

# Trésor

DIRECTION GÉNÉRALE

Étude comparative internationale

#Benchmarkinternational

## Fonctionnement des Commissions sur le salaire minimum

Contributions des services économiques des pays suivants :

Allemagne, Australie, Belgique,

Irlande, Royaume Uni

*Une analyse comparée réalisée*

*à la demande du Groupe d'experts pour le SMIC*

mai 2018



La direction générale du Trésor (DG Trésor) s’efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l’utilisation et de l’interprétation de l’information contenue dans ce document.

Ce document de travail, réalisé par le réseau international de la DG Trésor sur la base d’un cahier des charges et questionnaire précis fournis par le(s) commanditaire(s), permet de disposer d’un panorama de diverses situations à l’international. Toutefois, il ne constitue d’aucune manière une prise de position de la DG Trésor (et par extension celle du ministère de l’économie et des finances) sur le sujet donné.

| SOMMAIRE

**INTRODUCTION ..... 4**

**ALLEMAGNE ..... 13**

**AUSTRALIE..... 21**

**BELGIQUE ..... 27**

**IRLANDE ..... 37**

**ROYAUME-UNI ..... 43**

# INTRODUCTION

*Ce dossier, réalisé pour le compte du Groupe d'experts sur le SMIC, comprend 5 fiches pays analysant le fonctionnement des commissions sur le salaire minimum dans ces pays.*

## I Contexte et objectif de la demande :

Cette étude en comparaison internationale s'inscrit dans le mandat du Groupe d'experts sur le Smic. Le Groupe d'experts a souhaité faire cette comparaison pour améliorer sa compréhension du fonctionnement des commissions à l'étranger. L'étude a été réalisée par le réseau des services économiques de la DG Trésor, au réseau international du Ministère de l'économie et des finances, indépendant du Groupe d'experts.

Par le passé, le Groupe d'experts a déjà recensé les principales règles de fonctionnement encadrant le salaire minimum (voir en annexe le tableau synthétique, issu du rapport de 2017) et en connaît les grandes lignes. En particulier, certains pays ont institué une commission indépendante du gouvernement, missionnée pour proposer au gouvernement le taux de revalorisation du salaire minimum. Cette étude vise à recueillir des informations plus détaillées sur ces commissions, notamment sur leur composition, le mode de désignation de leurs membres, leur degré d'indépendance vis-à-vis du gouvernement, les responsabilités qui leur sont confiées, les moyens dont elles disposent.

Les pays visés par la présente étude sont ceux qui sont comparables à la France en termes de structure économique et qui ont institué une telle commission, à savoir : Allemagne, Australie, Belgique, Irlande, Royaume-Uni.

## II Questionnaire de l'étude :

Ce questionnaire vise à comprendre avec précision le fonctionnement des commissions sur le salaire minimum dans un groupe de pays partenaires de la France, et comparables à elle en termes de développement. Le Groupe d'experts souhaite analyser le fonctionnement effectif de ces commissions, au-delà de sa connaissance actuelle (cf. le tableau de synthèse, en annexe 5).

Idéalement, ce questionnaire pourrait être rempli à la suite d'entretiens avec un ou plusieurs membres de la commission, des experts, des syndicats et/ou des associations d'employeurs.

L'ajout de références aux textes de loi ou à d'autres documents qui peuvent aider à comprendre et approfondir la question est encouragé.

Éléments locaux de contexte du pays questionné :

Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?

Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?

Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

Commentaires éventuels du pays questionné :

### III Situation française – Réponse pour la France au questionnaire

Éléments locaux de contexte du pays questionné :

En France, le salaire minimum est revalorisé chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier. La revalorisation ne peut être inférieure à un certain taux, déterminé par l'application d'une formule. Celle-ci prend en compte la progression des prix et la moitié des gains en pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, depuis la dernière revalorisation. Le gouvernement ne peut aller en deçà de cette formule, mais peut en revanche aller au-delà en y ajoutant des « coups de pouce » à sa discrétion. Le groupe d'experts, institué en 2008, émet une recommandation au gouvernement mais non contraignante pour celui-ci, quant à l'opportunité d'appliquer un « coup de pouce ».

En outre, une disposition légale prévoit que le salaire minimum est automatiquement réévalué en cours d'année en cas d'inflation supérieure à 2% depuis la précédente revalorisation (*cf. infra* pour plus de détails).

Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a créé un « groupe d'experts » chargé de se prononcer chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance au-delà de la règle automatique d'indexation. Cette création est intervenue presque 40 ans après l'instauration du salaire minimum dans sa forme actuelle – salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) – qui remonte à 1970. Au cours de ces 40 années, le SMIC a connu une croissance rapide puisqu'il a davantage progressé que le salaire horaire de base des ouvriers (*cf. Rapport 2017 du groupe d'experts*). Cette croissance rapide s'explique notamment par une volonté politique des gouvernements successifs qui ont accordé des « coups de pouce » au salaire minimum, ainsi que par la

revalorisation significative du salaire horaire minimum entre 2002 et 2005 en conséquence de l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures. Ces hausses successives du SMIC ont été jugées défavorables à l'emploi des personnes peu qualifiées et ont conduit au développement progressif d'exonérations de cotisations sociales à la charge des employeurs, dès les années 1990. Soucieux de concilier la progression du salaire minimum et la préservation de l'emploi des personnes peu qualifiées, le Gouvernement a proposé en 2008 au Parlement la création d'une commission chargée de se prononcer « *sur les évolutions souhaitables du SMIC en s'appuyant sur des analyses économiques d'ensemble* », afin de pouvoir asseoir ses décisions de revalorisation sur une expertise indépendante.

## Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

Un premier groupe d'experts a été nommé en 2009. Deux renouvellements sont intervenus par la suite, en 2013 puis en 2017. La composition actuelle du groupe d'experts est la suivante :

- Gilbert CETTE, président du groupe, Professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille
- Andrea GARNERO, Économiste au département de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE et chercheur affilié à l'Université libre de Bruxelles
- Isabelle MEJEAN, Professeur CREST - École Polytechnique
- Marie-Claire VILLEVAL, Directrice de Recherche au CNRS
- André ZYLBERBERG, Directeur de recherche émérite au CNRS, membre du Centre d'Économie de la Sorbonne et de l'École d'Économie de Paris

## Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Selon le décret du 29 mai 2009 qui précise les conditions de mise en œuvre de la loi de 2008, les cinq membres du groupe d'experts sont nommés par le Premier ministre sur proposition des ministres chargés du travail, de l'emploi et de l'économie. Ces personnes sont choisies « *à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social* ». Elles sont nommées pour une durée de quatre ans.

## Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Le président du groupe d'experts est désigné par le Premier ministre parmi les cinq membres. Il préside les réunions du groupe et anime ses travaux, notamment la préparation du rapport annuel.

## Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Tous les membres du groupe d'experts ont le même statut, il n'y a pas de procédure de vote (cf. *infra*).

## Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?

Il revient au Premier ministre de choisir des personnalités qu'il estime indépendantes. Le décret du 29 mai 2009 prévoit par ailleurs que « *dans l'exercice des activités du groupe d'experts, ses membres ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité* ». En cas de manquement, le président du groupe peut suspendre le mandat d'un des membres.

## Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

Les travaux du groupe d'experts ne donnent lieu à aucun vote. Le rapport annuel, et en particulier la recommandation relative à la revalorisation du salaire minimum, font l'objet d'une adoption collégiale.

Par ailleurs, il n'est pas établi de comptes-rendus des réunions du groupe. Le seul document produit par le groupe est son rapport annuel, qui est rendu public.

#### Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Les textes ne prévoient pas de présentation officielle du rapport du groupe d'experts. Ce dernier est seulement remis au Gouvernement et à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Cette commission, qui comprend l'ensemble des partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés), est notamment chargée de donner, après avoir pris connaissance du rapport du groupe d'experts, un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance.

#### Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Il n'existe pas de statut ou de code de conduite pour les membres du groupe d'experts. Néanmoins, outre l'obligation d'indépendance à laquelle ils sont soumis (cf. *supra*), les membres du groupe sont tenus au secret sur les débats auxquels ils ont participé et sur les informations auxquelles ils ont eu accès dans le cadre de leurs travaux. Comme en matière d'indépendance, le président du groupe peut en cas de manquement suspendre le mandat d'un des membres.

#### Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?

En France, le Gouvernement est responsable de la fixation du salaire minimum. Il en fixe la valeur par décret, après avoir pris connaissance du rapport du groupe d'experts et avoir consulté la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Le SMIC est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. Il peut également être revalorisé en cours d'année (cf. *infra*).

En France, un salaire minimum minoré est en vigueur pour les jeunes mineurs, mais celui-ci est défini en fraction du Smic (80% pour les moins de 17 ans, et 90% pour les moins de 18 ans). Il n'existe donc pas de règle de revalorisation autonome pour ces salaires minima différents.

#### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Le taux de la revalorisation du salaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année doit inclure deux composantes obligatoires :

- d'une part, le salaire minimum est indexé sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation hors tabac (pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie) ;
- d'autre part, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum doit être au moins égal à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés.

Le Gouvernement a la possibilité de porter le taux de la revalorisation au-delà de ces deux composantes obligatoires, en accordant un « *coup de pouce* » supplémentaire. Dès lors qu'il s'agit de la seule marge de décision du gouvernement, le groupe d'experts se prononce chaque année sur l'opportunité d'un tel coup de pouce.

Par ailleurs, en cours d'année, si l'indice des prix à la consommation dépasse d'au moins 2 % la valeur qu'il avait lors de la précédente revalorisation du salaire minimum, ce dernier doit être relevé dans la même proportion que l'indice des prix au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant.

## Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

Le groupe d'experts ne dispose pas d'outils en propre. Il peut en revanche passer commande de travaux ou d'études aux administrations de l'État, principalement le ministère du travail et de l'emploi et le ministère de l'économie et des finances. Ces administrations mobilisent leur expertise ainsi que leurs outils de modélisation et de simulation dont la description est publique :

- modèle d'inspiration macro-économétrique Mésange<sup>1</sup>, développé conjointement par la DG Trésor et l'Insee, pour des analyses de long terme en équilibre général ;
- maquettes dédiées à l'évaluation des effets sur l'emploi et les finances publiques<sup>2</sup> ;
- modèles de cas-type (Pâris) et de microsimulation (Ines<sup>3</sup>, Saphir<sup>4</sup>) pour évaluer l'effet redistributif des politiques de salaire minimum.
- Etc.

## Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

Le groupe d'experts a l'obligation d'auditionner les représentants désignés par les organisations membres de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et d'annexer leurs avis à son rapport.

Le groupe d'experts, de sa propre initiative, auditionne d'autres personnes. Il s'agit notamment d'économistes ou de sociologues, appartenant à l'administration ou à des organismes extérieurs (Banque de France, Commission européenne, universités...).

## Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

Le Gouvernement n'a pas l'obligation de suivre la recommandation du groupe d'experts. En pratique, depuis l'origine du groupe d'experts, le gouvernement a toujours suivi sa recommandation. Toutefois, en 2012, après les élections présidentielles et législatives qui ont amené un changement de majorité, le nouveau Gouvernement a décidé en juin un coup de pouce non préconisé par le Groupe d'experts, mais dont l'ampleur est demeurée cependant très réduite (+0,6 %).

## Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

Le groupe d'experts ne dispose pas de moyens propres, mais il peut utiliser des moyens mis à sa disposition par les services du Premier ministre (notamment pour l'organisation de ses réunions). Par ailleurs, en matière d'études, le groupe d'experts peut passer des commandes aux administrations (cf. *supra*).

---

<sup>1</sup> *Le modèle macroéconométrique Mésange : réestimation et nouveautés* (2018), Bardaji et al., Document de travail de la DG Trésor ou de l'Insee.

<sup>2</sup> Voir par exemple *Matis : une maquette d'évaluation des effets sur l'emploi et variations du coût du travail* (2015), S. Bock, P. Lissot et S. Ozil, Document de travail de la DG Trésor.

<sup>3</sup> Développé par l'Insee et la Drees (Ministère de la Santé et des Comptes sociaux), documenté en ligne : <https://www.insee.fr/fr/information/2021951#titre-bloc-18>

<sup>4</sup> Développé par la DG Trésor, documenté en ligne : [https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/12478\\_le-modele-de-microsimulation-saphir](https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/12478_le-modele-de-microsimulation-saphir)

Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

Les textes ne prévoient aucune équipe permanente pour le groupe d'experts. En pratique, les administrations (ministère du travail et de l'emploi et ministère de l'économie et des finances) mettent des agents (rapporteurs) à disposition du groupe afin notamment de l'aider dans la préparation des réunions et du rapport annuel.

Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

Les membres du groupe d'experts ne perçoivent aucune rémunération au titre de cette activité.

Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

Le groupe d'experts a souhaité développer sa connaissance des autres commissions en 2018, d'une part au moyen de cette enquête, d'autre part en réalisant des visites auprès des commissions en Allemagne et au Royaume-Uni.

## Documents, références et sites internet utiles

## Rapports du groupe Smic (2013-2017) :

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/smic-rapport-du-groupe-d-experts-2017>

## Système de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE :

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Allemagne (2015)	Fixé par une Commission composée d'un président, trois représentants des employeurs, trois des employés et deux experts (ces derniers sans droit de vote)	<18 ans : pas de salaire minimum	Exonération pour les chômeurs de longue durée pendant les six premiers mois suivant leur retour à l'emploi.	Tous les deux ans, la commission des salaires minima discute d'un ajustement, en prenant pour référence les taux des négociations collectives des deux années précédentes.
Australie (1907, 1997 sous sa forme actuelle)	Le groupe de travail sur le salaire minimum ( <i>Minimum Wage Panel</i> ) de la Commission sur le travail équitable ( <i>Fair Work Commission</i> ) fixe le salaire minimum à l'échelle nationale après consultation avec l'industrie, les syndicats, les particuliers, ainsi que le gouvernement fédéral et les gouvernements des États. Le groupe de travail est composé de 7 personnes : 4 font partie de la Commission, les 3 autres sont des experts issus du monde de l'entreprise, des syndicats et de l'enseignement supérieur.	15 ans : 36 % 16 ans : 47 % 17 ans : 57 % 18 ans : 68 % 19 ans : 82 % 20 ans : 97 %	Il existe actuellement trois catégories de salaire minimum : 1) les salaires minima définis par les dernières sentences, propres à une profession/un secteur ; 2) le salaire minimum national, qui fait office de « filet de sécurité » et est appliqué de manière générale à tous les secteurs et professions ; 3) les salaires minima nationaux spéciaux, qui s'appliquent à des catégories spécifiques de travailleurs vulnérables, comme les jeunes salariés, les stagiaires et les salariés handicapés.	Révision annuelle par la <i>Fair Work Commission</i> .
Belgique (1975)	Les salaires minima sont fixés par le Conseil national du travail, et inscrits dans des conventions collectives contraignantes.	<16: 70% 17-18: 76%	n/a	Indexation automatique (CPI) et révision périodique par les partenaires sociaux (négociation collective).
Canada (femmes, 1918-1930)   hommes, années 1930-1950)	Les salaires minima sont fixés au niveau régional par les administrations provinciales et territoriales. Il existe dans certaines provinces des conseils du travail qui font des recommandations sur les salaires minima. Dans d'autres, ces conseils ont le pouvoir de fixer le salaire minimum avec l'approbation du lieutenant gouverneur en conseil. Dans tous les cas, l'administration a le dernier mot.	n/a	Varie selon les régions (province et territoire), selon les secteurs dans certaines provinces (p. ex. Ontario, Québec) et selon les professions (p. ex. certaines professions dans lesquelles les travailleurs reçoivent des pourboires, comme barman et serveur).	Les salaires minima sont ajustés sur une base ad hoc par les administrations provinciales et territoriales. Dans une juridiction, les hausses annuelles du salaire minimum sont indexées sur l'indice des prix à la consommation. Quelques provinces sont légalement obligées de réviser le salaire minimum tous les ans ou tous les deux ans, mais aucune n'a l'obligation de le modifier.
Chili (1934, 1973 sous sa forme actuelle)	Le salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics, sur la base des recommandations d'un comité technique composé de représentants syndicaux, d'universitaires et de représentants des pouvoirs publics.	<18 ans : 70 %	Varie en fonction de l'âge. Taux inférieur pour les salariés plus âgés (>65 ans) : 70 %	Aucune règle, mais généralement tous les ans en tenant compte de l'inflation attendue au cours des 12 mois suivants, de la productivité et d'un facteur d'ajustement cyclique dépendant de la situation du chômage.
Corée (1988 ; 1990 sous sa forme actuelle)	Le gouvernement fixe le salaire minimum, sur proposition du Conseil tripartite des salaires minima (représentant les travailleurs, les employeurs et les intérêts publics).	n/a	Taux inférieur pour les personnes en apprentissage depuis moins de 3 mois : 90 %	Annuelle.
Espagne (1963 ; 1976 sous sa forme actuelle)	Fixé par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux.	n/a	n/a	Annuelle, fondée sur les prévisions de l'inflation et après consultation des partenaires sociaux. Il peut être révisé tous les six mois si l'indice des prix à la consommation dépasse les prévisions du taux d'inflation.
Estonie (1991)	Fixé par le Gouvernement sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux.	n/a	n/a	Pas de règle, mais généralement tous les ans sur la base du salaire brut moyen et de la hausse prévue des prix à la consommation et des salaires.
États-Unis (1938)	Fixé par le Congrès (pour le minimum fédéral)	<20 ans : 58 % pendant les premiers 90 jours calendaires consécutifs d'emploi salarié.	Varie en fonction de l'Etat, du degré d'invalidité, ainsi que du statut étudiant. La plupart des États appliquent un taux identique ou supérieur au taux fédéral. Cinq États n'appliquent aucun salaire minimum et deux appliquent un salaire minimum inférieur et les salariés ont droit au taux fédéral). Exonérations partielles pour les travailleurs handicapés, les étudiants à temps plein, et les apprentis employés en vertu de certificats de salaire minimum minoré.	Aucune règle au niveau fédéral, mais dans plusieurs États, le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie.

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
France (1950; 1970 sous sa forme actuelle)	Procédure de consultation. La <i>Commission nationale de la négociation collective</i> (CNNC), composée de représentants du gouvernement, de syndicats et d'organisations professionnelles, se rassemble tous les ans pour émettre un avis sur la détermination du salaire minimum. Il existe également une commission d'experts indépendants chargée de donner un avis officiel aux pouvoirs publics et à la CNNC.	<17 ans : 80 % 17-18 ans : 90 % +salaires inférieurs pour les jeunes sous contrat de professionnalisation.	Taux inférieurs pour les assistants maternels, les assistants familiaux, les apprentis et les travailleurs handicapés.	Le SMIC augmente automatiquement au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'inflation + moitié du gain de pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base des ouvriers au cours de l'année précédente. Une hausse automatique a lieu si l'inflation dépasse 2 % en milieu d'année. En outre, le Gouvernement peut décider de mettre en œuvre des hausses discrétionnaires ("coup de pouce").
Grèce (1953 ; 2012 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement. A la fin du programme d'aide internationale (prévue pour A.o ut 2018) fixé par le gouvernement sur la base de l'avis d'une commission d'experts.	<25 ans : 89%	n/a	Le salaire minimum est actuellement fixe jusqu'à la fin du programme d'aide internationale. Ensuite, la fixation du salaire minimum devra prendre en compte les conditions économiques, les perspectives de croissance et les tendances de l'emploi et du chômage.
Hongrie (1977 ; 1991 sous sa forme actuelle)	Fixé par les pouvoirs publics après consensus entre les partenaires sociaux.	n/a	Il existe deux types de salaire minimum en Hongrie – le salaire minimum garanti (pour les travailleurs exerçant des professions spécialisées) et le salaire minimum national.	Annuelle, sur la base des niveaux de salaires et des revenus (attendus) dans le pays.
Irlande (2000)	Fixé par le Gouvernement sur la base de l'avis de la Low Pay Commission.	<18 ans : 70 %	n/a	Annuelle
Israël (1987)	Fixé par le Gouvernement	16 ans : 70 % 17 ans : 75 % 18 ans : 83 %	n/a	Annuelle, en fonction du taux de l'indemnité de vie chère, en compensation de la hausse des prix ou sur la base d'un complément salarial convenu collectivement.
Japon (1959 ; 1968 sous sa forme actuelle)	Fixé par les pouvoirs publics sur avis du Conseil des salaires minima central ou préfectoral de chaque région, composé d'un nombre égal de membres représentant respectivement les salariés, les employeurs et les intérêts publics.	n/a	Il existe deux catégories de salaire minimum : 1) le salaire minimum régional, fixé au niveau national pour chaque région ; et 2) le salaire minimum spécial, qui peut être fixé pour des régions ou des professions spécifiques à la demande des parties intéressées.	Annuelle, en tenant compte de la hausse des salaires et du coût de la vie
Lettonie (1991)	Fixé par les pouvoirs publics sur recommandation des partenaires sociaux.	Taux horaires plus élevés pour les <18 ans (114 %)	Taux horaires spécifiques pour les jeunes et pour les personnes travaillant dans des conditions dangereuses, qui sont autorisées à ne travailler que 35 heures par semaine.	Annuelle, suivant les recommandations des partenaires sociaux, en tenant compte des tendances économiques nationales.
Luxembourg (1944 ; 1973 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement.	15-16 ans : 75 % 17 ans : 80 %	Varie en fonction du niveau de compétences (20 % plus élevé pour les personnes avec une qualification professionnelle).	Le taux du salaire minimum est indexé sur l'indice des prix à la consommation.
Mexique (1917 ; 1962 sous sa forme actuelle)	Les salaires minima sont fixés par la Commission nationale sur les salaires minima, une institution tripartite composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs.	n/a	Varie en fonction des régions et des professions. Il existe un salaire minimum général et 86 salaires minima professionnels fixés par la Commission nationale sur les salaires minima (qui varient en fonction des régions).	Annuelle, en tenant compte du budget dont une famille est susceptible d'avoir besoin pour couvrir ses besoins matériels, des variations du coût de la vie par famille, de la situation sur le marché du travail et des niveaux de salaire, de la situation économique globale du pays, des conditions de vie et de travail et de l'inflation.
Pays-Bas (1968)	Fixé par le Gouvernement	15 ans : 30 % 16 ans : 34 % 17 ans : 39 % 18 ans : 45 % 19 ans : 52 % 20 ans : 61 % 21 ans : 72 % 22 ans : 85 %	Peut varier en fonction des secteurs/entreprises. Les pouvoirs publics peuvent décider d'abaisser le salaire minimum dans une certaine entreprise ou un certain secteur, en cas de dégradation sévère de la situation économique.	Deux fois par an, fondée sur l'évolution pondérée des salaires négociés collectivement dans les secteurs privé et public.
Nouvelle-Zélande (1945 ; 1983 sous sa forme actuelle)	Fixé par le Gouvernement	<20 ans : 80 % pour certains travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté	Varie en fonction du type de contrat (apprentissage) et du degré d'invalidité.	Annuelle.
Pologne (1990)	Le niveau du salaire minimum est ajusté (tous les ans) par la Commission tripartite pour les questions socio-économiques.	n/a	n/a	Annuelle, en fonction de l'inflation prévue par les pouvoirs publics et après consultation avec les partenaires sociaux.
Portugal (1974)	Fixé par les pouvoirs publics, après consultation du Comité permanent pour le dialogue social.	n/a	Varie en fonction des régions et du type de contrat. Salaire minimum plus élevé dans la région autonome des Açores et la région autonome de Madère. Taux inférieurs (jusqu'à -20 %) pour les apprentis et stagiaires, ainsi que les salariés handicapés, pour une période qui ne peut excéder 1 an.	Annuelle, après consultation avec les partenaires sociaux en prenant en compte l'évolution du coût de la vie, de la productivité et des prix.
République slovaque (1991)	Fixé par les pouvoirs publics après consultation des partenaires sociaux.	n/a	La législation détermine le niveau légal du salaire minimum, qui est multiplié par des coefficients dépendant de la difficulté du poste. Des taux inférieurs s'appliquent aux salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité.	Annuelle.
République tchèque (1991)	Fixé par les pouvoirs publics après consultation des partenaires sociaux.	n/a	Varie en fonction du degré d'invalidité. Taux inférieur pour les personnes invalides (salariés bénéficiant d'une pension d'invalidité).	Pas de règle, mais généralement une fois par an en fonction de l'indexation des salaires et des prix à la consommation.
Royaume-Uni (1999)	Fixé par les pouvoirs publics suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires ( <i>Low Pay Commission</i> ) .	<18 ans : 54 % 18-20 ans : 74 % 21-24 ans : 94 %	Varie en fonction du contrat de formation. Taux inférieurs pour les salariés dans des programmes d'apprentissage reconnus.	Annuelle, suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires. Depuis 2016, la Commission sur les bas salaires a le mandat de faire augmenter le minimum pour les adultes (>25 ans) à 60% du salaire médian en 2020 si les conditions économiques le permettent.
Slovénie (1995)	Fixé par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux (Conseil économique et social).	n/a	n/a	Annuelle, en tenant compte de l'inflation et (occasionnellement) d'autres indicateurs (situation économique, croissance économique, tendances en matière d'emploi). Au moins tous les deux mois, mais dans la pratique les ajustements sont annuels.
Turquie (1969 pour certaines provinces, 1974 pour l'ensemble du pays)	Fixé par le Comité de fixation du salaire minimum, composé de représentants des pouvoirs publics, des salariés et des employeurs.	n/a	n/a	

Note : n/a = non applicable.

Source : Adapté et mis à jour à partir de OCDE (2015).

Source : Rapport 2017 du Groupe d'experts, annexe 2, pp 105-106. Adapté et mis à jour à partir de Minimum wages after the Crisis : Making them pay (OCDE, 2015)

## ALLEMAGNE

### Éléments locaux de contexte du pays questionné :

Le salaire minimum a été introduit en Allemagne récemment, au 1<sup>er</sup> Janvier 2015. Il était alors fixé à 8,50 € de l'heure. *Tous les éléments encadrant ce salaire minimum, ainsi que ses possibles revalorisations sont introduits dans une loi promulguée le 11 Août 2014 : la Mindestlohngesetz ou MiLoG.* Durant deux ans, une période transitoire fut mise en place pour les entreprises couvertes par un accord de branche ayant introduit un salaire minimum de branche généralisé. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le salaire minimum s'est donc appliqué à tous les salariés, sans différenciation par branche ou par région.

Seules quelques exceptions sont prévues :

- les moins de 18 ans n'ayant pas obtenu un diplôme d'apprentissage (afin de ne pas créer de désincitations à l'entrée dans un cursus d'apprentissage)
- les chômeurs de longue durée pour une période de 6 mois
- les jeunes en situation d'échec (n'ayant notamment pas obtenu de places d'apprentissage) et qui sont éligibles à la mesure d'emploi « *Einstiegsqualifizierung* » subventionnant un stage de formation de 6 à 12 mois dans une entreprise
- certains stagiaires (stages obligatoires encadré par une formation scolaire, professionnelle ou universitaire mais aussi stages d'orientation professionnelle d'une durée maximum de 6 semaines)
- les personnes exerçant une activité bénévole ou rémunérées durant le cursus de formation professionnelle (apprentissage).

Concernant le montant du salaire minimum, celui-ci a été réévalué à 8,84€ de l'heure en janvier 2017 soit une hausse de 4%. Cette hausse a été votée par la commission à l'unanimité. Elle correspond à l'évolution de l'indice mensuel des salaires horaires négociés hors primes entre janvier 2015 et juin 2016 (Destatis). Une nouvelle réévaluation prendra effet en janvier 2019, date à partir de laquelle le salaire minimum horaire (brut) s'élèvera à 9,19€. En janvier 2020, une nouvelle hausse est prévue, de manière à atteindre 9,35€. La proposition de revalorisation présentée le 18 juin 2018 par la commission sur le salaire minimum a été acceptée le jour même par le ministre du travail Hubertus Heil qui a annoncé sa transposition par décret (comme prévu par la loi). La publication du décret pourrait avoir lieu en novembre, comme lors de la dernière revalorisation de 2016.

### Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

La commission sur le salaire minimum a été créée en même temps que le salaire minimum, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette commission, composée de 9 membres, a pour but de proposer tous les 2 ans une réévaluation du salaire minimum, acceptée ou non par le gouvernement. Elle s'oriente fortement sur l'évolution de la rémunération dans les conventions collectives. Mais la proposition de revalorisation doit aussi prendre en compte l'objectif de ne pas entraver la compétitivité allemande.

## Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

La commission est composée d'un président, de trois représentants des syndicats, de trois représentants du patronat et de deux scientifiques en qualité de consultants.

- Président : Jan Zilius (ancien président de RWE)
- Représentants des syndicats :
  - o Robert Feiger : président du syndicat IG BAU (BTP) et membre du conseil de surveillance de l'entreprise de BTP Bauer AG
  - o Stefan Körzell : membre du conseil d'administration de la confédération allemande des syndicats (DGB), du syndicat IG Metall, du conseil d'administration de la banque KfW et du comité économique et social européen (CESE)
  - o Michaela Rosenberger : présidente du syndicat NGG
- Représentants du patronat :
  - o Steffen Kampeter : président de la fédération patronale BDA ((Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände, équivalent du MEDEF français), membre du conseil d'administration de Deutsche Bahn et de la Deutsche Welle ;
  - o Brigitte Faust : présidente du syndicat d'employeurs ANG (Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss) et présidente de commission du BDA sur les questions relatives au marché du travail (membre également du conseil d'administration de Pfiser et du conseil d'administration de la caisse de retraite PSVaG),
  - o Karl-Sebastian Schulte : président du syndicat des artisans allemands, membre du conseil d'administration de l'agence fédérale pour l'emploi.
- Scientifiques :
  - o Clemens Fuest: président de l'institut IFO, professeur d'économie politique et de finance à l'université Ludwig-Maximilian de Munich
  - o Claudia Weinkopf : directrice adjointe de l'institut de recherche IAQ et directrice du pôle de recherche « flexibilité et sécurité » ; membre du conseil universitaire de l'université de Duisburg.

## Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Les modalités de nomination des différents membres de la commission sont expliquées dans les paragraphes 4, 5 et 6 de la MiLoG.

Tous les membres de la commission sont désignés pour cinq ans.

Le président de la commission est d'abord désigné sur proposition commune du syndicat des employeurs et de la confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund), en amont de la constitution de la commission. Si les deux confédérations n'arrivent pas à se mettre d'accord, c'est au gouvernement de trancher entre les différentes propositions. Dans ce cas, la présidence change après chaque décision (au plus tard deux ans après la nomination).

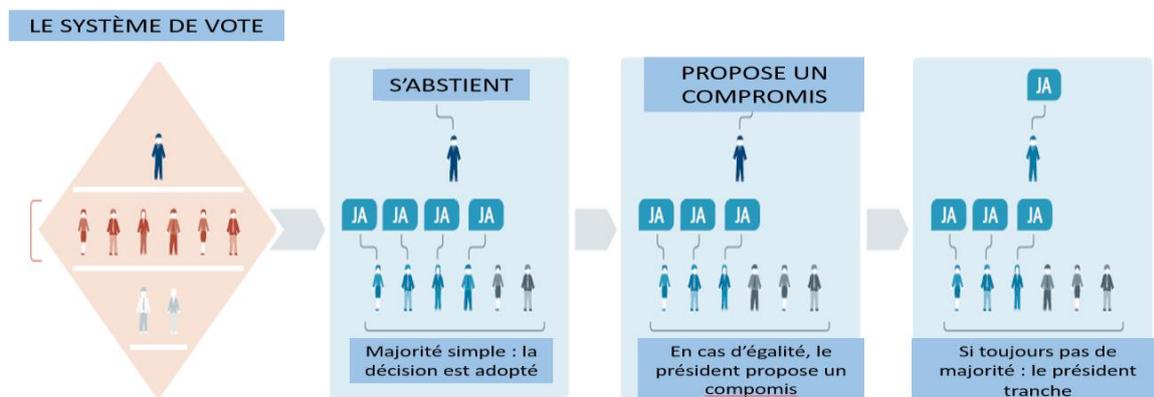
Les représentants du patronat et des syndicats sont nommés par le gouvernement sur proposition respective du syndicat des employeurs (BDA) et de la confédération allemande des syndicats (DGB). Chaque partie doit proposer au moins un homme et une femme : il doit obligatoirement y avoir mixité au sein des membres dotés du droit de vote. Le patronat et les syndicats peuvent tous deux proposer plus de trois personnes.

Les scientifiques consultants sont désignés également par le gouvernement l'un sur la recommandation du BDA et l'autre sur proposition du DGB. Ils proviennent de la communauté scientifique et doivent être totalement indépendants.

#### Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Les questions relatives à la nomination du président sont décrites en détails dans le paragraphe 6 de la MiLoG.

Le président est désigné selon la procédure décrite dans la question 3. Le président intervient dans le processus de vote d'une revalorisation. En effet, lors du vote, seuls les représentants du patronat et des syndicats s'expriment et le président s'abstient. En cas de majorité (4 votes ou plus) pour ou contre, la mesure est respectivement adoptée ou rejetée. En cas d'égalité, le président propose alors un compromis qui est soumis à nouveau au vote (cf. illustration ci-dessous). S'il y a encore égalité, c'est alors à lui de trancher.



#### Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Les deux membres issus de la communauté scientifique ont uniquement un rôle consultatif. Le président a un droit de vote particulier qui est expliqué dans la question précédente et qui sert à trancher en cas d'égalité lors du vote.

#### Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?

Tous les membres de la commission ayant le droit de vote sont par définition les représentants des partenaires sociaux. Ils sont en effet nommés sur proposition des organisations patronales et syndicales et ont souvent un poste au sein de celles-ci, en parallèle à leur siège à la commission. Le président est lui nommé sur décision collégiale des organisations patronales et syndicales et résulte donc d'un compromis entre les deux partis, ce qui lui donne une relative indépendance.

Concernant les deux personnes issues de la communauté scientifique, il est stipulé qu'elles doivent être indépendantes. Cependant, ces deux membres sont nommés également sur propositions des syndicats et du patronat (un chacun). Ils ne sont pour autant pas affiliés à ces institutions (mais peuvent cependant être proches de leurs idées).

### Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

S'il y a bien publication de rapports détaillés justifiant les décisions et les propositions de la commission et notifiant en détail les réponses des tous les acteurs et experts consultés par la commission concernant les effets et la possible réévaluation du salaire minimum, il n'y a pas de compte rendu public des réunions en elles-mêmes. De plus, les votes nominatifs ne sont également pas publics (on ne sait même pas si les propositions sont adoptées dès le premier vote ou si une médiation du président a été nécessaire).

### Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Tous les rapports concernant les décisions de la commission sont accessibles à tous et gratuitement sur leur site internet. On peut également y trouver des rapports faisant état des travaux préliminaires de la commission sur différents sujets afin d'appréhender l'environnement macroéconomique et de pouvoir faire part de leurs propositions de manière la plus éclairée possible.

### Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Il existe [un règlement intérieur](#) (Geschäftsordnung) précisant les procédures à suivre notamment :

- pour fixer une réunion (au moins 3 rencontres annuelles sont ainsi prévues),
- pour demander une session (au moins 3 membres doivent en faire la requête, en règle générale 3 semaines avant la date proposée pour la session)
- pour rédiger un compte rendu de la session (notamment le résultat de consultations, le contenu de la décision prise, et le résultat du vote notamment).
- les procédures à suivre en cas d'absence,
- les conditions de déroulement du vote (précise notamment qu'au moins la moitié des membres doit être présente...)

C'est aussi dans le règlement intérieur qu'ont été introduits des détails d'application de la procédure concernant les premières revalorisations, notamment la prise en compte de l'indice d'évolution des salaires négociés. La dernière revalorisation avait en effet donné lieu à une controverse sur le calcul de cet indice. La revalorisation du salaire minimum avait finalement pris en compte l'accord salarial obtenu pour la fonction publique dans la période retenue qui n'entrait en vigueur que plus tard.

Ce compromis aurait permis aussi que lors de la 1<sup>ère</sup> revalorisation seulement une période d'un an et demi (2015 jusqu'à fin du S1 2016, au lieu des 2 ans prévus 2015-2016) soit prise en compte. En contrepartie, l'année 2016 a été comptée entièrement pour la revalorisation proposée en juin 2018 (qui couvre les années 2016 et 2017).

La 2<sup>ème</sup> revalorisation annoncée en juin 2018 qui aura lieu en deux temps introduit également une innovation, présentée comme une revalorisation « anticipée ». Cette revalorisation vise à répercuter dès 2020 sur le salaire minimum les accords conclus au 1<sup>er</sup> semestre 2018 dans la métallurgie, le BTP et la fonction publique, avec un délai moindre que ce qui aurait prévalu si le strict respect du mandat avait été observé. Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le salaire minimum sera revalorisé à 9,35€, soit +1,75% par rapport à sa valeur de 2019 (deuxième étape du deuxième épisode de revalorisation).

Il n'existe pas de code de déontologie pour les membres de la commission.

### Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?

La procédure de revalorisation du salaire minimum est expliquée en détail dans les paragraphes 9 et 11 de la MiLoG.

La commission propose tous les deux ans, aux alentours de juin, une proposition de réévaluation du salaire minimum au gouvernement en tenant compte des critères détaillés à la question 11. Cette proposition est le résultat d'un vote réalisé selon une procédure précise (cf. question 4 pour le détail).

En amont de la décision, la commission prépare son vote en commandant des études et en auditionnant des experts. De plus, de nombreuses organisations ont la possibilité - jusqu'au début du printemps - de donner leur avis ou de faire connaître leurs positions quant à la revalorisation à venir (un questionnaire de la commission est mis à disposition). Ces organisations sont le DGB et la BDA, les syndicats et différentes unions patronales, les différents cultes religieux associés à l'État (qui sont de gros employeurs en Allemagne), les organisations caritatives, diverses organisations qui ont un intérêt économique et social et toute autre entité concernée par le salaire minimum et sa possible revalorisation.

Le gouvernement peut alors accepter ou refuser la proposition de la commission.

- S'il accepte, la réévaluation est mise en application. La revalorisation du salaire minimum se fait par décret sans passage par le Bundesrat. La décision s'applique à l'ensemble des travailleurs. Le décret restera en application jusqu'à la promulgation d'un nouveau décret (2 ans après au plus tard). Une durée minimum de trois semaines doit être néanmoins respectée entre la date à laquelle la commission a rendu sa décision et l'entrée en vigueur d'un décret, afin de garantir une période de réflexion pour décider si la réévaluation votée par la commission sera ou non acceptée. C'est aussi l'occasion durant cette période pour les partenaires sociaux, les cultes religieux associés à l'État, les organisations caritatives et toute autre organisation ayant un intérêt social ou économique de publier une déclaration écrite à propos du contenu du décret.
- Si le gouvernement refuse la proposition de la commission, il n'y a pas de revalorisation du salaire minimum qui reste en vigueur au niveau atteint (cf. question 14).

### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Les critères à prendre en compte et les différentes règles de décisions sont détaillés dans le paragraphe 9 de la loi MiLoG, notamment au 2ème alinéa : « *La commission examine dans le cadre d'une appréciation générale quelle revalorisation du salaire minimum est adaptée pour contribuer à une protection minimale correcte des employés, pour rendre possible des conditions de concurrence qui soient justes et qui fonctionnent et pour ne pas mettre en danger l'emploi. La commission s'oriente lors de la fixation du salaire minimum sur l'évolution passée de l'évolution des salaires négociés* ».

La commission se base essentiellement sur l'évolution de l'indice mensuel des salaires négociés sur la période retenue de deux ans (prévue par la loi) qui est publiée par l'office de la statistique allemand : dans un [communiqué](#) à la date du 31 janvier 2018, Destatis annonçait ainsi une hausse de +4,8% de cet indice sur la période 2016-2017, et précisait que si la commission calquait l'évolution des salaires négociés, le salaire minimum serait revalorisé à hauteur de 9,19€ .

C'est en se basant sur cet indice qu'une première proposition de revalorisation est étudiée par la commission. Toutefois, celle-ci est libre de s'en écarter, mais doit motiver sa décision en rédigeant un rapport la justifiant au regard des trois critères présents ci-dessus (sur la protection minimale des salariés, les conditions de concurrence, et l'emploi). Une justification devra donc être faite si la commission décide de dévier de l'indice présenté ci-dessus.

Le gouvernement se basera sur ce rapport pour accepter, ou non, la proposition de la commission (cf. ci-dessus pour les détails sur les pouvoirs du gouvernement face aux propositions de la commission).

Si l'appréciation générale est d'abord mise en avant dans l'alinéa, les marges de revalorisation de la Commission semblent bien faibles, la revalorisation du salaire minimum semblant rester étroitement liée à celle des salaires négociés par les partenaires sociaux. *Si c'est bien sûr la position du BDA, il y a des débats au sein des syndicats pour de plus grandes marges de revalorisation. Mais, même chez les syndicats, une grande précaution est prise pour que la marge de revalorisation du salaire minimum soit contenue et que la revalorisation du salaire minimum par la commission ne vienne pas empiéter sur le domaine de la négociation collective réservée aux partenaires sociaux.*

#### Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

La commission dispose de tous les outils qu'elle juge nécessaires. Elle consacre une partie conséquente de son budget à la commande d'enquêtes spécialisées et à l'audition d'experts.

#### Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

Oui. Lors de chaque réunion de la commission, des experts ou même de simples personnes extérieures peuvent être invités à participer. Le paragraphe 10 de la loi MiLoG détaille ceci de la manière suivante : « *La commission sur le salaire minimum peut consulter les organisations cadres du patronat et des employés, les syndicats et différentes unions patronales, les différents cultes religieux associés à l'État (qui sont de gros employeurs en Allemagne), les organisations caritatives, les diverses organisations qui ont un intérêt économique et social et toutes les autres entités concernées par le salaire minimum et sa possible revalorisation. Ils peuvent récolter des informations et des évaluations factuelles de sources extérieures.* »

#### Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

La commission propose, après un vote à la majorité simple détaillé précédemment, une revalorisation chiffrée du salaire minimum. Le gouvernement peut alors décider de suivre l'avis de la commission ou non. Il ne dispose pas de marge de manœuvre quant au montant de la revalorisation : il ne peut décider une revalorisation plus forte ou moins forte à celle proposée par la commission.

Dans le cas où il refuse, le salaire minimum n'est pas revalorisé mais reste en vigueur – au niveau actuel – jusqu'à ce qu'une nouvelle procédure ait lieu.

Questionné sur la procédure concrète, la commission ne s'est pas prononcée sur la question de savoir si une nouvelle procédure serait ouverte suite à l'échec de la revalorisation (et alors sous quelles conditions) ou s'il faudrait attendre la prochaine revalorisation qui n'aurait lieu que 2 ans plus tard. Ce qui est clair, c'est que le texte de loi (MiLoG) ne dit rien sur ce cas de figure. Selon l'interprétation de l'expert juridique du BDA, en cas de refus du gouvernement, la prochaine revalorisation n'aura lieu que deux ans plus tard. Selon une experte de la confédération syndicale DGB qui s'appuyait sur un commentaire de la loi proche des syndicats, le gouvernement devrait, en cas de refus de la proposition, présenter une « justification approfondie ». Il n'est pas dans l'obligation de promulguer un décret. En l'absence d'une revalorisation du salaire minimum, le salaire minimum resterait en vigueur jusqu'à la prochaine revalorisation. Pour les experts interrogés que ce soit du BDA ou du DGB, ce cas de figure est théorique, ils ne peuvent pas s'imaginer qu'un gouvernement puisse agir ainsi.

Il n'y a pas d'exemples passés de litige. Il y a eu néanmoins une grande controverse au sein de la commission lors de la 1<sup>ère</sup> revalorisation à propos notamment du calcul de l'indice des salaires négociés, mais aussi sur l'argumentation présentée dans le rapport de la commission. Le compromis atteint a abouti à ce qu'une décision de revalorisation soit prise mais des réserves ont été présentées dans une [prise de position du DGB](#). Par ailleurs, un aménagement de la prise en compte des périodes retenues dans le calcul de l'indice a été décidé et fixé dans le règlement intérieur de la commission (cf. question 9).

Concernant la deuxième revalorisation, celle-ci a été adoptée à l'unanimité par la Commission et n'a pas suscité de controverse au sein des syndicats et du patronat. Le BDA s'est ainsi félicité de cette décision et le DGB est lui aussi satisfait, bien que demandant plus de contrôles quant à l'application du salaire minimum dans les entreprises.

**Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?**

La commission est dotée d'un budget propre (publié chaque année au sein du budget total de l'État) qui prévoyait des dépenses de 2,18 millions d'euros en 2017<sup>5</sup>. Il est détaillé de la manière suivante :

- 800 000€ pour les frais de personnel de l'équipe permanente de la commission
- 800 000€ de frais de fonctionnement de l'équipe permanente de la Commission (hors coûts de personnels) réparti de la manière suivante<sup>6</sup>
  - o 550 000€ pour les relations publiques
  - o 50 000€ pour les publications diverses et l'information scientifique
  - o 200 000€ pour l'audition d'experts
- 40 000€ pour les indemnités de représentation des membres de la commission
- 80 000€ de frais de gestion divers
- 460 000€ dédiés à la recherche et aux études diverses.

**Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?**

Selon le paragraphe 12 de la MiLoG, les membres de la commission sur le salaire minimum peuvent être soutenus dans la réalisation de leur mission par une équipe permanente. Les bureaux de cette équipe sont situés à l'Institut fédéral de la sécurité et de la médecine du travail (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), mais cette équipe est considérée comme une organisation indépendante, dont les membres travaillent sous l'autorité du Président de la Commission.

Une de ses missions consiste à informer et conseiller les employés, employeurs et les entreprises sur l'application du salaire minimum. Les dépenses inhérentes à cette mission sont également prises en charge par le Bund.

---

<sup>5</sup> Les chiffres du budget pour 2017 sont disponibles [ici \(page 1456\)](#).

<sup>6</sup> Les données en italique représentent une proposition de répartition du budget. Mais la commission a la liberté de dépenser ces fonds d'une manière différente (plus dans l'audition d'experts au détriment des relations publiques par exemple).

La commission dispose d'une équipe permanente de 8 personnes. Les membres de cette équipe sont les suivants :

- Oliver Bruttel : directeur de l'équipe permanente de la commission ; spécialiste en droit public et en économie politique
- Ralf Himmelreicher : senior scientist ; professeur d'économie et de sciences sociales et créateur du centre de recherche pour l'assurance retraite.
- Arne Baumann : research associate ; spécialiste en économie du droit
- Matthias Dütsch : research associate ; économétricien, spécialiste en sociologie
- Clemens Ohlert : research associate ; sociologue
- Susanne Bühler : responsable relation publique
- Sabine Cobien
- Anja Rocho

#### Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

Aucun des membres de la commission, doté ou non du droit de vote, n'est rémunéré par un salaire. Ils sont ainsi tous bénévoles. Toutefois il existe une enveloppe annuelle de quarante mille euros destinée aux indemnités de représentation des membres de la commission. Cette enveloppe couvre les frais inhérents à leur fonction (frais de déplacement notamment). Tout ceci est détaillé dans le paragraphe 8 de la loi MiLoG.

#### Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

La commission a rencontré d'autres commissions, surtout en amont de l'introduction du salaire minimum (notamment avec le Royaume-Uni).

## AUSTRALIE

### Éléments locaux de contexte du pays questionné :

En Australie, le salaire minimum est fixé dans le cadre de la *Fair Work Commission*, dont les missions couvrent l'ensemble des problématiques de droit du travail, y compris les contentieux et le suivi des conventions collectives (*awards*) de branche ou d'entreprise.

Au sein de cette Commission, un groupe d'experts (*Expert Panel*) est désigné pour conduire au nom de la *Fair Work Commission* une « revue salariale annuelle ». Le salaire minimum que fixe la *Fair Work Commission* est un minimum légal qui s'impose aux *awards* (conventions collectives) et accords d'entreprise, et permet également aux employés non couverts par un i ou accord d'entreprise de bénéficier d'une rémunération décente.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2018, le salaire minimum brut horaire a été revalorisé de 3,5% et s'élève depuis à 18,93 dollars australiens, soit un peu moins de 12€.

### Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

La Commission du travail équitable (*Fair Work Commission*), anciennement connue sous le nom de *Fair Work Australia* (FWA) a été créée par le *Fair Work Act* de 2009 (législation australienne en vigueur sur le travail équitable), dans le cadre de la réforme du gouvernement travailliste de Kevin Rudd, concernant les relations de travail.

La Commission, dont les travaux ont commencé le 1<sup>er</sup> juillet 2009, a pour fonctions de mettre en œuvre et d'encadrer les conventions collectives (*awards*), de fixer le salaire minimum, de régler les différends dans le cadre des relations de travail, d'approuver les accords d'entreprise et de traiter les réclamations pour licenciement abusif. Cette Commission succède à la Commission australienne des relations industrielles qui a existé pendant près de cent ans, bien qu'elle remplisse également des fonctions précédemment exercées par l'autorité du lieu de travail et la Commission australienne des rémunérations équitables.

L'introduction de ce système, et surtout l'abolition du système plus libéral précédent dit *Work Choices*, a été un des enjeux principaux des élections de 2007 qui ont vu le retour au pouvoir du parti travailliste.

### Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

La *Fair Work Commission* est composée d'une quarantaine de membres qui sont en général issus des milieux juridiques, des spécialistes des relations de travail, de l'économie, de la politique, de l'enseignement, de la fonction publique et des syndicats.

Le Groupe d'experts est composé de sept membres. La composition du groupe actuel est la suivante :

- M. Iain Justice Ross, Président de la Fair Work Commission – membre permanent, juge de la Cour Fédérale.
- M. Adam Hatcher, Vice-Président – membre permanent, anciennement avocat.

- Mme Ingrid Asbury, Présidente adjointe – membre permanent, anciennement Commissaire de la Commission des Relations industrielles du Queensland.
- M. Peter Hampton, Commissaire – membre permanent, anciennement Président adjoint de la Commission australienne des Relations industrielles, et Directeur de la politique et de la stratégie pour la Safe Work d’Australie du Sud.
- Professeur Sue Richardson – membre à temps partiel, anciennement professeur d’économie à l’Université d’Adélaïde, et Professeur and Directeur du National Institute of Labour Studies à la Flinders University.
- M. Stephen Gibbs – membre à temps partiel, anciennement CEO de l’Australian Institute of Superannuation Trustees.
- M. Anthony Cole – membre à temps partiel, actuellement Directeur du Commonwealth Superannuation Scheme.

### Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Les membres de la *Fair Work Commission* sont nommés par le Gouverneur Général, sur avis du gouvernement. L’actuel gouvernement n’accepte pas les candidatures spontanées de membres potentiels et effectue directement la sélection (le gouvernement précédent encourageait les candidatures spontanées). L’équilibre des points de vue doit être respecté, au sein de cette Commission.

Les membres ne sont pas nommés pour une durée fixe mais ils cessent de faire partie de la Commission quand ils atteignent l’âge de 65 ans. Ils peuvent cependant mettre fin plus tôt à leur mandat s’ils le souhaitent.

Le groupe d’experts, qui est chargé de la revue annuelle des salaires, est composé du président de la *Fair Work Commission*, responsable de la nomination des autres membres du groupe (section 620(2)). Ce groupe doit inclure au minimum trois membres qui ont des compétences et une expérience dans les relations professionnelles, l’économie, les politiques sociales (section 620(1)). Il est ensuite éventuellement complété avec des experts extérieurs, dits « membres à temps partiel », de manière à atteindre le quantum de sept membres. Ces membres extérieurs sont nommés pour cinq années, éventuellement renouvelables.

### Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Tout comme les autres membres, le Président de la Commission est nommé par le Gouverneur Général, sur avis du gouvernement.

Son rôle est de superviser les travaux de la Commission pour qu’ils soient effectués de manière efficace et répondent de manière adéquate aux besoins des employeurs et des employés, tel qu’énoncé à la section 581 du *FairWorkAct* de 2009.

Le président est parallèlement nommé juge à la cour de justice fédérale pendant son mandat (rôle qu’il peut exercer jusqu’à ses 70 ans). Les deux présidents depuis la création de la Commission étaient tous les deux magistrats.

### Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Pour prendre ses décisions, la majorité des membres de la Commission est nécessaire (section 620(4)) du *Fair Work Act*). Cependant, s’il n’y a pas de majorité, la décision du Président prévaut (section 620(5)).

Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?

Le *Fair Work Act* de 2009 souligne les exigences en matière d'impartialité et prévoit les conséquences pour un membre de la Commission s'il est corrompu ou se comporte d'une manière partielle.

Les membres du groupe d'experts prêtent serment de respecter le code de conduite du *Fair Work Act*, lequel insiste explicitement sur l'indépendance.

Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

Chaque membre de la Commission formule une proposition de revalorisation du salaire minimum. Ces propositions sont rendues publiques. Par ailleurs, obligation est faite de rendre publique toute étude réalisée à la demande du président (section 291). Une grande majorité des travaux, y compris les contributions, sont rendus publics et disponibles sur le site web de l'organisme.

Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Comme mentionné dans la loi, la Commission doit produire un rapport annuel qui est ensuite déposé au parlement. Ce rapport annuel est également rendu public et est disponible en ligne.

De plus, les membres de la Commission étant responsables devant le Sénat, directement élu par les citoyens australiens, ils peuvent être invités à s'exprimer devant les sénateurs et répondre à toute question relative à leur travail. Les évaluations du Sénat sont disponibles au public à la fois par vidéo et retranscription écrite.

Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Les membres de la Commission doivent prêter serment de remplir fidèlement et impartialement leur rôle. Ils doivent respecter un code de conduite (prévu par le *FairWorkAct*) dont les trois principes majeurs sont : impartialité (prévention des conflits d'intérêt, interdictions d'exercer d'autres activités professionnelles sans autorisation, absence d'activité politique, déport en cas de biais perçu sur un dossier), indépendance, intégrité (comportement personnel intègre et prudent, comportement respectueux du public et des autres membres, célérité dans le traitement des dossiers).

Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?

L'examen annuel des salaires est généralement effectué dans la seconde moitié de l'exercice, de mars à juin, pour une décision devant entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet. Durant cette période, les membres de la *Fair Work Commission* siégeant dans le groupe d'experts y travaillent à temps plein. Les gouvernements (fédéral et fédérés), partis politiques, syndicats, entreprises et autres parties prenantes préparent des contributions écrites, qu'ils transmettent à la Commission, avec leurs opinions et leurs souhaits concernant les conventions collectives (*awards*) et la réévaluation du salaire minimum.

La Commission se réunit pour consulter les différentes contributions qui lui sont présentées. A l'issue de travaux internes et de discussions entre les membres de la Commission, chaque membre formule une proposition, et ces

propositions sont soumises au vote. La décision finale est prise par la Commission seule, dans le cadre d'un vote à la majorité (où le Président tranche, en cas de besoin).

#### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Il n'y a pas de pondération obligatoire accordée à différents critères, c'est à la Commission de décider, de manière souveraine, des facteurs à prendre en compte pour la réévaluation des salaires.

Bien que la Commission tienne compte de facteurs statistiques comme l'évolution des prix, il n'y a pas de mécanisme qui augmente de façon automatique le salaire minimum en fonction de ces statistiques. La revalorisation de juillet 2018 (3,5%) avait été justifiée entre autres par la très bonne santé de l'économie australienne et notamment le dynamisme du marché du travail<sup>7</sup>.

Il faut également noter que le groupe modifie les *awards* en même temps que la réévaluation du salaire minimum, même si les deux exercices sont formellement séparés.

#### Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

Outre les contributions reçues, la Commission peut commander d'autres recherches, aussi bien de sources internes que de sources externes. Le président anime les travaux de recherche en commandant des études aux membres du groupe d'experts, au secrétariat de la FWC, ou à toute autre entité jugée pertinente.

De la même manière, chaque partie prenante peut effectuer ses propres recherches pour nourrir ses contributions écrites soumises à la Commission.

#### Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

La Commission organise des auditions et consultations permettant aux parties prenantes (groupes politiques, membres du gouvernement, syndicats, groupes de pression, etc.) de venir présenter et défendre auprès des membres de la Commission les conclusions de leurs contributions écrites.

Les ministères (voire les ministres eux-mêmes) participent régulièrement à ces auditions, tout comme les syndicats.

#### Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

Le gouvernement est lié par la décision de la Commission et ne s'y est jamais opposé.

---

<sup>7</sup><https://www.fwc.gov.au/documents/sites/wagereview2018/decisions/2018fwcfb3500-summary.pdf>

Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

La Commission a en 2018 un budget annuel de 108 millions de dollars australiens<sup>8</sup> (un peu moins de 70 M€), financé par le gouvernement fédéral. Ce budget permet de payer le personnel et les coûts d'exploitation, de financer les recherches et de mener à bien tout autre service essentiel, en soulignant qu'à la différence de la France, la Commission a un objectif beaucoup plus large que la simple fixation du salaire minimum. Le budget que la Commission reçoit est rendu public dans le budget fédéral de chaque année.

Bien que le gouvernement fédéral finance la Commission, celle-ci reste indépendante et le gouvernement ne peut pas lui enjoindre de dépenser son budget de telle ou telle façon.

Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

La Commission dispose d'une équipe permanente, composée des présidents députés, des vice-présidents et du Président, mais aussi des conciliateurs, d'un service des ressources humaines et de comptables, et également d'agents dans chaque capitale des États fédérés, qui sont tous supervisés par un directeur général. Au total, l'équipe atteint environ 300 membres.

En ce qui concerne les rôles non officiels (RH, comptables, agents administratifs, etc.), les membres sont recrutés comme le sont tous les emplois du gouvernement, par des processus de recrutement justes et équitables.

Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

La rémunération des membres dépend de leur statut au sein de la *Fair Work Commission*. Le Président est rémunéré en tant que membre de la Cour de justice fédérale et non au titre de la *Fair Work Commission*. Les vice-présidents sont rémunérés \$570 520AUD par an, les présidents suppléants reçoivent \$461 850AUD, et les commissaires \$380 350AUD.

Ces rémunérations sont attribuées de manière indépendante par le tribunal des rémunérations australien et sont rendues publiques.

La rémunération des membres extérieurs à la *Fair Work Commission* est variable et est établie lors de leur recrutement.

Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

La *Fair Work Commission* collabore avec différents organes internationaux, principalement avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT), mais également de façon occasionnelle, avec des chefs de commission lors des rencontres internationales.

Dans le passé, la *FairWork Commission* a mené des missions d'assistance technique et d'aide aux autres pays, notamment des pays en développement, pour le développement de leurs propres tribunaux du travail équitable, et a également contribué à l'organisation de conférences internationales dans ces pays.

---

<sup>8</sup> <https://docs.jobs.gov.au/documents/fair-work-commission-3>, [https://docs.jobs.gov.au/system/files/doc/other/2018-19\\_jobspbs\\_fwc.pdf](https://docs.jobs.gov.au/system/files/doc/other/2018-19_jobspbs_fwc.pdf)



## BELGIQUE

### Éléments locaux de contexte du pays questionné :

En Belgique, les salaires minima ne sont pas définis par la loi mais fixés par des conventions collectives de travail (CCT) conclues dans le cadre d'un organe paritaire qui réunit en nombre égal des représentants d'organisations patronales et d'organisations syndicales. Dans la plupart des cas, les CCT sont signées par une commission paritaire (CP), organe paritaire institué dans toutes les branches d'activité (CCT sectorielles).

Les CCT contiennent des dispositions qui déterminent les bases à prendre en compte pour le calcul des rémunérations en fonction des différents niveaux de qualification et de fonctions. Un contrat de travail individuel ne peut pas imposer de salaire inférieur au salaire minimum prévu par une CCT mais peut prévoir un salaire qui lui est supérieur.

L'augmentation salariale dont chaque travailleur dans le secteur privé peut bénéficier en Belgique est encadrée : une marge maximale pour les augmentations salariales (« norme salariale ») est fixée par une instance informelle (le Groupe de 10 ou G10, cf. *infra*) et intégrée dans une CCT par le Conseil national du travail (CNT) qui lui donne un caractère obligatoire pour tous les salaires.

Dans tous les cas, et notamment si un secteur n'a établi aucun barème, l'employeur est tenu de respecter un minimum mensuel moyen fixé au niveau interprofessionnel. Cette limite inférieure absolue pour la rémunération du travail en Belgique est le revenu minimum mensuel moyen garanti<sup>9</sup> (RMMMMG), seuil en-dessous duquel il n'est pas permis de descendre. Il est également fixé par le Groupe des 10.

### Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

Le Conseil national du Travail a été institué par la loi organique du 29 mai 1952<sup>10</sup>. Celle-ci lui confère les compétences suivantes :

- la première, et de loin la plus importante, consiste à rendre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges ;
- la seconde, résiduelle, vise à émettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires.

La création du CNT fait suite à plusieurs organismes dont les plus anciens remontent à la fin du 19e siècle, à savoir la Commission du Travail créée en 1886, les Conseils de l'Industrie et du Travail instaurés en 1887, le Conseil supérieur du Travail datant de 1892 et le Conseil supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale établi en 1935. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, une place importante est aménagée pour les représentants du monde économique et social. Ce mouvement s'illustre par l'institution du Conseil central de l'Économie en 1948 et, succédant au Conseil paritaire général en place depuis fin 1944, du CNT en 1952.

Depuis la loi du 5 décembre 1968, le CNT est compétent en matière de conclusion des conventions collectives de travail (CCT) nationales et interprofessionnelles, conventions généralement rendues obligatoires par arrêté royal. En outre, diverses lois lui confèrent une mission d'avis ou de proposition préalable à l'adoption de leurs arrêtés

<sup>9</sup> Le RMMMMG n'est pas l'exact équivalent d'un salaire minimum mensuel dans la mesure où il intègre certaines sommes payées au courant de l'année (primes, 13ème mois, ...).

<sup>10</sup> La loi du 29 mai 1952 dans sa version actuelle est disponible [ici](#).

d'exécution ; c'est le cas en ce qui concerne aussi bien le droit du travail individuel et collectif (durée du travail, contrats de travail, protection de la rémunération, ...) qu'en droit de la sécurité sociale (assujettissement à la sécurité sociale, rémunération à prendre en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, pensions, ...). Sa composition et son fonctionnement ont été modifiés par la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses<sup>11</sup>.

Ce n'est toutefois pas le Conseil National du Travail (CNT) mais **le Groupe des 10 qui négocie et fixe le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) ainsi quela marge maximale pour les augmentations salariales (la « norme salariale ») dans le cadre d'Accords Interprofessionnels**. Le Groupe des 10 est une **instance informelle** (non institutionnalisée donc) constituée paritairement des représentants des organisations patronales et syndicales (généralement les n°1 de celles-ci) et qui conclut des accords-cadres entre interlocuteurs sociaux. **Le CNT reprend ces accords-cadres dans des conventions collectives de travail (CCT)**, notamment concernant la marge maximale pour les augmentations salariales.

## Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

Le **Groupe des 10** est en réalité composé de 11 personnes. En effet, il est de tradition que **le président de la FEB** (Fédération des entreprises de Belgique) préside également les travaux du Groupe des 10.

Le Groupe des 10 négocie **tous les deux ans les accords interprofessionnels (AIP)** qui portent sur **les conditions de travail et de salaire de l'ensemble des travailleurs du secteur privé**. Cet AIP fixe le cadre pour les négociations sociales **dans les différents secteurs**.

Le Groupe des 10 **négocie également les grands dossiers interprofessionnels** (par exemple, le statut commun aux ouvriers et aux employés). Enfin, c'est un **lieu de contact des interlocuteurs sociaux avec le gouvernement fédéral**. Sa composition actuelle est la suivante :

Membres effectifs pour les organisations de travailleurs		Membres effectifs pour les organisations d'employeurs	
M.	LEEMANS Marc CSC	M.	TIMMERMANS Pieter FEB
Mme.	SKA Marie-Hélène CSC	M.	BUYSSSE Bart FEB
M.	DE LEEUW Rudy FGBT-ABVV	M.	GODFROID Philippe UCM
M.	TAMELLINI Jean-Francois FGBT-ABVV	M.	VAN EETVELT Karel UNIZO
M.	VERCAMST Jan CGSLB	Mme.	DE BECKER Sonja Boerenbond

Quant au **CNT**, il compte 26 membres effectifs et un président, Paul Windey. Sa composition actuelle est la suivante :

Membres effectifs pour les organisations de travailleurs		Membres effectifs pour les organisations d'employeurs	
M.	CALLAERT Jan ACV-CSC	M.	BOTTERMAN Christiaan Boerenbond
M.	COPPENS Mario CGSLB	M.	BUYSSSE Bart FEB
M.	DE BAENE Jean-Marie FGBT-ABVV	M.	CABOOTER Koen UNIZO
M.	DECOCK Stefaan LBC-NVK (CNE)	Mme	DEITEREN Caroline UNIZO
Mme	DELMEE Myriam SETCa	M.	DEMARREE Serge FEB et Assuralia

<sup>11</sup> La loi du 30 décembre 2009 dans sa version actuelle est disponible [ici](#).

Mme	DUROI Hilde <i>FGBT-ABVV</i>	Mme	DE JONGHE Monica <i>FEB</i>
M.	LYS Benjamin <i>ACV-CSC</i>	M.	JOOS Robert <i>FIV</i>
M.	SERROYEN Chris <i>ACV-CSC</i>	M.	LAENENS Koen <i>Essenscia</i>
Mme	ULENS Miranda <i>FGBT-ABVV</i>	M.	LANOVE David <i>Confédération Construction</i>
M.	VALENTIN Olivier <i>CGSLB</i>	Mme	RAMAKERS Clarisse <i>UCM</i>
M.	VANDER LINDEN Lander <i>FGBT-ABVV</i>	M.	TIMMERMANS Pieter <i>FEB</i>
M.	VAN KEIRSBILCK Felipe <i>CNE</i>	M.	VAN LAER Erik <i>Unisoc</i>
M.	VERJANS Mathieu <i>ACV-CSC</i>	M.	VERSCHRAEGEN Geert <i>Agoria</i>

## Organisations :

- ACV-CSC = Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
- CGSLB = Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
- FGBT-ABVV = Fédération générale du travail de Belgique (tendance socialiste)
- LBC-NVK (CNE) = Centrale nationale des employés (membre de la CSC)
- SETCa = branche de la FGBT
- FEB = Fédération des entreprises de Belgique
- Boerenbond (Ligue des paysans)= association catholique flamande d'entrepreneurs agricoles
- UNIZO = organisation patronale flamande représentant les entrepreneurs catholiques, les PME et les professions libérales
- Assuralia = union professionnelle des entreprises d'assurances
- FIV = Fédération de l'industrie du verre
- Essenscia = Fédération belge des industries chimiques et des sciences de la vie
- UCM = Union des classes moyennes (association wallonne et bruxelloise de représentation des indépendants (dirigeants de PME, artisans, commerçants, professions libérales)
- Unisoc = Union des entreprises à profit social
- Agoria = fédération des entreprises de l'industrie technologique

### Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

D'après les dispositions de la loi organique du 29 mai 1952, les membres du **CNT** sont nommés par arrêté royal pour un mandat renouvelable d'une durée de 4 ans. Les sièges sont répartis en nombre égal entre les « organisations les plus représentatives des travailleurs » et les « organisations les plus représentatives des employeurs » (article 2 de la loi). Seuls les membres effectifs ont voix délibérative, sauf si un membre suppléant remplace un membre effectif.

S'agissant des membres issus des représentations des organisations d'employeurs, l'article 2 de la loi précitée prévoit que : « les membres qui représentent les organisations des employeurs les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand sont choisis sur une double liste de candidats présentée par ces organisations, dont un certain nombre de candidats représentent les petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises familiales.

Les treize mandats pour les organisations les plus représentatives des employeurs sont répartis comme suit :

- huit mandats pour 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;
- trois mandats sur présentation du Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
- un mandat pour les organisations les plus représentatives des employeurs qui représentent les employeurs de l'agriculture;
- un mandat pour l'organisation la plus représentative des employeurs qui est constituée sur le plan national et qui représente les employeurs du secteur non-marchand ».

S'agissant des membres issus des représentations des organisations de travailleurs, l'article énonce que : « les membres représentant les organisations les plus représentatives des travailleurs sont choisis parmi les candidats sur base d'une liste double de candidats présentée par ces organisations ».

Sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs, les organisations qui répondent à tous les critères suivants :

- 1° être constituées sur le plan national et avoir un fonctionnement interprofessionnel;
  - 2° représenter la majorité absolue des secteurs et des catégories de personnel dans le secteur privé et le secteur public, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée;
  - 3° au cours de la période de quatre ans précédant les nominations [...], compter en moyenne au moins 125.000 membres cotisants, y compris les membres des organisations affiliées ou associées;
  - 4° avoir pour objet statutaire la défense des intérêts des travailleurs.
- Les treize mandats pour les organisations les plus représentatives des travailleurs sont répartis entre ces organisations par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres ».

Par ailleurs, le Roi nomme également autant de membres suppléants que le Conseil comprend de membres effectifs (26), selon les mêmes modalités de présentation et de désignation (article 2 de la loi du 29 mai 1952).

En ce qui concerne le **G10**, ce groupe est une instance informelle, contrairement au CNP ou encore le Conseil Central de l'Economie (CCE) qui sont des institutions reconnues par la loi.

#### Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Selon les dispositions de l'article 2 de la loi du 29 mai 1952, « le président [du CNT] est nommé par le Roi qui fixe son statut ». Il est choisi parmi « les personnes indépendantes particulièrement compétentes en matière sociale et économique ». Le président conduit les débats et peut représenter le CNT à l'extérieur.

Paul Windey, l'actuel président du CNT, est également président du Comité national des Pensions (CNP) qui se situe dans les locaux du CNT. Il a débuté sa carrière au département juridique du syndicat ACV, avant de devenir fonctionnaire au Service public Fédéral de l'Emploi puis attaché social à la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne. Il a également exercé les fonctions d'expert en droit du travail auprès de la Commission européenne.

En ce qui concerne le Groupe des 10, il est de tradition que le président soit celui de la FEB. Il préside les travaux du Groupe des 10 mais n'a pas de vote plus prépondérant que les autres membres du groupe. Actuellement, il s'agit de Michèle Sioen.

#### Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Le CNT se caractérise par une organisation interne à 3 niveaux :

- Le Conseil plénier, assemblée plénière du CNT qui regroupe tous ses membres effectifs. Le CNT doit se réunir en assemblée plénière au moins une fois par trimestre sur convocation de son président. Elle conclut les CCT et adopte les avis et les propositions formulées au Gouvernement et au Parlement.

- Le Bureau exécutif, composé de 10 membres (le Président, 4 Vice-Présidents, 4 membres choisis par le Conseil et le Secrétaire). Il a pour rôle de (i) fixer l'ordre du jour et les réunions du Conseil, (ii) préparer l'examen des questions à l'ordre du jour et définir la procédure, (iii) veiller à l'exécution des décisions du Conseil et à la transmission des propositions, résolutions ou avis ainsi que de (iv) soumettre au Conseil les propositions budgétaires annuelles. Les 4 Vice-Présidents sont Mme Miranda Ulens et M. Mathieu Verjans (organisations de travailleurs) ainsi que M. Bart Buysse et Mme Clarisse Ramakers (organisations d'employeurs).
- Les Commissions, où se déroulent les travaux du CNT et dont les missions sont déterminées par le Bureau exécutif. Les membres effectifs et les membres suppléants y participent et peuvent se faire assister d'experts. Actuellement, les différentes commissions qui existent sont les suivantes : (i) la Commission des Conseils d'entreprise, (ii) la Commission des Relations individuelles du travail, (iii) la Commission des Relations collectives du travail, (iv) la Commission de la Sécurité sociale et (v) la Commission Organisation internationale du travail.

Concernant le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) ou la norme salariale, il revient aux organisations parties prenantes du Groupe des 10 de trouver un consensus à l'unanimité avant de pouvoir acter toute modification en la matière. Chaque membre dispose d'un droit de vote équivalent.

**Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?**

N/A (les membres du CNT étant précisément issus des principales organisations professionnelles belges). Il en est de même pour les membres du G10.

**Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?**

Les votes des membres ne sont pas connus et le CNT présente sa procédure de vote comme une procédure où les membres s'efforcent de rechercher l'unanimité, mais les avis divergents sont mentionnés dans les textes le cas échéant (cf. supra). Les comptes rendus de ses réunions ne sont pas rendus publics.

En ce qui concerne le G10, il n'existe ni compte rendu ni publicité des votes étant donné que cette instance n'est pas considérée comme une institution formelle. Néanmoins, les organisations parties prenantes partagent en général leurs avis respectifs à travers la presse ou lors des assemblées rassemblant leurs adhérents et affiliés respectifs.

**Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?**

Les différentes productions ne sont jamais présentées à la presse, et sont adressées spécifiquement aux ministres concernés. Pour s'adresser à la presse, le CNT fonctionne uniquement par le biais de communiqués de presse.

Les avis, communications, recommandations et rapports émis par le CNT sont accessibles au public via le site internet de l'institution ; tout comme les CCT conclues au sein de l'institution.

**Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?**

Il n'existe pas de code de conduite officiel spécifique pour les membres du CNT, le règlement intérieur de l'institution se bornant à déterminer l'organisation générale du fonctionnement de l'institution<sup>12</sup>.

**Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?**

**La décision d'augmenter les salaires minima est laissée à l'appréciation des partenaires sociaux** qui le décident ou non, soit au niveau de la branche d'activité par convention collective de travail (CCT) sectorielle, soit au niveau d'un accord interprofessionnel biennuel (accord qui fixe les grands principes sur lesquels les partenaires sociaux

<sup>12</sup> Le règlement intérieur du Conseil National du Travail dans sa version actuelle est disponible [ici](#).

vont travailler sur une période de deux ans), négocié au sein du Groupe des 10 et décliné par le CNT par le biais d'une CCT (la « CCT 43 » - cf. infra). Cet accord détermine un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG), seuil en-dessous duquel il n'est pas permis de descendre, ainsi que la norme salariale (marge maximale pour les augmentations salariales).

Rien n'interdit de baisser le RMMMMG en théorie dans la CCT, mais en pratique, il est très improbable que les interlocuteurs sociaux arrivent à un accord pour cela. Il n'existe pas, comme dans le cadre de la convention 131 de l'OIT, de clause de réserve permettant d'adapter le salaire minimum en raison de changements économique ou autres. De plus, pour qu'il y ait un accord au sein du Groupe des 10 (que ce soit pour fixer la marge maximale ou le RMMMMG), il faut qu'il y ait un consensus entre toutes les organisations parties prenantes.

Concernant la norme salariale, les partenaires sociaux ont décidé dans leur accord interprofessionnel pour la période 2017-2018 que la marge maximale d'évolution du coût salarial (= norme salariale) serait fixée à 1,1% (sur les deux ans)<sup>13</sup>. Cette marge, qui sert d'encadrement pour la concertation sur les salaires, a été inscrite dans la CCT n°119 du 21 mars 2017. C'est toutefois le G10 qui fixe cette marge après négociation sur base préalable des calculs effectués par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie (CCE), organe consultatif qui émet des avis sur les matières économiques. Plus précisément, le Secrétariat du CCE fournit la marge maximale *disponible* au G10 qui, sur base de celle-ci, négocie la marge maximale. La marge maximale peut être égale ou inférieure à la marge maximale disponible, mais pas supérieure. Le CCE calcule cette marge maximale disponible en se basant sur une méthodologie décrite dans la loi du 26 juillet 1996 qui induit la prise en compte des coûts du travail des pays voisins tels que les salaires ou les taux de cotisation des employeurs, ou éventuellement corrige les éventuels écarts constatés durant la période précédente. Toutefois dans ce cas, ce n'est pas le CCE en tant que tel qui transmet la marge maximale disponible au G10 mais bien le *secrétariat* du CCE (donc des fonctionnaires, et non les membres du Conseil). Autrement dit, il n'y a pas de négociation sur la marge maximale disponible entre interlocuteurs sociaux au sein du CCE. Les négociations se déroulent au sein du G10 pour la fixation de la marge maximale. La norme salariale est importante car la Belgique est un petit pays avec une économie ouverte (les importations et les exportations représentent quelque 70 % du PIB), qui est fortement tributaire des exportations vers ses trois pays voisins. Si les coûts salariaux belges augmentent plus rapidement que ceux de ses voisins, la compétitivité de l'économie belge diminue, ce qui a un impact négatif sur l'emploi. Une fois déterminée par les partenaires sociaux, la norme salariale est fixée dans une CCT conclue au sein du CNT puis rendue obligatoire par le Roi.

**Les indexations et les augmentations barémiques des salaires sont cependant toujours garanties** quelle que soit la marge maximale, comme le rappelle la loi sur la norme salariale (loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité). En Belgique, c'est plus précisément l'indice « santé » qui sert de base à l'indexation des salaires, des loyers et des allocations sociales. Variante de l'indice national des prix à la consommation dont il exclut certains produits (boissons alcoolisées, tabac et carburant), il s'est établi à 1,8 % en 2017 selon la Banque nationale de Belgique. Cette indexation automatique des salaires liée à l'évolution du coût de la vie fonctionne avec un système d'indice-pivot mensuel (les salaires sont automatiquement adaptés lorsqu'il est dépassé), qui a pour effet d'augmenter progressivement le salaire minimum en raison de l'inflation. Le gouvernement a cependant la capacité de faire une exception à ce principe en « sautant » l'index. Il a pris cette décision en 2015 afin de rattraper son « handicap salarial » vis-à-vis de ses pays voisins et de regagner ainsi en compétitivité.

#### *Le cadre juridique et le montant actuel du RMMMMG*

Selon les dispositions de l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968, « le champ d'application d'une convention conclue au sein du CNT s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays ». À ce titre, deux CCT conclues dans le cadre du CNT fixent le cadre juridique du revenu minimum mensuel moyen:

- La CCT n°43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un RMMMMG → son article 3 prévoit qu'un revenu minimum mensuel moyen de 1.387,49 € est garanti aux travailleurs âgés de 18 ans ou plus (1.424,31 € pour les travailleurs d'au moins 19 ans qui comptent 6 mois d'ancienneté ; 1.440 € pour les travailleurs

<sup>13</sup> L'Accord interprofessionnel 2017-2018 est disponible [ici](#).

d'au moins 20 ans avec 12 mois d'ancienneté) et que celui-ci varie selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation<sup>14</sup> ;

- La CCT n°50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un RMMMGM pour les jeunes de moins de 21 ans (jeunes de moins de 18 ans ayant un contrat de travail et travailleurs de 19,20 et 21 ans sous contrat étudiant) → son article 3 fixe le niveau du revenu minimum mensuel moyen pour ces travailleurs en pourcentage du RMMMGM (70% pour les moins de 16 ans, 76% à 17 ans, 82% à 18 ans, 88% à 19 ans et 94% à 20 ans)<sup>15</sup>.

En tenant compte de l'indexation des salaires et des augmentations consenties par les partenaires sociaux, d'après la base de données du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le RMMMGM pour les travailleurs âgés d'au moins 18 ans (21 ans en cas de contrat d'étudiant), en fonction de l'âge et de l'ancienneté, s'élève actuellement à<sup>16</sup>:

Age	Ancienneté dans l'entreprise (mois)		
	0	6	12
18	1.562,59		
19	1.562,59	1.604,06	
20	1.562,59	1.604,06	1.622,48

Montants mensuels bruts en € - Source : SPF Emploi (dernière actualisation : 06/06/2017)

### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Comme expliqué précédemment, c'est la norme salariale, fixée tous les deux dans l'accord interprofessionnel des partenaires sociaux, qui encadre la concertation sur les salaires en déterminant la marge d'augmentation des coûts salariaux<sup>17</sup>. Cette norme est déterminée suite aux négociations se déroulant au sein du G10, après avis du CCE sur la marge maximale disponible.

La fixation de la norme salariale par les partenaires sociaux est réalisée sur la base du Rapport technique du secrétariat du Conseil Central de l'Économie (CCE) (des fonctionnaires et non les membres du Conseil) sur les marges maximales disponibles pour l'évolution de l'emploi et du coût salarial (il s'agit d'une partie du rapport annuel « Emploi et Compétitivité » du CCE). En effet, la **loi du 26 juillet 1996** relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée en mars 2017, détaille précisément les modalités de calcul de la marge maximale disponible qui doivent être appliquées par le secrétariat. Toutes ces modalités ont pour but que les coûts salariaux en Belgique suivent l'évolution des coûts salariaux (donc y compris les cotisations patronales) en moyenne dans les Etats membres de références, c'est-à-dire l'Allemagne, les Pays-Bas et la France. Plus précisément, le CCE se base sur les prévisions d'augmentation des coûts salariaux dans les pays voisins, déduit les éventuels écarts constatés durant la période précédente (afin de corriger ceux-ci), et applique une marge de sécurité afin de prévenir les écarts dus à des potentielles erreurs de prévision. Etant donné que la marge maximale disponible correspond à un concept de salaire réel, on déduit les prévisions d'indexation des salaires à l'évolution des prix. Cette méthode de calcul ne prend par exemple pas en considération la conjoncture économique

<sup>14</sup> La CCT n°43 du 22 mai 1988 est disponible [ici](#). Les dernières modifications de la valeur du RMMMGM en fonction de l'âge et de l'ancienneté datent de 2008 et 2013, ce qui explique l'écart entre les montants de salaire inscrits dans les deux CCT conclues au sein du CNT et les montants à jour affichés sur la base de données du SPF Emploi.

<sup>15</sup> La CCT n°50 du 29 octobre 1991 est disponible [ici](#).

<sup>16</sup> Les niveaux de salaires minima CCT 43 et CCT 50 du CNT sont disponibles [sur le site internet du SPF Emploi](#) (situation au 30/04/2018). Cette base de données du SPF Emploi permet également de prendre connaissance de l'ensemble des salaires minimums par branche d'activité.

<sup>17</sup> La loi sur la norme salariale (loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité) a été dernièrement modifiée par une loi du 19 mars 2017 disponible [ici](#).

(chômage), ni la productivité, ni des phénomènes impactant le marché du travail tels que la digitalisation ou encore la flexibilité accrue du marché du travail belge. Toutes ces considérations viennent plus tard dans le processus, précisément lorsque le G10 négocie sur base de la marge maximale disponible établie par le CCE et s'accorde sur la marge maximale finale choisie.

**En cas de désaccord** entre les partenaires sociaux au sein du G10, le Gouvernement fait une proposition de médiation en se fondant sur les données contenues dans le rapport du CCE. Si les partenaires sociaux annoncent leur accord sur la proposition du Gouvernement, la norme salariale est inscrite dans une CCT interprofessionnelle. Si les partenaires sociaux n'acceptent pas la proposition de médiation dans un délai d'un mois, le gouvernement peut fixer lui-même la norme salariale par arrêté royal délibéré en conseil des ministres.

Au cours des périodes 2011-2012 et 2013-2014, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre et la norme salariale a été fixée par le Gouvernement. L'indexation et les augmentations barémiques étaient garanties durant ces années en sus de la norme salariale.

D'après le SPF Emploi, cette procédure vise à adapter de façon préventive l'évolution des coûts salariaux en Belgique à l'évolution attendue des coûts salariaux dans les principaux partenaires commerciaux du Royaume (Allemagne, Pays-Bas, France). L'objectif est de préserver la compétitivité de la Belgique en évitant que les coûts salariaux n'y augmentent plus rapidement que dans les pays voisins.

#### Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

Au niveau du CNT en général, des enquêtes peuvent être menées via les secteurs économiques (branches d'activité), le CCE ou encore par le CNT lui-même. Les partenaires sociaux prennent aussi en général connaissance des études établies par les universités, ou encore par les secrétariats sociaux.

#### Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

D'après l'article 16 du Règlement intérieur du CNT, le Président peut, sur décision du Conseil, du Bureau exécutif ou de sa propre initiative, appeler en consultation des représentations d'administrations, d'établissements publics ou d'établissements d'utilité publique ainsi que d' « autres personnes spécialement compétentes ».

En outre, les membres effectifs et suppléants qui participent aux différentes commissions du CNT peuvent se faire assister d'experts.

#### Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

N/A, puisque le gouvernement n'intervient pas dans la procédure de fixation de la norme salariale sauf en cas de désaccord entre les partenaires sociaux ; ni dans les discussions sur les salaires minima au niveau des organes paritaires (CNT, commissions paritaires, sous-commissions paritaires). Par le passé, les partenaires sociaux ne se sont jamais opposés à la proposition de médiation du gouvernement sur la norme salariale quand elle a eu lieu.

#### Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

Selon l'article 9 de la loi du 29 mai 1952, le CNT dispose d'un budget annuel qui est soumis avec la proposition de subsides à l'approbation du Ministre compétent, qui inscrit les crédits nécessaires au budget de son département.

Les modalités de l'exercice du contrôle budgétaire et financier du CNT et de son Secrétariat sont déterminées par l'arrêté royal du 10 mars 1954. Celui-ci dispose notamment que le contrôle des actes du CNT est, au point de vue budgétaire et financier, exercé par un délégué du ministre de l'Emploi et du Travail (article 1). En outre, les comptes du CNT sont soumis annuellement au contrôle de la Cour des Comptes belge par l'intermédiaire de ce ministre (article 3 de l'arrêté précité).

#### Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

L'article 7 de la loi du 29 mai 1952 prévoit que le CNT dispose d'un Secrétariat, qui assure le soutien logistique nécessaire à l'exécution de ses missions. Le Secrétariat est composé d'une quarantaine d'agents nommés par le Conseil plénier (sur proposition du Bureau exécutif) ainsi que du Secrétaire et d'un Secrétaire adjoint nommés par le Roi. Le Secrétaire actuel est Jean-Paul Delcroix.

Le personnel du Secrétariat a pour rôle d'assurer le fonctionnement pratique de l'institution et de fournir un appui dans la recherche documentaire nécessaire à ses travaux. Il dresse les procès-verbaux des réunions, élabore les notes préparatoires, rédige les projets de CCT/d'avis/de rapports soumis à la séance plénière du Conseil. Il opère également la traduction des textes dans les deux langues officielles et assure les fonctions support de greffe, d'administration et d'imprimerie.

#### Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

Un jeton de présence est accordé pour chaque réunion à laquelle un membre assiste. Le montant des jetons de présence varie en fonction du lieu de travail du membre. Si ce dernier travaille et habite à Bruxelles, il reçoit un jeton équivalent à 12,40€.

Si le membre travaille à Bruxelles mais habite en province (région flamande ou wallonne), il reçoit un jeton de 13,65€. Si le membre travaille et habite en province, il reçoit un jeton de 13,65€. Un remboursement intégral des frais de déplacement est également prévu.

#### Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

Cela passe notamment par des contacts au niveau européen. Les organisations syndicales et patronales sont membres des grandes organisations syndicales/patronales européennes ainsi que du Conseil économique et social européen (CESE), et le CNT interagit avec des représentants de la Commission européenne.



## IRLANDE

### Éléments locaux de contexte du pays questionné :

Après deux ans de récession, l'économie irlandaise a renoué avec la croissance en 2010 et son dynamisme s'est nettement renforcé à partir de 2014. L'assainissement et la reprise de l'économie locale sont tangibles : le taux de chômage est passé de 15,2% en janvier 2012 à 5,4% en septembre 2018. Le coût de la vie en Irlande est cependant relativement élevé. La « crise du logement » dont souffre le pays à cause d'un déficit d'offre important créée une très forte pression inflationniste sur le marché immobilier et locatif.

En 2018, le salaire minimum en Irlande est de 9,55 € par heure, soit une hausse de +3,2 % par rapport à 2017 (9,25 €).

### Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

La Commission sur le salaire minimum (*Low Pay Commission*) a été créée en vertu de [la loi de 2015 sur le salaire minimum national](#). Il s'agit d'un panel d'experts indépendants du gouvernement, chargés de formuler des recommandations sur le taux approprié du salaire minimum national.

Avant la création de la Commission sur les bas salaires, et en vertu de l'article 11 de la loi de 2000 sur le salaire minimum, le Ministre était simplement tenu de prendre en compte les éléments suivants dans la définition du salaire minimum :

- a) les variations de revenus au cours de la période écoulée depuis le dernier arrêté en vertu de cet article;
- b) les variations des taux de change pendant cette période (notamment avec la livre sterling);
- c) pendant cette période -
  - (i) les variations du chômage, et
  - ii) les variations de l'emploi;
- d) l'effet probable de l'ordonnance proposée sur -
  - i) les niveaux d'emploi et de chômage,
  - (ii) le coût de la vie, et
  - iii) la compétitivité nationale; et
- e) lorsqu'une recommandation a été formulée en vertu de l'article 12 (accord économique national) ou de l'article 13 (recommandation du tribunal du travail) de la loi de 2000 sur le salaire minimum national, cette recommandation.

Sur la base de ces éléments, le Ministre prenait seul la décision de modifier ou non le taux de salaire horaire minimum national.

## Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

La Commission est composée de 8 membres et d'un président.

- Trois membres représentent les employeurs, en particulier ceux des PME et ceux qui opèrent dans des secteurs traditionnellement à faibles salaires, et qui possèdent une bonne connaissance et compréhension des problèmes particuliers rencontrés par les entreprises irlandaises, en particulier ceux liés aux coûts de la main-d'œuvre et à la compétitivité.
- Trois membres représentent les employés, en particulier les conditions de vie de ceux percevant le salaire minimum et les secteurs les plus représentatifs des travailleurs à bas salaire.
- Deux membres sont des universitaires ayant des connaissances ou une expertise particulières en matière d'économie, d'économie du marché du travail, de statistiques et de droit du travail, ainsi qu'une compétence avérée dans l'analyse statistique et l'évaluation des travaux de recherche dans le domaine économique.

Actuellement la Commission est composée de :

- Dr Donal de Buitléir, Director of PublicPolicy.ie, is the Independent Chairperson.
- Vincent Jennings, Chief Executive Officer, Convenience Stores and Newsagents Association
- Patricia King, General Secretary of ICTU
- Gerry Light, Assistant General Secretary, Mandate Trade Union
- Caroline McEnery, Director, The HR Suite; HR & Business Solutions
- Edel McGinley, Director, Migrant Rights Centre Ireland
- Mary Mosse, Former Lecturer in Economics, Waterford Institute of Technology
- Tom Noonan, Formerly Chief Executive, Maxol Group, President of IBEC (2008–2010)
- Professor Donal O'Neill, Department of Economics, Finance and Accounting, NUI, Maynooth.

## Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Les membres de la Commission sont nommés par l'intermédiaire du Service des nominations publiques – *Public Service Appointments* (PAS), agence publique rattachée au ministère de la dépense publique et de la réforme, après appel à candidatures.

Le mandat d'un membre de la Commission est de trois ans à compter de la date de nomination. Une personne ne peut pas être membre de la Commission pour plus de deux mandats consécutifs.

## Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

Le président est nommé par le ministre responsable de la Commission sur les bas salaires. Il s'agit actuellement du ministre de l'Emploi et de la Protection sociale.

La législation stipule que le président de la Commission doit, chaque fois que cela lui est demandé, rendre compte de l'exercice des fonctions de la Commission à un comité de l'une ou l'autre des Chambres de l'Oireachtas (Parlement irlandais).

## Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Tous les membres de la commission sur le salaire minimum ont le même statut et disposent d'un droit de vote égal, y compris le Président.

Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ?

Les membres de la Commission sont sélectionnés via le service des nominations publiques et doivent remplir un certain nombre de critères avant de pouvoir être nommés.

Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

Les rapports préparés par la Commission sur les questions qui lui sont soumises (évolution du salaire minimum national et questions connexes) sont publiés sur son site Internet [www.lowpaycommission.ie](http://www.lowpaycommission.ie). Les rapports détaillent les éléments examinés par la Commission pour parvenir à ses recommandations.

L'objectif de la Commission est de parvenir à un consensus dans la formulation de ses recommandations. Lorsque cela n'est pas possible, la recommandation est adoptée à la majorité ; les membres de la Commission opposés à la recommandation rédigent alors des « rapports minoritaires » mettant en évidence les raisons de leur opposition.

Au-delà du mandat principal de la Commission (formuler une fois par an une recommandation au gouvernement sur le taux approprié du salaire minimum national), la loi stipule que le Ministre peut saisir la Commission à sa discrétion sur toute question « *liée de manière générale aux fonctions de la Commission* ».

Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Les rapports de la Commission sont présentés devant l'Oireachtas (Parlement irlandais), publiés sur son site et sur ceux des ministères concernés.

A certaines occasions, le Ministre responsable de la Commission (ministre de l'Emploi et de la Protection sociale) peut annoncer la publication des rapports. Ces annonces peuvent également se faire à travers les médias papiers ou les réseaux sociaux.

Les organisations qui ont contribué au processus de consultation de la Commission sont avertis de la publication des rapports.

Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Les membres de la Commission sont des membres statutaires et sont assujettis à la Loi de 1995 sur l'éthique dans les administrations publiques.

Bien qu'il n'existe pas de code de conduite officiel, la loi sur le salaire minimum national (*Low Pay Commission Act*) indique les circonstances dans lesquelles un membre de la Commission peut être démis de ses fonctions.

Les causes pouvant conduire à la révocation d'un membre de la Commission sont notamment : les problèmes de santé, une faute grave, un important conflit d'intérêts (décision à la discrétion du Ministre) ou un cas de nécessité pour garantir le bon fonctionnement de la Commission.

Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ? (\*)

Après l'analyse des données pertinentes et l'examen des recommandations des différentes organisations ayant participé à la consultation, les membres de la Commission proposent ce qu'ils estiment être le taux approprié du salaire minimum national. Une période de discussion et de médiation s'ensuit, au cours de laquelle la Commission

essaie de parvenir à un consensus sur le taux recommandé. Si l'unanimité ne peut être obtenue, le chiffre recueillant le soutien de la majorité des membres de la Commission sera proposé comme taux recommandé.

### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Lorsqu'elle prend ses décisions, la Commission est tenue par la loi de tenir compte:

- a) de l'évolution des rémunérations au cours de la période concernée,
- b) des variations des taux de change, notamment avec la Livre sterling au cours de la période concernée,
- c) des changements dans la distribution des revenus au cours de la période concernée,
- d) de l'évolution, durant la période pertinente,...
  - i. ...du chômage,
  - ii. de l'emploi,
  - iii. de la productivité

Ces critères doivent être analysés sur un plan macroéconomique mais également dans les secteurs potentiellement les plus concernés par la décision de la Commission.

- e) des comparaisons internationales, en particulier avec la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord,
- f) du besoin de création d'emplois et
- g) de l'effet probable que toute évolution du salaire minimum aura sur :
  - i. les niveaux d'emploi et de chômage,
  - ii. le coût de la vie et
  - iii. la compétitivité nationale.

Bien que la Commission doive tenir compte des critères ci-dessus, aucune formule spécifique n'est utilisée par la Commission irlandaise des bas salaires pour formuler ses recommandations.

Il est en théorie possible que la Commission recommande une diminution du salaire minimum, bien que cela ne se soit jamais produit jusqu'à présent. La Commission peut également prendre en compte certaines prévisions (par exemple, sa recommandation de 2018 tient compte des prévisions concernant l'impact négatif du Brexit sur l'économie irlandaise).

À ce jour, aucune des recommandations formulées par la Commission n'a fait l'objet d'un consensus parmi ses membres. Ses recommandations ont donc systématiquement fait l'objet d'un rapport au gouvernement et d'un rapport des membres minoritaires exposant les raisons de leur opposition.

### Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

Lors de sa création, la Commission a identifié un certain nombre de lacunes dans les données qu'elle doit utiliser pour formuler ses conclusions et recommandations.

La Commission a pris un certain nombre de mesures pour résoudre ce problème, notamment la création d'un partenariat avec l'Institut de recherche économique et sociale (ESRI) mettant à sa disposition des analyses et des commentaires d'experts.

La Commission a également pris l'initiative d'inclure une question spécifique sur le salaire minimum dans l'enquête nationale trimestrielle sur les ménages (QNHS) du Bureau central de la statistique (CSO). Cette question a été posée pour la première fois dans le cadre d'un sondage au deuxième trimestre 2016 et a fourni à la Commission

des données à jour sur le nombre de personnes concernées par le salaire minimum ainsi que certaines caractéristiques des travailleurs tels que l'âge, le sexe, la nationalité, le lieu de travail et le secteur d'activité.

La Commission examine également un large éventail de données et conduit des consultations extérieures.

### Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

Chaque année, la Commission lance un appel à contribution sur le taux approprié du salaire minimum national.

L'appel à contributions est ouvert au grand public (annoncé à l'échelle nationale) et une campagne par courriel est conduite auprès des syndicats concernés, des groupes de lobby, des ministères et des partenaires sociaux.

La Commission organise également des auditions au cours desquelles les personnes concernées par le salaire minimum rencontrent les membres de la Commission et leur communiquent leurs points de vue. Cela inclut les représentants syndicaux ainsi que d'autres groupes et individus concernés par le salaire minimum.

La Commission organise également chaque année une « journée de la recherche » au cours de laquelle universitaires et autres experts partagent leurs réflexions sur des questions liées au salaire minimum, aux bas salaires et à la situation économique globale.

### Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

Le gouvernement peut rejeter les recommandations de la Commission, mais le ministre chargé de la législation nationale sur le salaire minimum doit, dans ce cas, présenter un rapport aux deux chambres de l'Oireachtas exposant les raisons de son opposition.

À ce jour, toutes les recommandations de la Commission concernant le taux de salaire minimum approprié ont été suivies par le gouvernement.

### Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

La Commission dispose d'un budget propre (estimation de 477 000 € pour 2018) géré par le Secrétariat de la Commission.

Le budget est divisé en composantes salariales et non salariales et sert à couvrir la recherche, les frais de réunion, l'administration générale et la publicité.

Le budget de la Commission fait l'objet d'un rapport public.

### Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

La Commission est assistée par un Secrétariat mis à disposition par le ministère responsable de la Commission (actuellement, le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale). Actuellement, le Secrétariat se compose de 2 employés détachés à temps plein et 2 à temps partiel.

Le Secrétariat fournit une assistance à la Commission en organisant des réunions, en fournissant des données, en commandant des recherches, en rédigeant des rapports et en gérant le processus de consultation de la Commission. Le personnel du Secrétariat est également chargé d'administrer le budget de la Commission et assure la liaison entre la Commission et le Ministère du Travail et de la Protection sociale. Il assiste également le Ministère

en préparant des réponses aux questions parlementaires, en rédigeant des documents d'informations et des notes internes.

**Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?**

Les membres de la Commission reçoivent des honoraires trimestriels.

Le président de la Commission reçoit 20 520 euros par an.

Les membres individuels de la Commission ont droit à 11 970 euros par an.

**Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?**

La Commission a été assistée lors de sa création par la *Low Pay Commission* britannique. Cette interaction s'est poursuivie sous la forme de visites et de partage de travaux de recherche.

La Commission a également rencontré le président de l'*Australian Fair Work Commission* (FWC).

## ROYAUME-UNI

### Éléments locaux de contexte du pays questionné

Au Royaume-Uni, c'est la *Low Pay Commission* (LPC) qui est chargée de la supervision du salaire minimum et de l'établissement de recommandations sur son évolution pour le gouvernement. Dans le cadre de cette étude, deux membres du secrétariat de cette commission ont été rencontrés.

Actuellement, le salaire minimum brut horaire s'élève à 7,83 £ (soit environ 8,80 €).

### Q1/- Indiquez brièvement l'histoire de la commission sur le salaire minimum (date et raisons de sa création, contexte économique et politique, transformations ultérieures, etc.)

Au Royaume-Uni, la création de la commission sur le salaire minimum coïncide avec la mise en place du premier salaire minimum à la fin des années 1990. Le *Labour Party*, qui fut élu à la tête du gouvernement en mai 1997, avait fait de l'instauration d'un salaire minimum un élément central de sa campagne. En juin 1997, la *Low Pay Commission* (LPC) fut créée pour apporter des recommandations sur l'introduction du salaire minimum, définir son niveau et évaluer son impact. George Bain fut le premier président de cet organe indépendant. En 1998, le *National Minimum Wage Act*, introduit le 1<sup>er</sup> avril 1999, définit le premier salaire minimum au RU. Des systèmes de contrôle des salaires existaient déjà dans certaines branches mais il s'agit du premier salaire minimum à l'échelle du pays.

Les principaux arguments appuyés par les partisans du salaire minimum étaient la lutte contre la pauvreté et l'exploitation, l'orientation de la production vers une gamme plus qualitative et le fait que les travailleurs mieux rémunérés sont supposés être plus productifs. Les opposants à son introduction pointaient les risques de hausse des prix, de fermeture d'entreprises et de pertes d'emplois, pour les jeunes en particulier.

Lors de la présentation du budget de 2015, le chancelier Osborne (prédécesseur de Ph. Hammond) avait annoncé que le gouvernement augmenterait progressivement le salaire minimum des 25 ans et plus (*National Living Wage*) jusqu'à une cible de 60 % du revenu médian d'ici 2020 (soit environ 9£ par heure), sous réserve d'une croissance soutenable. Après 2020, le salaire minimum évoluera pour se maintenir à 60 % du revenu médian. À la suite de la dernière élection générale de juin 2017, le gouvernement a renouvelé cet engagement et ces objectifs sont toujours inscrits dans le mandat de la LPC défini par le gouvernement. Un des arguments pour cette hausse est d'obliger les entreprises à former et investir dans leurs salariés pour qu'ils soient plus productifs (cf. annexe 3). Dans ses recommandations, la LPC doit notamment juger de la pertinence des objectifs fixés par le gouvernement en fonction du contexte économique.

## Q2/- Quelle est la composition de la commission pour le salaire minimum ?

La LPC est composée de 9 membres :

- Trois membres indépendants :
  - Bryan Sanderson : président par intérim de la LPC depuis février 2017 et devrait être remplacé dans l'année. Il est président de la fondation Florence Nightingale (bourses pour infirmières, sages-femmes et professionnels de santé). Il fut PDG de BP Chemicals et président de la banque Standard Chartered. Il a plus de 40 ans d'expérience dans les domaines de l'énergie, la chimie et la finance.
  - Richard Dickens : professeur d'économie et chef du département économique de l'University of Sussex. Membre depuis 2014.
  - Sarah Brown : professeur d'économie à l'University of Sheffield et administratrice de l'Institute for Economic Analysis of Decision-making (InstEAD). Membre depuis 2015.
- Trois membres issus des organisations salariales :
  - Kate Bell : chef du département des affaires économiques et sociales au TUC (Trades Union Congress). Membre depuis 2018.
  - Kay Carberry : Secrétaire Générale Assistante au TUC. Membre depuis 2012.
  - Simon Sapper : National officer with responsibility for our young members à la CWU (Communication Workers Union).
- Trois membres issus des organisations patronales :
  - Neil Carberry : Managing Director, People and Infrastructure à la CBI (Confederation of British Industry, la plus grande organisation patronale britannique). Membre depuis avril 2014.
  - Clare Chapman : administratrice de Kingfisher PLC, ancienne DRH de BT.
  - Martin McTague : Policy Director à la FSB (Federation of Small Businesses). Membre depuis 2018.

## Q3/- Comment sont choisis les membres ? Détaillez la procédure si nécessaire. Pour quelle durée sont-ils désignés ?

Les membres sont nommés par le Ministre chargé de l'Économie, Greg Clark, après un processus de recrutement public. Il doit y avoir trois membres indépendants, trois membres issus des organisations salariales et trois membres issus des organisations patronales. Ils occupent leurs fonctions pour un mandat de trois ans, renouvelable une fois.

Le président est tout d'abord recruté par un groupe composé d'un représentant du ministère BEIS, d'un représentant de la centrale syndicale TUC et d'un autre de la centrale CBI représentant les employeurs, ainsi qu'un groupe d'observateurs indépendants qui supervise tout processus de recrutement public.

Les autres membres sont recrutés par le président de la commission, un représentant du ministère BEIS, et un groupe d'observateurs indépendants.

## Q4/- Comment est désigné le président ? Quel est son rôle ?

La désignation du président est identique à celle des autres membres de la Commission. Il doit :

- entretenir la réputation de la LPC en s'assurant de la pertinence et de l'impartialité des recommandations promulguées ;

- mener la LPC dans la complexité des débats en maîtrisant les aspects économiques quantitatifs;
- présenter les travaux de la LPC à différents acteurs, gouvernementaux ou non.

Q5/- Tous les membres de la commission ont-ils le même statut ? Certains ont-ils un rôle simplement consultatif ? Quelles raisons sont invoquées pour justifier cette distinction ?

Tous les membres ont le même statut.

Q6/- Si les membres représentent leur opinion personnelle au sein de la commission, quelles sont les garanties qu'ils soient effectivement indépendants et non les représentants d'une institution externe (syndicat, patronat, etc.) ? (\*)

Les membres issus des organisations patronales (3 membres) et salariales (3 membres) sont les représentants de leur organisation au sein du LPC. Les recommandations de la LPC font l'objet d'une adoption collégiale, elles sont le fruit d'un accord entre les représentants d'institutions dont les intérêts divergent et d'experts indépendants.

Aussi, le [code de conduite](#) de la LPC définit l'attitude à adopter pour prévenir les conflits d'intérêt et, le cas échéant, pour y faire face (cf. annexe 1).

Q7/- Les votes des membres de la commission sont-ils publics ? Le compte-rendu des réunions ?

Les réunions de la LPC ne donnent lieu à aucun vote. Les recommandations de la LPC font l'objet d'une adoption collégiale. Le compte-rendu des réunions n'est pas public.

Q8/- Les rapports de la commission font-ils l'objet de présentations ? Si oui, à qui (partenaires sociaux, presse, autre) ?

Le rapport de la commission est publié en octobre afin d'être à la disposition du gouvernement en amont des annonces budgétaires de novembre. Le rapport est public mais principalement destiné au gouvernement. Ce dernier répond au rapport par une lettre pour signaler à la LPC son intention de suivre ou non ses recommandations.

Q9/- Y a-t-il un statut ou un code de conduite officiel pour les membres de la commission ? Si oui, quels sont ses éléments principaux ?

Il existe un [code de conduite](#) officiel pour les membres de la Commission. Il définit la responsabilité des membres concernant l'utilisation de fonds publics, la rémunération et le remboursement des frais, les cadeaux qu'ils sont susceptibles de recevoir en tant que membres de la LPC, la confidentialité, les conflits d'intérêt et les relations avec le secrétariat de la LPC.

Q10/-Quelle est la procédure pour décider de la réévaluation du ou des salaire(s) minimum ?

Dans un premier temps, le gouvernement définit chaque année (entre décembre et mars) les attributions de la LPC suite à des discussions au sein du gouvernement (cf. annexe 2).

Cet engagement du gouvernement ne limite pas la capacité de la LPC à formuler des recommandations. Dans le mandat de la LPC, les 60 % du revenu médian sont présentés comme un objectif qui est conditionné à un certain

contexte économique « *sustained economic growth* », et si la LPC juge cet objectif inapproprié pour l'économie britannique, elle doit en tenir compte dans ses recommandations.

*“The Government asks the LPC to monitor and evaluate the National Living Wage and recommend the level to apply from April 2018. The ambition is that it should continue to increase to reach 60% of median earnings by 2020, subject to sustained economic growth.” (The Government’s Remit to the Low Pay Commission)*

*“The core decision for our report was whether the most recent economic evidence met the condition of sustained economic growth to enable the NLW to be updated in line with the path to 60 per cent of median earnings. Compared to when we last reported, fears of a recession following the decision to leave the European Union have abated and short-term confidence appears stronger. However, uncertainty about the medium-term is likely to remain high until there is greater clarity on the terms for leaving the EU.” (LPC report 2017)*

Après plusieurs mois passés à rassembler des informations et des analyses, les membres de la LPC délibèrent plusieurs jours sur le contenu des recommandations qu'ils feront au gouvernement. En appui technique à son travail, la LPC dispose d'un secrétariat en charge de travaux de recherches, qui sont destinés à alimenter les discussions entre membres et éclairer la prise de décision. Les recommandations sont faites dans le rapport annuel publié en octobre.

La décision de la LPC doit s'efforcer de refléter un consensus parmi les membres. Elle y est, en pratique, toujours parvenue jusqu'à présent. En cas d'impossibilité de parvenir à une recommandation consensuelle, un vote serait théoriquement engagé. Mais il en va de l'intérêt de la commission de parvenir à un accord, afin de conserver sa crédibilité et son indépendance – le ministère n'a pas à décider quel parti soutenir.

Les recommandations sont étudiées par le gouvernement et en particulier par le ministère de l'économie (BEIS), puis la décision du gouvernement d'accepter ou de refuser les recommandations est rendue. Le nouveau salaire minimum décidé par le gouvernement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante.

Si le gouvernement décide de refuser les recommandations de la LPC, il doit défendre sa décision devant le parlement.

### Q11/- Quelle est la règle de décision ? Y a-t-il des critères obligatoires et officiels à prendre en compte ? Quels sont les autres critères informels et pourquoi ?

Les membres de la LPC émettent un jugement, ils n'appliquent pas de formule.

La LPC a une approche factuelle qui repose sur l'observation de l'impact des différentes évolutions de salaire minimum sur l'économie (*Backward-looking analysis*), sur la situation actuelle de l'économie et ses perspectives d'évolution, sur l'opinion des agents (ménages, entreprises et organisations) et sur l'impact des autres politiques du gouvernement. La prise de décision est essentiellement influencée par le contexte du marché du travail et les impacts observés des précédentes évolutions du salaire minimum.

Dans le cadre du mandat qui lui est donné, la LPC cherche à augmenter le salaire minimum en causant le moins de friction possible sur le marché du travail et en limitant l'inflation salariale. Il doit réaliser un arbitrage entre ses objectifs pour atteindre une situation optimale.

### Q12/- De quels outils de décision et de réflexion dispose la commission (modèles, enquêtes périodiques, autres) ? Si oui, lesquels ?

La principale enquête suivie par la LPC sur la situation du marché du travail est l'[Annual Survey of Hours and Earnings](#) de l'ONS. Les données les plus étroitement suivies sont la croissance du PIB, l'emploi, la hausse des salaires, la productivité et l'évolution des différents coûts (salariaux, mais aussi prix des imports par exemple) qui reposent sur les entreprises.

Pour étudier les perspectives d'évolution de l'économie britannique, la LPC utilise les prévisions issues de [la comparaison des prévisions indépendantes](#) que réalise le *HM Treasury*. Le rapport de la LPC étant publié en amont du budget de novembre, les membres n'ont pas accès aux prévisions de l'*Office for Budget Responsibility* (OBR). Avant la publication de leur rapport, certains membres du secrétariat du LPC s'entretiennent avec des membres de l'OBR pour s'assurer que leurs prévisions correspondent.

Afin de rassembler les informations nécessaires à la prise de décisions, le secrétariat du LPC réalise des études internes, rassemble les études réalisées par d'autres acteurs sur la question (universités, *Institute for Fiscal Studies*, ...), mandate des consultants pour développer une compréhension plus détaillée de certains secteurs, réalise des [consultations](#) (écrites de mars à juin puis orales en juillet et septembre), organise des rencontres (travailleurs, employeurs, syndicats, ...) à travers le Royaume-Uni et étudie le comportement des commissions sur le salaire minimum d'autres pays. La LPC accorde une attention particulière à certains secteurs concentrant les travailleurs les moins rémunérés (vente au détail, hôpitaux, nettoyage, sécurité, agriculture, etc.) et aux petites entreprises.

### Q13/- La commission conduit-elle des auditions et des consultations avec des experts, syndicats, patronats ou autres personnes externes ?

Six à huit visites sont organisées chaque année avec deux à trois membres de la commission et deux membres du secrétariat par visite. Ces rencontres ne durent généralement qu'une journée mais peuvent parfois prendre jusqu'à trois jours. En 2017, la commission a rencontré cinquante organisations différentes (entreprises et syndicats) en six visites. Les visites ont surtout lieu dans les zones géographiques concentrant un grand nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum dans tout le Royaume-Uni.

À travers ces visites, le LPC souhaite comprendre comment ses recommandations affectent les travailleurs et les entreprises. Ces échanges directs permettent aux membres d'en apprendre davantage sur les préoccupations propres à certains secteurs.

Pour permettre aux individus de s'exprimer de la manière la plus libre possible, le LPC conduit souvent ses entretiens en privé.

### Q14/- Le Gouvernement est-il obligé de suivre l'avis de la commission ? Y a-t-il des exemples passés de litige ?

Le gouvernement n'est pas obligé de suivre les recommandations de la LPC, mais s'il ne le fait pas, il doit en expliquer les raisons devant le parlement. Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours suivi l'avis de la LPC. À deux reprises, certains points mineurs concernant le salaire minimum des plus jeunes travailleurs n'avaient pas été suivis par le gouvernement, mais aucun litige n'est à recenser.

### Q15/- La commission a-t-elle un budget ? Si oui, de combien ? Comment est-il utilisé (frais de fonctionnement, déplacements sur le terrain, commandes d'études et recherches, etc.) ? Ces informations sont-elles publiques ? Plus largement, comment la commission est-elle financée, et comment est-elle contrôlée ?

La LPC dispose d'un budget alloué par le BEIS et l'administrateur de manière indépendante. Les principaux postes de dépenses sont la rémunération du personnel du secrétariat (8 personnes) et des membres de la commission demandant une indemnité pour la part de leur activité qui concerne la LPC (voir Q17), les frais de fonctionnement, les déplacements sur le terrain et les activités de recherche.

Comme pour l'ensemble du secteur public, les finances de la LPC sont contrôlées par le *National Audit Office* (équivalent de la Cour des comptes, qui remet ses rapports au Parlement).

Q16/- La commission dispose-t-elle d'une équipe permanente à temps plein ? Si oui, comment cette équipe est-elle composée ? Quelle est sa taille et qui en désigne les membres ?

Le secrétariat de la LPC est composé de huit fonctionnaires rattachés au BEIS et désignés au sein de cette administration. Tous les membres du secrétariat y travaillent à temps plein. Cette équipe se compose (i) d'un chef (*Secretary of the Low Pay Commission*) chargé du bon fonctionnement de la LPC; (ii) d'un pôle « analyse » composé de quatre individus dotés d'une expertise technique et orientée vers la recherche ; (iii) d'un pôle « politique et administration » composé de trois membres dont l'action est surtout orientée vers la communication de la LPC et l'entretien de ses relations avec ses différents interlocuteurs (*cf.* annexe 2).

Le secrétariat organise, entre autres, les rencontres de la LPC avec les agents économiques et organisations et entreprend des travaux de recherche sur le salaire minimum pour alimenter les discussions et permettre une prise de décision en connaissance de cause.

Q17/- Les membres de la commission sont-ils rémunérés ? Si oui, combien et en fonction de quoi ?

Les membres de la commission peuvent demander une indemnisation pour se rendre aux rencontres élaborées dans le cadre de la LPC. Ils peuvent également bénéficier d'un remboursement des frais professionnels qui entrent dans le cadre de leur activité. Les détails de la rémunération des membres sont disponibles sur le [site internet](#) du gouvernement.

Q18/- La commission a-t-elle des interactions avec les commissions étrangères ? Selon quelles modalités ?

La commission rencontre régulièrement des commissions étrangères pour échanger sur leurs méthodes (sans modalité spécifiée).

## Annexe 1 : code de conduite de la LPC – les conflits d'intérêt

### Commissioners' Interests

4.16 You must ensure that no conflict arises, or could reasonably be perceived to arise, between your public duties and your private interests – financial or otherwise. You must declare publicly any private interests which may, or may be perceived to, conflict with your public duties.

4.17 You must remove yourself from the discussion or determination of matters in which you have a financial interest. In matters in which you have a non-financial interest, you should not participate in the discussion or determination of a matter where the interest might suggest a danger of bias.

4.18 You are encouraged to register your own non-pecuniary interests and interests of close family members and persons living in the same household which are closely related to the activities of the Low Pay Commission.

4.19 Any interests declared will be included in a register of interests maintained by the Low Pay Commission and you must ensure that your entries are kept up to date. Should a particular matter give rise to a conflict of interest, you should inform the Chair of the Commission in advance and withdraw from discussions or consideration of the matter. Where appropriate, Commissioners should make an oral declaration of any interest if the interest is likely to be relevant to an issue under consideration at a Commission meeting and this should be recorded in the minutes of the meeting.

## Annexe 2 : le mandat de la *Low Pay Commission* défini par le gouvernement

### **NATIONAL MINIMUM WAGE AND NATIONAL LIVING WAGE – LOW PAY COMMISSION REMIT 2017**

The Government is committed to delivering an economy that works for everyone. Through the National Minimum Wage and National Living Wage, the Government is ensuring the lowest paid are fairly rewarded for their contribution to the economy. The independent work of the Low Pay Commission (LPC) continues to play a central role in helping to achieve these ambitions.

The LPC's recommendations will continue to guide the Government as it sets the National Minimum Wage rates with the objective of helping as many low-paid workers as possible, without damaging their employment prospects. The Government would like the LPC to monitor, evaluate and review the levels of each of the different National Minimum Wage rates (16-17, 18-20, 21-24 age groups and apprentice rates) and make recommendations on the increase it believes should apply from April 2018 in light of this objective.

The National Living Wage was introduced in April 2016 for workers aged 25 and over and has already directly benefitted over a million hard-working people across the UK. The Government asks the LPC to monitor and evaluate the National Living Wage and recommend the level to apply from April 2018. The ambition is that it should continue to increase to reach 60% of median earnings by 2020, subject to sustained economic growth. After 2020, the National Living Wage will rise by the rate of median earnings, so that people who are on the lowest pay benefit from the same improvements in earnings as higher paid workers.

The accommodation offset was introduced in 1999 and remains the only benefit in kind which is taken into account when calculating the minimum wage. The Government asks the LPC to recommend the accommodation offset rate which will apply from April 2018.

In making these recommendations the LPC is asked to consider the pace of the increase, taking into account the state of the economy, the impact upon employment and unemployment levels, and relevant policy changes.

#### **Timing**

The LPC is asked to provide a report in response to this remit to the Prime Minister and the Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy by October 2017.

Annexe 3 : organigramme du secrétariat de la *Low Pay Commission*

<p><b>Sarah Morgan</b>                  (Secretary of the Low Pay Commission)                  020 7211 8225 / 07775 541862</p> <p>Overall responsibility for leading the Secretariat, delivering the work programme, and ensuring the Commission meets its remit in full</p>	
<p style="text-align: center;"><u><b>ANALYSIS</b></u></p> <p style="text-align: center;"><b>Tim Butcher</b>                  (Chief Economist)                  020 7211 8198</p> <p>Overall responsibility for leading the analytical work of the Secretariat.                  Lead on research, pay and prices, and the macroeconomy</p> <p style="text-align: center;"><b>Helen Connolly</b>                  (Statistician)                  020 7211 8204</p> <p>Lead on the National Minimum Wage rates for young people and apprentices, and ASHE</p> <p style="text-align: center;"><b>Anthony Lord</b>                  (Economist)                  0207 7211 8891</p> <p>Lead on the National Living Wage</p> <p style="text-align: center;"><b>Kevin Wrake</b>                  (Senior Statistical Officer)                  020 7211 8767</p> <p>Lead on the labour market, groups of workers, small firms and the Labour Force Survey</p>	<p style="text-align: center;"><u><b>POLICY &amp; ADMINISTRATION</b></u></p> <p style="text-align: center;"><b>David Massey</b>                  (Head of Policy &amp; Administration)                  020 7211 8231</p> <p>Lead on National Living Wage and National Minimum Wage policy, including compliance &amp; enforcement, stakeholder engagement, including with the BIS Sponsorship team, and administration of the LPC</p> <p style="text-align: center;"><b>Joe Cooper</b>                  (Policy Adviser &amp; Communications Lead)                  020 7211 8772</p> <p>Lead on specific sector/worker issues, minimum wages in other countries, Press Enquiries, FoI, visits, report production and website</p> <p style="text-align: center;"><b>Jay Arjan</b>                  (Office and Finance Manager)                  020 7211 8119</p> <p>Finance, office management, HR, public enquiries, training &amp; development</p>

## Annexe 4 : salaire (horaire) minimum au Royaume-Uni

YEAR	25 AND OVER	21 TO 24	18 TO 20	UNDER 18	APPRENTICE
2018	£7.83	£7.38	£5.90	£4.20	£3.70
2017	£7.50	£7.05	£5.60	£4.05	£3.50
2016	£7.20	£6.95	£5.55	£4.00	£3.40
2015	£6.70	£6.70	£5.30	£3.87	£3.30
2014	£6.50	£6.50	£5.13	£3.79	£2.73
2013	£6.31	£6.31	£5.03	£3.72	£2.68
2012	£6.19	£6.19	£4.98	£3.68	£2.65
2011	£6.08	£6.08	£4.98	£3.68	£2.60
2010	£5.93	£5.93	£4.92	£3.64	£2.50

# Trésor

DIRECTION GÉNÉRALE

