques d'intérêt public. Le gouvernement a par ailleurs indiqué que, dans la pratique, aucun salarié n'a jamais été poursuivi pour avoir reçu des paiements inférieurs au minimum fixé. La commission a rappelé que la convention exige, lorsque les salaires versés sont inférieurs aux minima établis, que les travailleurs aient le droit de recouvrer par voie légale les sommes qui restent dues et non pas qu'ils soient poursuivis pour violation de la législation sur le salaire minimum. Voir Canada – CEACR, demande directe de 2012, convention n° 26. De même, au Manitoba, si un employé travaille pour un salaire inférieur au salaire minimum fixé par règlement, de collusion avec l'employeur, l'employeur et l'employé commettent une infraction: (7) article 139.

¹⁵⁴ (5). Voir T. Eliav, M. Endeweld, D. Gottlieb, I. Kachanovski: *Trends in minimum wage law compliance – The case of Israel*, Institut national d'assurance, d'administration de la recherche et de la planification, Jérusalem, Israël, juin 2009 (seul le résumé est disponible en anglais). OCDE: *OECD Economic surveys, Israël, overview*, Paris, décembre 2011. Etat d'Israël, ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail, *Progress report on the implementation of the OECD recommendations: Labour market and social policies – Israël*, juin 2012.

¹⁵⁵ (5) article 6, paragraphe 1 a).

¹⁵⁶ (2) articles 56-57.

¹⁵⁷ (1) article 138, paragraphe 2, et article 151 d).

¹⁵⁸ (3) article 28.

¹⁵⁹ (1) article 22 a).

¹⁶⁰ (2) article 185.

¹⁶¹ (1) articles 107-108. Toute infraction au Code du travail est punie d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement. S'il effectue le paiement du montant minimum de l'amende au cours des trois jours suivant l'établissement du procès-verbal, le contrevenant ne sera pas poursuivi devant le tribunal, sauf en cas de récidive.

¹⁶² (1) articles 434 et 439.

308. Par ailleurs, certaines législations opèrent une distinction entre l'employeur personne physique et l'employeur personne morale. Il en va ainsi par exemple de l'*Australie*¹⁶⁸, du Canada (Ontario)¹⁶⁹, de *Cuba*¹⁷⁰, de la *République de Moldova*¹⁷¹ et de la République tchèque¹⁷². Les sanctions applicables peuvent également être majorées en cas de récidive. Ainsi, en Afrique du Sud¹⁷³, la législation prévoit un système d'amendes dont le montant est graduellement augmenté en fonction du nombre de récidives. Au Panama¹⁷⁴ et en Tunisie¹⁷⁵, le montant de l'amende est doublé, tandis que, en *France*¹⁷⁶, la récidive est sanctionnée par une amende dont le montant est doublé pour les personnes physiques et décuplé pour les personnes morales. La majoration des sanctions pécuniaires est également prévue à *Antigua-et-Barbuda*¹⁷⁷, en *Argentine*¹⁷⁸, dans l'*Etat plurinational de Bolivie*¹⁷⁹, au *Brésil*¹⁸⁰, au *Burkina Faso*¹⁸¹, en *Equateur*¹⁸², en *Espagne*¹⁸³, au *Guyana*¹⁸⁴, au Honduras¹⁸⁵, aux *Pays-Bas*¹⁸⁶, au *Niger*¹⁸⁷, au *Portugal*¹⁸⁸ et à *Sri Lanka*¹⁸⁹. Dans certains cas, l'amende peut être

¹⁶³ (2) article 1004. La peine varie selon le montant des salaires non payés de manière indue.

¹⁶⁴ (2) article 9, paragraphe 3; (3) article 7.

¹⁶⁵ (4) article 12; (5) chapitre II, article 10.

¹⁶⁶ (2) article 4, paragraphe 4.

¹⁶⁷ (1) article 6, paragraphe 2.

¹⁶⁸ (1) article 546, paragraphe 2.

¹⁶⁹ (20) article 132 *b*) et *c*). L'employeur personne morale est passible d'une amende tandis que l'employeur personne physique encourt une amende et une peine d'emprisonnement.

¹⁷⁰ (3) article 21.

¹⁷¹ (5) articles 55 et 57.

¹⁷² (5) article 13, paragraphe 1 *b*) et paragraphe 2 *c*), article 26, paragraphe 1 *b*) et paragraphe 2 *c*), et article 36.

¹⁷³ (1) annexe 2.

¹⁷⁴ (2) article 180.

¹⁷⁵ (1) article 237.

¹⁷⁶ (1) article R.3233-1, paragraphes 3 et 4, et Code pénal, articles 132-11 et 132-15.

¹⁷⁷ (1) article C23, paragraphe 1.

¹⁷⁸ (9) article 5, paragraphe 4.

¹⁷⁹ (3) articles 47 et 165. Voir aussi *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

¹⁸⁰ (2) article 120.

¹⁸¹ (1) article 421, paragraphe 1, alinéa 2.

¹⁸² (2) article 632.

¹⁸³ (3) article 7, paragraphe 10, article 40, paragraphe 1, et article 41.

¹⁸⁴ (1) article 13, paragraphe 1.

¹⁸⁵ (3) article 40.

¹⁸⁶ (1) article 18f.

¹⁸⁷ (2) article 350 *b*) et article 360.

¹⁸⁸ (2) article 273, paragraphe 3, article 554, paragraphe 4, et article 561. Le montant des amendes varie selon le chiffre d'affaires de l'entreprise. Dans des observations sur l'application de la convention n° 131, l'Union générale des travailleurs (UGT) a souligné que le Code du travail ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect du salaire minimum applicable aux apprentis, personnes en formation et stagiaires. Voir *Portugal* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131.

majorée et assortie d'une peine d'emprisonnement en cas de récidive. Il en va ainsi, par exemple, au Bénin ¹⁹⁰, au Gabon ¹⁹¹ et au Togo ¹⁹². Aux Etats-Unis, d'après les informations communiquées par le gouvernement, l'employeur qui enfreint la législation relative au salaire minimum est sanctionné d'une amende et, en cas de récidive, d'une peine d'emprisonnement de six mois au plus. En Mauritanie ¹⁹³, en cas de récidive dans un délai de trois ans, l'employeur est passible d'une amende majorée et, à la troisième infraction dans ce délai, d'une peine d'emprisonnement.

309. D'autres sanctions peuvent également être imposées en cas de non-respect des dispositions relatives aux salaires minima. Dans l'*Etat plurinational de Bolivie* ¹⁹⁴, la fermeture de l'établissement peut être ordonnée. En Hongrie, d'après le rapport du gouvernement, l'employeur qui contrevient à la législation sur le salaire minimum peut, dans certains cas, se voir interdire de déposer une demande de subventions auprès de l'Etat. En Italie, selon les informations transmises par le gouvernement, l'employeur qui se soustrait à la condamnation du tribunal du travail l'enjoignant de payer à un travailleur le salaire qui lui est dû est exclu du bénéfice des réductions de cotisations sociales. En outre, les autorités judiciaires peuvent ordonner l'exclusion des entreprises versant un salaire inférieur au salaire minimum des appels d'offres pour l'attribution des marchés publics. Au *Nicaragua* ¹⁹⁵, à la troisième infraction, la fermeture temporaire de l'entreprise peut être décidée pour une période allant jusqu'à quatre mois, par décision du ministre du Travail sur rapport des inspecteurs du travail. Au *Portugal* ¹⁹⁶, la législation prévoit, sous certaines conditions, des sanctions incluant la publicité de l'infraction, l'interdiction d'exercer et l'interdiction d'accès aux marchés publics. En Fédération de Russie, selon le rapport du gouvernement, l'employeur qui enfreint la législation du travail encourt, en plus d'une amende, la suspension administrative de ses activités pour une période pouvant aller jusqu'à 90 jours. Le gouvernement indique par ailleurs que la récidive est punie d'une amende ou de la déchéance du droit d'exercer une activité pendant une durée comprise entre un et trois ans. Au Viet Nam, selon le rapport du gouvernement, des sanctions administratives incluant notamment le retrait de la licence peuvent être appliquées en fonction de la nature et de la gravité de l'infraction. Enfin, dans certains pays, les cas d'infractions au salaire minimum sont publiés sur le site Internet du ministère compétent ou de l'inspection du travail. De telles mesures ont été adoptées notamment au Canada (Québec) ¹⁹⁷, en Israël ¹⁹⁸ et au Royaume-Uni ¹⁹⁹.

¹⁸⁹ (1) article 44. En outre, l'employeur doit payer une amende supplémentaire par jour au cours duquel l'infraction persiste après sa condamnation.

¹⁹⁰ (1) article 302. La sanction pécuniaire est majorée en cas de récidive et peut s'accompagner d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux mois.

¹⁹¹ (1) article 195 b); (2) article 5. L'employeur récidiviste encourt une sanction pécuniaire dont le montant est doublé ou une peine d'emprisonnement de deux à six mois, ou bien les deux.

¹⁹² (2) article 295, paragraphe 2. L'amende est majorée et une peine d'emprisonnement de dix jours à un mois peut être prononcée à l'encontre de l'employeur récidiviste.

¹⁹³ (1) articles 434 et 439.

¹⁹⁴ (3) article 165.

¹⁹⁵ (4) articles 52 et 57 c).

¹⁹⁶ (2) article 562.

¹⁹⁷ La liste annuelle des infractions à la législation du travail, et notamment aux dispositions relatives au salaire minimum, est publiée sur le site de la Commission des normes du travail: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/?id=968>.

¹⁹⁸ Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail: *Progress report on the implementation of the OECD recommendations: Labour market and social policies – Israël*, juin 2012, p. 11.

Section 5. Droit des travailleurs de recouvrer les salaires qui leur sont dus

310. Conformément au paragraphe 14 *d*) de la recommandation n° 135, les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima devraient comprendre une simplification des dispositions législatives et des procédures, et d'autres moyens appropriés permettant aux travailleurs de faire valoir effectivement les droits que leur donne la législation sur les salaires minima, y compris le droit de recouvrer les montants qui leur resteraient dus. En effet, la protection du travailleur demeurerait sans effet si l'imposition de sanctions ne s'accompagnait pas de mesures destinées à assurer qu'il perçoit les sommes indûment conservées par l'employeur qui le rémunère en dessous du salaire minimum, comme la commission l'a déjà souligné dans son étude d'ensemble de 1992 (paragraphe 382).

311. De nombreuses législations, comme à *Antigua-et-Barbuda*²⁰⁰, dans l'*Etat plurinational de Bolivie*²⁰¹, au *Costa Rica*²⁰², aux Etats-Unis²⁰³, au *Guatemala*²⁰⁴, au *Guyana*²⁰⁵, en Indonésie²⁰⁶, en *Iraq*²⁰⁷, en Israël²⁰⁸, au *Kenya*²⁰⁹, à *Malte*²¹⁰, au *Népal*²¹¹, au *Nicaragua*²¹², aux *Pays-Bas*²¹³, en Pologne²¹⁴, en Slovaquie²¹⁵, à *Sri Lanka*²¹⁶, en *République-Unie de Tanzanie*²¹⁷, en République tchèque²¹⁸, en

¹⁹⁹ Depuis janvier 2011, l'Administration fiscale et douanière (HMRC) peut référer le cas d'un employeur contrevenant à la législation relative au salaire minimum au ministère du Commerce, de l'Innovation et des Compétences (BIS), si ce cas remplit certaines conditions, notamment liées à la nature de l'infraction et à sa gravité ainsi qu'au montant des arriérés, et seulement après que la procédure pénale, initiée parallèlement, a été conclue. Le BIS pourra alors décider de diffuser dans la presse un avis relatif à l'infraction. Voir ministère du Commerce, de l'Innovation et des Compétences: *Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who flout national minimum wage law*, Londres, juin 2012.

²⁰⁰ (1) article C23, paragraphe 2.

²⁰¹ (3) article 47.

²⁰² (2) article 610.

²⁰³ (1) article 16 *b*).

²⁰⁴ (4) article 6.

²⁰⁵ (1) article 13, paragraphe 3; (2) article 12, paragraphe 2.

²⁰⁶ (2) article 96.

²⁰⁷ (1) article 53. L'employeur doit verser au travailleur concerné le double de la différence entre le salaire payé et le salaire minimum.

²⁰⁸ (1) articles 7 et 18A.

²⁰⁹ (2) article 48, paragraphes 3 et 5.

²¹⁰ (2) article 45, paragraphe 2.

²¹¹ (1) article 55, paragraphe 2.

²¹² (3) article 12. Le ministère du Travail doit fournir gratuitement des conseils au travailleur concerné.

²¹³ (2) article 3. L'employeur doit en outre payer une pénalité de 300 euros par travailleur et par jour s'il ne rembourse pas les montants dus aux travailleurs concernés dans un délai de quatre semaines.

²¹⁴ (2) article 242.

²¹⁵ (2) article 120, paragraphe 1.

²¹⁶ (1) article 3D, paragraphe 2, et article 4, paragraphes 2, 2A et 3.

²¹⁷ (2) article 41, paragraphe 3.

²¹⁸ (2) article 111, paragraphe 3.

*Uruguay*²¹⁹, au Viet Nam²²⁰ et en *Zambie*²²¹, consacrent le droit du travailleur à recouvrer par voie judiciaire des salaires qui lui sont dus lorsqu'il a été rémunéré à un taux inférieur au taux de salaire minimum applicable. Au *Burkina Faso*²²², les tribunaux ont rendu des décisions reconnaissant le caractère obligatoire, en vertu des conventions n^{os} 26 et 131, des taux de salaires minima fixés et ont par conséquent accordé aux travailleurs lésés le différentiel de salaire demandé. Au Honduras²²³, les travailleurs concernés peuvent obtenir en justice des dommages-intérêts en plus des salaires dus. A la Barbade²²⁴ et à Maurice²²⁵, le tribunal peut contraindre l'employeur, en plus du paiement d'une amende, à verser les sommes dues au travailleur lésé. En Gambie²²⁶, au Nigéria²²⁷ et au Zimbabwe²²⁸, le juge peut ordonner à l'employeur de payer une compensation au travailleur rémunéré à un taux inférieur au taux du salaire minimum, sans préjudice du droit de ce travailleur de recouvrer les sommes qui lui sont dues. Dans plusieurs pays, comme en Bulgarie²²⁹, au Burundi²³⁰, en Hongrie²³¹ et aux Seychelles²³², la législation prévoit, de manière générale, la possibilité pour le travailleur de porter tout litige né de la relation de travail, et notamment les contestations relatives au paiement du salaire minimum, devant les autorités judiciaires.

312. Dans certains pays, la demande en recouvrement peut être adressée à une autorité administrative. A la Barbade²³³, tout travailleur peut, d'après le rapport du gouvernement, déposer plainte auprès du ministère du Travail en personne ou anonymement par téléphone, et le gouvernement des Seychelles indique l'existence d'une procédure similaire devant le ministère du Travail et du Développement des ressources humaines. En Inde²³⁴, les demandes en recouvrement des salaires dus

²¹⁹ (3) article 4. L'employeur peut en outre être condamné à payer des dommages-intérêts à concurrence de 50 pour cent des salaires dus.

²²⁰ (4) article 10, paragraphe 6 c).

²²¹ (2) article 4, paragraphe 5. Il en va de même en Nouvelle-Zélande: (2) article 11; et au Sénégal: (1) articles L.126 et L.229.

²²² Voir *Burkina Faso* – CEACR, demande directe de 2013, convention n^o 131.

²²³ (3) articles 39 et 43.

²²⁴ (2) article 12, paragraphe 2.

²²⁵ (1) article 95, paragraphe 5.

²²⁶ (1) article 29, paragraphe 1, et article 117.

²²⁷ (3) article 3, paragraphe 2.

²²⁸ (1) article 20, paragraphes 4 et 6. Des dispositions similaires existent au Botswana: (1) article 138, paragraphe 4 a).

²²⁹ (2) articles 357 et 360, paragraphe 1.

²³⁰ (1) article 179.

²³¹ (1) article 285.

²³² (2) article 64. La Fédération des syndicats des travailleurs des Seychelles estime que le juge devrait se saisir d'office de cette question, même si le travailleur n'en a pas fait la demande, notamment en raison de son ignorance des taux applicables.

²³³ Dans des observations sur l'application de la convention n^o 26 par la Barbade, le Syndicat des travailleurs de la Barbade (BWU) a souligné les difficultés liées au fait que le statut de la plupart des employés de maison migrants au regard de la résidence les empêche de porter plainte et évoque la possibilité de créer une «ligne directe en cas de crise» permettant de dispenser des conseils à ces travailleurs. Voir Barbade – CEACR, demande directe de 2013, convention n^o 26.

²³⁴ (1) article 20, paragraphes 1, 2 et 5, et article 21. La demande peut être déposée par le travailleur ou son représentant, ou par une organisation représentative de travailleurs enregistrée et autorisée par écrit à agir au nom du travailleur. Elle peut l'être également par l'inspecteur du travail.

peuvent être déposées devant l'autorité compétente désignée par le gouvernement, en principe un commissaire au travail. Des actions collectives regroupant plusieurs travailleurs sont également possibles. Aux Philippines ²³⁵, il incombe au directeur régional du Département du travail et de l'emploi de connaître de toute demande en recouvrement des salaires dus. Enfin, en République démocratique populaire lao, le travailleur doit d'abord présenter sa réclamation auprès de son employeur. Faute d'accord, le travailleur pourra alors saisir l'administration du travail ²³⁶.

313. Certaines législations prévoient une procédure de plainte auprès de l'inspection du travail. A Madagascar ²³⁷, les réclamations relatives au paiement du salaire doivent être portées devant l'inspection du travail pour une résolution à l'amiable et, en cas d'échec, devant le tribunal du travail compétent. En Slovaquie ²³⁸, l'inspection du travail est habilitée à recevoir toutes plaintes déposées par les travailleurs et leurs représentants. En République bolivarienne du Venezuela ²³⁹, la législation prévoit une procédure générale de réclamation qui peut être introduite par le travailleur ou par un groupe de travailleurs devant l'inspection du travail. En Belgique, d'après les informations communiquées par le gouvernement, les travailleurs peuvent aussi, en cas de non-respect des salaires minima par un employeur, déposer une plainte lors des permanences tenues par l'inspection du travail.

314. Les inspecteurs du travail, qui constatent une infraction aux dispositions relatives aux salaires minima lors de leurs contrôles, ont parfois le pouvoir d'ordonner le paiement des arriérés de salaires. Il en va ainsi en Afrique du Sud ²⁴⁰, au Canada (fédéral) ²⁴¹ et en Thaïlande ²⁴². Tel est aussi le cas aux Etats-Unis, aux Seychelles et en Turquie, selon les informations communiquées par leurs gouvernements respectifs.

Section 6. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

315. La recommandation n° 135 fait référence, en son paragraphe 14 *e*), à l'importance de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus. Ce rôle s'exerce très souvent par la diffusion d'informations et de conseils à leurs membres. Ces actions entrent

²³⁵ (2) article 129; (3) règle XI, article 1. En Jordanie, il s'agit de l'autorité des salaires: (1) article 54.

²³⁶ (1) articles 62 et 63.

²³⁷ (2) articles 199 et 204. L'inspecteur du travail saisi d'une demande ordonne le rétablissement des droits du salarié ainsi que le paiement des sommes dues. Le défaut de paiement entraîne une action directe devant l'instance judiciaire compétente.

²³⁸ (2) article 150, paragraphe 2.

²³⁹ (2) article 513.

²⁴⁰ (1) article 69. L'inspecteur du travail constatant une infraction peut délivrer une ordonnance enjoignant à l'employeur de se conformer aux prescriptions légales et notamment de payer le salaire minimum applicable à ses salariés. Copie de cette ordonnance est remise à tous les travailleurs lésés ou, le cas échéant, au représentant des travailleurs, et l'employeur doit également en afficher une copie dans tous les lieux de travail où sont occupés les travailleurs concernés.

²⁴¹ (1) article 251.1.

²⁴² (1) articles 123 et 124, paragraphes 1 et 3. Tout travailleur peut déposer une plainte auprès de l'inspection du travail concernant le non-paiement d'une somme due dans le cadre de la relation de travail. L'inspecteur procède alors à une enquête et peut ordonner à l'employeur le paiement des sommes dues au travailleur dans les 15 jours. La législation applicable aux travailleurs à domicile prévoit une procédure similaire: (4) article 34.

naturellement dans le cadre des activités générales des organisations syndicales visant à protéger les droits des salariés. Selon les informations fournies par le gouvernement de la Belgique dans son rapport, les partenaires sociaux, qui déterminent les salaires minima par des conventions collectives de travail, ont une obligation morale d'appliquer loyalement ces accords et d'informer leurs membres au sujet de leurs dispositions. Aux Etats-Unis, selon le rapport du gouvernement, la Division des salaires et de la durée du travail collabore avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec d'autres acteurs de la société civile afin de diffuser les informations relatives aux salaires minima et de faciliter ainsi l'application de la législation. De même, le gouvernement de l'Indonésie indique que les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs sont associées à la diffusion des informations sur le salaire minimum auprès de leurs membres. Enfin, dans les territoires arabes occupés, la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU) indique que, à travers sa campagne d'information sur le salaire minimum, elle tente d'établir un contact direct avec les travailleurs, notamment par la distribution de brochures, l'organisation de manifestations et la diffusion de pétitions afin de les sensibiliser aux questions relatives au salaire minimum et à la protection des travailleurs.

316. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi collaborer au contrôle de l'application des dispositions relatives aux salaires minima. Au Mozambique²⁴³, la législation dispose que les employeurs et les travailleurs doivent collaborer avec l'inspection du travail dans le contrôle de l'application de la législation du travail. Aux Philippines²⁴⁴, les inspecteurs du travail sont toujours accompagnés, au cours des visites qu'ils effectuent dans des établissements, par des représentants syndicaux ou, à défaut, par un salarié qui représente les intérêts des travailleurs. Certaines législations ouvrent également la possibilité aux organisations syndicales d'initier des procédures au nom des travailleurs dont les droits en matière de salaire minimum n'ont pas été respectés. En Inde²⁴⁵, les demandes en recouvrement des salaires dus peuvent être formulées par le travailleur ou son représentant, par une organisation représentative de travailleurs enregistrée et autorisée par écrit à agir au nom du travailleur, ou par l'inspecteur du travail. En Israël²⁴⁶, une demande en recouvrement des salaires peut être déposée devant le tribunal du travail par le travailleur lésé, par l'organisation représentative des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, par l'organisation dont le travailleur est membre.

317. Dans certains pays, les organisations syndicales exercent même des fonctions relevant des missions de l'inspection du travail. Au Bélarus²⁴⁷, le contrôle de l'application de la législation du travail est exercé par les inspecteurs du travail mais également par les syndicats, lesquels sont habilités à demander à l'employeur la communication de tout document pertinent dans le cadre de ce contrôle. En Bulgarie²⁴⁸, les syndicats de travailleurs sont autorisés à visiter les lieux de travail à tout moment, à demander et obtenir des informations et la production de documents, et ils exercent une

²⁴³ (2) article 139 *d*).

²⁴⁴ (4) article 9; (5) article 18.

²⁴⁵ (1) article 20, paragraphes 1, 2 et 5.

²⁴⁶ (1) articles 7 et 18A. A Trinité-et-Tobago, les organisations représentatives de travailleurs peuvent, au même titre que le travailleur, déposer plainte devant l'employeur et, en cas d'inaction de ce dernier, devant le ministre compétent; voir (1) article 22B.

²⁴⁷ (2) articles 462 et 463.

²⁴⁸ (2) article 406.

fonction de veille et d'alerte des services de l'inspection du travail. En Chine ²⁴⁹, les syndicats sont habilités à opérer des contrôles dans les entreprises et peuvent renvoyer toute infraction devant l'autorité compétente pour investigation. En Fédération de Russie ²⁵⁰, les syndicats assument également des fonctions de contrôle de l'application de la législation du travail et peuvent à ce titre désigner des inspecteurs syndicaux. En Slovaquie ²⁵¹, les représentants des travailleurs assument des fonctions de contrôle de la conformité à la législation du travail et aux obligations découlant de conventions collectives et, à ce titre, se voient confier certaines attributions des inspecteurs du travail. Les organisations représentatives de travailleurs en Indonésie et en Pologne participent aussi au contrôle de l'application des salaires minima, selon les informations communiquées par leurs gouvernements.

318. Les organisations d'employeurs ont également un rôle important à jouer dans ce domaine, en plus des efforts d'information de leurs membres déjà cités. En Finlande ²⁵², par exemple, la législation prévoit que les organisations d'employeurs et les employeurs liés par une convention collective doivent en respecter les dispositions, et que les organisations d'employeurs doivent assurer la supervision de l'application de cette convention par leurs membres, sous peine d'amende. Au Pakistan ²⁵³, il est envisagé, dans le cadre de la politique du travail de 2010, de mettre en place des comités tripartites de contrôle de l'application de la législation du travail dans les districts, les provinces et au niveau fédéral.

319. Au Canada (Québec) ²⁵⁴, les missions de contrôle d'application de la législation du travail sont assurées par la Commission des normes du travail dont les membres représentent différents groupes de la population, y compris les salariés non syndiqués, les salariés syndiqués, les employeurs du milieu de la grande entreprise, les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise et les employeurs du milieu coopératif. Les membres de la commission, autres que le président, doivent provenir en nombre égal du milieu des salariés et du milieu des employeurs. En Australie ²⁵⁵, en cas de non-respect des salaires minima fixés par une sentence moderne ou par une ordonnance sur le salaire minimum national, le tribunal compétent peut être saisi par un salarié, un employeur, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou par un inspecteur du travail, en vue d'imposer une amende à l'employeur défaillant.

Section 7. Protection des travailleurs contre les représailles

320. Le paragraphe 14 *f*) de la recommandation n° 135 préconise d'inclure l'octroi d'une protection adéquate des travailleurs contre les représailles parmi les mesures mises en œuvre pour assurer l'application des dispositions relatives aux salaires minima. De nombreux pays, et notamment l'Australie ²⁵⁶, la Barbade ²⁵⁷, le Canada ²⁵⁸ et les Etats-

²⁴⁹ (2) article 4.

²⁵⁰ (2) article 370.

²⁵¹ (2) article 239.

²⁵² (2) articles 8-9.

²⁵³ *Politique du travail de 2010*, point 33.

²⁵⁴ (22) articles 4-5, 8 et 39.

²⁵⁵ (1) articles 45, 293 et 539.

²⁵⁶ (1) articles 340 et 342.

Unis ²⁵⁹ disposent d'une législation anti-représailles pour protéger les salariés contre le licenciement ou la discrimination lorsqu'ils présentent une plainte ou engagent des procédures contre leur employeur. Quelques pays, comme la Gambie ²⁶⁰, Israël ²⁶¹, le Japon ²⁶², Malte ²⁶³ et les Philippines ²⁶⁴, disposent d'une législation interdisant expressément à l'employeur de prendre des mesures visant à intimider ou à sanctionner le travailleur faisant valoir son droit au salaire minimum par le biais d'une plainte ou d'une demande en recouvrement des sommes dues. Cette protection est importante pour garantir l'accès effectif des travailleurs aux procédures de recours lorsqu'ils sont payés en dessous du salaire minimum. Pour renforcer l'efficacité d'une telle disposition, certaines législations l'assortissent d'une sanction en cas de non-respect. A Maurice ²⁶⁵, toute personne qui tente d'intimider un travailleur pour l'empêcher de faire valoir ses droits se rend coupable d'une infraction punie d'une amende et d'une peine d'emprisonnement de trois mois maximum. Aux Seychelles ²⁶⁶, l'employeur qui s'en prend à un salarié en raison de la procédure de recouvrement initiée par ce dernier commet une infraction passible d'une amende.

Section 8. Autres mesures facilitant le respect des salaires minima

321. La mesure dans laquelle les taux de salaires minima sont effectivement respectés peut être influencée par la nature même du système de salaires minima. Ainsi, un salaire minimum d'un montant excessivement élevé au regard de la situation économique et sociale du pays concerné risque davantage de ne pas être respecté que si son montant est déterminé en tenant compte des différentes considérations prévues par la convention n° 131. De même, la participation effective des partenaires sociaux au processus de décision accroît la probabilité de mise en application des salaires minima établis, tout particulièrement lorsque les décisions en la matière sont prises sur une base bipartite ou tripartite. En outre, un système simple de salaires minima facilite la connaissance par les employeurs et les travailleurs des taux applicables et, par conséquent, contribue à une meilleure application de ceux-ci.

322. D'autres mesures, de nature incitative, peuvent aussi avoir un impact réel sur le respect des salaires minima. Ces mesures peuvent comprendre des efforts de diffusion d'une culture du respect des dispositions relatives au salaire minimum auprès des employeurs, en mettant en évidence par exemple son rôle dans la mise en place de règles

²⁵⁷ (1) article 30, paragraphe 1, c), iv.

²⁵⁸ (1) article 256, c).

²⁵⁹ (1) article 15 a), paragraphe 3. Voir également Département fédéral du travail des Etats-Unis, *Fact sheet No. 77A – Prohibiting retaliation under the Fair Labor Standards Act*.

²⁶⁰ (1) article 11.

²⁶¹ (1) article 7A.

²⁶² (3) articles 34 et 39.

²⁶³ (2) articles 28, 30 et 32.

²⁶⁴ (2) article 118.

²⁶⁵ (1) article 100, paragraphe 3.

²⁶⁶ (3) article 5 b). A Trinité-et-Togabo, la législation interdit à l'employeur, sous peine d'amende, de prendre des mesures à l'encontre d'un travailleur au seul motif qu'il a formulé une plainte alléguant le non-respect de l'ordonnance sur le salaire minimum; voir (1) article 22C.

du jeu égales pour tous ²⁶⁷. Le renforcement des capacités des différents acteurs concernés est aussi particulièrement utile. Au Canada, le gouvernement du Québec a décidé de placer la formation au cœur de sa stratégie pour assurer le respect des droits des travailleurs, y compris en matière de salaire minimum, et la Commission des relations du travail du Québec organise notamment des réunions d'information auprès des employeurs, des travailleurs et d'autres groupes sociaux tels que les étudiants ou les communautés culturelles ²⁶⁸. En outre, d'après le rapport du gouvernement du Canada, des campagnes d'information visant à une meilleure diffusion des taux de salaires minima et de la législation pertinente ont été menées en Alberta et au Nouveau-Brunswick. Au Royaume-Uni, le gouvernement a lancé une campagne d'information auprès des travailleurs les plus vulnérables visant à les familiariser avec leurs droits fondamentaux au travail ainsi qu'avec les moyens mis à leur disposition pour faire valoir leurs droits. Les autorités fédérales des Etats-Unis ²⁶⁹ mènent également des actions d'information sous différentes formes. Selon les informations communiquées par leurs gouvernements respectifs, de telles campagnes sont aussi menées en Chine, à Maurice ²⁷⁰, au Pakistan ²⁷¹, au Pérou ²⁷² et aux Philippines ²⁷³.

323. Par ailleurs, aux Philippines, le ministère du Travail et de l'Emploi a mis en place un programme de respect volontaire de la législation du travail. Les entreprises qui s'inscrivent à ce programme seront inspectées par une commission de certification tripartite et, le cas échéant, récompensées par la délivrance d'un certificat tripartite de respect des normes du travail. Par ailleurs, le gouvernement a mis en place un programme de parrainage (*Kapatiran Wise-tav programme*) par lequel les grandes entreprises en conformité avec la législation du travail peuvent choisir de partager leurs ressources et leur expertise en la matière avec des microentreprises et des petites entreprises afin que ces dernières améliorent leurs conditions de travail ²⁷⁴.

²⁶⁷ Voir C. Benassi: *The implementation of minimum wage: challenges and creative solutions*, BIT, Global Labour University, working paper n° 12, mars 2011, p.11.

²⁶⁸ P.L. Gallina, *New compliance strategies: 'Hard law' approach*, rapport préparé pour l'examen des normes fédérales, Human resources development Canada, octobre 2005, p. 34.

²⁶⁹ Selon les informations communiquées par le gouvernement, les antennes régionales de la Division des salaires et de la durée du travail conduisent des sessions d'information dans les établissements scolaires et universitaires, distribuent des brochures d'information et diffusent des messages dans les médias locaux en anglais, en espagnol et dans toute autre langue pertinente dans la région. La division collabore également avec les ambassades étrangères afin que ces dernières puissent diffuser les informations pertinentes auprès de leurs ressortissants travaillant aux Etats-Unis.

²⁷⁰ Des campagnes d'information visant les représentants des employeurs et des travailleurs sont organisées.

²⁷¹ Les actions menées comprennent l'organisation de séminaires, des campagnes d'information et la distribution de brochures.

²⁷² Des formations sont organisées auprès des directions régionales du travail et de la promotion de l'emploi afin qu'elles puissent exercer efficacement leur rôle dans la promotion du droit au salaire minimum. En outre, des brochures d'information sur le salaire minimum sont distribuées au grand public.

²⁷³ Les conseils tripartites régionaux sur les salaires et la productivité doivent organiser des sessions d'information pour le public chaque fois qu'une nouvelle ordonnance sur les salaires minima est adoptée.

²⁷⁴ Il peut également être fait référence au programme *Better Work*, qui a été créé en 2007 afin d'améliorer le respect des normes du travail dans le secteur textile en proposant aux multinationales actives dans le secteur tout en aidant les fournisseurs à conserver un accès aux marchés internationaux, et à la suite du succès du programme *Better Factories Cambodia* (mentionné dans l'introduction de cette étude d'ensemble). Sur le plan institutionnel, il est né d'un partenariat entre l'Organisation internationale du Travail et la Société financière internationale (Groupe de la Banque mondiale). A l'échelle d'un pays, le programme combine la réalisation d'évaluations indépendantes dans des usines avec des services de conseils et de formation. *Better Work* collabore avec les partenaires tripartites au niveau national et avec les acheteurs internationaux. Le programme offre des services d'évaluation, de conseils et de formation. Il est actuellement présent dans six pays: Haïti, l'Indonésie, la Jordanie,

324. Enfin, la commission souligne l'intérêt d'une solution innovante mise en œuvre en Inde suite à l'adoption de la loi nationale sur la garantie de l'emploi en milieu rural Mahatma Gandhi (loi MGNREGA), qui a un impact réel sur le respect du salaire minimum, y compris dans l'économie informelle²⁷⁵. Dans le cadre de ce programme, le gouvernement fait office d'«employeur de dernier recours» en s'engageant à employer lui-même l'ensemble de la main-d'œuvre excédentaire non qualifiée et à lui offrir une rémunération au taux minimum en vigueur. Il vise à garantir jusqu'à 100 jours de travail par an et par ménage dans les zones rurales. Après son inscription et la réception d'une carte d'emploi, un ménage rural doit obtenir, dans les 15 jours suivant le dépôt de sa demande, un travail dans un rayon de cinq kilomètres autour du village où il réside, faute de quoi il recevra une indemnité journalière de chômage à titre de compensation. Dans certains Etats, la rémunération dans le cadre du programme MGNREGA est liée au salaire minimum applicable aux travailleurs agricoles tandis que, dans d'autres Etats, elle est liée au salaire national plancher. Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est inscrit dans les directives pour la mise en œuvre de la loi MGNREGA. Cette loi met aussi l'accent sur le droit à l'information et sur les audits sociaux, ce qui permet à la société civile et aux organisations non gouvernementales (ONG) de veiller à la bonne mise en œuvre du programme. Cette initiative a permis non seulement d'offrir un salaire minimum à des travailleurs mais aussi de mieux faire appliquer la réglementation correspondante en Inde: le respect du salaire minimum est passé de 44 pour cent en 2004-05 à 64,6 pour cent en 2009-10. Davantage de travailleuses perçoivent un salaire minimum, et la stratégie adoptée par le gouvernement a eu un effet considérable sur la redistribution des ressources en faveur des travailleurs faiblement rémunérés.

le Lesotho, le Viet Nam et, depuis 2011, le *Nicaragua*. Les évaluations annuelles dans les usines de ces pays portent sur le respect des normes du travail dans les domaines faisant l'objet des conventions fondamentales mais aussi en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération. Le dernier rapport de synthèse, qui couvre la période 2009-2012, montre que, dans les pays couverts, le taux de non-respect du salaire minimum se situe entre 10 et 19 pour cent, à l'exception d'Haïti où il atteint 84 pour cent en raison de difficultés liées à la détermination de la rémunération des travailleurs dont le salaire est calculé aux pièces; voir BIT et SFI *Better Work: Better Work: Stage II Global compliance synthesis report 2009-2012*, Genève, BIT, 2013. Accessible à l'adresse suivante: <http://betterwork.org/global/?p=2983>.

²⁷⁵ Mis en place dans 200 districts en 2005-06, ce programme a été étendu à l'ensemble du pays en 2009-10. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de la loi MGNREGA, voir N. Burra: *Transparency and accountability in employment programmes: the case of NREGA in Andhra Pradesh*, 2008. Document non publié, accessible à l'adresse suivante: http://www.levyinstitute.org/pubs/EFFE/Transparency_and_accountability_in_employment_programme_Final_version.pdf; S. Lakha: *Accountability from below: The experience of MGNREGA in Rajasthan (India)*. Asia Research Institute Working Paper Series No. 171, National University of Singapore, 2011; Labour Bureau: *Report of the Workings of the Minimum Wage Act 1948*, New Delhi, Government of India, 2005, accessible à l'adresse suivante: <http://labourbureau.nic.in/reports.htm>; U. Rani, P. Belser et S. Ranjbar: «Role of minimum wages in rebalancing the economy», *World of Work Report 2013*, BIT, Genève; U. Rani et P. Belser: «The effectiveness of minimum wages in developing countries: The case of India», *International Journal of Labour Research*, Vol. 4, Issue 1, 2012.

Conclusion

325. *La commission estime que l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima devrait inclure un éventail de mesures rendant obligatoire la mise en œuvre de ces dispositions et imposant des sanctions en cas de non-respect de celles-ci, ainsi que d'autres mesures appropriées.* L'information adéquate des employeurs et des travailleurs joue un rôle primordial en la matière, et des efforts suffisants doivent être déployés par les gouvernements, ainsi que par les organisations d'employeurs et de travailleurs, dans ce domaine²⁷⁶. S'agissant de l'interdiction d'abaisser les salaires minima, prévue par l'article 2 de la convention n° 131, la commission constate qu'un certain nombre de législations nationales prévoient la possibilité d'exemptions de l'obligation de payer les salaires minima pour certaines catégories de travailleurs, et notamment les travailleurs handicapés. L'adoption de mesures visant à faciliter l'embauche de ces travailleurs est à saluer. Par ailleurs, des possibilités d'exemptions individuelles sont parfois instaurées en faveur d'entreprises qui rencontrent des difficultés financières. Il est vrai que, dans certains cas exceptionnels, une telle mesure à caractère strictement temporaire, mise en œuvre en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et sous le contrôle étroit des autorités publiques, pourrait contribuer à éviter des licenciements pour motifs économiques, voire la fermeture de l'entreprise. *La commission rappelle cependant que la convention ne prévoit aucune dérogation au principe du caractère obligatoire des salaires minima. Dans toute la mesure possible, des mesures alternatives, telles que des allègements de cotisations sociales ou l'octroi d'autres facilités similaires par les autorités publiques, devraient donc être recherchées afin d'aider les entreprises à surmonter de telles difficultés sans contrevenir aux dispositions de la convention.*

326. S'agissant des services de l'inspection du travail, il est certain qu'un contrôle efficace de l'application de la législation du travail requiert un nombre suffisant d'inspecteurs, disposant de moyens matériels et d'un pouvoir d'action appropriés. Cette exigence représente naturellement une charge importante pour le budget de l'Etat que de nombreux pays en développement, en particulier, ont de la difficulté à assumer. Outre les raisons financières, la portée de l'action de l'inspection du travail se trouve également limitée par l'ampleur de l'économie informelle qui peut représenter jusqu'à 90 pour cent de l'économie nationale, comme c'est le cas en Inde.

327. *La commission souhaite également insister sur l'importance des sanctions pour assurer le respect des salaires minima. Comme la commission l'a indiqué plus haut, ces sanctions ne doivent pas nécessairement être de nature pénale, la convention laissant les Etats libres de déterminer quelles sanctions sont appropriées au niveau national, à condition qu'elles soient effectives et dissuasives. Les sanctions prévues par la législation nationale devraient en effet constituer une composante non négligeable des efforts déployés pour convaincre les employeurs de respecter les taux de salaires minima en vigueur et ainsi maintenir les conditions d'une concurrence loyale entre eux. Par ailleurs, un élément essentiel de l'arsenal des mesures à mettre en place est l'ouverture de voies de droit accessibles et efficaces permettant aux salariés dont le droit au salaire minimum n'a pas été respecté de recouvrer les*

²⁷⁶ Une étude menée en République-Unie de Tanzanie a ainsi établi une corrélation entre, d'une part, la connaissance par les travailleurs de leurs droits en matière de temps de travail, de salaire minimum et de protection de la maternité et, d'autre part, le respect de ces droits. Voir S. Lee et D. McCann: «The impact of labour regulations: measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», dans S. Lee et D. McCann (dir. de publication): *Regulating for decent work. New directions in labour market regulation*, BIT et Palgrave Macmillan, 2011, pp. 304-306.

montants qui leur sont dus. A défaut, et en dépit de l'imposition de sanctions de type administratif ou pénal à l'encontre des auteurs de ces infractions, l'effet de ces dernières ne serait pas effacé puisque les salaires impayés le resteraient. Enfin, l'utilisation effective de ces voies de recours par les travailleurs concernés ne peut être assurée que si ceux-ci sont protégés contre les risques de représailles auxquels ils peuvent être exposés en cas de recours contre leur employeur, risques qui sont particulièrement élevés en période de crise économique, marquée par un taux de chômage élevé.

Chapitre VIII

Salaires minima, crise économique et mesures d'austérité

328. Les Etats qui sont confrontés à une situation de crise économique ou qui doivent mettre en œuvre des mesures d'austérité pour réduire leur déficit public sont souvent amenés à mettre en œuvre des mesures pour assurer un filet de protection sociale aux groupes les plus vulnérables. La question du rôle joué par les politiques du salaire minimum dans un tel contexte revêt une importance cruciale, compte tenu de ses liens étroits avec la politique économique et sociale au sens large. A titre d'exemple, il est permis de considérer que, d'une manière générale, les réponses à la crise financière asiatique, à la fin des années quatre-vingt-dix, n'ont pas été liées au salaire minimum¹ mais plutôt à d'autres mesures de protection du salaire et, plus largement, de protection sociale². Cette crise a cependant contribué à une prise de conscience progressive de l'importance du salaire minimum comme instrument de protection et de cohésion sociales et, à moyen terme, au renforcement des systèmes de salaires minima dans la région.

329. A l'échelle internationale, comme la commission l'a indiqué dans l'introduction de cette étude d'ensemble, après un désintérêt qui a duré pendant une vingtaine d'années, l'idée d'instaurer un système de fixation des salaires minima a fait l'objet d'un regain d'attention au début des années deux mille. Toutefois, il a été constaté que la croissance des salaires réels est inférieure à celle des gains de productivité depuis le début des années quatre-vingt³. Une crise économique et de l'emploi frappe de nombreux pays à travers le monde depuis la fin de l'année 2008 et, si ses causes sont multiples, on ne peut affirmer de manière généralisée que des niveaux de salaires excessifs y ont contribué. Compte tenu du caractère international de la crise, une réduction généralisée des salaires visant à préserver la compétitivité des entreprises

¹ En Thaïlande, cependant, une réforme du système de salaire minimum adoptée en 1998 a conduit à une décentralisation du processus de fixation des salaires minima afin de tenir compte des différences entre provinces en ce qui concerne le coût de la vie. Toutefois, les salaires minima établis par les autorités provinciales ne pouvaient pas être inférieurs au salaire minimum de base fixé au niveau national. Voir D. Campbell: «Social dialogue and labour market adjustment in East Asia after the crisis», dans G. Betcherman et R. Islam (dir. de publication): *East Asian labor markets and the economic crisis: impacts, responses & lessons*, World Bank/ILO, Washington, DC/Genève, 2001, pp. 443-445.

² En Thaïlande, les indemnités de départ ont été majorées, un fonds public a été mis en place pour assurer que les salariés d'entreprises en faillite puissent percevoir ces indemnités et un Fonds d'investissement social a été constitué avec l'assistance de la Banque mondiale en vue notamment d'améliorer l'accès des personnes à bas revenus aux infrastructures économiques et sociales de base et à l'emploi. En *République de Corée*, le gouvernement a assoupli les conditions d'accès au programme d'aide aux chômeurs et étendu la durée de versement des prestations. En outre, une institution de garantie des salaires en cas de faillite de l'employeur a été mise en place.

³ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012-13 – Salaire et croissance équitable*, Genève, p. 44, figure 31.

risquerait d'avoir des effets négatifs sur la demande globale, et il paraît préférable de maintenir au contraire le pouvoir d'achat des salariés ⁴. L'exemple du *Brésil* est frappant à cet égard. A la suite de la crise de la dette en 1982, le gouvernement avait décidé de laisser chuter fortement la valeur réelle du salaire minimum pour réduire le déficit public (compte tenu du lien existant entre le salaire minimum et les prestations de sécurité sociale) et par crainte de l'impact qu'aurait une augmentation du salaire minimum sur le taux de chômage. Le niveau le plus bas a été atteint en 1995, et le salaire minimum a ensuite fait l'objet d'augmentations modérées. En 2006, le gouvernement a décidé de programmer, en coopération avec les partenaires sociaux, la revalorisation du salaire minimum de 2007 à 2011 à des dates spécifiques et sur la base d'une formule d'ajustement. Lorsque la crise économique et financière internationale a éclaté, le gouvernement du *Brésil* a choisi l'option inverse de celle qu'il avait retenue lors de la crise de 1982. Les augmentations prévues du salaire minimum ont été maintenues en février 2009 et en janvier 2010. Ces mesures contracycliques, qui comprenaient également l'amélioration des prestations de chômage et du système *Bolsa Família* de transferts en espèces sous conditions, ont permis de soutenir la consommation privée et facilité la sortie de crise du *Brésil* tout en contribuant fortement à la réduction de la pauvreté et des inégalités ⁵.

330. Dès 1931, Albert Thomas, premier Directeur général du BIT, exprimait déjà, devant la Conférence internationale du Travail, de sérieux doutes quant à la validité des réponses à la Grande Dépression fondées sur de bas salaires ⁶. Telle est également l'approche suivie par le Pacte mondial pour l'emploi, adopté à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en juin 2009, qui propose un ensemble de mesures pour remédier à l'impact de la crise financière et économique internationale sur la société et sur l'emploi. Le Pacte mondial pour l'emploi suggère que «les gouvernements devraient envisager des options, telles qu'un salaire minimum, qui puissent réduire la pauvreté et les inégalités, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique» (paragraphe 23), et préconise l'ajustement régulier des salaires minima afin d'éviter la spirale déflationniste des salaires (paragraphe 12). Il affirme en outre la pertinence des normes de l'OIT sur les salaires pour empêcher un nivellement par le bas des conditions de travail et favoriser la relance (paragraphe 14), faisant référence expressément à la convention n° 131 ⁷. L'importance du Pacte mondial pour l'emploi a été réaffirmée dans

⁴ Voir BIT: *World of work report 2013 – Repairing the economic and social fabric*, Genève, 2013, p. 47; BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010-11 – Politiques salariales en temps de crise*, Genève, 2010, pp. 69-81; BIT et Institut international d'études sociales: *Lutter contre la crise financière et économique par le travail décent*, Genève, 2009, pp. 58-59; P. Belser et S. Lee: «Wages and economic crisis: Towards a new perspective on wages, productivity and economic growth» dans BIT: *The global crisis: Causes, responses and challenges*, Genève, 2011, pp. 151-165.

⁵ La valeur réelle du salaire minimum a augmenté de 83 pour cent entre 1996 et 2009. L'augmentation réelle du salaire minimum a été de 6 pour cent en février 2009, et de 5,7 pour cent en janvier 2010, et la création d'emplois dans le pays a redémarré dès février 2009. Voir BIT et Institut international d'études sociales: *Brazil – an innovative income-led strategy*, Studies on growth with equity, BIT, Genève, 2011 (résumé et recommandations stratégiques disponibles en français). J. Berg: «Brasil: el salario mínimo como respuesta a la crisis», *Notas sobre la crisis*, BIT, Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Lima, 2009.

⁶ A. Thomas: *Politique sociale internationale*, BIT, Genève, 1947, pp. 89-90.

⁷ Le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a adopté en juillet 2011 une résolution demandant aux fonds, programmes et institutions spécialisés des Nations Unies de tenir compte du Pacte mondial pour l'emploi dans leurs politiques et programmes. Voir ECOSOC: résolution 2011/37 du 11 juillet 2011, *Recovering from the world financial and economic crisis: a Global Jobs Pact*, paragraphe 7. Voir aussi BIT: *Faire face à la crise mondiale de l'emploi: Une reprise centrée sur le travail décent*, CIT, 98^e session, Genève, 2009, rapport I (A), rapport du Directeur général, paragraphe 116.

la déclaration des membres du bureau du Conseil d'administration du BIT concernant la crise économique, adoptée en novembre 2012.

331. A la demande du G20, le BIT a préparé, en 2009, un inventaire et une première évaluation des mesures pour l'emploi et la protection sociale prises dans 54 pays de toutes régions et catégories de revenus en réponse à la crise économique mondiale⁸. En 2010, le BIT et la Banque mondiale ont décidé de joindre leurs efforts et de mener conjointement une enquête sur les réponses à la crise, basée sur la structure du Pacte mondial pour l'emploi et couvrant notamment les salaires minima. Vingt-trois pays supplémentaires ont été examinés par rapport au premier inventaire de 2009, et ce sont en tout 77 pays de toutes les régions du monde et avec différents niveaux de développement, représentant en tout 89 pour cent du PIB mondial et 86 pour cent de la population active mondiale, qui ont été étudiés. Il en est résulté une base de données et une publication conjointe⁹. Il ressort de cette enquête que, sur les 77 pays étudiés, 33 ont indiqué avoir revu le niveau du salaire minimum au cours de la période allant de la mi-2008 à la fin 2010. Parmi ces pays, 16 ont augmenté le salaire minimum en valeur réelle; 10 l'ont augmenté plus ou moins au même rythme que l'indice des prix à la consommation (IPC); 6 l'ont augmenté dans une moindre proportion que l'IPC; et un seul pays l'a réduit à titre temporaire, ce qui montre que la politique du salaire minimum a effectivement constitué un élément important des réponses des pays à la crise¹⁰.

332. Dans son rapport soumis à la session de juin 2010 de la Conférence, la commission a mis en exergue la pertinence des normes de l'OIT sur les salaires dans le contexte de la crise économique mondiale, en se félicitant de l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi et en soulignant l'importance cruciale que revêt le contrôle du respect du salaire minimum en temps de crise¹¹. En outre, dans une observation générale, elle a invité les gouvernements à joindre à leurs rapports réguliers des informations détaillées sur les politiques en matière de salaires qui auraient été adoptées ou prévues en lien avec la crise économique actuelle, y compris en ce qui concerne l'ajustement des taux de salaires minima¹².

333. Plusieurs gouvernements ont répondu à l'observation générale de la commission, et certains d'entre eux ont fait état de mesures touchant spécifiquement à la fixation des salaires minima dans le cadre de la réponse à la crise. Le gouvernement de l'*Australie* a indiqué que les discussions de la Commission du travail équitable en 2009 et 2010 n'étaient pas axées sur la recherche de réponses à la crise mais qu'elle avait néanmoins dû tenir compte de ce contexte. En 2009, le salaire minimum fédéral et la grille des rémunérations sont restés inchangés par rapport à 2008 en raison du risque d'augmentation du chômage. La Commission du travail équitable avait reconnu que les prix à la consommation continuaient de croître, tout en relevant que la réforme fiscale avait conduit à une augmentation du revenu disponible de la plupart des ménages, ce qui

⁸ BIT: *Protéger les personnes, promouvoir l'emploi – Etude des mesures pour l'emploi et la protection sociale prises par les pays en réponse à la crise économique mondiale*, rapport du BIT au Sommet des dirigeants du G20, Pittsburgh, 24-25 septembre 2009, BIT, Genève, septembre 2009.

⁹ OIT et Banque mondiale: *Rapport de synthèse conjoint: Inventaire des politiques mises en place en réponse à la crise financière et économique*, BIT, Genève, et Banque mondiale, Washington, DC, 2013. La base de données est accessible à l'adresse suivante: www.ilo.org/crisis-inventory. Voir aussi F. Bonnet, C. Saget et A. Weber: *Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory*, BIT, Genève, Employment Sector, Employment Working Paper No. 113, 2012.

¹⁰ *Op. cit.*, p. 35.

¹¹ CIT, 99^e session, Genève, 2010, rapport III (Partie 1A), paragraphes 105-119.

¹² *Op. cit.*, pp. 652-653.

avait permis le maintien du filet de protection sociale. En 2010, le salaire minimum fédéral a été augmenté en tenant compte des résultats de l'économie nationale plus satisfaisants que prévu, de la nécessité de créer un filet de sécurité grâce au salaire minimum et des prévisions économiques favorables à une augmentation salariale. Le gouvernement de l'Autriche a indiqué que, parmi les mesures prises pour sortir de la crise, il n'y a pas eu de réduction des salaires minima garantis par voie de convention collective. En 2009, le niveau des salaires conventionnels était en moyenne supérieur d'environ 3,4 pour cent à son niveau de 2008. Le gouvernement de l'*Azerbaïdjan* a fait valoir qu'en 2010 un accord collectif général a été conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour la période 2010-11. Parmi les objectifs prioritaires fixés en vue notamment de minimiser les effets préjudiciables de la crise économique, les parties ont décidé d'adopter des mesures favorisant l'augmentation des revenus et des niveaux de vie, y compris un alignement progressif du salaire minimum et du minimum de subsistance sur les prescriptions de la convention n° 131, de la Charte sociale européenne et de la loi sur le minimum de subsistance.

334. Au Canada, les autorités fédérales ont relancé le programme de partage du travail et adopté une mesure fiscale en faveur des personnes exerçant ou reprenant une activité. Par ailleurs, selon les informations communiquées par le gouvernement, les autorités du Manitoba ont réduit les taxes professionnelles en complément des hausses du salaire minimum et relevé le niveau d'exemption de l'impôt sur le revenu afin d'aider les travailleurs à faible revenu. Le montant du salaire minimum a également été augmenté en Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Ecosse, en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador. Le gouvernement d'Israël a indiqué que le niveau du salaire minimum est réajusté annuellement pour se maintenir à 47,5 pour cent du salaire moyen et que ce ratio n'a pas été modifié pendant la crise économique. Au *Japon*, suite à la révision des taux de salaires minima en 2009, le salaire minimum moyen national a été augmenté de 10 yen en dépit de la crise, l'objectif poursuivi étant d'éviter que le montant du salaire minimum ne soit inférieur à celui de l'assistance publique. Par ailleurs, cette augmentation fait suite à l'accord tripartite de juin 2008 sur la politique d'amélioration de la productivité des petites et moyennes entreprises et d'augmentation du salaire minimum à moyen et long termes. En outre, lors du dialogue sur la stratégie d'emploi de 2010, réunissant des participants tripartites et des experts, il a été convenu qu'un salaire minimum moyen national de 800 yen devrait être assuré le plus rapidement possible, l'objectif restant fixé à 1 000 yen. La mise en œuvre des mesures nécessaires à la réalisation de cet objectif est toutefois conditionnée par une croissance nominale du PIB de 3 pour cent et sa croissance réelle de 2 pour cent. Le gouvernement précise dans le rapport présenté pour cette étude d'ensemble que, dans cette optique, il soutient financièrement les petites et moyennes entreprises les plus susceptibles d'être affectées par l'augmentation du salaire minimum.

335. Un certain nombre de gouvernements ont également fourni, dans les rapports qu'ils ont soumis en vue de cette étude d'ensemble, des informations sur les mesures prises dans le domaine des salaires minima dans le cadre de la réponse à la crise économique. Un certain nombre d'entre eux attribuent un rôle positif aux salaires minima en temps de crise. Le gouvernement de la République islamique d'Iran indique de manière générale que, si les critères habituellement appliqués pour la détermination des salaires minima sont le taux d'inflation et la nécessité de garantir la subsistance minimale d'une famille, en cas de crise économique, ils doivent être déterminés de manière à assurer la subsistance du travailleur. Selon les indications du gouvernement de la Bulgarie, au vu du niveau faible des rémunérations dans le pays et du contexte actuel de crise économique, le salaire minimum a été augmenté de 29,2 pour cent entre 2009 et 2013

afin de renforcer la protection des travailleurs contre les risques de pauvreté. Le gouvernement de la Chine indique s'être engagé en faveur du travail décent en adressant aux localités des directives visant à l'augmentation constante des salaires minima, le but étant d'atteindre 40 pour cent du revenu moyen des travailleurs urbains d'ici à 2015. Selon le gouvernement du Gabon, le relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et la négociation des salaires minima conventionnels sont intervenus avant la crise économique mondiale. Toutefois, un revenu minimum mensuel a été institué par décret en 2010 pour tous les travailleurs dont le salaire est inférieur à 150 000 francs CFA, le SMIG étant fixé à 80 000 francs CFA. En Mauritanie, les salaires ont été augmentés de 10 à 30 pour cent en 2013, et un important abattement fiscal a contribué à augmenter le pouvoir d'achat des salariés. Le gouvernement des Seychelles mentionne aussi l'augmentation du salaire minimum en 2013 parmi les mesures visant à renforcer la protection des travailleurs dans le contexte actuel de crise économique.

336. Le gouvernement de Singapour fait valoir que le «système de supplément de revenu du travail» (WIS) a été amélioré dans le budget pour l'année 2013. Il est ainsi prévu qu'environ 480 000 travailleurs nationaux gagnant au plus 1 900 dollars de Singapour par mois, soit 30 pour cent de la population active nationale, recevront une telle aide, dont le montant sera augmenté de 25 à 50 pour cent. Parmi les mesures adoptées, il indique que, dans le cadre du programme du crédit de salaire, le gouvernement cofinancera à hauteur de 40 pour cent les augmentations salariales de tous les travailleurs nationaux pour les trois prochaines années, à concurrence d'un salaire de 4 000 dollars de Singapour, estimant que ce cofinancement aidera les employeurs à partager les gains de productivité avec leurs salariés. Le gouvernement de la Hongrie indique que le salaire minimum et le salaire minimum garanti ont été augmentés en 2011-12 afin de compenser l'accroissement de la pression fiscale sur les travailleurs à bas salaires sans enfants. Des mesures ont également été prises pour éviter que la hausse du salaire minimum n'ait un effet négatif sur l'emploi, y compris un allègement fiscal, devenu dégressif en 2013, en faveur des employeurs garantissant des salaires supérieurs au salaire minimum. Par ailleurs, dans les entreprises où sont employés une majorité de travailleurs rémunérés au salaire minimum, le gouvernement a décidé de compenser les coûts de l'augmentation du salaire minimum pour le premier semestre de l'année 2013 au travers d'aides financières. Enfin, le gouvernement indique que, avec l'application de l'accord conclu dans le cadre du Forum tripartite VKF – en vertu duquel l'augmentation du salaire minimum pour l'année 2013 doit être supérieure au taux d'inflation projeté –, la valeur réelle du salaire minimum commencera enfin à augmenter après une longue période de baisse depuis 2007.

337. Selon le rapport du gouvernement de la *Lettonie*, le salaire minimum a été augmenté en 2010, tandis que des mesures fiscales ont été adoptées, y compris en faveur des bas salaires (augmentation du minimum non imposable et des allègements fiscaux pour personnes à charge et baisse du taux d'imposition sur le revenu). En *ex-République yougoslave de Macédoine*, la loi de 2012 sur le salaire minimum a été adoptée en coopération avec les partenaires sociaux dans le contexte de la crise économique. Toutefois, cette loi prévoit une période d'adaptation jusqu'à la fin de l'année 2014 pour les branches d'activité ayant les revenus les plus bas, compte tenu de leur situation et des tendances salariales dans ces branches. En Ouzbékistan, le gouvernement a adopté un programme spécial de mesures anticrise pour la période 2009-2012. Afin de garantir une augmentation constante des revenus et du niveau de vie, la rémunération minimum a été augmentée deux fois en 2012. Le gouvernement de la Pologne précise qu'un ensemble de mesures anticrise ont été adoptées en 2009 lorsqu'un ralentissement de l'économie

s'est fait sentir. L'une des mesures visait à développer des mécanismes afin que le montant du salaire minimum atteigne 50 pour cent du salaire moyen¹³. Toutefois, les partenaires sociaux n'ont pas encore réussi à s'entendre sur la façon de réaliser cet objectif.

338. Le gouvernement de la *Roumanie* indique que, suite aux consultations menées avec les partenaires sociaux, il a l'intention à l'avenir de corrélérer l'augmentation du salaire minimum avec la baisse des cotisations des employeurs afin de soutenir l'emploi et la compétitivité des entreprises. Selon le rapport du gouvernement de la Thaïlande, en vertu d'une décision gouvernementale de janvier 2013, le ministère du Travail devra prendre les mesures nécessaires afin notamment de réduire l'impact de l'augmentation du salaire minimum et de renforcer la compétitivité des petites et moyennes entreprises, y compris des mesures visant à réduire les coûts dans le cadre du système fiscal et à accroître la productivité au travail. Les gouvernements de l'Algérie, d'*Antigua-et-Barbuda*, du Bangladesh et de *Sri Lanka* indiquent qu'aucune mesure de réduction des salaires n'est envisagée dans le contexte de la crise.

339. Quelques gouvernements font état d'autres mesures visant à préserver le pouvoir d'achat de la population. Le gouvernement du Bénin indique que, dans le but de renforcer la protection des travailleurs dans le contexte des crises économiques et de l'emploi actuelles, il a pris des mesures pour subventionner certains produits, en particulier ceux de première nécessité, et le gouvernement du *Cameroun* mentionne aussi la mise en place d'une politique de lutte contre la vie chère. Enfin, le gouvernement de la *République centrafricaine* fait valoir qu'un mécanisme permanent de concertation tripartite est en activité depuis plusieurs mois pour essayer de définir un nouveau cadre de partenariat devant prendre en compte la cherté de la vie et la modicité des salaires minima en vigueur dans le pays dans le contexte des crises économiques et de l'emploi.

340. Dans d'autres pays, la crise économique a quelque peu freiné l'augmentation des salaires minima. Le gouvernement de l'*Albanie* indique que, suite aux inquiétudes exprimées par les employeurs du secteur de l'habillement et des chaussures quant à leurs difficultés financières face à une augmentation du salaire minimum en pleine crise économique, il a été décidé de procéder avec prudence lors de l'augmentation du salaire minimum. Il ressort des informations communiquées par le gouvernement de la Belgique que les pouvoirs publics tentent de maîtriser les coûts salariaux de plusieurs manières afin de préserver la compétitivité de l'économie belge. Ces mesures comprennent des réductions de charges fiscales ou de cotisations de sécurité sociale lorsque cela est possible. Le gouvernement mentionne également la mise en œuvre d'une loi de 1996 prévoyant la fixation d'une norme salariale qui définit un plafond d'augmentation des salaires, compte tenu de l'évolution attendue du coût salarial des principaux partenaires commerciaux de la Belgique. Selon le gouvernement du Danemark, les partenaires sociaux se sont accordés sur des augmentations salariales modestes en conséquence de la crise. Le gouvernement de la *Lituanie* indique que, en raison de difficultés économiques et financières, le salaire minimum n'a pas été augmenté entre 2009 et 2011. Toutefois, au vu de la reprise économique, des recommandations formulées par les partenaires sociaux au sein du Conseil tripartite et par les organisations représentatives de PME et d'autres organisations syndicales non représentées au conseil, ainsi que des perspectives financières et de la situation économique du pays, le gouvernement a adopté une résolution augmentant le salaire minimum mensuel dès le mois d'août 2012. Il a de

¹³ A cet égard, le Syndicat indépendant et autonome «Solidarnosc» (NSZZ) indique avoir soumis un projet de loi en ce sens.

nouveau été augmenté en 2013, le but visé étant d'atteindre un salaire minimum correspondant à 50 pour cent du salaire moyen.

341. En *Espagne*¹⁴, le montant du salaire minimum interprofessionnel (SMI) a été gelé pour l'année 2012 afin de ne pas grever le budget de l'Etat et en vue de favoriser la reprise économique et la création d'emplois, tandis qu'un accord collectif national, conclu en 2012 entre les partenaires sociaux, prévoyait une modération salariale dans les négociations collectives. Selon les informations transmises par le gouvernement du Luxembourg afin de tenir compte de la situation économique difficile, le nombre d'augmentations des salaires par la voie de l'indexation est actuellement limité à une augmentation maximale d'une fois par année. Le gouvernement du Panama mentionne que, dans le contexte de crise économique, des mesures ont été prises afin d'ajourner l'ajustement des salaires minima. Selon le gouvernement du Royaume-Uni, en 2012, la Commission des bas salaires a recommandé de geler les taux de salaires applicables aux jeunes travailleurs, au vu de la situation détériorée du marché du travail pour ces travailleurs. Le gouvernement de la Suisse indique de manière générale que la flexibilité qu'offre le système de fixation des salaires a permis aux partenaires sociaux de négocier directement les mesures adéquates à prendre compte tenu des défis et des difficultés propres à chaque branche ou secteur rencontrés dans le contexte des crises économiques et de l'emploi actuelles. Sur un autre plan, le gouvernement du Zimbabwe mentionne que les employeurs ont pu solliciter l'exemption du paiement du salaire minimum sous réserve du respect des conditions prévues par la loi.

342. La crise de la dette a conduit certains Etats européens à solliciter une aide financière internationale, qui leur a été accordée en échange de la conclusion de protocoles d'accord définissant les conditions de politique économique dont était assortie l'aide accordée. Dans le cas de l'Irlande, ces conditions comprenaient la réduction du salaire minimum horaire, qui est passé de 8,65 à 7,65 euros de l'heure en 2010, soit une réduction de près de 12 pour cent¹⁵. Suite à la renégociation du protocole d'accord, le montant du salaire minimum a toutefois retrouvé son niveau antérieur l'année suivante. En échange, le gouvernement a accepté de réduire temporairement les cotisations sociales à la charge des employeurs¹⁶. Le gouvernement du *Portugal* s'est quant à lui engagé à ne procéder à des augmentations du salaire minimum que si celles-ci sont justifiées par des changements intervenus sur les plans économique et du marché du travail et seulement après la conclusion d'un accord à cette fin dans le cadre du réexamen du programme d'assistance financière¹⁷. En application du protocole d'accord,

¹⁴ Voir *Espagne* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels s'est inquiété du gel du salaire minimum interprofessionnel depuis 2011 à un montant ne garantissant pas un niveau de vie acceptable. Voir document E/C.12/ESP/CO/5, juin 2012, paragraphe 18. Par ailleurs, l'Union générale des travailleurs (UGT) et la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO.) considèrent que la crise économique ne peut servir d'excuse pour justifier le renoncement à l'objectif de parvenir à un salaire minimum correspondant à 60 pour cent du salaire moyen, soit le pourcentage considéré comme équitable dans le cadre de la mise en œuvre de la Charte sociale européenne. Ces deux organisations demandent donc l'adoption de mesures visant à la récupération de la perte de pouvoir d'achat du SMI ainsi qu'une réforme législative afin de poser de nouvelles bases pour la fixation annuelle du montant du SMI.

¹⁵ Ireland Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, 8 décembre 2010, dans Commission européenne, *European Economy Occasional Papers* n° 76, février 2011, *The Economic Adjustment Programme for Ireland*, p. 63.

¹⁶ Voir Commission européenne: *European Economy Occasional Papers* n° 84, septembre 2011, *Economic Adjustment Programme for Ireland, Summer 2011 Review*, p. 14. Voir aussi Irlande – CEACR, demande directe de 2013, convention n° 26.

¹⁷ Voir Commission européenne: *European Economy Occasional Papers* n° 153, juin 2013, *The Economic Adjustment Programme for Portugal Seventh Review – Winter 2012/2013*, annexe 5: Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality Seventh Update – May 2013, point 4.4.

le gouvernement a décidé de porter le montant du salaire minimum à 485 euros pour 2011 – et non à 500 euros comme cela avait été convenu dans un accord tripartite conclu en 2006 – et de geler ce montant pour 2012¹⁸.

343. Les mesures les plus drastiques dans ce domaine se sont appliquées à la Grèce. Le premier programme d'ajustement économique prévoyait le maintien de la valeur nominale du salaire minimum au même niveau pendant une période de trois ans et l'introduction de salaires minima réduits pour les groupes à risques tels que les jeunes et les chômeurs de longue durée¹⁹. En mars 2012, le gouvernement de la Grèce s'est en outre engagé à réduire de 22 pour cent le salaire minimum qui avait été fixé par la convention collective générale nationale en gelant ensuite son montant jusqu'à la fin du programme d'ajustement économique et à réduire de 10 pour cent supplémentaires le salaire minimum pour les jeunes de moins de 25 ans²⁰. En décembre 2012, le gouvernement s'est engagé à mettre en place un nouveau mécanisme de détermination du salaire minimum. Celui-ci ne sera plus fixé par voie de négociation collective mais par décision gouvernementale prise après consultation des partenaires sociaux et d'experts indépendants. Une convention collective pourra toujours fixer des salaires minima supérieurs mais ils ne seront applicables qu'aux parties à cette convention²¹.

344. Dans ses commentaires, la commission a rappelé que la fixation de salaires minima équitables, en concertation avec les partenaires sociaux, constitue un élément essentiel de l'Agenda du travail décent et contribue à la réalisation des objectifs de justice sociale, de paix et de lutte contre la concurrence déloyale que l'OIT poursuit depuis sa création. Le principe de pleine consultation et de participation directe, sur un pied d'égalité, des partenaires sociaux à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devrait être respecté en toute circonstance, sans que la mise en œuvre d'un programme d'ajustement économique ou, plus généralement, d'une politique d'austérité en réponse à une situation de crise puisse exonérer les gouvernements de leurs responsabilités en la matière. Au contraire, il revêt une importance toute particulière dans les périodes de crise économique et sociale en raison des répercussions considérables que les décisions relatives à la fixation et à l'ajustement périodique des salaires minima sont susceptibles d'avoir tant sur la politique économique, y compris la politique de l'emploi, que sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Un dialogue social ouvert et constructif facilite en effet

¹⁸ A cet égard, l'Union générale des travailleurs (UGT) exprime sa préoccupation quant au montant excessivement faible du salaire minimum et estime qu'une augmentation des salaires, et notamment du salaire minimum, aurait un impact positif sur la consommation des ménages, condition essentielle à la reprise de la croissance. Par ailleurs, la Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale (CGTP-IN) – considère que les mesures d'austérité adoptées par le gouvernement, et notamment la restriction des possibilités d'extension des conventions collectives et l'alignement des accords salariaux sur l'évolution de la productivité, constituent une atteinte au droit de négociation collective.

¹⁹ Voir Commission européenne: European Economy Occasional Papers n° 61, mai 2010, *The Economic Adjustment Programme for Greece*, p. 68.

²⁰ Voir Commission européenne: European Economy Occasional Papers n° 94, mars 2012, *The Second Economic Adjustment Programme for Greece – March 2012*, p. 110. Voir aussi Grèce – CEACR, observation de 2013, convention n° 95. Le Comité européen des droits sociaux a considéré que, suite à la réduction de 32 pour cent imposée au salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs, celui-ci était en deçà du seuil de pauvreté et que les dispositions pertinentes étaient par conséquent contraires à la Charte sociale européenne. Voir réclamation n° 66/2011, *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce*, 23 mai 2012.

²¹ Voir Commission européenne: European Economy Occasional Papers n° 123, décembre 2012, *The Second Economic Adjustment Programme for Greece First Review – December 2012*, Memorandum of Economic and Financial Policies, annexe II, p. 177. Les détails du nouveau mécanisme de fixation du salaire minimum figurent à l'article 103 de la loi «Omnibus», adoptée par le Parlement le 19 juillet 2013. Ce mécanisme entrera en vigueur après l'achèvement du programme d'ajustement économique, soit le 1^{er} janvier 2017 au plus tôt.

l'adoption de mesures équilibrées qui assurent une répartition équitable des efforts à fournir pour sortir de la crise, favorisant ainsi l'adhésion aux réformes et la préservation de la cohésion sociale²². La commission attire également l'attention sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, qui rappelle dans son préambule que le mandat de l'Organisation comprend l'examen, à la lumière de l'objectif fondamental de justice sociale, de toutes les politiques économiques et financières internationales.

345. D'autres organismes internationaux ont fait part des craintes que suscite l'impact possible de la crise économique internationale et des sévères mesures d'austérité mises en œuvre dans certains Etats sur la protection des droits sociaux. En mai 2012, le président du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a adressé aux Etats parties au Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels une lettre ouverte sur la protection des droits énoncés dans le pacte dans le contexte de la crise économique et financière. Constatant que de nombreux Etats parties se trouvaient contraints d'adopter des programmes d'austérité, parfois drastiques, il a souligné qu'en vertu du pacte tous les Etats parties devraient éviter en toutes circonstances de prendre des décisions susceptibles d'avoir pour effet de nier les droits économiques, sociaux et culturels ou de porter atteinte à ces droits²³.

346. Dans le cadre de l'Union européenne, le Parlement européen a affirmé que, bien que la crise économique mondiale constitue une grave menace pour le respect des droits économiques, sociaux et culturels, rien ne justifie que les Etats, quel que soit leur niveau de revenu, manquent à leur obligation de respecter les droits fondamentaux de l'homme, et il a souligné que les gouvernements sont tenus, en tout temps, de garantir des «niveaux minimaux essentiels» des droits sociaux et économiques nécessaires pour vivre dignement. Il a aussi rappelé aux gouvernements que les politiques d'emploi des jeunes ne doivent pas se concentrer uniquement sur la création d'emplois mais veiller également à garantir un salaire et des conditions de travail appropriés pour un niveau de vie adéquat²⁴. La Commission européenne elle-même a souligné, dans une communication consacrée aux mesures visant à une reprise génératrice d'emplois, la nécessité de garantir des rémunérations décentes et viables et d'éviter le piège des bas salaires dans le cadre des réformes structurelles des marchés du travail, soulignant que la fixation de salaires minima adaptés peut aider à prévenir une augmentation du nombre de travailleurs pauvres et est importante pour garantir la qualité d'emplois décents²⁵. De son côté, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a souligné l'importance particulière des droits sociaux et de leur respect en temps de crise économique, notamment pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables²⁶. Enfin, le Comité

²² Voir *Portugal* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131. Voir aussi *Espagne* – CEACR, observation de 2013, convention n° 131; *Grèce* – CEACR, observation de 2013, convention n° 95.

²³ Disponible à l'adresse suivante: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>. Le comité s'est dit conscient que des ajustements dans l'application de certains droits protégés par le pacte sont parfois inévitables, mais les Etats parties ne devraient pas pour autant agir en violation des obligations qui leur incombent au titre du pacte. Il a par ailleurs établi un certain nombre de critères auxquels tout changement de politique ou ajustement envisagé devrait satisfaire.

²⁴ Résolution du 18 avril 2013 sur l'impact de la crise financière puis économique sur les droits de l'homme, paragraphes 5 et 32.

²⁵ Communication de la commission au Parlement européen, au conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: *Vers une reprise génératrice d'emplois*, document COM(2012) 173 final, 18 avril 2012, point 2.1.1.

²⁶ Déclaration sur le 50^e anniversaire de la Charte sociale européenne, adoptée par le Comité des ministres le 12 octobre 2011.

européen des droits sociaux a affirmé que la crise économique ne doit pas se traduire par une baisse de la protection des droits reconnus par la Charte sociale européenne, et que les gouvernements se doivent dès lors de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir ²⁷.

Conclusion

347. Dans le contexte de récession économique et des mesures d'austérité examinées plus haut, la commission considère qu'il est important de rappeler l'article 3 de la convention n° 131 qui établit clairement que les éléments à prendre en considération lors de la fixation des niveaux de salaires minima incluent les exigences du développement économique et l'intérêt qu'il y a à atteindre un haut niveau d'emploi, ainsi que les besoins des travailleurs et de leur famille. La crise économique internationale qui sévit depuis la fin de l'année 2008 a été l'occasion pour la Conférence internationale du Travail de se prononcer clairement sur les types de réponses prônées par l'OIT dans ces périodes de difficultés sur les plans économique et de l'emploi. Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 préconise la préservation du pouvoir d'achat des travailleurs en temps de crise et voit dans la fixation de salaires minima et leur ajustement régulier un outil pertinent pour réaliser cet objectif. L'inventaire des mesures adoptées par les Etats en réponse à la crise, élaboré conjointement par le BIT et la Banque mondiale, met d'ailleurs en évidence le rôle important qu'a joué la politique du salaire minimum dans de nombreux Etats. Plusieurs gouvernements ont également souligné dans leur rapport le rôle positif joué par les salaires minima dans un tel contexte de crise, tandis que d'autres ont adopté des mesures visant à lutter contre la vie chère. Dans certains pays, en revanche, l'augmentation des salaires minima a été ralentie du fait de la crise tandis que, dans d'autres encore, leur montant a été gelé. Dans plusieurs pays européens, confrontés à des difficultés économiques majeures, l'aide financière internationale a été assortie de conditions de politique économique portant notamment sur les salaires minima.

348. La commission espère que les Etats Membres s'inspireront dans toute la mesure possible du Pacte mondial pour l'emploi, qui a été adopté à l'unanimité par la Conférence, dans l'élaboration de leurs mesures anticrise, aujourd'hui et dans les prochaines périodes de difficultés économiques. ***La commission rappelle à cet égard que le principe clé de pleine consultation et, si possible, de participation directe sur un pied d'égalité des partenaires sociaux dans le processus de fixation des salaires minima, que posent la convention n° 131 et la recommandation n° 135, devrait être respecté en toutes circonstances, et même davantage lorsque, en raison de la situation économique difficile, il est souhaitable de rechercher des solutions équilibrées et acceptables pour toutes les parties.***

²⁷ Introduction générale des Conclusions XIX-2 de 2009 sur les répercussions de la crise économique sur les droits sociaux.

Chapitre IX

Observations finales

Section 1. Difficultés d'application de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 et demandes d'assistance technique

1. Principaux obstacles rencontrés en matière d'application

349. Dans les différents chapitres de cette étude d'ensemble, la commission a examiné les aspects multiples de la fixation des salaires minima et mis en évidence un certain nombre de points sur lesquels des difficultés sont susceptibles de se poser dans l'application de la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. Il s'agit en premier lieu de la définition du concept de salaire et de l'identification des éléments de la rémunération qui sont inclus dans le salaire minimum. Cette question revêt une importance particulière en ce qui concerne les prestations en nature (logement, nourriture, etc.), tout spécialement dans le cas des travailleurs domestiques. Les restrictions au champ d'application des systèmes de salaires minima peuvent aussi constituer une pierre d'achoppement dans la mise en œuvre des instruments examinés. La commission ne dispose que de peu d'informations au sujet des consultations menées auprès des partenaires sociaux avant l'exclusion de catégories déterminées de travailleurs du champ d'application des dispositions pertinentes. Relativement peu de gouvernements ont d'ailleurs fourni des informations à ce sujet dans leur premier rapport sur l'application de la convention, comme celle-ci le demande. En outre, alors que la convention a vocation à protéger «tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection», les exclusions instituées au niveau national s'appliquent souvent à des catégories telles que les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les jeunes travailleurs ou d'autres groupes qui pourraient bénéficier particulièrement d'une protection dans ce domaine.

350. Si la convention n° 131 n'impose pas l'institution d'un salaire minimum national ou, au contraire, de salaires minima sectoriels ou régionaux, certaines difficultés peuvent surgir dans la conception des mécanismes nationaux de fixation des salaires minima, comme par exemple le respect du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes – et donc de l'évaluation objective des emplois – lorsque les salaires minima sont différenciés par secteur d'activités ou catégorie professionnelle. Plus généralement, la mise en œuvre du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale peut soulever des interrogations lorsque les salaires minima sont différenciés sur la base de l'âge, de l'éventuel handicap ou du statut de migrants des travailleurs concernés.

351. La pleine consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs non seulement au sujet de la définition du champ d'application du système de salaires minima mais, de manière plus large, à l'occasion de toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce système, est une exigence fondamentale de la convention n° 131. Cependant, de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs ont formulé des observations faisant état de difficultés quant au respect de cette règle. Le choix des critères de fixation et d'ajustement des salaires minima est un autre point sur lequel un certain nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait valoir dans leurs observations que les dispositions de la convention – prévoyant la prise en considération conjointe des besoins des travailleurs et de leur famille, d'une part, et des facteurs d'ordre économique, d'autre part – ne sont pas toujours respectées. La périodicité de l'ajustement des salaires minima soulève aussi des difficultés dans certains cas, alors que l'importance de cette question ne doit pas être négligée pour que les taux de salaires minima restent en adéquation avec la situation socio-économique du pays. Enfin, la mise en œuvre de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 peut rencontrer des obstacles sur le plan des mesures de mise en application. En plus des restrictions au caractère obligatoire des salaires minima, par exemple dans le cadre de dispositions autorisant des dérogations individuelles, des problèmes peuvent être rencontrés notamment en ce qui concerne l'institution de sanctions réellement dissuasives ou de l'attribution de moyens suffisants aux services de l'inspection du travail. Toutes les difficultés mentionnées ci-dessus sont naturellement susceptibles d'être exacerbées dans un contexte de crise économique, comme la commission l'a souligné dans le chapitre précédent.

2. Demandes d'assistance technique

352. Un nombre important de gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, ont sollicité l'assistance technique ou les services consultatifs du BIT, que ce soit en vue de la mise en place ou de l'amélioration de leur système de salaires minima, pour le renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de ces mécanismes ou pour l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine.

353. En ce qui concerne l'Afrique, le gouvernement du *Cameroun* envisage la réalisation d'une étude sur l'ajustement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) avec l'appui technique du BIT. Le gouvernement de l'*Ethiopie* sollicite un appui technique pour la réalisation d'une enquête qui pourrait servir de base à la fixation de salaires minima, ainsi que pour l'élaboration d'un système d'information sur le marché national du travail. Le gouvernement du *Gabon* souhaite le renforcement des capacités des membres du Comité consultatif du travail et de la Commission nationale d'étude des salaires. Le gouvernement de la *Gambie* mentionne le besoin d'un appui technique et d'activités de sensibilisation sur la mise en application du système de fixation des salaires. Le gouvernement du *Kenya* indique avoir demandé l'aide du bureau régional de l'OIT pour l'élaboration d'une politique des salaires et des revenus, mentionnant notamment la nécessité de réviser les échelles salariales en conformité avec la classification des emplois, de réaliser des enquêtes sur la fixation des salaires et d'aborder la question de la discrimination fondée sur l'emplacement géographique en matière de salaires minima, dans le cadre de consultations tripartites. La Fédération des employeurs du *Kenya* et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) souhaitent également que le Bureau fournisse une assistance au gouvernement en vue de l'élaboration d'une politique effective des salaires et des revenus. Le gouvernement du *Maroc* sollicite l'assistance du BIT pour approfondir des pistes de réflexion dans les prochaines réunions du dialogue social en vue de l'adoption de mesures efficaces en

matière de salaire minimum. En Ouganda, l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) indique également vouloir bénéficier des conseils et du soutien technique du BIT.

354. Le gouvernement de Maurice relève que les besoins en matière de coopération technique, sous forme d'appui au Conseil national des rémunérations, sont définis dans le programme par pays pour la promotion du travail décent (PPTD) pour la période 2012-2014. Par ailleurs, le BIT pourrait offrir une expertise technique dans la perspective de l'introduction d'un salaire minimum national. Le gouvernement de la Mauritanie sollicite l'appui technique et financier du BIT pour donner effet aux instruments examinés dans le cadre de sa stratégie de lutte contre la pauvreté, notamment en vue de l'organisation d'un atelier tripartite. Le gouvernement des Seychelles indique que l'assistance du BIT serait utile en vue de la mise en place de mécanismes clairs de fixation du salaire minimum avec la participation de toutes les parties concernées et mentionne la nécessité de mener des campagnes d'information auprès des travailleurs sur leur droit à un salaire minimum et sur le montant de celui-ci. Pour le gouvernement du Togo, le BIT pourrait fournir un appui technique en vue de la mise en place d'un système de détermination du salaire minimum fondé sur des données fiables, notamment sous forme de renforcement des capacités de l'administration du travail pour la réalisation des enquêtes périodiques sur le niveau général des salaires dans le pays, ainsi que sur le coût de la vie et ses fluctuations. Le gouvernement du Zimbabwe fait part d'un besoin de renforcement des capacités en ce qui concerne la négociation collective et les techniques de négociation pour les parties prenantes aux mécanismes de fixation des salaires minima, dans les secteurs public et privé. En outre, il souhaite un appui en matière d'inspection du travail pour améliorer le respect des salaires minima, y compris dans l'économie informelle. Sur un plan plus général, le gouvernement du Mali souhaite un appui technique pour la mise en œuvre de sa politique nationale du travail.

355. S'agissant de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, le gouvernement de la Colombie souhaite bénéficier de l'assistance technique du BIT sous forme d'appui par des spécialistes et pour la réalisation d'études techniques. L'Internationale des services publics (ISP) sollicite également un appui technique du BIT en Colombie, notamment pour la réalisation d'une campagne de sensibilisation, le renforcement des capacités des organisations syndicales sur les questions macroéconomiques et la formation de dirigeants syndicaux. L'ISP souhaite également que le BIT fournisse des services consultatifs concernant l'étude des indicateurs servant à la fixation des salaires. Dans leurs communications, le Syndicat national des agents publics des entreprises sociales de l'Etat (SINALTRAESES), l'Association nationale des fonctionnaires et employés de l'institution judiciaire (ASONAL-JUDICIAL) et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du tabac (SINTRAITABACO) expriment le souhait que le BIT fournisse des services consultatifs sur la manière d'assurer que tous les travailleurs qui ont besoin d'une telle protection, y compris ceux qui occupent un emploi précaire ou sont employés dans l'économie informelle, bénéficient d'un salaire minimum. Ces organisations considèrent également que le BIT devrait publier un rapport périodique sur les tendances des salaires minima dans le monde et analyser l'impact macroéconomique des salaires minima. De manière générale, le BIT devrait fournir une assistance technique pour la mise en place de mécanismes transparents, justes et efficaces de fixation des salaires minima. Dans leurs observations conjointes, l'OIE et l'Association nationale des employeurs de Colombie (ANDI) indiquent également qu'il serait très important de pouvoir compter sur l'assistance technique du BIT. Il en va de même de la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC).

356. Le gouvernement du *Chili* souligne la nécessité pour des spécialistes du BIT d'organiser des activités telles que des séminaires, ateliers et visites sur site pour former les fonctionnaires de l'Etat et les partenaires sociaux et améliorer ainsi la visibilité des normes internationales du travail. Le gouvernement du *Costa Rica* mentionne la collaboration entre le BIT et le Conseil national des salaires en vue de la simplification de la structure des salaires minima et de la fixation du montant du salaire plancher (*salario minimo minimorum*). Le gouvernement du *Guatemala* souhaite bénéficier d'une assistance technique en vue de l'élaboration d'une politique salariale globale comprenant l'ajustement annuel du salaire minimum sur la base des critères prévus par la convention n° 131, en tenant également compte des particularités de chaque région du pays. Le gouvernement du Honduras souhaiterait également recevoir un appui technique et juridique du Bureau pour l'élaboration, la définition, la mise en œuvre et le suivi d'une politique générale des salaires, ainsi que pour la révision de la méthodologie de fixation du salaire minimum. Le gouvernement du Panama souhaite bénéficier des services consultatifs du BIT pour la révision de sa législation pertinente et de la gestion opérationnelle de la Commission nationale du salaire minimum. Le gouvernement de Trinité-et-Tobago souhaiterait recevoir l'assistance du BIT afin d'évaluer l'impact du salaire minimum sur l'économie nationale et le bien-être des travailleurs et de développer des modèles de détermination du salaire minimum adaptés au contexte national. Enfin, selon le gouvernement d'*Antigua-et-Barbuda*, un examen d'ensemble des dispositions relatives aux salaires minima doit être entrepris pour permettre d'identifier les points sur lesquels un appui du BIT serait nécessaire. La Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP) souhaite quant à elle bénéficier des services consultatifs du BIT sur la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que sur son lien avec les salaires minima.

357. En Asie, le gouvernement de l'Indonésie sollicite un renforcement des capacités des mandants tripartites en vue d'une meilleure analyse des données sur les salaires minima. Le gouvernement des Philippines souhaite bénéficier de l'assistance technique du BIT afin d'identifier les effets directs et indirects des politiques sur les salaires minima, et notamment du système de salaires à deux niveaux qui a récemment été mis en place. Le Bureau pourrait également fournir un appui pour la réalisation d'activités de sensibilisation sur ce système. Le Congrès philippin des syndicats (TUCP) souhaite aussi que le BIT assiste le gouvernement pour la rationalisation de la procédure de fixation des salaires minima, tout en encourageant la négociation collective et la fixation de salaires liés à la productivité. Le gouvernement de *Sri Lanka* sollicite l'appui du BIT pour simplifier la structure des conseils de salaires en étendant leur champ de compétence. Le gouvernement du Viet Nam souhaite le maintien de l'appui du BIT pour l'amélioration de sa législation et de ses politiques nationales, en particulier en vue de l'élaboration d'une loi sur le salaire minimum, en principe d'ici à 2015. Enfin, le gouvernement du Bangladesh indique que sa législation est en cours de réexamen et que, à l'issue de ce processus, il sera en mesure d'évaluer ses besoins en matière de coopération technique.

358. Parmi les Etats arabes, le gouvernement de l'Arabie saoudite indique avoir sollicité les conseils de spécialistes du BIT sur la meilleure manière de fixer le salaire minimum en conformité avec la convention n° 131 et la recommandation n° 135 et en tenant compte de la situation économique et sociale du pays et de la nature de son marché du travail. Le gouvernement de l'*Iraq* souhaite que le BIT organise un atelier visant au renforcement des capacités du Comité consultatif tripartite, du Comité chargé de la fixation des salaires et des agents de l'inspection du travail. Le gouvernement du Koweït voudrait bénéficier d'avis techniques sur les mécanismes les plus adéquats de détermination du salaire minimum qui prendraient en compte les facteurs tant

économiques que sociaux. En ce qui concerne la Jordanie, la Fédération générale des syndicats de Jordanie (GFJTU) demande que le BIT réalise des études portant sur l'augmentation du coût de la vie ainsi que sur différents indicateurs économiques en vue de la révision de la politique du salaire minimum. Au *Liban*, la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et des employés au Liban (FENASOL) souhaite bénéficier de l'assistance technique du BIT en vue de proposer une politique globale des salaires et de l'emploi. Pour ce qui est des territoires arabes occupés, la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU) requiert les conseils techniques du Bureau sur un certain nombre de points, y compris l'application des normes internationales du travail et la promotion du travail décent.

359. En Europe, s'agissant de la *Bosnie-Herzégovine*, les autorités de la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine indiquent que, dans la mesure où le salaire minimum fait l'objet d'une convention collective, il serait utile d'organiser des activités visant à renforcer la négociation collective. Les autorités de la République serbe de Bosnie souhaitent quant à elles un appui pour renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'établir un équilibre dans le dialogue social. Dans la perspective d'une mise en œuvre efficace de sa politique du salaire minimum, le gouvernement de la Hongrie souhaite que le BIT procède à une analyse de la situation dans les pays d'Europe centrale et de l'Est. Le gouvernement du *Monténégro* indique qu'il serait utile d'établir un bureau de coordination dans le pays afin de favoriser une coopération plus étroite entre les autorités et le BIT. En ce qui concerne la Turquie, la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) estime que l'assistance du BIT serait utile pour la définition d'une méthode de calcul et l'identification de critères de fixation du salaire minimum.

360. Par ailleurs, des demandes d'assistance en vue de donner effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément aux dispositions de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ont été formulées par les gouvernements du *Costa Rica*, de l'*Egypte*, de Maurice et de *Sri Lanka*, tandis que le gouvernement de Saint-Vincent-et-les Grenadines indique qu'il aura besoin d'une telle assistance à l'avenir. En outre, plusieurs demandes portent sur la diffusion d'exemples de bonnes pratiques nationales sur les différents aspects des mécanismes de fixation des salaires minima. De telles demandes ont été formulées en particulier par les gouvernements de la *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine), de l'*ex-République yougoslave de Macédoine*, de la Hongrie, de l'Indonésie, du Koweït et de la *Serbie*. La Confédération des syndicats de Hong-kong (HKCTU) en Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong) et la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) en Turquie se sont également prononcées en faveur d'un échange de bonnes pratiques.

361. D'une manière générale, le gouvernement des *Pays-Bas* considère que le BIT devrait poursuivre ses efforts, dans le cadre de la coopération technique, pour assurer la mise en œuvre par les Etats Membres de l'OIT des conventions qu'ils ont ratifiées. Le gouvernement de la Belgique préconise quant à lui une collaboration étroite entre le BIT, le Fonds monétaire international (FMI) et la «troïka européenne» (Commission européenne, Banque centrale européenne et Banque mondiale) dans les pays qui font l'objet de recommandations internationales en matière de politique salariale. Il considère également que le BIT doit s'atteler au renforcement des capacités des partenaires sociaux dans les mécanismes de dialogue social portant sur les salaires dans les pays où ces mécanismes restent faibles ou sont inexistantes. Enfin, le gouvernement de la Pologne estime que la présente étude ainsi que les autres publications du BIT consacrées aux salaires minima seront d'une grande utilité pour les efforts nationaux en matière de fixation des salaires minima. Au Botswana, la Confédération du commerce, de l'industrie et de la main-d'œuvre du Botswana (BOCCIM) estime quant à elle que la

réalisation d'une telle étude d'ensemble était nécessaire afin notamment de préciser les critères d'ajustement des salaires minima ainsi que l'effet de ces ajustements sur l'emploi. En Irlande, le Congrès irlandais des syndicats (ICTU) considère, pour sa part, que la publication de cette étude d'ensemble apportera des informations essentielles sur les bonnes pratiques en matière de salaire minimum et apportera des clarifications sur la mise en œuvre de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135.

362. Rappelant la résolution concernant la collaboration internationale sur les problèmes relatifs à la fixation des salaires minima, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1969 à l'issue de la première discussion qui a finalement abouti à l'adoption de la convention n° 131, la commission espère que le Bureau répondra aux différentes demandes d'assistance technique qui ont été formulées, afin de fournir aux mandants tripartites tout l'appui nécessaire pour améliorer la protection des travailleurs et, le cas échéant, conduire à la ratification ultérieure ou à une meilleure application de la convention. Cet appui technique pourrait utilement être complété par d'autres initiatives telles que la mise au point d'outils pratiques, comme des guides sur les différents types d'indicateurs pouvant être utilisés pour la fixation des salaires minima, ou encore des informations facilement accessibles, éventuellement regroupées par régions, sur les pratiques nationales en ce qui concerne par exemple les mécanismes institutionnels mis en place pour la fixation des salaires minima, ou le choix entre un salaire minimum unique et des salaires minima différenciés par région ou secteur d'activités.

Section 2. Perspectives de ratification de la convention n° 131

363. Au 13 décembre 2013, 129 Etats ont soumis un rapport au titre de l'article 19 de la Constitution en vue de la préparation de cette étude d'ensemble. Parmi eux, 42 sont déjà parties à la convention n° 131 et ont fait rapport sur leur législation et leur pratique au regard de la recommandation n° 135, tandis que 43 autres Etats ont ratifié la convention n° 26 et/ou la convention n° 99, et 44 Etats n'ont ratifié aucune des conventions de l'OIT sur la fixation des salaires minima. La commission examinera ci-après les perspectives de ratification de la convention n° 131 telles qu'elles apparaissent à la lecture des rapports soumis par les 85 Etats qui ne sont pas encore partie à cette convention.

364. Un certain nombre de gouvernements¹ ne se prononcent pas sur ce point, tandis que plusieurs autres font état de perspectives réelles de ratification de la convention n° 131. La ratification de la convention par le *Maroc*, qui était annoncée par le gouvernement dans son rapport, a depuis été enregistrée. Le gouvernement du Viet Nam indique que le Premier ministre a accepté la feuille de route pour la ratification de conventions de l'OIT, y compris l'adoption de la loi sur le salaire minimum par le Parlement, prévue pour 2015, et la ratification de la convention n° 131, au cours de la période 2016-2020. Le gouvernement de la Gambie indique quant à lui avoir procédé à des modifications législatives afin de donner effet aux instruments examinés, en précisant que la possibilité de ratifier la convention fait l'objet de discussions tripartites. Selon le gouvernement du Luxembourg, aucune difficulté particulière ne s'oppose à la ratification de la convention, et cette possibilité sera envisagée dans le cadre d'une action plus importante en matière de ratification de conventions de l'OIT. Le gouvernement de

¹ Afrique du Sud, Algérie, Arabie saoudite, Argentine, Bahreïn, Barbade, Bélarus, Cabo Verde, Chine, Erythrée, Grèce, Irlande, Myanmar, Ouzbékistan, Pakistan, Qatar, Fédération de Russie, Slovaquie, Suède (deux organisations de travailleurs et une organisation d'employeurs considèrent cependant que la convention ne peut s'appliquer en Suède), Thaïlande, Timor-Leste et République bolivarienne du Venezuela.

la Mauritanie, qui a déjà ratifié la convention n° 26, indique que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 seront soumises au Parlement, en application de l'article 19 de la Constitution. Le gouvernement du Gabon mentionne également qu'aucune difficulté particulière n'empêche la ratification de la convention n° 131, qui pourra être de nouveau soumise au Parlement. Le gouvernement de la Tunisie étudie quant à lui de manière approfondie la possibilité de ratifier la convention n° 131 et fait valoir que plusieurs facteurs sont de nature à faciliter cette ratification, et en particulier le fait que la Tunisie a déjà ratifié les conventions nos 26 et 99 et que les principes de la convention sont consacrés dans la législation et la pratique nationales. Enfin, le gouvernement d'Oman évoque les amendements du Code du travail et les décisions relatives à la fixation des salaires minima qui ont été prises pour donner effet aux dispositions de la convention. Il ajoute que quelques difficultés législatives se posent et que certaines pratiques doivent être réexaminées afin d'assurer la conformité aux normes internationales pertinentes. Le gouvernement conclut en indiquant que la possibilité de ratifier la convention est examinée dans le cadre du Comité sur le dialogue social.

365. L'examen tripartite de la possibilité de ratifier la convention est envisagé dans plusieurs Etats Membres. En Colombie, la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail a approuvé, en mai 2012, la création d'une sous-commission tripartite chargée des questions internationales dans le domaine du travail, qui examinera la question de l'éventuelle ratification de la convention. Au Suriname, la mise en place d'un système de fixation du salaire minimum constitue une priorité et le gouvernement indique que, à cette fin, le ministre du Travail a soumis la question au Conseil consultatif du travail tandis que les partenaires sociaux, réunis au sein d'une commission préparatoire, recherchent actuellement un consensus. Le gouvernement des Seychelles indique qu'il envisage d'adopter des mesures pour donner davantage effet aux dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135, y compris la ratification de la convention. Cette question n'a pas encore fait l'objet de discussions tripartites mais pourrait être examinée par le Comité national consultatif pour l'emploi (NCEE) lorsqu'il reprendra ses travaux. L'Association des employeurs des Seychelles souligne qu'aucune réunion du NCEE n'a eu lieu depuis un an et recommande que cet organisme se réunisse au cours de cette année afin notamment d'explorer la possibilité de ratifier la convention n° 131. Par ailleurs, le gouvernement du Honduras fait valoir qu'il n'existe pas d'obstacles à la ratification de la convention et que cette question devra faire l'objet d'un examen tripartite. En outre, le gouvernement de la Pologne indique que, suite à la proposition faite par le Syndicat indépendant et autonome «Solidarnosc» (NSZZ) et l'Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ) de ratifier plusieurs conventions de l'OIT, dont la convention n° 131, la Commission tripartite des questions socio-économiques est convenue de fixer le calendrier pour l'examen de la possibilité de ratifier les conventions concernées. Dans une demande directe de 2010 au titre de la convention n° 26, la commission a déjà noté les indications du gouvernement des Fidji selon lesquelles cette question serait soumise pour examen au Conseil consultatif tripartite sur les relations de travail.

366. Le gouvernement des Bahamas indique que, lorsque la possibilité de ratifier la convention sera examinée, cet examen se fera de manière tripartite, tandis que le gouvernement du Bénin mentionne qu'il envisagera, au moment opportun, d'engager la procédure de ratification de la convention, aucun d'entre eux ne précisant cependant dans quel délai cette procédure pourrait être entamée. Le gouvernement du Mozambique fait par ailleurs savoir qu'il sera possible de ratifier la convention dans le futur, lorsque les conditions appropriées seront réunies. La Confédération nationale des syndicats indépendants et libres du Mozambique (CONSILMO) considère qu'il est impérieux

d'appuyer la ratification des conventions, et en particulier celle de la convention n° 131. Enfin, selon le rapport du gouvernement de la Géorgie, un séminaire de formation tripartite sur le salaire minimum a été organisé en mars 2013 avec la participation de la Banque mondiale et du BIT. A l'issue de celui-ci, les participants sont convenus de coopérer en vue du développement des mécanismes de fixation du salaire minimum au niveau national. Le gouvernement indique que le ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales travaille sur la question de la ratification des conventions de l'OIT – sans mentionner spécifiquement la convention n° 131 – et qu'il souhaite bénéficier de l'assistance du BIT en la matière.

367. Plusieurs gouvernements² indiquent que la possibilité de ratifier la convention n'a pas encore fait l'objet de discussions tripartites. Selon les informations fournies par le gouvernement de la République tchèque, cette question a été brièvement discutée à l'occasion de l'étude d'ensemble de 1992 sur les salaires minima, sans toutefois apporter de réponse définitive à cet égard. La Confédération tchéco-morave des syndicats (CMKOS) se prononce cependant en faveur de la ratification de la convention. Selon les informations fournies par le gouvernement du Botswana, la réalisation d'une étude sur le salaire minimum est prévue au cours de la période 2013-14, et ses conclusions fourniront des orientations quant aux actions futures à mener. Le gouvernement ajoute que la législation nationale est déjà conforme aux dispositions de la convention n° 131. Enfin, le gouvernement de la Jordanie considère que la législation nationale doit faire l'objet de quelques amendements pour être mise en conformité avec les dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135, ce qui accélérerait les perspectives de ratification de la convention.

368. Certains gouvernements (Hongrie, République islamique d'Iran, Madagascar et Malaisie) soulignent les similitudes existant entre leur législation nationale et les dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135, sans toutefois évoquer la possibilité de ratifier la convention. Le gouvernement de la Côte d'Ivoire indique également que la législation et la pratique nationales donnent pleinement effet aux dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135, tout en précisant qu'aucune mesure en vue de la ratification de la convention n'a été envisagée jusqu'à présent. La Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire encourage toutefois le gouvernement à ratifier la convention.

369. Sans exclure la ratification de la convention n° 131, le gouvernement de la Belgique rappelle que la principale raison évoquée à l'occasion de l'étude d'ensemble de 1992 pour laquelle il n'avait pas encore ratifié la convention était que la liberté absolue de négociation des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires ne serait pas

² Etats-Unis, Israël, Panama, Pérou, Philippines, Samoa (qui précise que cette question sera examinée dans le futur), Togo (dans son rapport de 2012 sur l'application de la convention n° 26, le gouvernement s'est cependant engagé à étudier avec attention l'opportunité de la ratification de la convention n° 131), Zimbabwe. Tel est également le cas du gouvernement de la Bulgarie. Toutefois, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (KNSB/CITUB) considère que, bien que la Bulgarie n'ait pas ratifié la convention n° 131, elle a souscrit l'engagement ferme d'instituer ou de conserver des méthodes efficaces de fixation des salaires minima, du fait qu'elle a ratifié la convention n° 26. En Suisse, la possibilité de ratifier la convention n'a pas non plus fait l'objet de discussions tripartites. Tout en précisant qu'il n'envisage pas d'entreprendre de modification de la législation ou de la pratique suisses en matière de fixation des salaires minima, le gouvernement signale que, suite à une initiative populaire demandant l'instauration d'un salaire minimum légal national, le peuple suisse sera appelé à se prononcer sur cette question dans le cadre d'une votation populaire au plus tard en 2016. L'Union syndicale suisse se prononce toutefois en faveur de la ratification de la convention n° 131. Le gouvernement de l'Afghanistan indique quant à lui que, s'il décide de ratifier la convention, cette question fera l'objet de discussions tripartites. Enfin, les gouvernements de l'Islande et de Saint-Vincent-et-les Grenadines considèrent qu'aucune difficulté ne semble empêcher la ratification de la convention, tout en précisant qu'aucune discussion n'a eu lieu sur la possibilité de la ratifier.

compatible avec plusieurs dispositions de la convention, et notamment son article 2, paragraphe 1, en vertu duquel les salaires minima doivent avoir force de loi, et son article 4 qui prévoit la participation, dans des cas appropriés, de personnes compétentes pour représenter les intérêts généraux du pays. Le gouvernement souligne également que le champ d'application de la convention n° 131 est plus étendu que celui de la convention n° 26 et considère que sa ratification pourrait entraîner des modifications dans les méthodes de fixation des salaires dans la fonction publique et les entreprises publiques. Par conséquent, le gouvernement estime nécessaire de disposer d'informations sur la portée de plusieurs dispositions de la convention n° 131 afin de mieux déterminer l'impact d'une éventuelle ratification. Dans des commentaires communs, le Syndicat libéral (CGSLB), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), après avoir décrit le système belge de salaires minima, considèrent que ce dernier n'est pas loin de rencontrer les exigences fixées par la convention n° 131. Toutefois, compte tenu de la sensibilité de la matière des politiques salariales, ces organisations ne s'opposent pas à l'approche suivie par le gouvernement, consistant à poser certaines questions quant à la portée de la convention afin d'évaluer avec la précision voulue si, comme elles le pensent, la Belgique peut ratifier la convention.

370. Enfin, un certain nombre de gouvernements n'envisagent pas la ratification de la convention. Ainsi, le gouvernement de l'Estonie relève qu'il n'existe pas d'obstacle majeur à la ratification de la convention n° 131 mais que cette ratification n'interviendra pas pour le moment pour des raisons liées aux ressources humaines disponibles et aux priorités nationales. Le gouvernement de l'Italie indique seulement que la non-ratification de la convention n'est pas due à des raisons techniques. Le gouvernement de Singapour estime que l'efficacité des systèmes de fixation du salaire minimum n'est pas clairement démontrée et que l'approche nationale, fondée sur des recommandations annuelles sur les salaires formulées par le gouvernement, a permis d'éviter les rigidités du salaire minimum et ses répercussions possibles sur la compétitivité économique et les opportunités d'emploi dans le pays. Tout en indiquant que le Conseil des salaires minima fonctionne dans la ligne de la convention n° 131, le gouvernement du Bangladesh fait valoir qu'il accorde la priorité à la mise en œuvre des dispositions de la convention plutôt qu'à sa ratification. En outre, le gouvernement de la Jamaïque fait savoir qu'il n'a pas l'intention dans l'immédiat de ratifier la convention n° 131, dans la mesure où il a déjà ratifié la convention n° 26.

371. D'autres gouvernements invoquent des obstacles précis à la ratification de la convention. Ainsi, le gouvernement du Canada, tout en considérant que sa législation présente un haut degré de conformité avec les principes généraux de la convention n° 131, indique qu'il n'envisage pas de la ratifier pour le moment en raison des difficultés de mise en œuvre de ses prescriptions spécifiques dans les 14 juridictions canadiennes. En Inde, selon les informations fournies par le gouvernement, des salaires minima ont été fixés pour 46 catégories professionnelles au niveau fédéral et 1 679 catégories au niveau des Etats fédérés. Une proposition d'amendement législatif visant à couvrir toutes les catégories de travailleurs par la loi de 1948 sur les salaires minima est en cours d'examen, et la convention ne pourra être ratifiée que lorsque cet amendement aura été adopté.

372. Le gouvernement du Cambodge ne se prononce pas sur une éventuelle ratification de la convention mais indique que seul un secteur d'activités est actuellement couvert par un salaire minimum et que, en raison du manque de ressources humaines et financières, il est peu probable que la couverture soit étendue à d'autres secteurs. Le gouvernement de Maurice mentionne également la couverture du système de salaire

minimum comme obstacle à la ratification. Il précise que 20 pour cent des travailleurs du secteur privé ne sont pas couverts par la réglementation relative au salaire minimum, tout en faisant valoir que les discussions et consultations qui auront lieu en vue de l'introduction d'un salaire minimum national pourraient contribuer à la résolution de ce problème. La Confédération des travailleurs du secteur privé indique que certains secteurs, y compris l'industrie des services, ne sont couverts par aucun des mécanismes de fixation des salaires minima. Elle considère que la ratification de la convention n° 131 pourrait offrir une solution si un salaire minimum couvrant l'ensemble des travailleurs est fixé. Elle estime également que la ratification de la convention permettrait de corriger le système archaïque en place, dans lequel un salarié effectuant un type de travail donné a droit à un salaire minimum différent selon le secteur d'activités dans lequel il est employé. Le gouvernement du Mali fait aussi état d'obstacles à la ratification, en invoquant plus spécifiquement 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 et la nécessité d'ajuster régulièrement les salaires minima. Par ailleurs, le gouvernement du Koweït soulève des obstacles liés à la définition du terme salaire et souhaite que ce concept soit réexaminé.

373. Plusieurs gouvernements invoquent des motifs d'ordre économique pour justifier leur décision de ne pas procéder à la ratification de la convention dans un futur proche. Ainsi, tout en précisant que de manière générale les mécanismes de fixation des salaires minima sont conformes aux dispositions des instruments examinés, le gouvernement de l'Indonésie déclare ne pouvoir ratifier la convention n° 131 et explique que, en raison de la capacité financière insuffisante de certaines entreprises du pays, il a mis en place un mécanisme permettant de reporter l'application des salaires minima afin d'assurer la pérennité de ces établissements et de préserver les opportunités d'emploi. Le gouvernement de l'Éthiopie signale de son côté que des mesures ont été prises pour résoudre le problème du chômage dans le pays, y compris une politique destinée à attirer les investisseurs étrangers. Il considère que la flexibilité et non la rigidité salariale est souhaitable pour son marché du travail et que, compte tenu de la crise économique mondiale et de la situation nationale, la ratification de la convention n° 131 pourrait aggraver le problème du chômage dans le pays. Par conséquent, les salaires sont actuellement fixés par voie de conventions collectives, en particulier dans le secteur privé. Le gouvernement indique cependant que, dans un proche avenir, des études pourraient être menées dans un cadre tripartite, en tenant compte des objectifs de la convention et de la capacité financière des employeurs, en vue d'une éventuelle ratification de la convention.

374. Le gouvernement de la Turquie, sans se prononcer explicitement sur la possibilité de ratifier la convention n° 131, mentionne comme difficulté le fait que la convention et la recommandation insistent sur la prise en compte des besoins de la famille du travailleur lors de la fixation des salaires minima, alors que la législation nationale n'y fait pas référence. La Confédération turque des associations d'employeurs (TİSK) considère que le système national de salaire minimum n'est pas conforme à la convention n° 131 et souligne que seule l'inflation est prise en considération pour la fixation du salaire minimum. La Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) se prononce quant à elle en faveur de la ratification de la convention. Les critères de fixation des salaires minima sont aussi l'un des obstacles à la ratification évoqués par le gouvernement du Royaume-Uni³. Plus précisément, il fait valoir que la législation

³ Le Royaume-Uni avait ratifié les conventions n°s 26 et 99 mais les a dénoncées respectivement le 25 juillet 1985 et le 16 août 1994.

nationale ne tient pas compte de la situation familiale des travailleurs ou des niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux. De plus, le gouvernement indique que, si les représentants des employeurs et des travailleurs peuvent soumettre des documents pertinents à la Commission des bas salaires, ils ne jouent pas de rôle direct dans la fixation des taux de salaires minima. Pour ces motifs, et tout en considérant que la législation nationale répond aux principes de base de la convention, le gouvernement indique qu'il n'a pas l'intention de ratifier cette dernière. Le Congrès des syndicats (TUC) considère cependant que le gouvernement devrait ratifier la convention car il soutient activement le principe du salaire minimum national et sa mise en œuvre. Selon lui, les obstacles mentionnés par le gouvernement sont purement techniques et leur importance est présentée de manière exagérée, et ils ne devraient pas empêcher la ratification de la convention n° 131.

375. Enfin, les gouvernements de plusieurs pays dans lesquels les salaires minima sont essentiellement fixés par voie de négociation collective – dont plusieurs sont parties à la convention n° 26 – considèrent pour cette raison que la ratification de la convention n'est pas possible. Ainsi, dans son rapport, le gouvernement de l'Allemagne s'est dit opposé à l'adoption d'un système général de salaire minimum légal en considérant que la convention n'est pas compatible avec la législation nationale⁴. Le gouvernement de Chypre indique que, lors du dernier examen de la convention n° 131, en 1990, la possibilité de la ratifier a été exclue parce que cela entraînerait un conflit avec le système de relations professionnelles fondé sur la libre négociation collective et le recours aux accords collectifs comme méthode principale pour la détermination des conditions d'emploi. En outre, selon le gouvernement, toute modification des procédures de fixation des salaires minima porterait atteinte au fonctionnement du système actuel dans lequel il n'existe pas de mécanisme législatif de mise en application des accords collectifs. De même, le gouvernement du Danemark n'a pas l'intention de ratifier la convention parce qu'un salaire minimum légal n'a pas été établi, tout en précisant que le Danemark répond pleinement aux principes et à l'esprit de la convention.

376. Le gouvernement de l'Autriche estime aussi que son système de fixation des salaires minima, basé sur la négociation de conventions collectives, est parfaitement satisfaisant et que l'introduction d'un salaire minimum légal constituerait une atteinte à ce système. Par conséquent, il n'envisage pas de ratifier la convention n° 131. La Chambre économique fédérale indique que l'Autriche n'a pas ratifié la convention parce que les représentants des employeurs et des travailleurs sont convenus que le salaire minimum serait fixé non pas de la manière prévue par la convention mais par des conventions collectives, tandis que la Fédération des industries autrichiennes estime que la ratification de la convention n'est pas nécessaire du fait que des salaires minima sont déjà fixés pour la plupart des secteurs de l'économie grâce à la large couverture des conventions collectives. Dans le même ordre d'idées, le gouvernement de la Norvège estime que la ratification de la convention n° 131 entraînerait une remise en cause de son système national de fixation des salaires, basé sur la négociation de conventions collectives, en raison notamment de l'article 2, paragraphe 1, de la convention, qui prévoit que les salaires minima doivent avoir force de loi et ne peuvent pas être abaissés. Enfin, le gouvernement de la Finlande indique que la convention n° 131 n'a pas été

⁴ A cet égard, la Confédération allemande des syndicats (DGB) estime que les arguments du gouvernement se fondent sur une mauvaise interprétation de la convention n° 131 et considère que sa ratification permettrait d'enrayer le phénomène d'érosion du système actuel de fixation des salaires minima, aujourd'hui marqué par une baisse du taux de couverture et une incapacité des partenaires sociaux à négocier, en créant un filet de sécurité pour les travailleurs. La position du gouvernement allemand lui-même semble évoluer et un salaire minimum national pourrait être introduit en 2015.

ratifiée parce que le Comité finlandais pour l'OIT a considéré que ses objectifs différaient des principes suivis en Finlande et que la législation et la pratique nationales se différenciaient clairement des dispositions de la convention. Le gouvernement de la Suède ne se prononce pas sur la possibilité de ratifier la convention. Il indique cependant que la Confédération suédoise des syndicats (LO), la Confédération suédoise des professionnels (TCO) et la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) l'ont conjointement informé qu'elles n'avaient pas l'intention de répondre au formulaire de rapport élaboré en vue de l'étude d'ensemble car elles considèrent que la convention ne serait pas applicable en Suède où les salaires et autres conditions d'emploi sont réglementés par des accords collectifs.

377. En ce qui concerne certaines affirmations selon lesquelles la convention n° 131 serait incompatible avec les mécanismes nationaux de fixation des salaires minima reposant sur la conclusion de conventions collectives, la commission rappelle que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 permettent la fixation des salaires minima par voie de convention collective et n'exigent pas l'introduction d'un salaire minimum légal. L'obligation d'attribuer force de loi aux salaires minima énoncée à l'article 2, paragraphe 1, de la convention, quelle que soit la procédure suivie pour leur fixation, traduit simplement la nécessité de les rendre juridiquement obligatoires pour les employeurs et les travailleurs auxquels ils sont applicables. Cette disposition n'exige pas que les conventions collectives fixant des salaires minima fassent l'objet d'une procédure d'extension.

378. La question qui reste posée quant à la compatibilité avec la convention n° 131 des systèmes de salaires minima fondés sur la négociation collective est celle de la couverture du système de salaires minima. La situation de l'Autriche ou de la Belgique, par exemple, où le taux de couverture des conventions collectives dépasse 90 pour cent des salariés, est à cet égard bien différente de celle de la Suisse, où ce taux est inférieur à 50 pour cent. Si les systèmes de salaires minima en place en Autriche et en Belgique paraissent conformes aux exigences de la convention, l'obstacle qui semble se poser s'agissant de l'Allemagne et de la Suisse ne tient pas au mécanisme de fixation des salaires minima mais à son champ d'application (avec un taux de couverture d'environ 60 et 50 pour cent respectivement). En effet, si l'article 1, paragraphe 3, de la convention permet d'exclure certains groupes de salariés de son champ d'application, le nombre et les groupes de salariés ainsi exclus devraient être maintenus à un minimum comme le préconise le paragraphe 4 de la recommandation n° 135. C'est peut-être dans cette perspective d'élargissement du champ d'application des salaires minima que s'inscrivent les débats autour de la question de l'introduction d'un salaire minimum national qui se font jour tant en Suisse qu'en Allemagne.

379. En ce qui concerne l'application de la convention n° 131 dans la fonction publique et les entreprises publiques, la commission tient avant tout à souligner que la convention n'exige nullement un système unique dans lequel des procédures identiques de fixation des salaires minima s'appliquent aux secteurs public et privé. Si, dans un certain nombre de pays, la législation du travail – y compris celle relative aux salaires minima – s'applique aux entreprises publiques et aux agents contractuels de la fonction publique, il est effectivement fréquent qu'un régime spécifique, relevant du droit administratif, s'applique aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. La commission n'a pas connaissance de législation nationale ne prévoyant aucune grille salariale pour ces travailleurs. Dans certains pays, il est en outre prévu que la rémunération des fonctionnaires ne peut être inférieure au salaire minimum national, mais cela n'est pas systématiquement le cas. Les éléments essentiels à respecter au regard de la convention n° 131 sont la pleine consultation des partenaires sociaux à l'occasion de la

détermination des grilles de salaires et la fixation des taux de salaires en tenant compte des critères mentionnés par la convention. Tel semble être notamment le cas en Belgique où une procédure spécifique de négociations s'applique pour la fonction publique. D'autres Etats ont en revanche estimé qu'ils n'étaient pas encore en mesure d'étendre l'application de la convention aux fonctionnaires au moment de la ratifier et ont exclu cette catégorie de travailleurs dans une déclaration faite sur la base de l'article 1, paragraphe 3, de la convention.

380. Certains rapports font référence aux critères de fixation des salaires minima comme constituant des obstacles à la possible ratification de la convention. La commission note à ce sujet que la convention exige la prise en compte tant des besoins des travailleurs et de leur famille que des facteurs économiques «autant qu'il sera possible et approprié» et «compte tenu de la pratique et des conditions nationales». S'agissant des besoins des travailleurs et de leur famille, par exemple, les dispositions nationales peuvent naturellement tenir compte du fait que la majorité des familles dans le pays comptent deux soutiens de famille et que la politique du salaire minimum est complétée par un système d'allocations familiales. En tout état de cause, la prise en compte simultanée de ces deux types de facteurs peut permettre d'assurer un juste équilibre entre eux et de fixer des taux de salaires minima qui reflètent la situation et le niveau de développement socio-économique du pays considéré, qu'il soit développé, en développement ou émergent.

381. Des questions ont aussi été soulevées dans certains rapports au sujet de la participation de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et de personnes représentant les intérêts généraux du pays au fonctionnement des systèmes de salaires minima. La commission rappelle à ce sujet que la convention prescrit que des mesures doivent être prises pour leur permettre de participer directement à l'application des méthodes de fixation des salaires minima «dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes», et que les modalités de cette participation peuvent être définies au niveau national.

Section 3. Besoins en matière d'action normative de l'OIT

382. Parmi les Etats Membres qui ont répondu au formulaire de rapport sur ce point, les gouvernements de la République démocratique populaire lao et du *Portugal* considèrent que la convention n° 131 et la recommandation n° 135 restent pertinentes. De plus, pour les gouvernements du Bangladesh, du Botswana, de *Cuba*, de l'Estonie et de *Malte*, la révision des instruments existants ou l'adoption de nouveaux instruments n'est pas nécessaire. Les gouvernements du Canada, de Chypre, de l'Islande et des Philippines estiment aussi qu'une action normative dans ce domaine n'est pas requise, tandis que le gouvernement de la *Lettonie* est du même avis et précise que la situation économique varie selon les Etats et qu'il serait impossible d'adopter une méthode standardisée de fixation du salaire minimum. Par ailleurs, les gouvernements du Luxembourg et du Mali sont d'avis qu'une révision des instruments existants ne s'impose pas. Enfin, les gouvernements de l'Autriche, de la Belgique, de *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine et République serbe de Bosnie), du *Burkina Faso*, du *Chili*, de la *République de Corée*, de la Côte d'Ivoire, du Danemark, des Etats-Unis, du *Guatemala*, du *Japon*, du *Liban*, de la Malaisie, de la République des Maldives, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni, de *Sri Lanka* et du Togo font savoir qu'ils n'ont pas de suggestion à formuler sur ce point.

383. Dans ses commentaires, la CSI estime qu'il n'est pas nécessaire d'adopter un nouvel instrument relatif aux salaires minima mais que l'OIT devrait développer un grand programme de travail afin de promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 131, la sécurité du revenu étant au cœur de son mandat. Ce programme devrait également inclure le renforcement, au sein de l'OIT, des connaissances, de la recherche et des activités de conseil sur la question des salaires minima afin de fournir une assistance technique aux mandants, fondée sur des éléments probants.

384. Les gouvernements de l'*Australie* et de Trinité-et-Tobago considèrent que les instruments relatifs à la fixation des salaires minima et toute action normative future dans ce domaine devraient être étudiés dans le cadre du mécanisme d'examen des normes qui fait actuellement l'objet de discussions au sein du Conseil d'administration du BIT. Sans se prononcer sur un besoin spécifique dans ce domaine, le gouvernement de la Mauritanie fait valoir qu'une éventuelle action normative de l'OIT dans le domaine de la fixation des salaires minima devrait tenir compte des différences de développement économique et social entre les pays.

385. Quelques Etats évoquent la possibilité de réviser les instruments existants sur la fixation des salaires minima. Les gouvernements de la Jamaïque, de Maurice et des Seychelles envisagent leur consolidation dans un instrument unique. Les gouvernements d'*Antigua-et-Barbuda* et de la Jordanie suggèrent que la convention n° 131 soit révisée, sans préciser sur quels points. Le gouvernement du Gabon souhaite que les instruments existants soient révisés pour assurer une meilleure lisibilité des méthodes de fixation des salaires minima, tandis que le gouvernement du Sénégal se prononce en faveur de leur adaptation à la réalité actuelle. Le gouvernement du Koweït propose de réexaminer la notion de salaire telle qu'elle figure dans différentes conventions internationales du travail et d'étudier la possibilité d'identifier un nouveau concept qui ferait l'objet d'un accord international et contribuerait à concilier les points de vue des Etats Membres. Le gouvernement de la *Serbie* estime nécessaire d'envisager l'élaboration d'une formule pour la fixation des salaires minima. Le gouvernement du Zimbabwe indique qu'il serait nécessaire de rendre la recommandation n° 135 plus précise en y indiquant clairement les différents éléments qui interviennent dans la fixation des salaires minima et en tenant compte des évolutions du marché du travail. Enfin, sans mentionner la nécessité d'une révision des normes existantes, le gouvernement du Suriname fait valoir que les mandants tripartites pourraient envisager la possibilité d'élaborer des principes directeurs pour orienter les Etats Membres dans la fixation des salaires minima et que le BIT pourrait clarifier le lien entre les statistiques sur la pauvreté et le taux de salaire minimum.

Section 4. Conclusions générales

386. La commission se félicite de l'occasion qui lui est offerte d'examiner la question de la fixation des salaires minima, et plus particulièrement des législations et pratiques nationales des Etats Membres de l'OIT au regard de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135. Elle se félicite aussi du nombre particulièrement élevé de gouvernements ainsi que d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont soumis un rapport en vue de la préparation de cette étude d'ensemble ou transmis des observations à ce sujet. La commission a en effet bénéficié des indications sur la législation et la pratique nationales communiquées par 129 gouvernements, des informations transmises par 36 organisations nationales d'employeurs, une organisation internationale d'employeurs, ainsi que 56 organisations nationales de travailleurs et

deux organisations internationales de travailleurs sur la situation de 58 pays en matière de salaires minima.

387. Depuis la publication de la dernière étude d'ensemble sur le sujet en 1992, le monde a connu de nombreuses et profondes transformations. Le début des années quatre-vingt-dix était particulièrement marqué par la transition vers l'économie de marché de plusieurs pays de l'Europe centrale et de l'Est et par les politiques d'ajustement structurel auxquelles certains pays en développement étaient confrontés. Au cours des deux dernières décennies, la mondialisation des échanges s'est accélérée, accompagnée cependant d'une certaine prise de conscience de la nécessaire prise en compte de sa dimension sociale. De nombreux Etats ont poursuivi leur développement économique et de grandes puissances émergentes sont apparues. Toutefois, une crise économique et de l'emploi a frappé d'importantes régions du monde, y compris des pays industrialisés, et nombre d'entre eux sont soumis à de sévères mesures d'austérité. En outre, la mondialisation et les fluctuations économiques soulèvent des questions qui touchent les groupes vulnérables et qui, à cet égard, méritent un examen détaillé dans cette étude.

388. *Systèmes de salaires minima.* Contrairement à la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et à la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, la convention n° 131 ne se limite pas à demander l'adoption de telles méthodes pour des catégories particulières de travailleurs. Elle exige au contraire la fixation effective de salaires minima, dans le cadre d'un système caractérisé par un champ d'application étendu; la pleine consultation des partenaires sociaux, voire leur participation directe, sur un pied d'égalité à son fonctionnement; l'application de critères tant économiques que sociaux pour la détermination des taux de salaires minima; l'ajustement de temps à autre de ceux-ci afin de tenir compte de l'évolution des indicateurs économiques et autres conditions nationales; et, enfin, la mise en place de mesures appropriées pour assurer le respect des dispositions relatives aux salaires minima. La commission constate que nombre d'Etats n'ayant pas ratifié la convention n° 131 disposent néanmoins d'un système de salaire minimum conforme dans l'ensemble aux dispositions de la convention. Cet état de fait est sans nul doute à mettre en relation avec la flexibilité offerte aux Etats par la convention n° 131. Cette convention est l'une des plus souples de l'OIT quant aux modalités de sa mise en œuvre. La convention n° 131 n'impose par exemple pas l'adoption d'un salaire minimum national et n'exige pas davantage qu'il soit fixé par voie législative. Le montant des salaires minima doit tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs d'ordre économique, permettant ainsi à des pays connaissant des niveaux de développement très différents d'appliquer ses dispositions.

389. *Le rôle des partenaires sociaux.* Comme on l'a régulièrement rappelé tout au long de cette étude, l'obligation de consulter pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées à toutes les étapes de la procédure de fixation des salaires minima est un des éléments fondamentaux de la mise en place et du maintien d'un système de salaires minima. Dans son étude de 1992, la commission demandait aux gouvernements de «prendre les mesures nécessaires pour assurer que la consultation et la participation des partenaires sociaux à l'établissement et à la modification des mécanismes de fixation des salaires minima ou à leur application soient utiles et efficaces, c'est-à-dire que ces représentants aient réellement la possibilité de faire connaître leurs opinions en toute connaissance de cause, que ces opinions soient prises en considération en temps utile, et que cette consultation et cette participation s'effectuent sur un pied d'égalité» (paragraphe 425). *La commission tient à souligner à*

nouveau que ces consultations doivent être véritables, au sens d'un processus réceptif à des propositions constructives et équilibrées et qui permette de concilier de bonne foi, autant que faire se peut, les intérêts inévitablement antagonistes des partenaires sociaux. En outre, dans les cas appropriés et compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions doivent être prises pour permettre la participation directe, sur un pied d'égalité, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à l'application des méthodes de fixation des salaires minima, par exemple au sein d'organes consultatifs ou à travers la fixation directe des salaires minima par voie de négociation collective.

390. Toutefois, la commission note avec préoccupation que dans certains cas, lorsque les salaires minima sont fixés par décision gouvernementale, la consultation est inexistante ou réduite à un échange d'informations de pure forme, dépourvu de la moindre intention d'entamer un dialogue digne de ce nom et d'explorer des solutions consensuelles. Dans l'exercice de ses fonctions relevant du contrôle régulier de l'application des conventions relatives à la fixation des salaires minima, la commission a eu l'occasion de souligner que ces instruments ne sont respectés ni dans l'esprit ni dans la lettre non seulement lorsqu'il n'existe pas de cadre institutionnalisé pour la tenue de ces consultations, mais aussi lorsque les organes consultatifs existants restent inactifs pendant de longues durées ou lorsque les consultations sont conduites avec une inefficacité telle qu'elles n'ont à l'évidence aucun impact sur les décisions du gouvernement.

391. Par ailleurs, s'inspirant des conclusions de son étude d'ensemble de 2000 sur la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la commission attire l'attention sur le fait que l'obligation de procéder à des consultations pleines et entières ne doit pas être comprise comme impliquant l'obligation d'arriver à un accord négocié. La décision incombe en dernière analyse au gouvernement qui devrait néanmoins indiquer que, avant de statuer, toutes les propositions ont été dûment prises en considération et tout a été fait pour répondre à des attentes divergentes. La commission note à cet égard que les commentaires de certaines organisations d'employeurs ou de travailleurs qu'examine le chapitre V de la présente étude semblent partir du postulat suivant lequel, aux termes de la convention n° 131, la révision du salaire minimum serait tributaire de la tenue de négociations abouties et que, de ce fait, tout taux de salaire minimum qui n'aurait pas recueilli l'assentiment de toutes les parties contreviendrait en quelque sorte à la convention. Bien entendu, la commission est consciente que les taux négociés collectivement (par exemple les taux de salaires minima fixés par la négociation collective et ayant force de loi par décision gouvernementale) offrent les meilleures garanties de cohésion sociale, mais qu'il ne faut pas interpréter l'obligation de consulter les partenaires sociaux dans un sens erroné qui imposerait que toutes les décisions relatives au fonctionnement du système de salaires minima soient prises de commun accord.

392. **Champ d'application.** Les dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 offrent une avancée par rapport aux instruments antérieurs de l'OIT en ce qui concerne le champ d'application des systèmes nationaux de salaires minima. Si la détermination de celui-ci est du ressort des autorités compétentes de chaque pays, lesquelles doivent se prononcer en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées ou du moins après les avoir pleinement consultées, le nombre et les groupes de salariés exclus de la protection de ce système devraient être réduits à un minimum. La commission constate cependant que, dans de nombreux cas, les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un salaire minimum sont souvent les catégories de travailleurs les plus vulnérables qui sont exclues de cette

protection, comme les travailleurs agricoles (Bangladesh, certaines provinces du Canada, Liban et Pakistan) ou les travailleurs domestiques (*République de Corée*, Gambie, Honduras et Tunisie). La commission rappelle à cet égard que la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – qui est entrée en vigueur le 5 septembre 2013 et qui est actuellement ratifiée par 10 pays – exige des Etats parties qu’ils prennent des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et elle se félicite de constater les évolutions positives constatées sur ce point dans un certain nombre de pays comme l’Afrique du Sud, le *Chili* et les Philippines.

393. Méthodes de fixation des salaires minima. *La convention n° 131 n’impose ni ne préconise aucun mécanisme en particulier pour ce qui est de la fixation des salaires minima ou de la consultation des partenaires sociaux, mais elle définit à grands traits les principes qui devraient guider le processus, quelle que soit la technique ou méthode éventuellement appliquée dans le pays.* La convention n° 131 offre en effet une grande latitude aux Etats Membres quant au choix des méthodes de fixation des salaires minima. Dans la majorité des pays, les salaires minima sont fixés par les autorités publiques après consultation des partenaires sociaux, généralement réunis au sein d’un organe consultatif tripartite, qu’il soit spécialisé comme un conseil des salaires (Barbade, Kenya, Malaisie et Viet Nam) ou de compétence généraliste (*Cameroun, France, Monténégro* et Timor-Leste). Dans certains cas, les consultations sont menées directement auprès des partenaires sociaux (*Australie, Chine et Espagne*). Les salaires minima peuvent également être fixés de manière tripartite (*Mexique* et Philippines) ou bipartite (Autriche, Belgique et Suède). *En raison des interrogations soulevées dans un certain nombre de rapports, la commission précise que la négociation collective est l’une des formes de fixation des salaires minima prévues par l’article 2, paragraphe 2, de la convention n° 131 et le paragraphe 6 e) de la recommandation n° 135, à condition que les conventions collectives ainsi conclues aient force de loi.* Elle relève que les éventuelles difficultés relèvent plutôt du taux de couverture de ces conventions collectives au regard des dispositions de la convention n° 131 relatives au champ d’application des salaires minima. Dans certains pays, plusieurs méthodes ont été mises en place et se complètent, assurant ainsi une couverture plus étendue de leur système de salaires minima (Afrique du Sud et *Guatemala*) ou permettant de fixer des salaires minima plus élevés dans certains secteurs (Argentine, Bulgarie et Madagascar).

394. Portée des salaires minima. De nombreuses variantes existent aussi quant à la portée des salaires minima. Certains Etats ont choisi de mettre en place un système de salaire minimum unique couvrant l’ensemble des secteurs d’activités et régions (*Etat plurinational de Bolivie, Mali, Serbie, Thaïlande et Turquie*), parfois complété par des salaires minima sectoriels (*Malte et Uruguay*) ou régionaux (*Brésil*). Dans d’autres Etats, le système repose sur des salaires minima régionaux (comme en Indonésie et au *Japon*) ou comprend un double niveau de salaires minima, lesquels sont fixés à la fois au niveau fédéral et à celui des Etats fédérés (Etats-Unis) tandis que, dans de nombreux pays, les salaires minima sont fixés par secteur d’activités (Maurice et Panama) ou par catégorie professionnelle (*Costa Rica* et Slovaquie), ces différentes modalités pouvant se combiner. Cette variété dans la pratique n’est nullement contraire à la convention n° 131, qui offre sur ce point-là également une grande souplesse aux Etats. Ces dispositions doivent cependant être étudiées à la lumière du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale que pose la convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951, en particulier lorsque des taux de salaires minima différenciés sont fixés pour des types d’emploi généralement occupés par des femmes, tels que le travail domestique.

395. *La commission constate que les pratiques nationales fondées sur des taux de salaires minima distincts pour les hommes et les femmes sont en voie de disparition et espère qu'elles seront intégralement abolies dans un proche avenir.* Dans un certain nombre d'Etats, des taux de salaires minima réduits ont été introduits pour les jeunes travailleurs afin d'accroître leurs possibilités d'emploi (*Chili*, Nouvelle-Zélande, *Pays-Bas* et Royaume-Uni). *A ce propos, la commission a toujours préconisé d'accorder une attention particulière au risque de discrimination et à la nécessité de respecter le principe absolu du salaire égal pour un travail de valeur égale.*

396. *La commission comprend que, dans un contexte de chômage endémique des jeunes à l'échelle mondiale et souvent exacerbé par la récession économique actuelle, l'abaissement du salaire minimum statutaire pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail puisse être une des mesures à envisager pour faire face à la crise. Cependant, on comprendrait plus difficilement que des politiques similaires prennent pour principe que tous les jeunes travailleurs (un terme dont la «définition» englobe parfois des personnes ayant jusqu'à 25 ans), sans aucune distinction et sans tenir compte de leur situation dans l'emploi, sont moins productifs en raison d'un manque d'expérience, justifiant ainsi une rémunération réduite.* La commission note à cet égard qu'on voit dans beaucoup de pays (comme l'Argentine, l'Autriche, le *Kenya* et le *Népal*) qui avaient une politique de salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs se dessiner une tendance croissante à l'abrogation de ces salaires, jugés contraires aux principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et la profession. Des salaires minima d'un montant inférieur sont parfois fixés pour les travailleurs handicapés. Le plus souvent, cependant, la situation de ces personnes fait l'objet de demandes de dérogations individuelles, dont la validité doit être examinée au regard des dispositions de la convention relatives au caractère obligatoire des salaires minima. *Enfin, la commission espère que les dispositions nationales en vigueur dans quelques pays qui prévoient expressément des salaires minima réduits pour les travailleurs migrants seront prochainement abrogées afin que ces travailleurs bénéficient de l'égalité de traitement par rapport aux ressortissants nationaux en matière salariale.*

397. *Critères de fixation des salaires minima.* Une des innovations de la convention n° 131 par rapport aux instruments antérieurs relatifs à la détermination des salaires minima est la liste des éléments, tant sociaux qu'économiques, à prendre en considération pour fixer et revoir de temps à autre les niveaux de salaires minima. La convention n'était pas supposée dresser une liste exhaustive ni instaurer un ordre hiérarchique entre considérations d'ordre social et économique. Qui plus est, la convention explique suffisamment clairement que ces critères ne conviennent peut-être pas à tous les contextes et toutes les situations et devraient donc s'appliquer, le cas échéant, à la lumière des conditions propres à chaque pays. Comme le disait la commission dans la conclusion de son étude d'ensemble de 1992, «les informations communiquées par les gouvernements semblent corroborer la validité et l'universalité de ces éléments et montrent qu'ils ont été pris en compte pour la fixation des salaires minima ou que, souvent, ces éléments figurent dans les instruments juridiques prévoyant la mise en place de mécanismes de fixation des salaires minima. [...] [Or] le montant des salaires minima dépend étroitement des conditions économiques, sociales et politiques propres à chaque pays. Il en résulte que le poids à donner à chacun de ces éléments varie d'un pays à l'autre, en fonction de sa situation économique et sociale» (paragraphe 427-428).

398. Comme la commission l'a souligné à de nombreuses occasions, le salaire minimum est supposé donner une indication juridiquement contraignante quant au niveau de salaire minimum admissible pratiqué à l'échelon national et doit, par conséquent, refléter directement et fidèlement les réalités sociales et économiques du pays. *Des salaires minima maintenus à des niveaux exagérément bas, de sorte qu'ils sont sans lien avec des indicateurs en évolution, tels que l'inflation, ou au contraire, anormalement élevés, de sorte qu'ils compromettent la pérennité financière des entreprises ou sont inapplicables dans la pratique, sont à la fois injustes et improductifs. La nécessité de veiller à ce que les conditions sociales et économiques soient correctement prises en compte pour la détermination des salaires minima met en avant deux autres éléments: premièrement, la nécessité de disposer de données statistiques détaillées et fiables pour servir de base aux discussions techniques et, deuxièmement, le rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs en faisant comprendre les réalités du marché du travail auxquelles sont confrontés les premiers intéressés.*

399. La commission rappelle que la convention ne donne aucune évaluation quantifiée de ce que pourrait être un niveau de salaire minimum décent en se référant, par exemple, au salaire moyen ou au salaire médian. La commission croit savoir que, parmi les pays cités dans l'étude d'ensemble, beaucoup suivent de près l'évolution du salaire minimum par rapport à celle du salaire moyen, voire fixent des objectifs à moyen ou long terme pour que le salaire minimum atteigne progressivement un pourcentage donné du salaire national moyen. La commission reconnaît que le salaire moyen constitue dans la plupart des cas un étalon tangible et uniforme permettant de mesurer les salaires minima, en particulier lorsqu'il s'agit de procéder à des comparaisons à l'échelon régional ou mondial, mais elle considère que l'absence, dans la convention, de tout lien de corrélation directe entre le salaire minimum et le salaire moyen ou médian fait que celle-ci peut s'appliquer d'une manière beaucoup plus générale à différents systèmes et différentes conceptions en matière de fixation des salaires minima.

400. *Caractère obligatoire des salaires minima et mesures de mise en application.* Le caractère juridiquement contraignant des salaires minima est probablement la caractéristique maîtresse de ce concept. Quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer son niveau, une fois arrêté, le salaire minimum définit le taux minimum (qu'il soit horaire, quotidien ou mensuel) payable à un travailleur pour le travail qu'il a effectué tandis qu'un paiement à un taux inférieur n'est pas autorisé, sous peine de sanctions légales. *Or, au même titre que tous les autres droits au travail, le salaire minimum est tributaire d'un système d'inspections et de sanctions garantissant son application effective dans la pratique. Naturellement, les services de l'inspection du travail et les mécanismes de sanctions doivent être au cœur de tout dispositif visant à assurer le respect des salaires minima. Cela implique de disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs formés, pourvus de ressources matérielles adéquates et de pouvoirs suffisants pour exercer leurs fonctions, ainsi que de procédures efficaces pour l'imposition de sanctions en cas d'infraction. En outre, pour que leur protection soit effective, les travailleurs lésés doivent avoir accès à des procédures rapides pour recouvrer les montants qui leur sont dus et être protégés contre tout risque de représailles pour avoir fait valoir leurs droits. La contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs – comme le rappelle la recommandation n° 135 – aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus peut être aussi déterminante, et la commission ne peut que les inciter à jouer pleinement leur rôle à cette fin. Ces mesures peuvent être complétées par des mesures incitatives à un plus grand respect de la législation, telles que le renforcement des capacités, un soutien gouvernemental et d'autres mesures de facilitation.*

401. Hélas, l'expérience montre que les contrôles laxistes et les sanctions insuffisamment dissuasives ne sont toujours que trop répandus en de nombreux endroits du monde, ce qui contribue aux violations à grande échelle des salaires minima. Pour beaucoup de pays, les difficultés budgétaires constituent une entrave majeure à la mise en application de la législation nationale du travail. ***Quoi qu'il en soit, la commission ne peut que répéter qu'un système de salaires minima, que n'appuient pas des mesures robustes de contrôle de l'application, n'a guère d'utilité pratique non seulement pour ceux qui ont le plus besoin de la protection d'un salaire minimum mais également pour les employeurs qui respectent les dispositions en vigueur. En dernière analyse, l'absence de telles mesures réduit à néant dans la pratique l'objectif et le but mêmes de la convention.***

402. L'un des plus grands défis est d'assurer le respect des dispositions relatives aux salaires minima dans l'économie informelle, et seules des solutions novatrices (par exemple le programme mis en œuvre en Inde en application de la loi MGNREGA, qui est décrit au paragraphe 324) peuvent permettre de réelles avancées à cet égard. D'autres approches innovantes dans l'économie formelle peuvent être saluées, comme les activités mises en place dans l'industrie textile par les pays participant au programme du BIT *Better Work*, tels que l'Indonésie et la Jordanie, ou les initiatives menées dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises ou des accords-cadres internationaux, qui visent à assurer le respect des salaires minima tout au long de la chaîne de production. La conjonction de ces efforts doit tendre vers une application renforcée des dispositions relatives aux salaires minima et une meilleure protection des travailleurs situés au bas de l'échelle salariale, mais la responsabilité première en la matière repose sur les gouvernements qui doivent bénéficier du plein appui des partenaires sociaux pour que les dispositions en vigueur ne restent pas lettre morte.

403. ***Statut actuel de la convention. La commission considère que les objectifs poursuivis par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 restent tout aussi pertinents aujourd'hui qu'ils l'étaient lors de leur adoption en 1970, en dépit des changements et des développements majeurs qui ont affecté le monde du travail.*** En effet, la convention ne fait que traduire le principe, qui est au cœur de la Déclaration de Philadelphie de 1944 et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, selon lequel «le travail n'est pas une marchandise». En d'autres termes, le prix de ce travail ne peut pas être déterminé en appliquant purement et simplement la loi de l'offre et de la demande. Le droit des travailleurs à une rémunération équitable a d'ailleurs été reconnu dans plusieurs instruments internationaux fondamentaux, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies. La convention n° 131 constitue également un instrument important dans la mesure où il vise à uniformiser les règles du jeu.

404. La convention établit des principes importants tout en laissant aux gouvernements, en pleine consultation des partenaires sociaux, un important pouvoir discrétionnaire pour l'établissement des mécanismes de fixation des salaires minima qui peuvent ainsi être véritablement conçus «sur mesure» en fonction des particularités nationales. La convention elle-même est très concise (elle ne comprend que cinq articles de fond), les dispositions plus détaillées étant incluses dans une recommandation destinée à fournir des orientations supplémentaires sur un certain nombre de points. De l'avis de la commission, cette combinaison a permis à la convention de garder toute sa pertinence pour l'ensemble des Etats Membres de l'OIT, qu'ils soient ou non en développement, qu'ils aient ou non ratifié la convention, que leur économie soit ou non tournée vers l'exportation et quelles que soient leurs traditions institutionnelles.

405. *On peut raisonnablement conclure que les principes énoncés dans la convention n° 131 sont beaucoup plus largement acceptés que ne le laisse supposer le seul nombre de ses ratifications.* Il ressort des informations communiquées par les gouvernements dans leurs rapports, qui ont été synthétisées dans la section précédente, que de réelles perspectives de ratification de la convention existent dans 13 États Membres. La commission relève en outre que de nombreux États qui n'ont pas ratifié la convention ont formulé des demandes d'assistance technique et ont sollicité les conseils du Bureau pour la mise en place ou l'amélioration de leur système de salaires minima. En outre, plusieurs pays, bien qu'ayant instauré un système de salaires minima d'application générale (comme l'Argentine, les Bahamas, la Belgique, la Colombie, le Gabon, le Luxembourg, le Mali, la Mauritanie, la Nouvelle-Zélande, le Panama, le Paraguay, le Pérou, le Togo, la Turquie) n'ont toujours pas décidé de ratifier la convention n° 131 et restent liés par la convention n° 26 ou la convention n° 99. D'autre part, beaucoup de pays qui ne sont liés par aucun des instruments pertinents de l'OIT ont néanmoins un système opérationnel de salaire minimum (comme le Cabo Verde, la Grèce, l'Indonésie, Israël, la Fédération de Russie, le Royaume-Uni, la Thaïlande). Des leçons pourraient être tirées de l'assistance du Bureau fournie à certains pays dans la mise en place de leur système de salaires minima afin d'en assister d'autres et d'orienter les interventions du Bureau sur ce point.

406. Des problèmes semblent particulièrement fréquents dans la manière dont la convention est appliquée dans la pratique: les salaires minima sont fixés sans que les représentants des employeurs et des travailleurs soient associés au fonctionnement du processus de fixation des salaires minima, ou sans que soit assurée leur participation sur un pied d'égalité, et des taux de salaires minima inchangés depuis tant de temps qu'ils n'ont plus aucune utilité. Toutefois, malgré ces difficultés, la commission estime, sur la base de l'examen des législations et pratiques nationales, que les principes de base énoncés dans la convention (à savoir: la nécessité de fixer un seuil légalement contraignant pour protéger les travailleurs peu qualifiés; l'obligation de consulter pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs avant toute décision relative au fonctionnement du mécanisme de fixation des salaires minima; la nécessité de réviser et d'ajuster les salaires minima de temps à autre en fonction de paramètres sociaux et économiques) recueillent une acceptation très large et un important soutien. La commission en conclut que la convention n° 131 demeure un instrument à jour et d'actualité et que les États Membres qui ne sont pas parties à la convention devraient être fortement encouragés à la ratifier.

407. *Enfin, la commission constate que les objectifs, les principes et les méthodes énoncés par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 ont non seulement résisté aux transformations économiques, politiques et sociales que le monde a connues depuis leur adoption en 1970, mais qu'ils convergent parfaitement avec les politiques publiques par lesquelles les États cherchent à concilier les objectifs de développement économique avec les finalités de justice sociale. Les valeurs de dialogue social basé sur les principes d'égalité et de non-discrimination, qui sont à la base de ces instruments, représentent un apport considérable pour le développement humain soutenable.*

Annexe I

Textes des instruments examinés

Convention n° 131

Convention concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;
Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;
Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;
Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tiennent 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.

Recommandation n° 135

Recommandation concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

Notant les termes de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, qui contiennent des indications précieuses pour les organismes chargés de fixer les salaires minima;

Considérant que l'évolution récente en la matière a mis en évidence l'importance de certains facteurs supplémentaires relatifs à la fixation des salaires minima, et notamment l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social;

Considérant que la fixation du salaire minimum ne devrait en aucun cas se faire au préjudice de l'exercice et des progrès de la libre négociation collective permettant de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui du salaire minimum;

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 recommandation internationale,

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

I. OBJECTIFS DE LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA

1. La fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille.

2. La fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

II. CRITÈRES RELATIFS À LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DES SALAIRES MINIMA

3. Lors de la détermination des niveaux des salaires minima, il devrait notamment être tenu compte des critères suivants:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille;
- b) le niveau général des salaires dans le pays;
- c) le coût de la vie et ses fluctuations;
- d) les prestations de sécurité sociale;
- e) les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- f) 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.

III. CHAMP D'APPLICATION DU SYSTEME DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA

4. Le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés conformément à l'article 1 de la convention sur la fixation des salaires minima, 1970, devraient être maintenus à un minimum.

5. (1) Le système de salaires minima pourrait s'appliquer aux salariés protégés en vertu de l'article 1 de la convention, soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.

(2) Un système fondé sur un salaire minimum unique:

- a) pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie;
- b) ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs.

IV. METHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA

6. Les méthodes de fixation des salaires minima visées à l'article 4 de la convention pourront être de types variés; en particulier, il pourra être procédé à la fixation des salaires minima par:

- a) la loi;
- b) des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;
- c) des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;
- d) des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;
- e) des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

7. La consultation mentionnée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention devrait porter notamment sur les questions suivantes:

- a) le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;
- b) le ou les taux des salaires minima à fixer;
- c) les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;
- d) les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;
- e) le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

8. Dans les pays où ont été créés des organismes qui sont appelés à donner des avis à l'autorité compétente sur des questions relatives au salaire minimum, ou auxquels le gouvernement a délégué des pouvoirs de décision en la matière, les personnes associées, en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devraient avoir la qualité de membres de tels organismes.

9. Les personnes représentant les intérêts généraux du pays, dont la participation à l'application des méthodes de fixation des salaires minima est prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, devraient être des personnes indépendantes dûment qualifiées et qui peuvent, le cas échéant, être des fonctionnaires exerçant des responsabilités dans le domaine des relations professionnelles, de la planification économique et sociale ou de la formulation de la politique économique et sociale.

10. Dans la mesure où les conditions nationales le permettraient, des moyens suffisants devraient être consacrés à la réunion des données statistiques et autres, nécessaires à l'analyse des facteurs économiques pertinents – et, notamment, de ceux qui sont mentionnés au paragraphe 3 de la présente recommandation – et de leur évolution probable.

V. AJUSTEMENT DES SALAIRES MINIMA

11. Les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques.

12. A cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques, soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie.

13. (1) Afin de faciliter l'application du paragraphe 11 ci-dessus, des enquêtes périodiques devraient être effectuées sur la situation économique du pays, y compris l'évolution du revenu par habitant, de la productivité, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, dans la mesure où les ressources nationales le permettent.

(2) La fréquence de ces enquêtes devrait être déterminée à la lumière des conditions nationales.

VI. MESURES D'APPLICATION

14. Les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima, conformément à l'article 5 de la convention, devraient comprendre:

- a) des arrangements qui fassent connaître, dans les langues ou dialectes compris par les travailleurs ayant besoin de protection, les dispositions relatives aux salaires minima, en tenant compte, le cas échéant, des besoins des analphabètes;
- b) l'utilisation d'un nombre suffisant d'inspecteurs possédant une formation appropriée, dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;
- c) des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions concernant les salaires minima;
- d) une simplification des dispositions législatives et des procédures, et d'autres moyens appropriés permettant aux travailleurs de faire valoir effectivement les droits que leur donne la législation sur les salaires minima, y compris le droit de recouvrer les montants qui leur resteraient dus;
- e) une participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus;
- f) une protection adéquate des travailleurs contre les représailles.

Annexe II

Tableau des ratifications de la convention n° 131 et des rapports reçus au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Afghanistan		X		
Afrique du Sud		X		
Albanie	<i>Ratifiée 18/08/2004</i>	X		
Algérie		X	X	
Allemagne		X	X	X
Angola		–		
Antigua-et-Barbuda	<i>Ratifiée 16/09/2002</i>	X	X	
Arabie saoudite		X		
Argentine		X		X
Arménie	<i>Ratifiée 29/04/2005</i>	–	X	
Australie	<i>Ratifiée 15/06/1973</i>	X		X
Autriche		X	X	X
Azerbaïdjan	<i>Ratifiée 11/03/1993</i>	X		
Bahamas		X		
Bahreïn		X		X
Bangladesh		X	X	
Barbade		X		
Bélarus		X		
Belgique		X		X
Belize		–		
Bénin		X		
Bolivie, Etat plurinational de	<i>Ratifiée 31/01/1977</i>	X	X	
Bosnie-Herzégovine	<i>Ratifiée 02/06/1993</i>	X		
Botswana		X	X	
Brésil	<i>Ratifiée 04/05/1983</i>	X	X	
Brunéi Darussalam		–		
Bulgarie		X	X	X

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Burkina Faso	<i>Ratifiée 21/05/1974</i>	X		
Burundi		–		
Cabo Verde		X		
Cambodge		X		
Cameroun	<i>Ratifiée 06/07/1973</i>	X		
Canada		X		
République centrafricaine	<i>Ratifiée 05/06/2006</i>	X		
Chili	<i>Ratifiée 13/09/1999</i>	X		
Chine		X		X
Chypre		X	X	
Colombie		X	X	X
Comores		–		
Congo		–		
Corée, République de	<i>Ratifiée 27/12/2001</i>	X		X
Costa Rica	<i>Ratifiée 08/06/1979</i>	X		
Côte d'Ivoire		X	X	
Croatie		–		
Cuba	<i>Ratifiée 05/01/1972</i>	X		
Danemark		X		X
Djibouti		–		
République dominicaine		–		
Dominique		–		
Egypte	<i>Ratifiée 12/05/1976</i>	X		
El Salvador	<i>Ratifiée 15/06/1995</i>	X		
Emirats arabes unis		–		
Equateur	<i>Ratifiée 02/12/1970</i>	–		
Erythrée		X		
Espagne	<i>Ratifiée 30/11/1971</i>	X	X	X
Estonie		X		
Etats-Unis		X		
Ethiopie		X		
Ex-République yougoslave de Macédoine	<i>Ratifiée 17/11/1991</i>	X		
Fidji		–		
Finlande		X	X	
France	<i>Ratifiée 28/12/1972</i>	X		
Gabon		X		
Gambie		X		
Géorgie		X		

Tableau des ratifications de la convention n° 131 et des rapports reçus
au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Ghana		–		
Grèce		X		
Grenade		–		
Guatemala	<i>Ratifiée 14/06/1988</i>	X		
Guinée		–		
Guinée-Bissau		–		
Guinée équatoriale		–		
Guyana	<i>Ratifiée 10/01/1983</i>	–		
Haïti		–		
Honduras		X		
Hongrie		X		X
Iles Marshall		–		
Iles Salomon		–		
Inde		X		
Indonésie		X	X	X
Iran, République islamique d'		X		
Iraq	<i>Ratifiée 16/05/1974</i>	X		
Irlande		X		X
Islande		X		
Israël		X		
Italie		X	X	
Jamaïque		X		
Japon	<i>Ratifiée 29/04/1971</i>	X		X
Jordanie		X	X	X
Kazakhstan		–		
Kenya	<i>Ratifiée 09/04/1979</i>	X	X	
Kirghizistan	<i>Ratifiée 12/01/2007</i>	X		
Kiribati		–		
Koweït		X		
Lao, République démocratique populaire		X		
Lesotho		–		
Lettonie	<i>Ratifiée 08/03/1993</i>	X		
Liban	<i>Ratifiée 01/06/1977</i>	X		X
Libéria		–		
Libye	<i>Ratifiée 27/05/1971</i>	–		
Lituanie	<i>Ratifiée 26/09/1994</i>	X		
Luxembourg		X		
Madagascar		X		

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Malaisie		X		
Malawi		–		
Maldives, République des		X		
Mali		X		
Malte	<i>Ratifiée 09/06/1988</i>	X		
Maroc	<i>Ratifiée 16/05/2013</i>	X		
Maurice		X		X
Mauritanie		X		
Mexique	<i>Ratifiée 18/04/1973</i>	X	X	X
Moldova, République de	<i>Ratifiée 23/03/2000</i>	X		X
Mongolie		–		
Monténégro	<i>Ratifiée 03/06/2006</i>	X		
Mozambique		X	X	X
Myanmar		X		
Namibie		X		
Népal	<i>Ratifiée 19/09/1974</i>	–		
Nicaragua	<i>Ratifiée 01/03/1976</i>	X		
Niger	<i>Ratifiée 24/04/1980</i>	X		X
Nigéria		–		
Norvège		X	X	X
Nouvelle-Zélande		X	X	X
Oman		X	X	
Ouganda		–		X
Ouzbékistan		X		
Pakistan		X		
Palaos		–		
Panama		X		
Papouasie-Nouvelle-Guinée		–		
Paraguay		–		
Pays-Bas	<i>Ratifiée 10/10/1973</i>	X		
Pérou		X		X
Philippines		X		X
Pologne		X		X
Portugal	<i>Ratifiée 24/02/1983</i>	X	X	X
Qatar		X		
Congo, République démocratique du		–	X	
Roumanie	<i>Ratifiée 28/10/1975</i>	X		X
Royaume-Uni		X		X

Tableau des ratifications de la convention n° 131 et des rapports reçus
au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Russie, Fédération de		X		
Rwanda		–		
Saint-Kitts-et-Nevis		–		
Sainte-Lucie		–		
Saint-Marin		–		
Saint-Vincent-et-les Grenadines		X		
Samoa		X		
Sao Tomé-et-Principe		–		
Sénégal		X		
Serbie	<i>Ratifiée 24/11/2000</i>	X	X	
Seychelles		X	X	X
Sierra Leone		–		
Singapour		X		
Slovaquie		X		
Slovénie	<i>Ratifiée 29/05/1992</i>	X		X
Somalie		–		
Soudan		–		
Soudan du Sud		–		
Sri Lanka	<i>Ratifiée 17/03/1975</i>	X	X	
Suède		X		X
Suisse		X		X
Suriname		X		
Swaziland	<i>Ratifiée 05/06/1981</i>	–		
République arabe syrienne	<i>Ratifiée 18/04/1972</i>	–		
Tadjikistan		–		
Tanzanie, République-Unie de	<i>Ratifiée 30/05/1983</i>	–		
Tchad		–		
République tchèque		X		X
Thaïlande		X		
Timor-Leste		X		
Togo		X		
Trinité-et-Tobago		X		
Tunisie		X		
Turkménistan		–		
Turquie		X	X	X
Tuvalu		–		
Ukraine	<i>Ratifiée 01/03/2006</i>	X		
Uruguay	<i>Ratifiée 02/06/1977</i>	X	X	

Membres	Convention n° 131	Rapport reçu	Commentaires d'organisations employeurs	Commentaires d'organisations de travailleurs
Vanuatu		–		
Venezuela, République bolivarienne du		X	X	X
Viet Nam		X		
Yémen	<i>Ratifiée 29/07/1976</i>	–		X
Zambie	<i>Ratifiée 20/06/1972</i>	–	X	
Zimbabwe		X		

Annexe III

Organisations d'employeurs et de travailleurs ayant formulé des observations concernant les instruments examinés

Organisations d'employeurs

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Algérie

- Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA)

Allemagne

- Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA)

Antigua-et-Barbuda

- Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda (ABEF)

Arménie

- Union républicaine des employeurs d'Arménie (RUEA)

Autriche

- Chambre fédérale autrichienne de l'économie (WKÖ)
- Fédération des industries autrichiennes (IV)

Bangladesh

- Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)

Botswana

- Confédération du commerce, de l'industrie et de la main-d'œuvre (BOCCIM)

Brésil

- Confédération nationale de l'industrie (CNI)

Bulgarie

- Chambre de commerce et d'industrie de Bulgarie (BCCI)

Chypre

- Fédération des employeurs et des industriels de Chypre (OEB)

Colombie

- Association nationale des employeurs de Colombie (ANDI)

Côte d'Ivoire

- Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)

Danemark

- Confédération des employeurs du Danemark (DA)

Espagne

- Confédération espagnole d'organisations d'employeurs (CEOE)

Finlande

- Commission des employeurs des collectivités locales (KT)

Indonésie

- Chambre de commerce et d'industrie d'Indonésie (APINDO)

Italie

- Confédération italienne des petites et moyennes entreprises privées (CONFAPI)

Jordanie

- Chambre d'industrie de Jordanie

Kenya

- Fédération des employeurs du Kenya (FKE)

Mexique

- Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN)

Mozambique

- Confédération des associations économiques du Mozambique (CTA)

Norvège

- Confédération du commerce et de l'industrie de Norvège (NHO)

Nouvelle-Zélande

- Business Nouvelle-Zélande

Portugal

- Confédération de l'industrie portugaise (CIP)
- Confédération des agriculteurs du Portugal (CAP)
- Confédération du tourisme portugais (CTP)

République démocratique du Congo

- Fédération des entreprises du Congo (FEC)

Serbie

- Union des employeurs de Serbie

Seychelles

- Association des employeurs des Seychelles

Sri Lanka

- Fédération des employeurs de Ceylan (EFC)

Turquie

- Confédération turque des associations d'employeurs (TISK)

Uruguay

- Chambre des industries de l'Uruguay (CIU)
- Chambre nationale du commerce et des services de l'Uruguay (CNCS)

Venezuela, République bolivarienne du

- Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela (FEDECAMARAS)

Zambie

- Fédération zambienne des employeurs (ZFE)

Organisations de travailleurs

Confédération syndicale internationale (CSI)

Allemagne

- Confédération allemande des syndicats (DGB)

Argentine

- Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA)
- Confédération des travailleurs municipaux de la République argentine (CTM)
- Confédération générale du travail (CGT)

Australie

- Conseil australien des syndicats (ACTU)

Autriche

- Chambre fédérale du travail (BAK)

Bahreïn

- Fédération générale des syndicats du Bahreïn (GFBTU)

Belgique

- Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)
- Confédération des syndicats chrétiens (CSC)
- Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

Bulgarie

- Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (KNSB/CITUB)

Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong

- Confédération des syndicats de Hong-kong (HKCTU)

Colombie

- Association nationale des fonctionnaires et employés de l'institution judiciaire (Asonal-Judicial)
- Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)
- Fédération unitaire des travailleurs des mines et de l'énergie (FUNTRAENERGETICA)
- Internationale des services publics – Colombie (PSI)
- Syndicat des travailleurs de l'industrie du tabac (SINTRAITABACO)
- Syndicat national des fonctionnaires publics des entreprises sociales de l'Etat (SINALTRAESES)

Corée, République de

- Confédération coréenne des syndicats (KCTU)

Espagne

- Confédération syndicale de commissions ouvrières (CC.OO.)
- Union générale des travailleurs (UGT)

Hongrie

- Ligue démocratique des syndicats indépendants (LIGA)

Indonésie

- Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI)

Irlande

- Congrès irlandais des syndicats (ICTU)

Japon

- Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)

Jordanie

- Fédération générale des syndicats de Jordanie
- Fédération jordanienne des syndicats indépendants (FITU)

Liban

- Fédération nationale des syndicats des ouvriers et des employés au Liban (FENASOL)

Maurice

- Confédération des travailleurs du secteur privé (CTSP)

Mexique

- Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (CROC)

Moldova, République de

- Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM)

Mozambique

- Confédération nationale des syndicats indépendants et libres du Mozambique (CONSILMO)
- Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM)

Niger

- Confédération nigérienne du travail (CNT)
- Union des syndicats des travailleurs du Niger (USTN)

Norvège

- Confédération norvégienne des syndicats (LO)

Nouvelle-Zélande

- Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)

Ouganda

- Organisation nationale des syndicats (NOTU)

Pérou

- Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)
- Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT)

Philippines

- Congrès des syndicats des Philippines (TUCP)

Pologne

- Syndicat indépendant et autonome «Solidarnosc»

Portugal

- Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale (CGTP-IN)
- Union générale des travailleurs (UGT)

Roumanie

- Confédération syndicale nationale «Meridian»

Royaume-Uni

- Congrès des syndicats (TUC)

Seychelles

- Fédération des syndicats de travailleurs des Seychelles (SFWU)

Slovénie

- Association des syndicats libres de Slovénie (AFTUS)

Suède

- Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)
- Confédération suédoise des professionnels (TCO)
- Confédération suédoise des syndicats (LO)

Suisse

- Union syndicale suisse (USS/SGB)

République tchèque

- Confédération tchéco-morave des syndicats (CM KOS)

Turquie

- Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ)

Venezuela, République bolivarienne du

- Confédération générale du travail (CGT)
- Syndicat unique des employés publics du gouvernement de l'Etat de Carabobo (SUEPGEC)

Yémen

- Fédération générale des syndicats de travailleurs du Yémen (GFYWTU)

* Des observations ont également été reçues de la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU).

Annexe IV

Liste des législations et autres dispositions nationales pertinentes

Afghanistan

1. Décret législatif n° 94 du 17 janvier 2007 portant loi sur le travail

Afrique du Sud

1. Loi n° 75 de 1997 sur les conditions minimales d'emploi
2. Loi n° 66 de 1995 sur les relations de travail

Albanie

1. Constitution de l'Albanie de 1998
2. Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail
3. Loi n° 9634 du 30 octobre 2006 sur l'inspection du travail et l'inspection du travail d'Etat

Algérie

1. Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail
2. Loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage
3. Décret n° 81-392 du 26 décembre 1981 portant application des dispositions de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage
4. Loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail

Allemagne

1. Loi du 25 août 1969 sur les conventions collectives
2. Loi du 11 janvier 1952 relative à la fixation des conditions minimales d'emploi
3. Loi du 20 avril 2009 sur le détachement de travailleurs
4. Loi sur le travail à temps partiel et le travail temporaire
5. Loi du 14 mars 1951 sur le travail à domicile

Antigua-et-Barbuda

1. Code du travail d'Antigua-et-Barbuda (loi n° 14 de 1975) (chap. 27)
2. Loi du 1^{er} janvier 1951 sur le Commissaire au travail
3. Ordonnance de 2008 sur le salaire minimum (instrument législatif n° 2 de 2008)

Arabie saoudite

1. Loi du 27 septembre 2005 sur le travail

Argentine

1. Constitution de la nation argentine de 1853 (réformée en 1994)
2. Loi n° 20.744 du 11 septembre 1974 sur le contrat de travail
3. Loi n° 24.013 du 5 décembre 1991 sur l'emploi
4. Loi n° 26.844 du 3 avril 2013 sur le régime particulier de contrat de travail pour les employés de maison
5. Loi n° 26.727 du 21 décembre 2011 sur le travail agricole
6. Loi n° 12.713 du 29 septembre 1941 sur le travail à domicile
7. Décret n° 118.755 du 29 avril 1942 portant règlement d'application de la loi n° 12.713 du 29 septembre 1941 sur le travail à domicile
8. Loi n° 25.877 du 18 mars 2004 sur le régime du travail
9. Loi n° 25.212 du 23 décembre 1999 ratifiant le Pacte fédéral du travail
10. Loi n° 25.013 du 22 septembre 1998 sur la réforme du travail
11. Loi n° 26.427 du 18 décembre 2008 portant création du système de stages de formation dans le cadre du système d'éducation nationale

Arménie

1. Constitution de la République d'Arménie du 5 juillet 1995
2. Code du travail de la République d'Arménie du 9 novembre 2004
3. Loi du 16 mars 2004 sur la protection sociale, le panier de consommation minimum et le budget minimum de protection sociale
4. Code des infractions administratives du 6 décembre 1985
5. Loi du 24 mars 2005 sur l'inspection du travail d'Etat

Australie

Juridiction fédérale

1. Loi de 2009 sur le travail équitable
2. Règlement de 2009 sur le travail équitable
3. Loi de 2009 sur le travail équitable (dispositions transitoires et amendements subséquents)
4. Règlement de 2009 sur le travail équitable (dispositions transitoires et amendements subséquents)
5. Ordonnance de 2013 sur le salaire minimum national

Juridiction des Etats

Australie-Méridionale

6. Loi de 1994 sur le travail équitable

Australie-Occidentale

7. Loi de 1979 sur les relations professionnelles

Nouvelle-Galles du Sud

8. Loi de 1996 sur les relations professionnelles

Queensland

9. Loi de 1999 sur les relations professionnelles
10. Loi de 2012 portant amendement de la loi sur les relations professionnelles (harmonisation avec la loi sur le travail équitable) et d'autres législations

Tasmanie

11. Loi de 1984 sur les relations professionnelles

Autriche

1. Loi du 14 décembre 1973 concernant les relations collectives de travail (ArbVG)
2. Loi du 28 avril 2011 sur la lutte contre le dumping salarial et social
3. Loi de 1960 sur le travail à domicile
4. Loi de 1984 sur le travail agricole (LAG)
5. Loi de 1962 sur l'aide à domicile et les employés de maison
6. Loi de 1993 sur l'inspection du travail (ArBIG)

Azerbaïdjan

1. Constitution de la République d'Azerbaïdjan du 12 novembre 1995
2. Code du travail de la République d'Azerbaïdjan du 1^{er} février 1999
3. Code des infractions administratives de la République d'Azerbaïdjan, approuvé par la loi du 11 juillet 2000
4. Ordonnance présidentielle n° 1866 du 1^{er} décembre 2011 fixant le nouveau salaire minimum
5. Loi n° 259-IVQ du 6 décembre 2011 sur le salaire vital en République d'Azerbaïdjan pour 2012

Bahamas

1. Loi de 2001 sur l'emploi
2. Loi de 2001 sur les salaires minima
3. Loi de 1968 sur l'apprentissage (chap. 320)

Bahreïn

1. Loi n° 36 de 2012 promulguant la loi sur le travail dans le secteur privé
2. Loi n° 42 de 2010 augmentant le salaire minimum des fonctionnaires et du personnel militaire

Bangladesh

1. Constitution de la République populaire du Bangladesh de 1972
2. Loi sur le travail de 2006
3. Loi de 2010 sur le Conseil des salaires minima
4. Ordonnance de 1984 sur le travail dans l'agriculture (salaires minima) (ordonnance n° XVII de 1984)
5. Loi sur l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation de 1980 (loi n° XXXVI de 1980)

6. Loi de 2010 sur l'association pour le bien-être des travailleurs des zones franches d'exportation et les relations professionnelles (loi n° 43 de 2010)

Barbade

1. Loi de 2012 sur les droits en matière d'emploi
2. Loi de 1955 sur les conseils de salaires (chap. 362)
3. Loi de 1951 sur la protection des salaires
4. Loi de 1961 sur les travailleurs domestiques (chap. 344)
5. Loi de 1968 sur les travailleurs de l'industrie sucrière (salaire minimum et garantie de l'emploi) (chap. 359)
6. Ordonnance de 1958 sur les conseils des salaires (commerces)
7. Ordonnance de 2012 sur les conseils des salaires (réglementation) (employés de commerce)
8. Ordonnance de 1982 sur les travailleurs domestiques (montant du salaire et durée du travail)

Bélarus

1. Constitution de la République du Bélarus de 1994
2. Code du travail du 26 juillet 1999
3. Loi n° 124-3 du 17 juillet 2002 sur la fixation et la procédure d'augmentation du salaire minimum
4. Loi n° 239-3 du 6 janvier 1999 sur le revenu minimum de subsistance
5. Décret présidentiel n° 136 du 11 avril 2011 sur le programme de développement socio-économique pour la période 2011-2015
6. Code des infractions administratives de la République du Bélarus du 21 avril 2003

Belgique

1. Constitution belge, texte coordonné du 17 février 1994
2. Loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires
3. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs
4. Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité
5. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
6. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes
7. Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes
8. Loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social
9. Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen
10. Convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans
11. Arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux
12. Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés

13. Arrêté royal du 19 août 1998 fixant le maximum de l'indemnité d'apprentissage applicable aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est régi par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés
14. Convention collective de travail n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés et remplaçant la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal
15. Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail

Belize

1. Loi sur le travail (chap. 297)
2. Ordonnance portant amendement du règlement sur les conseils de salaires (instrument législatif n° 79 de 2010)
3. Ordonnance portant amendement du règlement sur les salaires pour les travailleurs manuels (instrument législatif n° 80 de 2010)

Bénin

1. Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail
2. Convention collective générale du travail du 30 décembre 2005 applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et parapublic
3. Arrêté n° 071/MTFP/DC/SGM/DGT/DRP/SP-CNT du 23 février 2011 portant revalorisation des salaires minima hiérarchisés des secteurs privés et parapublics régis par le Code du travail

Etat plurinational de Bolivie

1. Constitution politique de l'Etat du 7 février 2009
2. Loi générale sur le travail du 8 décembre 1942
3. Décret suprême n° 224 du 23 août 1943, portant règlement d'application de la loi générale sur le travail
4. Loi n° 2450 du 9 avril 2003 sur les employés de maison
5. Décret n° 1549 du 10 avril 2013 portant augmentation des salaires

Bosnie-Herzégovine

Fédération de Bosnie-et-Herzégovine

1. Loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine, de 1999
2. Convention collective générale de la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine de 2005
3. Accord sur l'établissement du Conseil économique et social de 2002
4. Décision fixant le salaire minimum horaire dans la Fédération de Bosnie-et-Herzégovine de 2008

République serbe de Bosnie

5. Loi sur le travail de la République serbe de Bosnie de 2007
6. Convention collective générale de la République serbe de Bosnie de 2010

Botswana

1. Loi sur l'emploi (chap. 47:01)
2. Règlement de 1984 sur l'emploi (affichage des avis ministériels en relation avec les salaires minima) (instrument législatif n° 152 de 1984)

Brésil

1. Constitution de la République Fédérative du Brésil du 5 octobre 1988
2. Décret-loi n° 5.452 du 1^{er} mai 1943 portant codification des lois du travail
3. Loi n° 8.542 du 23 décembre 1992 sur la politique nationale des salaires
4. Décret du 20 avril 2005 instituant, au sein du ministère du Travail et de l'Emploi, la Commission quadripartite pour le renforcement du salaire minimum
5. Loi n° 12.382 du 25 février 2011 fixant le salaire minimum pour 2011 et sa politique de revalorisation à long terme
6. Décret n° 7.655 du 23 décembre 2011 portant règlement d'application de la loi n° 12.382 du 25 février 2011 fixant le salaire minimum pour 2011 et sa politique de revalorisation à long terme
7. Loi complémentaire n° 103 du 14 juillet 2000

Bulgarie

1. Constitution de la République de Bulgarie de 1991
2. Code du travail de 1986
3. Loi de 2008 sur l'inspection du travail

Burkina Faso

1. Loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso
2. Décret n° 97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997, portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail
3. Décret n° 2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE du 31 décembre 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une Commission nationale du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)
4. Arrêté n° 2008-012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement de la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé
5. Décret n° 2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis
6. Décret n° 2008-739/PRES/PM/MTSS/MCPEA/MEF du 17 novembre 2008 portant augmentation des salaires des travailleurs régis par le Code du travail
7. Décret n° 2000-301/PRES/PM/METSS du 30 juin 2000 portant modification des salaires minima par catégories professionnelles pour les branches d'activité non régies par les conventions collectives
8. Protocole d'accord du 11 avril 2012, conclu par la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé (CMPNSSP)

Burundi

1. Code du travail de 1993
2. Ordonnance ministérielle n° 650/11/88 du 30 avril 1988 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dans le secteur structuré de l'économie nationale

Cabo Verde

1. Constitution de la République du Cabo Verde
2. Décret législatif n° 5/2007 approuvant le Code du travail

Cambodge

1. Loi sur le travail du 1^{er} janvier 1997
2. Proclamation (*prakas*) n° 47 de 2006 sur la composition et le fonctionnement de la Commission consultative du travail
3. Notification n° 049/10 de 2010 sur le salaire minimum dans les secteurs du textile, de l'habillement et de l'assemblage de chaussures

Cameroun

1. Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail
2. Décret n° 93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationale consultative du travail
3. Arrêté n° 0021/MINTSS/SG/DRP/SDCS du 30 juin 2008 fixant le champ d'application du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)
4. Décret n° 95/099/PM du 15 février 1995 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti
5. Décret n° 2008/2115/PM du 24 juin 2008 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Canada

Juridiction fédérale

1. Code canadien du travail de 1985

Provinces et territoires

Alberta

2. Code des normes d'emploi de 2000
3. Règlement n° 14/1997 sur les normes du travail

Colombie-Britannique

4. Loi sur les normes d'emploi de 1996
5. Règlement n° 396/05 sur les normes d'emploi

Ile-du-Prince-Edouard

6. Loi sur les normes d'emploi de 1988

Manitoba

7. Code des normes d'emploi de 1998
8. Règlement n° 6/2007 sur les normes d'emploi

9. Loi de 2006 sur les salaires dans l'industrie de la construction
10. Règlement n° 119/2006 sur le salaire minimum dans l'industrie de la construction
11. Loi de 2009 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle

Nouveau-Brunswick

12. Loi de 1982 sur les normes d'emploi
13. Règlement n° 2011-54 sur le salaire minimum
14. Loi de 2012 sur l'apprentissage et la certification professionnelle
15. Règlement n° 97-125 pris en vertu de la loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle

Nouvelle-Ecosse

16. Code des normes du travail de 1989
17. Règlement général n° 298/90 du Code des normes du travail
18. Ordonnance (générale) sur le salaire minimum

Nunavut

19. Loi de 1988 sur les normes du travail

Ontario

20. Loi de 2000 sur les normes d'emploi
21. Règlement n° 285/01 – exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum

Québec

22. Loi sur les normes du travail
23. Règlement sur les normes du travail
24. Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement

Saskatchewan

25. Loi de 2013 sur l'emploi

Terre-Neuve-et-Labrador

26. Loi de 1990 sur les normes du travail
27. Règlement n° 781/96 sur les normes du travail

Territoires du Nord-Ouest

28. Loi de 2007 sur les normes d'emploi
29. Règlement de 2008 sur les normes d'emploi

Yukon

30. Loi de 2002 sur les normes d'emploi

République centrafricaine

1. Loi n° 09.004 du 29 janvier 2009 portant Code du travail de la République centrafricaine
2. Ordonnance n° 04.015 du 1^{er} février 2004 portant création d'un Conseil national permanent du travail (CNPT)
3. Décret n° 07.177 du 18 juin 2007 portant organisation et fonctionnement du Conseil national permanent du travail

Chili

1. Décret suprême n° 1150 du 21 octobre 1980 portant approbation de la Constitution politique de la République du Chili
2. Décret-loi n° 1 du 31 juillet 2002 établissant le texte consolidé, coordonné et systématisé du Code du travail
3. Loi n° 18600 du 19 février 1987 sur les déficients mentaux
4. Loi n° 20689 du 24 août 2013 réajustant le montant du revenu mensuel minimum

Chine

1. Loi sur le travail de la République populaire de Chine du 5 juillet 1994
2. Ordonnance n° 21 du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, du 20 janvier 2004, promulguant le règlement sur les salaires minima

Région administrative spéciale de Hong-kong

1. Ordonnance de 1968 sur l'emploi
2. Ordonnance de 2010 sur le salaire minimum

Chypre

1. Constitution de la République de Chypre
2. Loi de 1941 sur le salaire minimum (chap. 183)
3. Ordonnance de 2012 sur les salaires minima (employés de commerce, aide-soignants, agents de sécurité, personnel de nettoyage)

Colombie

1. Constitution politique de la Colombie de 1991
2. Code du travail du 8 mai 1950
3. Loi n° 278 du 30 avril 1996 portant réglementation de la composition et du fonctionnement de la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail, instituée par l'article 56 de la Constitution
4. Loi n° 789 du 27 décembre 2002 fixant des normes pour soutenir l'emploi et renforcer la protection sociale et modifiant certaines dispositions du Code du travail
5. Décret n° 933 du 11 avril 2003 réglementant le contrat d'apprentissage
6. Décret n° 2738 de 2012 fixant le salaire minimum national

République de Corée

1. Constitution de la République de Corée de 1948
2. Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail
3. Loi n° 3927 du 31 décembre 1986 sur le salaire minimum
4. Décret présidentiel n° 12207 du 1^{er} juillet 1987 portant application de la loi sur le salaire minimum

Costa Rica

1. Constitution politique de la République du Costa Rica de 1949
2. Loi n° 2 du 27 août 1943 promulguant le Code du travail

3. Décret législatif n° 832 du 8 novembre 1949 sur les salaires minima
4. Décret n° 25619-MTSS du 28 novembre 1996 portant règlement du Conseil national des salaires
5. Méthodologie pour la fixation des salaires minima pour le secteur privé, adoptée par le Conseil national des salaires le 27 octobre 2011
6. Loi n° 4903 du 17 novembre 1971 sur l'apprentissage
7. Décret exécutif n° 35730-MTSS du 14 janvier 2010 portant création de la Commission de négociation des salaires pour le secteur public
8. Décret exécutif n° 37784-MTSS du 26 juin 2013 sur la fixation des salaires minima dans le secteur privé
9. Décret n° 28578-MTSS du 3 février 2000 portant règlement de l'organisation et des services de l'inspection du travail

Côte d'Ivoire

1. Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail
2. Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977
3. Décret n° 65-131 du 2 avril 1965 fixant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la Commission consultative du travail

Croatie

1. Loi du 4 décembre 2009 sur le travail
2. Loi du 27 mars 2013 sur le salaire minimum
3. Loi du 2 octobre 2008 sur l'inspection d'Etat

Cuba

1. Loi n° 49 du 28 décembre 1984 portant Code du travail
2. Résolution n° 27/06 du 12 janvier 2006 sur l'organisation des salaires
3. Décret-loi n° 246 du 29 mai 2007 sur les infractions à la législation du travail
4. Résolution n° 11/2005 du 23 avril 2005 sur l'augmentation du salaire
5. Résolution n° 30/05 du 25 novembre 2005 établissant une échelle salariale unique pour les différentes catégories professionnelles de travailleurs
6. Résolution n° 22/04 du 30 juin 2004 sur les relations de travail des personnes handicapées

République dominicaine

1. Code du travail de 1992

Egypte

1. Loi n° 12 de 2003 sur le travail
2. Décret n° 983 de 2003 concernant l'établissement d'un Conseil national des salaires

El Salvador

1. Constitution politique du Salvador du 15 décembre 1983
2. Décret n° 15 du 31 juillet 1972 promulguant le Code du travail

3. Décret n° 103 du 1^{er} juillet 2013 sur le salaire minimum des travailleurs du secteur de l'agriculture et de l'élevage
4. Décret n° 104 du 1^{er} juillet 2013 sur le salaire minimum des travailleurs des secteurs du commerce et des services et de l'industrie textile et de la confection dans les *maquilas*
5. Décret n° 105 du 1^{er} juillet 2013 sur le salaire minimum des travailleurs employés à la récolte de café, coton et canne à sucre
6. Décret n° 106 du 1^{er} juillet 2013 sur le salaire minimum des travailleurs agricoles temporaires

Equateur

1. Constitution politique de la République d'Equateur du 20 octobre 2008
2. Codification du Code du travail du 30 juin 1978
3. Loi n° 100 du 3 janvier 2003 portant Code de l'enfance et de l'adolescence
4. Accord ministériel n° 059 du 30 mai 2000 portant règlement relatif au fonctionnement du Conseil national des salaires, CONADES, et des commissions sectorielles
5. Accord ministériel n° 00117 du 7 juillet 2010, regroupant les branches d'activité dans 22 commissions sectorielles
6. Accord ministériel n° 0215 du 26 décembre 2012 fixant le salaire de base unifié pour 2013
7. Accord ministériel n° 0216 du 26 décembre 2012 fixant les salaires minima sectoriels pour 2013

Erythrée

1. Proclamation du travail de l'Erythrée n° 118/2001

Espagne

1. Constitution espagnole du 29 décembre 1978
2. Décret-loi royal n° 1/1995 du 29 mars 1995 portant statut des travailleurs
3. Décret-loi royal n° 5/2000 du 4 août 2000 portant loi relative aux infractions et sanctions en matière sociale
4. Décret-loi royal n° 1620/2011 du 14 novembre 2011 portant réglementation de la relation de travail particulière des travailleurs domestiques
5. Décret-loi royal n° 1368/1985 du 17 juillet 1985 portant réglementation de la relation de travail particulière des personnes moins valides travaillant dans des centres d'emploi spéciaux
6. Décret royal n° 1717/2012 du 28 décembre 2012 fixant le salaire minimum interprofessionnel pour 2013

Estonie

1. Loi du 17 décembre 2008 sur les contrats d'emploi
2. Loi du 9 mai 2001 sur les mesures d'application de substitution et le paiement de pénalités
3. Règlement n° 26 du ministre des Affaires sociales, du 17 octobre 2007, portant statuts de l'inspection du travail

Etats-Unis

Législation fédérale

1. Loi de 1938 relative aux normes de travail équitables
2. Code de réglementation fédérale, titre 29 (Travail), chapitre V (Salaires et temps de travail)

Ethiopie

1. Proclamation du travail n° 377/2003
2. Code civil du 5 mai 1960

Finlande

1. Loi n° 55/2001 sur les contrats d'emploi
2. Loi n° 436/1946 sur les conventions collectives
3. Loi n° 56/2001 sur la confirmation de l'applicabilité générale des conventions collectives
4. Loi n° 951/1977 sur l'emploi des travailleurs domestiques

France

1. Code du travail (loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative), décret n° 2008-243 du 7 mars 2008 relatif à certaines dispositions réglementaires du Code du travail, et décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au Code du travail (partie réglementaire))
2. Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail
3. Décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 relatif au groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance prévu par l'article 24 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail
4. Décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance
5. Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (étendue par arrêté du 2 mars 2000)

Gabon

1. Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail
2. Décret n° 000642/PR/MTEFP du 23 juin 1997 fixant la composition de la Commission nationale d'étude des salaires
3. Décret n° 000855/PR/MTE du 9 novembre 2006 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti en République gabonaise
4. Décret n° 0127/PR/MTEPS/MBCPFPRE du 23 avril 2010 fixant le montant du revenu minimum mensuel en République gabonaise
5. Décret n° 0128/PR/MTEPS/MBCPFPRE du 23 avril 2010 portant création d'une prime de solidarité
6. Décret n° 01378/77/PR/MTSS du 24 décembre 1977 déterminant les conditions d'emploi et fixant les classifications et salaires des domestiques et employés de maison

Gambie

1. Loi de 2007 sur le travail

Géorgie

1. Constitution de Géorgie du 24 août 1995
2. Loi n° 4113 du 17 décembre 2010 portant Code du travail de Géorgie
3. Décret présidentiel n° 351 du 4 juin 1999 sur le montant du salaire minimum
4. Décret présidentiel n° 661 du 24 novembre 2007 sur la réglementation des salaires dans le secteur public

Grèce

1. Loi n° 4046/2012 du 31 janvier 2012
2. Loi n° 4093/2012 du 31 janvier 2012
3. Loi «Omnibus» du 19 juillet 2013

Grenade

1. Loi n° 14 de 1999 sur l'emploi

Guatemala

1. Constitution politique de la République du Guatemala (réformée par l'accord législatif n° 18-93 du 17 novembre 1983)
2. Décret n° 1441 du 5 mai 1961 portant Code du travail
3. Accord gouvernemental n° 1319 du 9 avril 1968 portant règlement de la Commission nationale du salaire et des commissions paritaires des salaires minima
4. Accord gouvernemental n° 359-2012 du 23 décembre 2012

Guinée-Bissau

1. Loi n° 2/86 du 5 avril 1986 approuvant la loi générale du travail

Guyana

1. Loi n° 2 de 1942 sur le travail (chap. 98:01)
2. Loi n° 51 de 1956 sur les conseils de salaires
3. Loi n° 19 de 1978 sur le travail (conditions d'emploi de certains travailleurs) (chap. 99:03)

Honduras

1. Constitution politique de la République du Honduras de 1982
2. Décret n° 189 du 1^{er} juin 1959 portant Code du travail
3. Loi du 20 janvier 1971 sur le salaire minimum
4. Décret n° 73-96 du 5 septembre 1996 portant Code de l'enfance et de l'adolescence
5. Accord du 11 janvier 2012 sur la protection, la stabilité de l'emploi, le renforcement des travailleurs et employeurs du secteur des *maquilas* du Honduras
6. Accord n° STSS-001-2012 du 12 janvier 2012 sur la fixation du salaire minimum pour les années 2012 et 2013
7. Accord n° 001-STSS-07 du 31 décembre 2007 relatif au salaire minimum régionalisé

Hongrie

1. Loi n° I de 2012 portant Code du travail
2. Loi n° XCIII de 2011 sur le Conseil économique et social national
3. Loi n° LXXV de 2010 sur l'emploi simplifié
4. Loi n° LXXV de 1996 sur l'inspection du travail
5. Loi n° CVI de 2011 amendant la législation relative aux travaux d'intérêt public
6. Décret n° 170/2011 (VIII.24.) sur la fixation du salaire et du salaire garanti dans le cadre des travaux d'intérêt général
7. Règlement gouvernemental n° 390/2012 du 20 décembre 2012 fixant le salaire minimum et le salaire minimum garanti

Inde

1. Loi de 1948 sur les salaires minima
2. Règlement (central) de 1950 sur les salaires minima
3. Loi de 1936 sur le paiement des salaires
4. Loi de 1955 sur les journalistes professionnels et autres salariés des entreprises de presse (conditions de travail) et contenant des dispositions diverses

Indonésie

1. Constitution de la République d'Indonésie de 1945
2. Loi n° 13 du 25 mars 2003 sur la main-d'œuvre
3. Règlement n° Per. 01/Men/1999 du ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations sur le salaire minimum
4. Décision présidentielle n° 107 du 18 octobre 2004 concernant les conseils de salaires
5. Règlement n° 13 de 2012 du ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations concernant les composantes, les différentes étapes pour répondre aux besoins d'une existence décente
6. Décret n° Kep. 231/Men/2003 du ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations concernant la procédure pour le report de l'application du salaire minimum

République islamique d'Iran

1. Code du travail du 20 novembre 1990

Iraq

1. Loi n° 71 du 27 juillet 1987 promulguant le Code du travail

Irlande

1. Loi n° 5 de 2000 sur le salaire minimum national
2. Loi n° 26 de 1946 sur les relations professionnelles

Islande

1. Loi n° 80/1938 sur les syndicats et les conflits collectifs
2. Loi n° 55/1980 sur les conditions de travail et l'assurance des droits à pension
3. Loi n° 42/2010 sur les cartes d'identité professionnelles et l'inspection du travail

Israël

1. Loi de 1987 sur le salaire minimum
2. Loi de 2011 sur le salaire minimum (augmentation du montant du salaire minimum – dispositions temporaires)
3. Loi de 1953 sur l'apprentissage
4. Loi pénale de 1977
5. Loi de 2011 sur le renforcement de la mise en application de la législation du travail
6. Règlement de 2002 sur les salaires minima (salaires adaptés aux travailleurs handicapés présentant une capacité de travail réduite)

Italie

1. Constitution de la République italienne de 1947
2. Code civil de 1942
3. Décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003 délégrant au gouvernement des pouvoirs dans les domaines de l'emploi et du marché du travail, en application de la loi n° 30 du 14 février 2003
4. Accord interconfédéral du 15 avril 2009 pour la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la réforme de l'organisation de la négociation collective
5. Accord interconfédéral du 28 juin 2011

Jamaïque

1. Loi de 1938 sur le salaire minimum
2. Loi de 1943 sur les inspecteurs du travail (pouvoirs)
3. Ordonnance de 1975 sur le salaire minimum
4. Ordonnance de 1982 sur le salaire minimum (gardes de sécurité)
5. Ordonnance de 1974 sur le salaire minimum (industrie textile)

Japon

1. Constitution du Japon du 3 novembre 1946
2. Loi n° 49 du 7 avril 1947 sur les normes du travail
3. Loi n° 137 du 15 avril 1959 sur les salaires minima
4. Ordonnance du 4 mai 1959 sur les conseils de salaires minima
5. Ordonnance du 10 juillet 1959 portant application de la loi sur les salaires minima
6. Loi n° 60 du 16 mai 1970 sur le travail industriel à domicile
7. Ordonnance du 30 septembre 1970 portant application de la loi sur le travail industriel à domicile

Jordanie

1. Loi n° 8 de 1996 sur le travail
2. Décision du 31 décembre 2011 de la Commission tripartite sur les affaires du travail relative au salaire minimum
3. Règlement n° 56 de 1996 sur les inspecteurs du travail

Kazakhstan

1. Constitution du 30 août 1995
2. Code du travail n° 251 du 15 mai 2007
3. Loi n° 496-IV du 24 novembre 2011 sur le budget 2012-2014

Kenya

1. Constitution de la République du Kenya de 2010
2. Loi n° 12 de 2007 sur les institutions du travail
3. Loi n° 14 de 2007 sur les relations de travail
4. Loi de 2001 sur la Commission sur les salaires et la rémunération

Kirghizistan

1. Loi n° 107 du 4 août 2004 portant Code du travail
2. Loi n° 210 du 13 octobre 2008 sur le salaire minimum
3. Loi n° 41 du 17 avril 2012 sur le budget national pour 2012 et les prévisions pour 2013-14
4. Loi n° 170 du 26 mai 2009 sur les normes sociales minimales garanties
5. Loi n° 115 du 1^{er} octobre 1998 établissant le Code de la responsabilité administrative
6. Loi n° 72 du 25 mai 2007 sur la procédure d'inspection des entreprises

Kiribati

1. Loi n° 2 de 2008 sur l'emploi (amendement)
2. Ordonnance sur l'emploi (chap. 30)

Koweït

1. Loi n° 6 de 2010 sur le travail dans le secteur privé

République démocratique populaire lao

1. Loi n° 06/NA de 2006 sur le travail

Lesotho

1. Ordonnance n° 24 de 1992 portant Code du travail

Lettonie

1. Constitution de la Lettonie du 15 février 1922
2. Loi du 20 juin 2001 sur le travail
3. Règlement du 30 octobre 1998 sur le Conseil national tripartite de coopération
4. Ordonnance ministérielle n° 111 du 16 mars 2011 sur la fixation du salaire minimum mensuel pour les années à venir
5. Règlement ministériel n° 390 du 17 mai 2011 sur la procédure de fixation et d'ajustement du salaire minimum mensuel
6. Code des infractions administratives du 25 août 1985
7. Ordonnance du Conseil des ministres n° 1096 du 30 novembre 2010 sur la réglementation du salaire minimum et du salaire minimum horaire

Liban

1. Code du travail du 23 septembre 1946
2. Loi n° 36/67 du 16 mai 1967 fixant le salaire minimum des employés et ouvriers ainsi que l'indemnité de vie chère
3. Décret n° 4206 du 8 août 1981 portant création de la commission sur l'indice du coût de la vie

Libye

1. Loi n° 12 de 2010 sur les relations de travail

Lituanie

1. Constitution de la République de Lituanie, de 1992
2. Code du travail de la République de Lituanie n° XI-1219 du 4 juin 2002
3. Loi n° I-614 du 25 octobre 1994 sur l'inspection d'Etat
4. Code des infractions administratives n° 1-1 de 1985
5. Résolution n° 718 du 20 juin 2012 sur l'augmentation du salaire minimum

Luxembourg

1. Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
2. Loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

Ex-République yougoslave de Macédoine

1. Constitution de l'ex-République yougoslave de Macédoine du 17 novembre 1991
2. Loi de 2005 sur les relations de travail
3. Loi du 1^{er} février 2012 sur le salaire minimum

Madagascar

1. Constitution de la IV^e République du 11 décembre 2010
2. Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail
3. Loi n° 99-028 du 3 février 2000 portant refonte du Code maritime
4. Décret n° 2005-329 du 31 mai 2005 abrogeant le décret n° 97-1149 du 18 septembre 1997 et portant création d'un Conseil national du travail
5. Décret n° 2013-476 du 3 juillet 2013 portant fixation des indices et des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle

Malaisie

1. Loi n° 265 de 1955 sur l'emploi
2. Ordonnance de Sabah sur le travail (chap. 67)
3. Ordonnance de Sarawak sur le travail (chap. 76)
4. Loi n° 732 de 2011 sur le Conseil national consultatif sur les salaires
5. Ordonnance de 2012 sur les salaires minima
6. Ordonnance de 2012 sur les salaires minima (amendement)
7. Ordonnance de 2013 sur les salaires minima (amendement)

Malawi

1. Loi n° 6 de 2000 sur l'emploi (chap. 55:02)

Maldives

1. Loi n° 2/2008 de 2008 sur l'emploi

Mali

1. Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali
2. Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de diverses dispositions de la loi n° 92-020 portant Code du travail

Malte

1. Constitution de Malte du 21 septembre 1964
2. Loi du 27 décembre 2002 sur l'emploi et les relations professionnelles
3. Ordonnance de 1992 sur le salaire minimum national
4. Avis n° 169 de 1989 portant ordonnance sur l'augmentation des salaires

Maroc

1. Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail
2. Dahir n° 1-00-206 du 19 mai 2000 portant promulgation de la loi n° 12-00 portant institution et organisation de l'apprentissage
3. Décret n° 2-08-374 du 9 juillet 2008 pris pour l'application de l'article 356 de la loi n° 65-99 relative au Code du travail

Maurice

1. Loi de 2008 sur les relations d'emploi
2. Loi de 2008 sur les droits en matière d'emploi
3. Ordonnance sur la rémunération dans l'industrie sucrière (travailleurs agricoles) (amendement) de 2012

Mauritanie

1. Loi n° 2004-017 du 6 juillet 2004 portant Code du travail
2. Décret n° 2011-237 du 24 octobre 2011 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti

Mexique

1. Constitution politique des Etats-Unis mexicains du 5 février 1917
2. Loi fédérale du travail du 1^{er} avril 1970
3. Règlement général pour l'inspection et l'application de sanctions en cas de violations à la législation du travail du 6 juillet 1998
4. Résolution de la Commission nationale des salaires minima du 18 décembre 2012 fixant les salaires minima à partir du 1^{er} janvier 2013

République de Moldova

1. Loi n° 154-XV du 28 mars 2003 portant Code du travail
2. Loi n° 847-XV du 14 janvier 2002 sur les salaires
3. Loi n° 1432 du 28 décembre 2000 sur la fixation et l'ajustement du salaire minimum
4. Loi n° 140-XV du 10 mai 2001 sur l'inspection du travail
5. Loi n° 218-XVI du 24 octobre 2008 portant Code des contraventions

Monténégro

1. Constitution du Monténégro de 2007
2. Loi de 2008 sur le travail
3. Loi de 2007 sur le Conseil social

Mozambique

1. Constitution de la République du Mozambique
2. Loi n° 23 du 1^{er} août 2007 sur le travail
3. Décret ministériel n° 161 du 31 décembre 2007
4. Décret n° 58 du 8 septembre 1999

Namibie

1. Loi de 2007 sur le travail

Népal

1. Loi de 1992 sur le travail
2. Règlement de 1993 sur le travail
3. Loi de 1993 sur la fonction publique
4. Loi de 1993 sur les journalistes professionnels

Nicaragua

1. Constitution politique de la République du Nicaragua du 9 janvier 1987
2. Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail
3. Loi n° 625 du 15 juin 2007 sur le salaire minimum
4. Loi n° 664 du 26 juin 2008 sur l'inspection du travail
5. Loi n° 763 du 28 juillet 2011 sur les droits des personnes handicapées
6. Accord ministériel n° JCHG-04-08-12 du 31 août 2012 sur l'application des salaires minima approuvés par la Commission nationale du salaire minimum
7. Accord ministériel n° JCHG-03-05-2012 du 3 mai 2012 sur les nouveaux salaires applicables dans le secteur de la construction

Niger

1. Constitution de la VII^e République du Niger du 25 novembre 2010
2. Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger

Nigéria

1. Constitution n° 24 de 1999
2. Loi n° 21 sur le travail (chap. 198)
3. Loi n° 6 de 1981 sur le salaire minimum national

Norvège

1. Loi n° 58 du 4 juin 1993 concernant l'application générale des conventions salariales

Nouvelle-Zélande

1. Loi de 2000 sur les relations d'emploi
2. Loi de 1983 sur le salaire minimum
3. Ordonnance n° 2 de 2013 sur le salaire minimum

Oman

1. Loi sur le travail promulguée par le décret royal n° 35/2003 du 26 avril 2003

Ouganda

1. Loi sur les conseils consultatifs des salaires minima et les conseils des salaires (chap. 221)

Ouzbékistan

1. Code du travail du 21 décembre 1995

Pakistan

1. Loi de 2008 sur les relations professionnelles
2. Ordonnance de 1961 sur les salaires minima
3. Ordonnance de 1969 sur les salaires minima pour les travailleurs non qualifiés
4. Loi de 1973 sur les salariés de la presse écrite (conditions de travail)
5. Règlement de 1966 sur l'apprentissage

Panama

1. Constitution politique de la République de Panama
2. Décret ministériel n° 252 du 30 décembre 1971 portant approbation du Code du travail
3. Décret exécutif n° 240 du ministère du Travail, du 28 décembre 2011, fixant les nouveaux taux de salaires minima sur l'ensemble du territoire national
4. Décret exécutif n° 176 du 18 octobre 2011 portant nomination des membres de la Commission nationale du salaire minimum

Paraguay

1. Constitution de 1992
2. Loi n° 213 du 29 octobre 1993 établissant le Code du travail

Pays-Bas

1. Loi du 27 novembre 1968 sur le salaire minimum et l'allocation minimum de vacances
2. Règlement du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, du 11 août 2010, fixant la politique pour l'application de la loi sur le salaire minimum et l'allocation minimale de vacances
3. Décret du 29 juin 1983 sur la réglementation du salaire minimum pour les jeunes

Pérou

1. Constitution politique du Pérou
2. Loi n° 29381 du 2 juin 2009 sur l'organisation et les fonctions du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi
3. Décret suprême n° 004-2010-TR du 1^{er} avril 2010 réglementant l'organisation et les fonctions du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi
4. Décret suprême n° 001-2005-TR du 14 avril 2005 portant règlement interne sur l'organisation et les fonctions du Conseil national du travail et de la promotion de l'emploi
5. Loi n° 27986 du 2 juin 2003 sur les travailleurs domestiques
6. Loi n° 27337 du 21 juillet 2000 portant approbation du nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence
7. Loi n° 27360 du 30 octobre 2000 portant approbation des normes pour la promotion du secteur agricole
8. Loi n° 25101 du 1^{er} octobre 1989 fixant le salaire minimum des journalistes professionnels
9. Décret suprême n° 030-89-TR du 2 septembre 1989 sur le revenu minimum minier
10. Loi n° 28806 du 22 juillet 2006 portant loi générale sur l'inspection du travail
11. Loi n° 29981 du 19 décembre 2012 portant création de la surintendance nationale de contrôle de l'application de la législation du travail (SUNAFIL), modifiant la loi n° 28806 portant loi générale sur l'inspection du travail et la loi n° 278767 portant loi organique des gouvernements régionaux
12. Loi n° 29497 du 13 janvier 2010 portant nouveau Code de procédure du travail
13. Décret suprême n° 007-2012-TR du 16 mai 2012 portant augmentation, à partir du 1^{er} juin 2012, de la rémunération minimum des travailleurs soumis au régime du secteur privé en matière de travail

Philippines

1. Constitution de la République des Philippines
2. Décret n° 442 de 1974 portant Code du travail des Philippines
3. Règlement portant application du Code du travail
4. Loi n° 6727 du 9 juin 1989 sur la rationalisation des salaires
5. Règlement d'application de la loi n° 6727
6. Loi n° 10361 du 18 janvier 2013 instituant une politique pour la protection et le bien-être des travailleurs domestiques
7. Loi n° 9178 du 13 novembre 2002 pour la promotion de la création de microentreprises des Barangays (BMBEs)
8. Directives sur la mise en œuvre du système de salaire à deux niveaux, directive n° 2 de 2012 du NWCP

9. Règles de procédures amendées pour la fixation des salaires minima, directive n° 1 de 2007 du NWPC
10. Règles amendées sur les exemptions de l'obligation de respecter les augmentations salariales et allocations de vie chère accordées par les comités régionaux sur les salaires et la productivité, directive n° 2 de 2007 du NWPC
11. Directives sur l'émission de recommandations salariales pour les microentreprises des Baranguays, directive n° 1 de 2003 du NWCP
12. Ordonnance ministérielle n° 115-11 de 2011 fixant les directives pour la mise en œuvre du programme incitatif de respect de la législation du travail
13. Ordonnance ministérielle n° 115-A de 2012 fixant les directives opérationnelles pour la délivrance du certificat tripartite de respect de la législation du travail

Pologne

1. Constitution de la République de Pologne du 2 avril 1997
2. Loi du 26 juin 1974 portant Code du travail (texte consolidé en 1997)
3. Loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum
4. Loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite des questions socio-économiques
5. Résolution du Conseil des ministres du 28 mai 1996 concernant la formation professionnelle des jeunes et leur rémunération

Portugal

1. Constitution de la République portugaise du 25 avril 1976
2. Loi n° 7/2009 du 12 février 2009 portant nouveau Code du travail
3. Loi n° 108/91 du 17 août 1991 sur le Conseil économique et social
4. Règlement intérieur de la Commission permanente du dialogue social, approuvé le 4 juin 1993
5. Décret-loi n° 143/2010 du 31 décembre 2010 actualisant la valeur de la rétribution minimale garantie pour l'année 2011

République démocratique du Congo

1. Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail
2. Ordonnance n° 08/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales et de la contre-valeur du logement

Roumanie

1. Constitution de la Roumanie de 1991
2. Loi n° 53/2003 du 25 janvier 2003 portant Code du travail (republiée en 2011)
3. Loi n° 62/2011 sur le dialogue social

Royaume-Uni

1. Loi de 1998 sur le salaire minimum national
2. Règlement de 1999 sur le salaire minimum national
3. Loi de 2008 sur l'emploi
4. Loi de 2013 sur les entreprises et la réforme réglementaire
5. Loi de 2010 sur l'égalité

Fédération de Russie

1. Constitution de la Fédération de Russie de 1993
2. Loi fédérale n° 197-FZ du 31 décembre 2001 portant Code du travail de la Fédération de Russie
3. Loi fédérale n° 82-FZ du 7 juin 2000 sur le salaire minimum
4. Loi fédérale n° 92-FZ du 1^{er} mai 1999 sur le Comité tripartite russe pour la réglementation des relations socioprofessionnelles
5. Loi fédérale n° 95-FZ du 30 décembre 2001 portant Code des infractions administratives de la Fédération de Russie

Saint-Vincent-et-les Grenadines

1. Loi n° 1 de 1953 sur les conseils de salaires
2. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs agricoles)
3. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs domestiques)
4. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs de l'hôtellerie)
5. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs de l'industrie)
6. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs dans les services de sécurité)
7. Ordonnance de 2008 sur les salaires (travailleurs au service des professions libérales)
8. Ordonnance de 2008 sur les salaires (employés de commerce)

Samoa

1. Loi de 2013 sur les relations de travail et d'emploi
2. Ordonnance de 2005 sur le salaire minimum

Sao Tomé-et-Principe

1. Loi n° 6/92 du 11 juin 1992 fixant le régime juridique des conditions individuelles de travail

Sénégal

1. Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail
2. Décret n° 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis
3. Convention collective nationale interprofessionnelle du 27 mai 1982

Serbie

1. Loi du 15 mars 2005 sur le travail
2. Loi de 2004 sur le Conseil économique et social

Seychelles

1. Constitution de la République des Seychelles
2. Loi de 1995 sur l'emploi (chap. 69)
3. Règlement de 2007 sur l'emploi (salaire minimum national) (S.I. 55 de 2007)
4. Ordonnance de 2008 sur l'emploi (salaire minimum national) (exemption)
5. Ordonnance de 2010 sur l'emploi (salaire minimum national) (exemption)
6. Règlement de 2010 du 1^{er} juillet 2010 sur l'emploi (augmentation de salaire)

Singapour

1. Loi sur l'emploi (chap. 91)
2. Recommandation du Conseil national des salaires pour 2012-13

Slovaquie

1. Constitution de la République slovaque de 1992
2. Loi n° 311/2001 du 2 juillet 2001 portant Code du travail
3. Loi n° 663/2007 du 5 décembre 2007 sur le salaire minimum
4. Loi n° 103/2007 du 9 février 2007 sur les consultations tripartites au niveau national
5. Loi n° 125/2006 du 2 février 2006 sur l'inspection du travail et complétant la loi n° 82/2005 sur le travail illégal et l'emploi illégal

Slovénie

1. Loi du 24 avril 2002 sur les relations d'emploi
2. Loi du 19 février 2010 sur le salaire minimum
3. Règlement sur le fonctionnement du Conseil économique et social, consolidé le 29 juin 2007

Sri Lanka

1. Ordonnance n° 27 de 1941 sur les conseils de salaires
2. Règlement de 1971 sur les conseils de salaires
3. Loi de 1954 sur les employés de commerce et de bureau (réglementation de l'emploi et de la rémunération)
4. Loi n° 43 de 1950 sur les conflits collectifs

Suède

1. Loi n° 580 de 1976 sur la participation aux décisions dans le travail

Suisse

1. Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999
2. Code des obligations
3. Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail
4. Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (LEtr)
5. Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét)

Swaziland

1. Loi de 1980 sur l'emploi
2. Loi de 2000 sur les relations professionnelles
3. Loi de 1964 sur les salaires
4. Règlement du 1964 sur les conseils de salaires

République arabe syrienne

1. Loi n° 17/2010 du 12 avril 2010 sur le travail
2. Loi n° 56 de 2004 régissant les relations agricoles

République-Unie de Tanzanie

1. Loi de 2004 sur l'emploi et les relations de travail
2. Loi de 2004 sur les institutions du travail
3. Ordonnance de 2010 sur la réglementation du salaire et des conditions d'emploi

Zanzibar

4. Loi n° 11 de 2005 sur l'emploi

Tchad

1. Constitution de la République du Tchad de 1996
2. Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail
3. Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad, de 2007
4. Décret n° 055/PR/PM/MFPT/2011 du 21 janvier 2011 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du salaire minimum agricole garanti (SMAG)

République tchèque

1. Résolution du présidium du Conseil national tchèque du 16 décembre 1992 sur la proclamation de la Charte des droits de l'homme et des libertés fondamentales en tant que partie intégrante de l'ordre constitutionnel de la République tchèque
2. Loi n° 262/2006 du 21 avril 2006 portant Code du travail
3. Statut du Conseil de l'accord économique et social, de 1997
4. Règlement n° 567/2006 du 6 décembre 2006 sur le salaire minimum, le niveau minimum de salaire garanti, la détermination des conditions de travail dangereuses et la majoration salariale pour conditions de travail dangereuses
5. Loi n° 251/2005 du 3 mai 2005 sur l'inspection du travail

Thaïlande

1. Loi du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs
2. Règlement ministériel n° 10 du 14 septembre 1998, édicté en application de la loi sur la protection des travailleurs
3. Règlement ministériel n° 9 du 19 août 1998, édicté en application de la loi sur la protection des travailleurs
4. Loi du 11 novembre 2010 sur la protection des travailleurs à domicile

Timor-Leste

1. Loi n° 4/2012 du 21 février 2012 portant Code du travail
2. Décret-loi n° 19/2010 du 1^{er} décembre 2010 portant statut de l'Inspection générale du travail

Togo

1. Constitution de la IV^e République (révisée par la loi n° 2002-029 du 31 décembre 2002)
2. Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail

3. Loi n° 2011-18 du 24 juin 2011 portant statut de zone franche industrielle
4. Décret n° 2001-143/PR du 4 juillet 2001 portant organisation et fonctionnement du Conseil national du travail et des lois sociales
5. Arrêté n° 009/2012/MTESS/DGTLS du 11 mai 2012
6. Convention collective interprofessionnelle du Togo du 20 décembre 2011

Trinité-et-Tobago

1. Loi de 1976 sur les salaires minima
2. Ordonnance de 2010 sur les salaires minima

Tunisie

1. Loi n° 66-27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du travail
2. Décret n° 2012-1981 du 20 septembre 2012 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail
3. Décret n° 2012-1982 du 20 septembre 2012 fixant le salaire minimum agricole garanti
4. Décret n° 94-1600 du 18 juillet 1994 fixant les montants minima de l'indemnité d'apprentissage

Turquie

1. Constitution de la République de Turquie de 1982
2. Loi n° 4857 du 22 mai 2003 sur le travail
3. Loi n° 3308 du 6 mai 1986 sur l'apprentissage et la formation professionnelle
4. Loi du 15 juin 1985 sur les zones franches
5. Règlement de 2004 sur le salaire minimum
6. Résolution n° 2012/1 sur le salaire minimum pour 2013

Ukraine

1. Constitution de l'Ukraine de 1996
2. Loi n° 322-VIII du 10 décembre 1971 approuvant le Code du travail
3. Loi du 24 mars 1995 sur les salaires
4. Code ukrainien des infractions administratives de 1984

Uruguay

1. Constitution de la République orientale de l'Uruguay de 1967
2. Loi n° 18.566 du 11 septembre 2009 sur le système de négociation collective
3. Loi n° 10.449 du 10 novembre 1943 sur le Conseil des salaires
4. Loi n° 9.910 du 5 janvier 1940 sur le travail à domicile
5. Loi n° 18.846 du 25 novembre 2011 sur le développement du secteur de l'habillement
6. Loi n° 17.856 du 20 décembre 2004 sur la base des prestations et contributions

République bolivarienne du Venezuela

1. Constitution de la République bolivarienne du Venezuela

2. Décret n° 8.938 du 30 avril 2012 portant loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses
3. Décret n° 8.920 du 24 avril 2012

Viet Nam

1. Loi n° 10/2012/QH13 du 18 juin 2012 portant Code du travail
2. Décret n° 182/2013/ND-CP du 14 novembre 2013 sur les salaires minima régionaux
3. Décret n° 31/2012/ND-CP du 12 avril 2012 sur le salaire minimum général dans le secteur public
4. Décret n° 47/2010/ND-CP du 6 mai 2010 sur les sanctions administratives en cas d'infraction à la législation du travail
5. Décret n° 36-CP du 24 avril 1997 réglementant les zones industrielles, zones franches d'exportation et zones de haute technologie
6. Décret n° 49/2013/ND-CP du 14 mai 2013 portant exécution de certains articles du Code du travail en matière de salaires

Yémen

1. Loi n° 5 de 1995 portant Code du travail

Zambie

1. Loi n° 57 de 1965 sur l'emploi
2. Loi n° 25 de 1982 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi
3. Ordonnance (générale) de 2011 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 2 de 2011
4. Ordonnance (générale) (amendement) de 2012 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 46 de 2012
5. Ordonnance (employés de commerce) de 2011 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 1 de 2011
6. Ordonnance (employés de commerce) (amendement) de 2012 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 47 de 2012
7. Ordonnance (travailleurs domestiques) de 2011 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 3 de 2011
8. Ordonnance (travailleurs domestiques) (amendement) de 2012 sur le salaire minimum et les conditions d'emploi, instrument législatif n° 45 de 2012

Zimbabwe

1. Loi sur le travail (chap. 28:01)
2. Loi sur le service public (chap. 16:04)
3. Règlement de 1997 relatif au Conseil paritaire de négociation dans la fonction publique, instrument législatif n° 141 de 1997
4. Règlement de 1992 sur les relations de travail (travailleurs domestiques), instrument législatif n° 377 de 1992
5. Règlement de 2006 sur le Panel bipartite de négociation dans le secteur de la santé, instrument législatif n° 111 de 2006
6. Avis du gouvernement sur les relations de travail (détermination du salaire minimum) de 1996

Annexe V

Salaires minima réduits applicables aux jeunes travailleurs

Pays	Tranche(s) d'âge et abattement sur le salaire minimum	Prise en compte d'autres éléments
Afrique		
Maurice	<p>Industrie sucrière (travailleurs agricoles)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De 15 à 17 ans ¹: <ul style="list-style-type: none"> – travailleurs dans les champs (hors catégories spéciales): abattement d'environ 25 pour cent par rapport au salaire minimum pour un travailleur adulte masculin et abattement d'environ 6 pour cent par rapport au salaire minimum pour une travailleuse adulte; – travailleurs dans les champs (catégories spéciales): abattement d'environ 21 pour cent par rapport au salaire minimum pour un travailleur adulte masculin et abattement d'environ 7 pour cent par rapport au salaire minimum pour une travailleuse adulte. <p>Industrie du thé, groupe A</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De 15 à 17 ans ²: <ul style="list-style-type: none"> – travailleurs dans les champs: abattement d'environ 25 pour cent par rapport au salaire minimum pour un travailleur adulte masculin et abattement d'environ 8 pour cent par rapport au salaire minimum pour une travailleuse adulte. 	
Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 18 ans: un décret peut fixer des taux d'abattement sur le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). 	
Tchad	<ul style="list-style-type: none"> ■ De 14 à 16 ans: abattement maximum de 40 pour cent par rapport au salaire minimum du poste professionnel occupé. ■ De 16 à 18 ans: abattement maximum de 20 pour cent par rapport au salaire minimum du poste professionnel occupé. <p>Aucun salaire ne peut cependant être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ou au salaire minimum agricole garanti (SMAG).</p>	Abattement non applicable aux titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et débutants dans la profession ni aux personnes ayant passé avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle accélérée.
Tunisie	<p>Secteur non agricole</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 18 ans: abattement de 15 pour cent maximum par rapport au salaire d'un travailleur adulte ³. 	
Amériques		
Canada	<p>Ontario</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Etudiants âgés de moins de 18 ans travaillant au plus 28 heures par semaine en période scolaire ou employés durant les vacances scolaires: abattement d'environ 6 pour cent ⁴. 	

Pays	Tranche(s) d'âge et abattement sur le salaire minimum	Prise en compte d'autres éléments
<i>Chili</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 18 ans: abattement d'environ 25 pour cent ⁵ sur le salaire minimum national. 	
<i>Costa Rica</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ De 13 à 18 ans: sur autorisation ministérielle, embauche possible en qualité de travailleurs débutants dans des emplois semi qualifiés. ■ De 15 à 20 ans: sur autorisation ministérielle, embauche possible comme travailleurs débutants dans des emplois qualifiés ne faisant pas l'objet d'un apprentissage. <p>Travailleurs débutants: abattement possible de 50 pour cent la première année et de 25 pour cent la deuxième année (pas d'abattement la troisième année) ⁶.</p>	
Etats-Unis	Législation fédérale <ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 20 ans: abattement d'environ 41 pour cent ⁷. 	Applicable uniquement dans les 90 premiers jours calendaires consécutifs suivant l'embauche.
<i>Uruguay</i>	Les conseils des salaires peuvent tenir compte, lors de la fixation des salaires, des situations spéciales découlant notamment de l'âge de certains travailleurs d'un établissement industriel ou commercial.	
Asie		
<i>Australie</i>	Salaire minimum national <ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 16 ans: abattement de 63,2 pour cent sur le salaire minimum national. ■ 16 ans: abattement de 52,7 pour cent. ■ 17 ans: abattement de 42,2 pour cent. ■ 18 ans: abattement de 31,7 pour cent. ■ 19 ans: abattement de 17,5 pour cent. ■ 20 ans: abattement de 2,3 pour cent. <p>Sentences modernes</p> <p>La majorité des sentences modernes institue des abattements</p> <p>Exemple: sentence moderne de 2010 pour le secteur de la restauration rapide:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 16 ans: abattement de 60 pour cent du salaire minimum. ■ 16 ans: abattement de 50 pour cent. ■ 17 ans: abattement de 40 pour cent. ■ 18 ans: abattement de 30 pour cent. ■ 19 ans: abattement de 20 pour cent. ■ 20 ans: abattement de 10 pour cent. 	
Inde	Des taux de salaire minima différents peuvent être fixés pour les enfants (moins de 14 ans) et les adolescents (de 14 à 17 ans).	
Nouvelle-Zélande	<ul style="list-style-type: none"> ■ De 16 à 19 ans: salaire minimum dit «de démarrage». Abattement de 20 pour cent ⁸. 	Abattement applicable uniquement si le jeune travailleur ne supervise ni ne forme d'autres travailleurs et s'il entre dans l'une des catégories suivantes: <ul style="list-style-type: none"> – jeune de 16 à 17 ans au cours des six premiers mois d'emploi chez le même employeur; – jeune de 18 à 19 ans ayant bénéficié de prestations sociales de manière continue pendant six mois ou plus et qui

Pays	Tranche(s) d'âge et abattement sur le salaire minimum	Prise en compte d'autres éléments
		<p>n'a pas accompli six mois de travail continu auprès d'un employeur depuis qu'il a commencé à percevoir de telles prestations;</p> <ul style="list-style-type: none"> - jeune de 16 à 19 ans dont le contrat de travail exige le suivi d'une formation professionnelle d'au moins 40 crédits par an afin d'obtenir la qualification professionnelle liée au poste.
Pakistan	A la demande du gouvernement provincial, le Conseil du salaire minimum recommande les taux de salaire minima pour les jeunes travailleurs (moins de 17 ans) employés dans les entreprises industrielles de la province.	
Europe		
<i>Albanie</i>	Le Conseil des ministres peut fixer un salaire minimum réduit pour les jeunes travailleurs (disposition non mise en œuvre selon le gouvernement).	
Belgique	<p>Un régime transitoire est actuellement en vigueur et vise à supprimer d'ici au 1^{er} janvier 2015 les abattements applicables aux jeunes de 18 ans et plus, à l'exception de ceux qui sont engagés sous contrat d'occupation d'étudiant ou inscrits dans un système de formation en alternance.</p> <p>Depuis le 1^{er} avril 2013 ⁹:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 16 ans et moins: abattement de 30 pour cent par rapport au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) pour les travailleurs adultes. ■ 17 ans: abattement de 24 pour cent. ■ 18 ans: abattement de 12 pour cent. ■ 19 ans: abattement de 8 pour cent. ■ 20 ans: abattement de 4 pour cent. 	
Finlande	<p>Varie selon les conventions collectives.</p> <p>Exemple: convention collective des employés de l'industrie des technologies (2011-2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 18 ans: barème comprenant quatre échelons fixés en fonction de l'année de naissance. 	
<i>France</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 17 ans: abattement de 20 pour cent sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). ■ Entre 17 et 18 ans: abattement de 10 pour cent. 	Abattement supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.
Grèce	Moins de 25 ans: abattement d'environ 13 pour cent ¹⁰ .	
Irlande	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 18 ans: abattement de 30 pour cent sur le salaire horaire minimum national. ■ Travailleurs employés avant l'âge de 18 ans et restant dans l'emploi après avoir atteint cet âge: <ul style="list-style-type: none"> - première année d'emploi après avoir atteint l'âge de 18 ans: abattement de 20 pour cent; - deuxième année d'emploi après avoir atteint l'âge de 18 ans: abattement de 10 pour cent. ■ Travailleurs employés pour la première fois après avoir atteint 	

Pays	Tranche(s) d'âge et abattement sur le salaire minimum	Prise en compte d'autres éléments
	l'âge de 18 ans: – première année d'emploi: abattement de 20 pour cent; – deuxième année d'emploi: abattement de 10 pour cent.	
Islande	Varie selon les conventions collectives Exemple: convention collective pour le secteur du commerce. ■ 14 ans: abattement de 33 pour cent sur le salaire minimum applicable aux adultes. ■ 15 ans: abattement de 24 pour cent.	
Israël	Le ministre du Travail et des Affaires sociales peut décider de l'application de la loi sur le salaire minimum aux travailleurs de moins de 18 ans. Le cas échéant, il peut fixer un taux de salaire minimum réduit pour les jeunes travailleurs.	
Luxembourg	■ De 15 à 17 ans: abattement de 25 pour cent sur le salaire social minimum. ■ De 17 à 18 ans: abattement de 20 pour cent.	
Malte	■ Moins de 17 ans: abattement d'environ 6 pour cent sur le salaire minimum national. ■ De 17 à 18 ans: abattement d'environ 4 pour cent ¹¹ . Pour certains secteurs, les salaires minima sont aussi différenciés selon l'âge.	
Norvège	Varie selon les conventions collectives. Exemple: convention collective pour le secteur de la construction (2012-2014) ■ Moins de 18 ans: abattement d'environ 33 pour cent ¹² .	
Pays-Bas	■ 15 ans: abattement de 70 pour cent sur le salaire minimum. ■ 16 ans: abattement de 65,5 pour cent. ■ 17 ans: abattement de 60,5 pour cent. ■ 18 ans: abattement de 54,5 pour cent. ■ 19 ans: abattement de 47,5 pour cent. ■ 20 ans: abattement de 38,5 pour cent. ■ 21 ans: abattement de 27,5 pour cent. ■ 22 ans: abattement de 15 pour cent.	
Royaume-Uni	■ De 16 à 17 ans: abattement d'environ 41 pour cent sur le salaire minimum national. ■ De 18 à 20 ans: abattement d'environ 20 pour cent ¹³ .	
Suède	Varie selon les conventions collectives Exemple: accord national pour l'hôtellerie et la restauration ¹⁴ ■ Moins de 17 ans: abattement d'environ 35 pour cent par rapport au salaire minimum d'un travailleur adulte sans expérience professionnelle. ■ 17 ans: 27 pour cent. ■ 18 ans: 24 pour cent. ■ 19 ans: 16 pour cent.	
Suisse	Varie selon les conventions collectives Exemple: convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses ¹⁵ ■ Moins de 19 ans: abattement d'environ 9,5 pour cent sur le salaire minimum applicable aux travailleurs à partir de 23 ans. ■ Entre 19 et 22 ans : abattement d'environ 5 pour cent.	

Pays	Tranche(s) d'âge et abattement sur le salaire minimum	Prise en compte d'autres éléments
Turquie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moins de 16 ans: abattement d'environ 14 pour cent sur le salaire minimum national ¹⁶. 	
<p>Notes:</p> <p>¹ En 2012: salaire minimum pour les travailleurs dans les champs (hors catégories spéciales): adulte masculin: 6 664,80 roupies mauriciennes (MUR); adulte féminin: 5 304,25 MUR; jeunes: 4 960,89 MUR. Catégories spéciales: adulte masculin: 5 144,20 MUR; adulte féminin: 4 369,08 MUR; jeunes: 4 037,94 MUR.</p> <p>² En 2012: salaire minimum pour les travailleurs dans les champs: adulte masculin: 6 307 MUR; adulte féminin: 5 161 MUR; jeunes: 4 737 MUR.</p> <p>³ Dans le secteur agricole, le salaire minimum agricole garanti (SMAG) n'est pas applicable aux jeunes de moins de 18 ans.</p> <p>⁴ Depuis 2010, salaire minimum horaire de 9,60 dollars canadiens (CAD) au lieu de 10,25 CAD pour les adultes.</p> <p>⁵ Depuis le 1^{er} août 2013, salaire minimum mensuel de 156 770 pesos chiliens (CLP) alors que celui des adultes est fixé à 210 000 CLP.</p> <p>⁶ Toutefois, selon les indications du gouvernement, cette réglementation ne s'applique que de manière partielle, en raison de son caractère ancien et du contexte historique dans lequel elle a été adoptée.</p> <p>⁷ Salaire minimum de 4,25 dollars des Etats-Unis (USD) au lieu de 7,25 USD pour les travailleurs adultes.</p> <p>⁸ Depuis le 1^{er} mai 2013, salaire minimum horaire pour les adultes: 13,75 dollars néo-zélandais (NZD); salaire minimum de démarrage: 11 NZD.</p> <p>⁹ Au 1^{er} janvier 2014, les abattements seront de 6 pour cent à 18 ans, 4 pour cent à 19 ans et 2 pour cent à 20 ans. Au 1^{er} janvier 2015, ces abattements seront totalement supprimés. Toutefois, seuls les travailleurs âgés respectivement d'au moins 19 et 20 ans auront droit aux taux majorés de RMMMG après six mois d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>¹⁰ Pour les travailleurs de plus de 25 ans, le salaire minimum est fixé à 586,08 euros par mois et à 26,18 euros par jour pour les travailleurs qualifiés. Pour les travailleurs de moins de 25 ans, il est de 510,95 euros par mois et de 22,83 euros par jour pour les travailleurs qualifiés.</p> <p>¹¹ En 2013: salaire minimum pour les moins de 17 ans: 152,57 euros par semaine; à 17 ans: 155,41 euros par semaine; dès 18 ans: 162,19 euros par semaine.</p> <p>¹² Convention collective pour le secteur de la construction, paragr. 2-1. Salaire minimum horaire pour les salariés sans expérience: 152 couronnes norvégiennes (NOK); pour les jeunes de moins de 18 ans: 102 NOK.</p> <p>¹³ A partir du 1^{er} octobre 2013: salaire minimum horaire pour les travailleurs adultes: 6,31 livres sterling (GBP); pour les jeunes de 18 à 20 ans: 5,03 GBP; pour les jeunes de 16 à 17 ans: 3,72 GBP.</p> <p>¹⁴ A partir du 1^{er} juin 2012: salaire minimum horaire pour les travailleurs adultes sans expérience: 108,5 couronnes suédoises (SEK); pour les moins de 17 ans: 70,70 SEK; 17 ans: 78,80 SEK; 18 ans: 82,90 SEK; 19 ans: 91,10 SEK.</p> <p>¹⁵ Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les tuileries-briqueteries suisses, du 3 septembre 2013. Travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail à partir de 23 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles: 4 175 francs suisses (CHF) par mois; pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail âgés entre 19 et 22 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles: 3 975 CHF par mois; pour les travailleurs en pleine possession de leur capacité de travail jusqu'à l'âge de 19 ans, sans apprentissage professionnel, avec ou sans expériences professionnelles: 3 775 CHF par mois.</p> <p>¹⁶ A partir du 1^{er} juillet 2013: salaire minimum journalier pour les travailleurs à partir de 16 ans: 34,05 liras turques (TRY); jeunes de moins de 16 ans: 29,25 TRY.</p>		