

Faculté de droit et de criminologie

Problématique du salaire minimum : la Belgique est-elle une « bonne élève » au regard du droit international et européen ?

Analyse de la conformité de la Convention Collective de Travail n°43 vis-à-vis de la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne et de la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail

Auteur : BADRAN JAD

Promoteur : DORSSEMONT FILIP

Année académique : 2023-2024

Master en droit à finalité Droit Public

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Table des matières

Introduction.....	p.6
<u>Chapitre I. La mise en place d'une réglementation sur le salaire minimum.....</u>	p.8
<u>Section I. La mise en place d'un salaire minimum en Belgique.....</u>	<u>p.8</u>
§1. La protection du salaire en Belgique.....	p.8
A. <u>La base légale du concept.....</u>	<u>p.8</u>
B. <u>La norme salariale et les organisations interprofessionnelles bisannuelles.....</u>	<u>p.10</u>
§2. La mise en place du salaire minimum en Belgique.....	p.12
<u>Section II. La mise en place du salaire minimum au sein de l'Union européenne.....</u>	<u>p.15</u>
§1. Objectifs de la directive et marge de manœuvre laissée aux États.....	p.15
A. <u>Aux origines de la Directive : L'idée d'une Europe sociale.....</u>	<u>p.15</u>
B. <u>Mise en place de la Directive.....</u>	<u>p.18</u>
§2. Question sur la compétence de l'Union européenne en matière de rémunération et de liberté syndicale (article 153 §5 TFUE)	p.21
A. <u>Aperçu général de l'article 153 du TFUE.....</u>	<u>p.22</u>
B. <u>Aperçu approfondi de l'article 153 du TFUE par rapport à la Directive.....</u>	<u>p.24</u>
§3. Raisons de la réticence de certains pays membres et procédure d'annulation de la directive par la Suède et le Danemark.....	p.26
A. <u>Les critiques amenées sur la Directive.....</u>	<u>p.26</u>
B. <u>Contestations émises par la Suède et le Danemark.....</u>	<u>p.27</u>
<u>Section III. La mise en place du salaire minimum par l'Organisation Internationale du Travail.....</u>	<u>p.30</u>
§1. Aperçu du système de l'Organisation Internationale du Travail.....	p.31
§2. Analyse générale de la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail sur la fixation d'un salaire minimum.....	p.34

Chapitre II. Analyse comparée entre le droit belge, européen et international par rapport au salaire minimum.....p.36

Section I. Définition du salaire minimum et critères imposés pour le déterminer.....p.36

§1. En droit belge.....p.36

§2. Dans la directive européenne.....p.38

§3. Dans la convention de l’OIT.....p.42

Section II. Les acteurs habilités à définir le salaire minimum.....p.44

§1. En droit belge.....p.44

§2. Dans la directive européenne.....p.45

§3. Dans la convention de l’OIT.....p.46

Section III. La couverture du salaire minimum.....p.48

§1. En droit belge.....p.48

§2. Dans la directive européenne.....p.50

§3. Dans la convention de l’OIT.....p.52

Section IV. Les sanctions prévuesp.54

§1. En droit belge.....p.55

§2. Dans la directive européenne.....p.55

§3. Dans la convention de l’OIT.....p.57

Section V. Résultats de l’analyse comparative.....p.58

Chapitre IV. Aperçu de la conformité de la Belgique concernant la négociation collective par rapport à la Directive 2022/2041 et à la Convention de l’OIT s’y afférent.....p.61

§1. La négociation collective dans la Directive 2022/2041 de l’Union Européenne.....p.61

§2. La négociation collective dans la Convention n°131 de l’Organisation Internationale du Travail.....p.62

§3. La négociation collective en droit du travail Belge.....p.63

Conclusion.....p.64

Bibliographie.....p.66

Introduction

« Une victoire importante pour une Union européenne plus sociale »¹, « Le Parlement dit non au phénomène des travailleurs pauvres en Europe »², mercredi 14 septembre 2022, le feu vert final du Parlement européen concernant la mise en place de règles encadrant le salaire minimum a eu lieu³. Cet accord sera également approuvé par le Conseil de l'Union. Cela fait suite au projet de directive, déposé par la Commission européenne en octobre 2020. Cette directive 2022/2041 du 19 octobre 2022 concernant, d'une part la mise en place d'un salaire minimum, et, d'autre part, la négociation collective sur les salaires, s'inscrit dans le souhait d'avancer vers une Europe plus sociale.

Toutefois, ce n'est pas la première fois qu'une décision est prise à l'échelle supranationale pour instaurer un cadre de règles concernant le salaire minimum. En effet, l'Organisation Internationale du Travail a adopté en 1970 la Convention n°131 sur le salaire minimum. Celle-ci a fait l'objet, récemment, d'un assentiment par la Belgique.

Dans une époque où la question de l'inflation et des difficultés pour certains citoyens de joindre les deux bouts est centrale, il est en effet pertinent d'encadrer le système de salaire minimum. Après tout, le droit est influenceur et influencé de tout événement dans une société. La Belgique, à la différence d'autres pays, garantit un système de rémunération salariale minimale.

L'objectif de ce travail de fin d'études est d'examiner la conformité du droit belge en matière de salaire minimum et, dans une moindre mesure, concernant la négociation collective, par rapport aux instruments internationaux. Cette contribution suivra les principes d'un mémoire de fin d'étude⁴.

Pour pouvoir répondre à cette question, et dans le but de faciliter l'étude de la conformité et de la comparaison, une grille d'analyse commune en amont entre le droit belge, international et européen sera effectuée.

Concernant la structure de cette étude, le premier chapitre, composé de trois sections, abordera l'histoire et la mise en place d'une réglementation sur le salaire minimum d'une part en

¹ Phrase prononcée par l'eurodéputé et rapporteur pour les Verts Mounir Satori.

² Phrase prononcée par l'eurodéputée PPE Anne Sander.

³ [Feu vert du Parlement européen à des règles encadrant les salaires minimums | Euronews](#), site consulté le vendredi 2 février 2024.

⁴ R. QUIVY et L. VAN CAMPENHOUDT, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 3^e éd., Paris, Dunod, 2006, p. 26-37.

Belgique, d'autre part, dans une seconde section, dans l'Union européenne, et enfin dans le droit international. Il est en effet nécessaire de bien comprendre comment les mécanismes garantissant le droit à un salaire minimum ont été mis en place dans les trois cas, pour pouvoir ensuite procéder à une comparaison des régimes.

Suite à cette première partie plus théorique, le second chapitre correspondra à la grille d'analyse en amont, nécessaire afin d'examiner la conformité du système belge face aux normes supranationales. Celui-ci sera divisé en plusieurs éléments de comparaison. À savoir notamment la définition du salaire et ces critères imposés pour le déterminer, les acteurs habilités à le définir (les partenaires sociaux ou le législateur par exemple), le champ d'application du salaire minimum (quels travailleurs sont soumis à ceci), et enfin les sanctions prévues. Tous ces points feront l'objet de sections indépendantes.

La section suivante abordera la question de savoir si le droit belge répond aux attentes de la directive et à la convention. La réponse sera donnée grâce aux résultats obtenus dans la grille d'analyse.

Enfin, un dernier grand chapitre examinera la conformité du système belge vis-à-vis de la négociation collective par rapport au second versant de la directive de 2022 ainsi la Convention de l'OIT s'y référant.

En cette fin d'introduction, je tiens à préciser que ce mémoire ne prétend nullement à une exhaustivité, et s'inscrit simplement dans la ligne d'analyse de ce sujet complexe qu'est le salaire minimum en Belgique, dans la convention et dans cette récente directive.

Je vous souhaite à toutes et tous bonne lecture, en espérant que cette étude puisse éveiller votre curiosité sur ce sujet passionnant !

Chapitre I. La mise en place d'une réglementation sur le salaire minimum

Il serait pertinent, avant d'examiner de quelle manière la problématique du salaire minimum est abordée en Belgique, au sein de l'Union européenne et de l'Organisation internationale du travail, d'analyser comment le salaire minimum a été mis en place. La nécessité de ce chapitre vient du fait qu'il serait ardu d'effectuer directement une comparaison entre les trois institutions par rapport à la définition du salaire minimum, de ses acteurs etc. sans avoir eu un peu d'éclaircissements sur l'histoire et les enjeux d'une réglementation du salaire minimum dans les 3 cas analysés. Dans un premier lieu, le système juridique belge sera vu, ensuite la seconde section abordera le droit européen, et enfin l'OIT sera le sujet principal de la section finale.

Section I. La mise en place d'un salaire minimum en Belgique

§1. La protection du salaire en Belgique

Avant de se plonger sur les facteurs ayant amené à l'instauration d'un salaire minimum, il serait intéressant d'examiner la manière dont le salaire est protégé dans notre pays.

A. La base légale du concept

La base légale de ce concept se trouve dans le chapitre III de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Notamment son article 3 prohibant l'employeur de restreindre « *la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré* »⁵. Il semble important de préciser que cette loi ne s'applique pas aux fonctionnaires statutaires ni aux indépendants, uniquement aux travailleurs sous contrat de travail et aux

⁵ Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art. 3.

employeurs de ceux-ci⁶. Cependant, l'article 23 prévoit des exceptions où une imputation est possible. C'est notamment le cas pour des raisons fiscales, avec entre autres le précompte professionnel, et de sécurité sociale, via les cotisations sociales⁷.

Toutefois, il n'est pas obligatoire que ce paiement soit effectué entièrement de manière pécuniaire, l'article 6 autorise en effet la rémunération en nature.

Néanmoins, elle ne peut concerner qu'un certain pourcentage de la rémunération, fixé dans cet article. De plus, en cas de recours à ce type de rémunération, le travailleur doit avoir été notifié par écrit⁸. En cas de non-respect d'une des conditions de l'article 6, cette rémunération en nature sera considérée comme un avantage en nature, en plus du salaire. La rémunération pécuniaire est donc privilégiée par rapport à celle en nature⁹.

Bien que la loi du 12 avril 1965 instaure cette protection de rémunération, elle n'est pas la seule disposition légale abordant la question du salaire¹⁰.

En effet, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail consacre également ce principe, notamment via ses articles 2 et 3, qui considèrent que la rémunération constitue l'un des trois éléments essentiels, avec la fourniture d'un travail et l'autorité d'un employeur, du contrat de travail¹¹.

De plus, cette loi oblige également l'employeur à rémunérer ses travailleurs en temps, lieu et conditions prévus dans le contrat¹².

En cas de non-respect, la jurisprudence a prévu que l'employeur sera tenu au paiement de dommages et intérêts à hauteur de la rémunération due¹³.

⁶ Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art. 1.

⁷ A. VANDERPOORTEN, « Loon », *Arbeidsrecht*, C. ENGELS et F. HENDRICKX (dir.), Bruges, Die Keure, 2022, p. 10-11.

⁸ D. HEYLEN, C. MERTENS, T. OPGENHAFFEN, J. VAN LOOIJ, I. VAN PUYVELDE, W. WIJNANTS, *Arbeidsrecht toegepast*, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 389-391.

⁹ T. GABRIËLS, S. LOMBAERTS et M. VAN LOOVEREN, « Arbeidsvragen », *Antwoordenpocket*, Malines, Kluwer, 2019, p. 190.

¹⁰ L. ELIAERTS, *Beschermde Werknemers*, Bruxelles, Larcier, 2002, p. 41.

¹¹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 2 et 3.

¹² Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 20, 3°.

¹³ Trib. Trav. Ypres, 11 juin 1999, AR 21822.

B. La norme salariale et les organisations interprofessionnelles bisannuelles

Autre élément intéressant, pouvant mêler la problématique des salaires à celle des négociations collectives : La Loi de 1996 concernant la norme salariale et les organisations interprofessionnelles bisannuelles a été durcie en 2017 par le gouvernement fédéral Michel I (MR-NVA)¹⁴.

En quoi consiste cette loi ? Un accord entre les interlocuteurs sociaux est établi tous les deux ans, sur base de rapports émis par le Conseil Central de l'Économie ainsi que le Conseil National du Travail concernant le lien entre le marché de l'emploi et le coût salarial, que ce soit en Belgique ou dans des pays de référence (souvent les pays voisins). Dans cet accord, il y a un calcul de la marge de coût salarial¹⁵.

En cas d'absence de consensus, le Gouvernement trouve un accord avec les interlocuteurs sociaux concernant la marge maximale de calcul, qui fera ensuite l'objet d'une convention collective de travail¹⁶.

À côté de cela, il y a également L'évolution du coût salarial se situe de ce fait entre l'indexation et augmentations barémiques, et la marge maximale visée par la loi¹⁷.

Cette marge ne peut être dépassée dans les conventions collectives de travail sous peine d'amendes administratives¹⁸.

Au cas où aucun accord n'a été établi, la marge salariale maximale est déterminée par le Roi et le Conseil des Ministres. De plus, si aucun accord au niveau interprofessionnel n'est trouvé, le Roi peut, pendant la durée de l'accord, additionnellement prévoir des mesures concernant l'emploi. Par exemple, concernant la redistribution du temps de travail ou bien la souplesse de l'organisation du marché du travail¹⁹.

¹⁴ B. CONTER et J. FANIEL, « Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial », *Chronique Internationale de l'IREES*, n°177, 2022, p. 28.

¹⁵ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996, art. 6.

¹⁶ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996, art. 7.

¹⁷ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996, art. 8.

¹⁸ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996, art. 9.

¹⁹ Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996, art. 7.

Cependant, cette disposition est assez controversée, notamment du point de vue des différents syndicats, entre autres la Fédération Générale du Travail en Belgique (FGTB), réclamant une révision de cette loi. Pointant du doigt que celle-ci est déconnectée de la réalité socio-économique, le maintien d'une répartition illégale des richesses, le fait que cette norme ne devrait pas être impérative comme c'était le cas avant 1996 et plaide pour une augmentation des salaires. Cela avait mené au blocage des accords pendant un certain temps ainsi qu'à de nombreuses grèves et manifestations²⁰. En effet, il est utile de rappeler qu'à côté des syndicats, les grèves et autres mouvements sociaux constituent également une part importante des luttes pour les travailleurs²¹.

De surcroît, en 2017, durant le Gouvernement Michel I où les libéraux ainsi que les chrétiens-démocrates et les nationalistes Flamands ont pris les rênes du pays, cette loi fût modifiée par la Loi du 19 mars 2017, ce qui ne va pas arranger la situation.

En effet, désormais, lorsque le Conseil Central de l'Économie établit un rapport, celui-ci devra prendre en compte non seulement l'évolution salariale des pays de référence, comme c'était le cas avant, mais devra également déduire une marge de sécurité de 0,5% afin de diminuer le « handicap salarial », ce qui diminuera encore plus la norme salariale à négocier. Cette mesure profite aux employeurs et fût contestée par les mouvements syndicaux. Les travaux parlementaires de cette loi justifient cette mesure en mettant l'accent sur la poursuite du développement de l'emploi, souhaitée par le gouvernement en place. Le but principal, de ce fait, est de diminuer l'écart des coûts engendrés par les salaires, notamment vis-à-vis des pays voisins de la Belgique, ce qui, en conséquence, favorisera la compétitivité de l'économie nationale²².

La problématique des salaires restera en conséquence le principal sujet de mésentente entre les interlocuteurs sociaux. De nombreuses grèves ont également suivi²³.

Les tensions seront d'autant plus présentes que la Belgique traversera trois crises suite à cela, une crise politique avec l'absence de gouvernement majoritaire dès 2019, la crise sanitaire du Covid-19, ainsi que la crise économique résultant de l'invasion de l'Ukraine par la Russie qui a démarré en 2022.

²⁰ [FGTB || Loi salariale \(loi de 96\)](#), site consulté le jeudi 4 juillet 2024.

²¹ G. UBBIALI, « Mémoires des luttes », *Politix*, 2006/2, p. 193.

²² Doc. Parl. 54K2248, session 2016/2017, p. 4-5.

²³ B. CONTER et J. FANIEL, « Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial », *Chronique Internationale de l'IREC*, n°177, 2022, p. 31.

La crise sanitaire, notamment, a fait en sorte que le gouvernement fédéral, disposant désormais de pouvoirs spéciaux, pris de nombreuses mesures, notamment socio-économiques, notamment l'élargissement du contrat de travail étudiant, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires et de contrats à durée déterminée. Pour résumer, le gouvernement a adopté des mesures à la demande des organisations patronales et à l'encontre de ce que demandaient les syndicats²⁴.

Malgré le changement de gouvernement, aucune proposition de modification de la Loi du 19 mars 2017 n'a été mise sur la table. L'inflation résultant de la guerre en Ukraine pesant sur le coût salarial n'arrange pas la situation et prolonge la crise de la négociation sociale interprofessionnelle en Belgique²⁵.

Pour conclure cet aparté, avant d'analyser le système de salaire minimum en Belgique, il est nécessaire de comprendre la situation actuelle concernant la protection du salaire et les enjeux qui suivent celle-ci. La situation est, comme cela a été vu, assez complexe et le climat concernant la problématique du salaire est assez tendu.

§2. La mise en place du salaire minimum en Belgique

La Belgique rejoignit le groupe des pays de l'OCDE (et d'autres pays du Sud) qui ont adopté un salaire minimum, en 1975.

Depuis longtemps, l'instauration d'un salaire minimum est vu comme nécessaire, et la Convention Collective de travail n°43, notamment, s'est chargée de prendre en main cette problématique.

Le monde entier connaît une hausse des inégalités au niveau salarial comme le prouvent l'OIT, le FMI, l'OCDE etc. Bien que la Belgique ne fasse pas partie des pays les plus inégalitaires, et ce, en raison de nombreux facteurs institutionnels tels que le taux de syndicalisation ou encore l'instauration d'un salaire minimum²⁶.

²⁴ B. CONTER et J. FANIEL, « Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°177, 2022, p. 29-30.

²⁵ B. CONTER et J. FANIEL, « Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°177, 2022, p. 32-35.

²⁶ C. VALENDUC, « Distribution et redistribution des revenus : évolution des inégalités en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2017/21-22, p. 74 et 78.

De plus, après la Seconde Guerre Mondiale et l'importance grandissante de la question des droits humains (notamment avec la Déclaration Universelle des Droits Humains de l'ONU), les questions sociales, liées aux droits humains, ont pris de l'importance, les salaires minimums ne font pas exception à cela²⁷.

Quelles sont les raisons pour lesquelles un salaire minimum a été adopté ? Que ce soit en Belgique ou dans des pays similaires ayant également un système de salaire minimum, les mêmes raisons reviennent, de ce fait, il est possible de tirer certaines causes communes pour lesquelles ce système a été adopté.

Premièrement, le fait que tout individu doit recevoir au minimum les besoins vitaux, et, en effet, un employé ne pouvant pas disposer du minimum nécessaire pour vivre sera moins efficace au travail, et, en raison de problèmes de santé public que pourrait connaître les travailleurs, coûtera également plus cher à la société, il y a donc également un effet économique lors de l'instauration d'un salaire minimum²⁸.

L'autre origine du salaire minimum renvoie à la question de l'écart des salaires, en effet, la mise en place d'un salaire minimum pourrait permettre de réduire les inégalités, de ce fait, les opposants à ce système argumentaient que cela ferait perdre des avantages compétitifs et que cela coûterait plus cher aux entreprises²⁹. En effet, un employé pas cher est utile afin d'économiser des coûts importants, de plus cela peut permettre à l'entreprise, par exemple, d'être plus concurrentielle désormais.

Certes, l'instauration d'un salaire minimum permet évidemment de lutter contre la pauvreté en intégrant un revenu minimum légal. Toutefois, il serait erroné de prétendre que ce système sera l'unique solution afin de mettre fin à la pauvreté. En effet, cette dernière, dans de nombreux pays, est plutôt due au taux de chômage, les individus impactés par cela, et vivant pour la plupart, dans une grande précarité, ne verront pas leur condition s'améliorer avec la mise en place d'un salaire minimum³⁰.

²⁷ S. NACHTERGAELE, H. REYNAERT, H. GOBEYN, N. DE STERCKE et R. ROOSE, *Sociaal werk en mensenrechten*, Louvain, Acco, 2017, p. 12.

²⁸ J. GAUTIÉ, « D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, 2018, vol. 69, p. 67-70.

²⁹ J. GAUTIÉ, J. OUDOT et H. SUBTIL, « Le salaire minimum en perspective historique », *Regards croisés sur l'économie*, 2021, vol. 27 (2), p. 134.

³⁰ P. CAHUC, C. GILBERT, A. ZYLBERBERG, « Salaire minimum et bas revenus », *Rapport pour le Conseil de l'Analyse Économique*, 2011, p. 46-48.

De très nombreuses études analysent le lien entre le salaire minimum et d'autres phénomènes sociaux tels que le taux d'emploi, ou encore de précarité etc. Toutefois, les résultats peuvent être assez divergents, de nombreux paramètres rentrent en jeu et il est globalement assez complexe de pouvoir tirer des conclusions.

En Belgique comme ailleurs, il y a eu ce débat entre salaire minimum et taux d'emploi, que ce soit au niveau des employeurs qui ont longtemps été sceptiques vis-à-vis de cela qu'au niveau des syndicats.

En effet, à l'étrangers, que ce soit en France, au Royaume-Uni, en Allemagne ou encore aux États-Unis, les syndicats ont eux-mêmes également été réticents à l'instauration d'un salaire minimum pour plusieurs raisons : une crainte que le champ de la négociation collective soit réduit d'un côté puisque l'employeur pourrait se dire qu'il n'y a plus rien à négocier suite à cela (même si le contraire a été prouvé puisque ces salaires, étant minimum, pourraient être utilisés avec abus), et de l'autre, que si le salaire minimum est trop bas, il pourrait être une référence aux autres salaires. Les syndicats de pays européens n'ayant pas instauré de salaire minimum tels que l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède ont utilisé les mêmes arguments en réponse au projet d'instauration d'un salaire minimum au niveau de l'Union Européenne³¹.

Pour conclure, l'instauration d'un salaire minimum en Belgique, comme ailleurs, a suscité de nombreux débats. En effet, même si le principal objectif du salaire minimum est de lutter contre la précarité, les conséquences de la mise en place de ce système peuvent être bien plus compliquées à prévoir.

Cependant, depuis qu'un régime de salaire minimum a été mis en place dans de nombreux pays, plus d'effets positifs ont été globalement remarqué.

Toutefois, il faut être prudent notamment au cas où le salaire minimum est très élevé, cela peut entraîner des conséquences plus négatives. En résumé, l'idée d'un salaire minimum est bonne, tant que cela ne devienne pas la norme et reste modéré.

³¹ M. HUSSON, « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », *La Revue de l'IREES*, 2020/1, n°100, p. 19-22.

Section II. La mise en place du salaire minimum au sein de l'Union Européenne

Suite à de nombreux débats, la Directive 2022/2041 a finalement été adoptée fin 2022, de nombreuses questions peuvent désormais se poser concernant le rôle que l'Union Européenne pourrait avoir sur cette problématique. Premièrement, comment a-t-elle été mise en place ? Un court résumé historique et un aperçu de la mise en place de cette directive feront l'objet de ce premier paragraphe.

Dans une seconde partie, la question de la compétence de l'Union Européenne en matière sociale sera abordée, notamment en mettant en lumière l'article 153 du TFUE.

Enfin, la réticence de certains pays membres, notamment la Suède et le Danemark, sera analysée.

§1. Objectifs de la Directive et marge de manœuvre laissée aux États

Il est clair que la Directive 2022/2041 s'inscrit dans une politique d'avancée du droit social au sein de l'Union Européenne. De ce fait, avant d'analyser la Directive en profondeur, il serait pertinent de mettre en lumière le contexte ayant mené à mettre en place cette nouvelle législation.

A. Aux origines de la Directive : L'idée d'une Europe sociale

L'idée d'une Europe sociale émerge dès les années 1990 avec le président de la Commission Jacques Delors. Cette idée peut sembler innovante dans une Union Européenne avant tout économique et basée sur un marché intérieur.

En effet, le droit social était plutôt vu comme une compétence nationale dans les années qui suivirent la création de l'Union même si, toutefois, il y eut des considérations pour le droit social, notamment via l'arrêt *Defrennes c. Sabena* rendu par la Cour de justice de l'Union

Européenne³². À cette époque, les premières directives concernant l'égalité des genres, la santé et la sécurité au travail furent adoptées.

Cependant, les principales idées derrière ce concept d'Europe sociale furent mises en place sous la présidence de Jacques Delors. Par exemple, le *Modèle social européen*, ou encore les nombreuses directives adoptées à cette époque³³.

Il y avait ce souhait de rendre l'Union Européenne plus sociale, ce qui était fortement compromis durant les années 1980, à l'époque où Margareth Thatcher était première ministre du Royaume-Uni, et où le pays connut une ère libérale très poussée, entravant de ce fait les négociations européennes sur les questions sociales.

Lors de l'agrandissement de l'Union Européenne en 2004, et l'entrée de plusieurs pays d'Europe Centrale et de l'Est qui, auparavant, étaient pour la majorité sous un régime communiste avant de changer radicalement de politique économique après la chute du mur de Berlin, de nombreuses mesures ont dû être mises en place pour garantir non seulement la libre circulation des travailleurs mais également les droits sociaux à échelle européenne s'y afférent³⁴.

Malgré cela, cette idée d'Europe sociale se heurtera à pas mal de défis, premièrement la mise en échec du projet d'établir une Constitution européenne en 2005³⁵ ainsi que les arrêts *Viking et Laval*, rendus en 2007, où l'Union Européenne confirme la prévalence des quatre libertés économiques sur les intérêts sociaux des travailleurs³⁶.

Deuxièmement, les différentes crises, dont la crise financière de 2008 qui a eu un impact énorme sur les systèmes économiques des États membres, s'en est suivi de ce fait un régime d'austérité imposé par l'Union qui gèlera toute avancée en droit social³⁷.

³² C.J.U.E., 8 avril 1976, arrêt *Defrennes c. Sabena*.

³³ C., BARNARD, « EU Employment Law and the European Social Model: The Past, the Present and the Future », *Current Legal Problems*, vol. 67, Oxford University Press, 2014, p. 210-211.

³⁴ R. ZAHN, « New Labour Law in old Member States: The impact of the EU enlargement on national labour law systems in Europe », *Migrant Labour and the Reshaping of Employment Law*, Cambridge University Press, 2023, p. 26-27.

³⁵ S. SCIARRA, «La dimension sociale. La constitutionnalisation de l'Europe sociale, entre droits sociaux fondamentaux et soft law », *Une Constitution pour l'Europe. Réflexions sur les transformations du droit de l'Union européenne*, O De Schutter et P Nihoul (dir.), Bruxelles, Larcier, 2004, p. 171.

³⁶ C.J.U.E., 11 décembre 2007, aff. C-428/05, *Viking* ; C.J.U.E., 18 décembre 2007, aff. C-341/05, *Laval*.

³⁷ S. DEAKIN et A. KOUKIADAKI, « The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe », *Resocialising Europe in time of crisis*, N. Contouris et M. Freedland (dir.), Cambridge University Press, 2013, p. 163.

Par la suite, de nombreux instruments de soft law, vont être adoptés, notamment suite au Traité de Lisbonne, par exemple les principes du pilier social de l'Union Européenne.

Celui-ci sera adopté le 17 novembre 2017 et sera composé de vingt objectifs tous liés aux problématiques sociales et économiques de l'Union. Ce pilier œuvre pour une garantie de juste rémunération, de conditions de travail dignes, d'égalité et d'équité, ou encore la lutte contre toute forme de discrimination³⁸.

Ce pilier a été établi en réponse à la précarité grandissante que connaissent la plupart des États membres, notamment après la crise financière de 2008.

En effet, même si l'Union Européenne est avant tout une union économique, la question sociale a gagné en importance au cours du temps, notamment parce que les questions sociales et économiques sont indissociables. Il semble pertinent de préciser que ce document est le premier adopté par l'Union Européenne qui traite directement de la problématique de la précarité, même si le concept en lui-même n'est pas suffisamment défini et est laissé à la libre interprétation de chaque État membre³⁹.

Plaidant pour un plein emploi et un progrès en matière sociale, ce pilier ne sera pas contraignant.

Néanmoins, il influencera les politiques européennes pour les années à venir, et, concrètement, d'importantes directives en matière sociale seront adoptées par la suite, celle de 2018 sur le détachement des travailleurs entre autres⁴⁰.

La Directive sur le salaire minimum, ayant pour objectif de réduire la pauvreté et d'œuvrer à une Europe plus sociale sera également un résultat de ce programme européen. Cette Directive sera le symbole d'une réussite de l'Union à instaurer une politique sociale, et ce, malgré les divergences entre les États membres concernant cette problématique⁴¹.

Il y a donc une avancée vers une Europe plus sociale, mais qui se heurte à pas mal de défis. De plus, l'Union Européenne, étant avant tout une union économique, le social reste jusque maintenant marginal, en effet, il n'y a par exemple toujours pas de législation concernant la

³⁸ Pilier européen des droits sociaux, 20 novembre 2017.

³⁹ J. KENNER, I. FLORCZAK et M. OTTO, *Prekarious work. The challenge of labour law in Europe*, Cheltenham- Northampton, Elgar, 2019, p. 11-14.

⁴⁰ E. FRANSSSEN, « De mobiele Werknemer en het minimumloon », *Arbeidsrecht*, vol. 18, 2018, p. 5.

⁴¹ L. RATTLI, « The Directive on adequate minimum wages and the revival of a European Social Union », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 109-111.

sécurité sociale en Europe, même si l'Union peut encore avoir de l'influence sur les États membres concernant cette problématique⁴².

B. Mise en place de la Directive

La mise en place de cette disposition de droit européen montre également un retour du dialogue social à l'échelle européenne. Dans une communication appelée « Une Europe sociale forte pour des transitions justes »⁴³ dans le cadre du Socle Européen des droits sociaux établi en 2017, où, parmi les nombreuses réformes sociales prévues, l'idée d'un salaire minimum a été débattu. En effet, pour mettre à jour cette réforme sociale, la Commission Européenne a décidé de faire appel aux partenaires sociaux⁴⁴ conformément aux articles 152 et 154 du TFUE.

Il y a deux consultations au total, la première permettant de débattre sur l'opportunité d'une action, et la seconde qui sert à négocier le contenu de ce projet de Directive qui deviendra celle portant sur l'instauration du salaire minimum. Cette volonté de faire participer les partenaires sociaux est une nouvelle plutôt positive à une époque où le dialogue social européen est au plus bas, notamment lorsque la Commission n'a pas accepté l'adoption d'une proposition de directive mise en place après un accord entre les partenaires sociaux européens⁴⁵.

Une autre remarque intéressante concernant la mise en place de la Directive sur le salaire minimum : bien que le premier objectif de la Directive soit bien évidemment social, en ayant instauré comme objectif la lutte contre la précarité, ou encore l'amélioration des conditions de travail, la considération économique derrière tout cela est également de mise. Les conditions de la concurrence seront plus équitables si les conditions de travail sont meilleures⁴⁶.

Le constat est donc que l'absence d'encadrement sur le salaire minimum mène à une difficulté pour un bon nombre de travailleurs à garantir un accès aux besoins primaires et à une vie digne. Ce phénomène touche en particulier les travailleuses, les jeunes, ceux avec un

⁴² E., DE BECKER, *Het recht op sociale zekerheid in de Europese Unie*, Bruges, Die Keure, 2019, p. 335-336.

⁴³ Commission (2020), 14 du 14 janvier 2020.

⁴⁴ Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, art. 152 et 154.

⁴⁵ Trib. U.E., 24 octobre 2019, Aff. T-310/18, *European Federation of Public Service Unions (E.P.S.U.) c. Commission*.

⁴⁶ E., PATAUT, « Un salaire minimum européen ? », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2020/1, p. 4-6.

handicap ou encore les agriculteurs, notamment après la crise du Covid-19 qui a agrandi les inégalités⁴⁷.

La seconde partie de la Directive, à savoir, la protection de la négociation collective, est liée à la problématique du salaire minimum, vu que, comme dit dans les propositions de la Directive, une couverture efficace de la négociation collective soutient le développement d'un salaire minimum⁴⁸.

Toujours en examinant la proposition de la Directive, on peut voir que l'efficacité du salaire minimum est également liée à son équité en rapport avec la distribution des salaires, ainsi que la possibilité de satisfaire les conditions d'une vie décente. Pour garantir le respect du salaire minimum, le projet indique que tout cela implique non seulement une consultation des partenaires sociaux, mais également un renforcement du contrôle fait par un système d'inspection du travail⁴⁹.

Une importance est également accordée à la transparence et à la clarté des normes qui seront mises en place pour le salaire minimum pour les travailleurs qui pourront, de ce fait, revendiquer ce droit.

Les clés de la garantie du respect du droit au salaire minimum sont, premièrement, une inspection et une gestion fiable du salaire, mais également la collection de données et des études sur le sujet permettant d'observer si une indexation du salaire minimum est nécessaire, pour que ce système ne soit pas figé dans une certaine période mais, en revanche, qu'il s'adapte aux changements que la société peut connaître tels que l'inflation, ou encore les crises économiques.⁵⁰

Pour permettre aux travailleurs de revendiquer leurs droits vis-à-vis du salaire minimum légal, les États membres devront obligatoirement prendre en main les mesures nécessaires afin

⁴⁷ *Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne*, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, §8 et 9.

⁴⁸ *Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne*, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, §12 et 13.

⁴⁹ *Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne*, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, § 22 et 23.

⁵⁰ *Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne*, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, §24 et 25.

de garantir un droit à la défense, et cela inclut notamment à une résolution impartiale des conflits, ainsi qu'un droit à la compensation⁵¹.

Il est, de plus, important de rappeler que la Directive ne veut instaurer que des conditions minimales pour pouvoir respecter le droit au salaire minimum, elle ne fait, en effet, que le strict nécessaire pour garantir ces droits.

Les États membres sont libres de mettre en place des dispositions encore plus favorables, tout en respectant le principe de proportionnalité. Toutefois, l'implémentation de la Directive ne justifie en aucun cas un retour en arrière et une réduction du droit des travailleurs initialement présent dans un État membre pour se plier aux conditions minimums instaurées par la Directive⁵².

Plus concrètement, la Directive présume que le salaire minimum doit atteindre au moins 50% du salaire moyen et 60% du salaire médian (la différence entre ces deux concepts est la suivante : le salaire moyen, c'est le résultat de l'addition des salaires de tous les travailleurs puis d'une division du résultat par le nombre de travailleurs ; concernant le salaire médian, c'est le point situé entre les 50% des salaires les plus bas et l'autre part de 50% des salaires les plus élevés, ce second concept apporte plus de précision). Cela constitue une condition minimum, en effet, les États membres ont la possibilité d'aller plus loin encore, cet élément, bien que peu contraignant, pourrait servir d'aiguillage pour les États membres qui pourront de ce fait se servir de cette norme comme référence. La Directive a également pour objet la négociation collective et exige, pour les États membres dont moins de 80% des employés sont couverts par une convention collective de présenter un plan pour remédier à cette situation. Neuf des Vingt-sept pays de l'Union Européenne ont plus de 80% des travailleurs qui sont couverts, et ne doivent donc pas proposer de plan. Il s'agit de l'Italie, la France, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la Suède, le Danemark, l'Espagne et la Slovénie. Les autres États membres devront de ce fait montrer un plan⁵³.

Cependant, malgré le fait que l'objectif principal de la Directive puisse paraître juste et pas sujet à contestation, cette dernière est, malgré tout, controversée.

⁵¹ Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, §26.

⁵² Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès, §28-30.

⁵³ A. MATH, « Nouvelle Directive sur les salaires minimums adéquats », *Chronique internationale de l'IRES*, 2022, n°179, p. 42-43.

Premièrement, et cela sera le sujet du prochain paragraphe, concernant la politique de l'Union Européenne en matière sociale, notamment par rapport à l'Article 153 alinéa 3 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

La critique concernant cette disposition est également liée au système politique de l'État concerné. Effectivement, même si cette norme a été bien accueillie par des pays de nature socialiste tels l'Espagne ou le Portugal, cela a moins été le cas pour des pays de tradition libérale économiquement parlant, tels le Luxembourg, les Pays-Bas ou encore l'Autriche, de même pour les pays où la droite populiste est au pouvoir comme la Pologne ou la Hongrie. Les pays Scandinaves de régime socio-démocrate comme la Suède et le Danemark, ayant une conception encore différente du salaire minimum dû à leur système économique et social, ont également beaucoup contesté cette directive. Ces deux pays ont d'ailleurs été les seuls à s'être opposé au texte de la Directive au sein du Conseil de l'Union Européenne. Cela fera également l'objet d'un futur paragraphe dans ce travail. Une raison de plus concernant la contestation de cette Directive concerne le peu de réalisme que c'est d'exiger un salaire minimum équivalent à 50% du salaire minimum et 60% du salaire médian, tout en sachant que l'Union Européenne, notamment à la suite de la crise financière mondiale de 2008, a imposé une politique d'austérité à ses États membres.⁵⁴

En conclusion, la Directive sur le salaire minimum a réussi à être mise en place au sein de l'Union Européenne malgré toutes les difficultés présentes pour y arriver. Cependant, comme dit, cette nouvelle Directive a également fait l'objet de contestations, et ce, pour de nombreuses raisons. Cela fera l'objet des prochains paragraphes.

§2. Question sur la compétence de l'Union européenne en matière de rémunération et de liberté syndicale (article 153 §5 TFUE)

L'article 153 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne sera le principal objet de ce paragraphe, il y aura, premièrement, un aperçu général de cet article, avant d'examiner ce dernier avec plus de précision.

⁵⁴ M. LÜBKER, T. SCHULTEN, « WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einem neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa », *WSI-Mitteilungen*, 2022, p. 152-153.

A. Aperçu général de l'article 153 du TFUE

La rémunération fait partie des exceptions citées à l'article 153§5 du TFUE, en effet, cet article prévoit que l'Union Européenne est compétente pour prendre des mesures d'harmonisation concernant de nombreuses matières sociales, par exemple, concernant la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, ou bien l'égalité homme-femme concernant l'accès à l'emploi, l'information et la consultation des travailleurs, ou encore la représentation et la défense collective des travailleurs. Le Parlement Européen ainsi que le Conseil de l'Union Européenne sont donc agréés pour prendre des décisions et adopter des mesures d'harmonisation concernant ces matières, tout en n'entravant pas la compétence propre des États membres par rapport à cela et en s'adaptant aux réglementations déjà existantes⁵⁵.

Néanmoins, certaines matières ne peuvent être soumises aux dispositions de cet article, à savoir la grève, mais également le droit d'association ou encore la rémunération, ces questions relèveront en exclusivité de la compétence des États membres, de ce fait, point d'harmonisation ne sera acceptée⁵⁶.

Cet argument a été utilisé sans modération par les opposants à la Directive sur le salaire minimum, en effet, selon eux, il ne peut y avoir de directive s'occupant du salaire minimum, autrement, cela porterait atteinte au droit primaire de l'Union Européenne.

Pour contrer celui-ci, le considérant n°16 de la Directive défend un respect de l'article 153§5 par la Directive, vu que les mesures mises en place n'impliquent pas un effet direct concernant la rémunération, mais simplement un effet indirect. De plus, il n'y a aucun souhait d'harmonisation de la part de l'Union Européenne concernant la politique du salaire minimum, et enfin, il n'y a aucun établissement de niveau de rémunération, cela est laissé à la compétence des États⁵⁷.

Toutefois, ces arguments ne sont pas jugés suffisants, en effet, la Commission justifie la réglementation sur le salaire minimum par une absence de disposition affectant directement les rémunérations au sein de l'Union Européenne. Toutes les dispositions présentes dans la

⁵⁵ Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, article 153§1-4.

⁵⁶ Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, article 153§5.

⁵⁷ Considérant n°16 sur la Directive 2022/2041 concernant le salaire minimum.

Directive ne servent simplement qu'à influencer de manière indirecte les politiques économiques des États membres de l'Union Européenne.

Cependant, les critères déterminant le salaire minimum gardent un effet sur la rémunération, même s'ils n'ont pas un effet direct.

Mais la Commission ne se laisse pas faire et décida de contourner l'interdiction émise par l'article 153§5 du TFUE. La façon dont la Commission s'occupe de cette problématique consiste en établissant un lien entre la rémunération et d'autres matières entrant sous la compétence d'harmonisation de l'Union Européenne via l'article 153 du TFUE. Par exemple, en associant la rémunération à l'égalité homme-femme, ou encore, en établissant un lien entre la rémunération et les conditions de travail. Cette dernière relation sera utilisée par la Commission Européenne pour justifier la mise en œuvre d'une réglementation sur le salaire minimum qui est conforme à l'article 153§5 du TFUE⁵⁸.

Ce raisonnement pourrait sembler étrange, n'est-ce pas une manière un peu simpliste de contourner l'interdiction émise par l'article 153§5 à l'Union Européenne d'harmoniser la rémunération ?

Pourtant, la Cour de justice de l'Union Européenne, bien qu'admettant le caractère peu évident d'un tel argument⁵⁹, considère que l'argument utilisé par la Commission Européenne peut être pris en compte.

Le raisonnement adopté par la Cour à Luxembourg est de dire que, l'article 153§5 ne doit être interprété que strictement. En effet, l'exception prohibant l'Union Européenne d'agir en matière de rémunération peut uniquement concerner la stricte harmonisation et les effets directs. La Cour de Justice de l'Union Européenne a, de ce fait, adopté le même raisonnement que la Commission de l'Union Européenne, et a considéré que l'interdiction ne peut concerner toute mesure liée à la rémunération, uniquement celles ayant un effet direct⁶⁰.

Cette analyse est, pour la Cour de Justice, assez importante, puisque pour cette dernière, une interprétation non stricte de l'article 153§5 du TFUE mènerait à faire perdre une partie des

⁵⁸ I. OMARJEE, « Libres propos sur la proposition de directive relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union Européenne », C. Marzo et al. (Dir.), *Le droit social en dialogue- Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, 1^{er} édition, Bruxelles, Bruylant, 2022, p. 403-406.

⁵⁹ C.J.U.E., 15 avril 2008, *Impact*, aff. C-268/08.

⁶⁰ C.J.U.E., 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, aff. C-307/05.

compétences sous l'article 153§1 du TFUE, vu que beaucoup de mesures sociales ont un lien de près ou de loin avec la rémunération⁶¹.

B. Analyse approfondie de l'article 153 du TFUE par rapport à la Directive

Ce paragraphe déroge en effet aux autres de l'article. Le revenu peut être considéré comme ayant une influence importante sur d'autres problématiques abordées par les autres paragraphes, d'où la nécessité d'interpréter de manière assez stricte le paragraphe 5 de cet article.

Par exemple, selon l'opinion de l'avocat général dans la jurisprudence *Impact* de la Cour de Justice de l'Union Européenne, une absence totale de toute réglementation indirecte sur la rémunération pourrait mener à un empêchement pour l'Union de statuer sur les problématiques de la compensation liée à l'inflation, ou encore par rapport au calcul pour les vacances annuelles, le travail de nuit etc. Cela gèlera donc une bonne partie des interventions de l'Union Européenne en matière sociale⁶².

Pour en revenir à la Directive, quand le Danemark, et ce sera vu au prochain paragraphe, argumente qu'il y a, avec cette nouvelle norme, une violation de l'article 153§5 du TFUE, la réponse apportée par le biais de l'article 19 du préambule sera la suivante : Il n'y aura pas de mécanisme unique pour la mise en place d'un salaire minimum. De plus, en aucun cas les États ne seront privés de leur autonomie de mise en place de salaire minimum légal, ou encore de garantir le respect des négociations collectives. On peut voir, par ailleurs, que le texte de la Directive se veut le moins contraignant possible, et que les États étaient libres de mettre en place des conditions plus favorables ou non. Les pays où le salaire minimum n'est règlementé que par des conventions collectives de travail ne sont pas obligés d'instaurer une loi garantissant celui-ci⁶³.

En examinant le cadre sur lequel se base la Directive, comme cela a été dit, l'objet de celle-ci se veut nécessaire pour atteindre un but légitime, à savoir, d'améliorer les conditions de

⁶¹ C.J.U.E., 10 juin 2010, *Bruno et autres*, aff. C-395/08.

⁶² C.J.U.E., 15 avril 2008, *Impact*, aff. C-268/08, avis de l'avocat général Kokott, §174 et 175.

⁶³ Préambule de la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum, art. 19.

travail et la qualité de vie des travailleurs au sein des États membres de l'Union Européenne, compétence qui peut être harmonisée par l'Union selon l'article 153 du TFUE.

La question principale menée dans ce paragraphe consiste à déterminer si l'article 5 de la Directive, impliquant les critères afin de mettre en place un système de salaire minimum⁶⁴, ne constitue pas une intervention directe de la part de l'Union Européenne par rapport à la rémunération. En examinant cet article, rien ne montre que l'Union Européenne impose un salaire minimum à valeur concrète, cela dépendra de l'économie interne de chaque État membre. Bien que certains critères soient mis en place pour influencer la manière dont le système de salaire minimum sera géré, sans obligation directe de résultat, le texte de la Directive se veut le moins contraignant⁶⁵.

Concernant l'article 4 de la Directive se rapportant à la mise en œuvre du salaire minimum grâce à la négociation collective⁶⁶, qui fût également contestée par le Danemark, elle incite à faire usage de la négociation collective afin de pouvoir instaurer plus aisément un système efficace de salaire minimum.

Il y a de ce fait, bien un encouragement à renforcer la négociation collective.

Néanmoins, il n'y a pas d'obligation directe imposée aux États membres, si ce n'est le plan concernant la négociation collective imposée aux pays n'ayant pas encore atteint un taux de 80% de couverture. Il est clair qu'une obligation comme celle-ci n'est pas déterminante pour le système de rémunération des pays de l'Union Européenne. De ce fait, il n'y a pas d'obligation directe influençant la rémunération concernant l'article 4 de la Directive sur le salaire minimum⁶⁷.

⁶⁴ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 5.

⁶⁵ S. GRABEN, « Choosing a Tightrope instead of a Rope Bridge- The choice of a legal basis for the AMW Directive », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Bramshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 27-29.

⁶⁶ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 4.

⁶⁷ S. GRABEN, « Choosing a Tightrope instead of a Rope Bridge- The choice of a legal basis for the AMW Directive », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Bramshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 30.

§3. Raisons de la réticence de certains pays membres et procédure d'annulation de la directive par la Suède et le Danemark

Un court rappel des controverses résultant de la Directive sera premièrement discuté, avant d'aborder les critiques émises par la Suède et le Danemark.

A. Les critiques amenées sur la Directive

Comme cela a déjà été abordé plus tôt dans ce travail, l'objectif de cette Directive sur le salaire minimum est loin de faire l'unanimité. Les raisons derrière cela ont déjà été abordées : Premièrement, le peu de réalisme, selon certains, par rapport à l'impulsion donnée pour que tous les États membres adoptent un salaire minimum équivalent à 50% du salaire moyen et 60% du salaire médian. Deuxièmement, l'ingérence de l'Union Européenne dans une problématique, à savoir, celle de la rémunération, dont elle n'est pas compétente pour harmoniser en raison du droit primaire de l'Union Européenne.

De plus, les différentes organisations syndicales et le Réseau Européen de lutte contre la pauvreté indiquent qu'arriver à un salaire minimum d'au moins 50% prendra du temps, même si cela peut paraître facile pour la France ou la Belgique, qui l'ont presque atteint par exemple, cela le sera moins en Grèce où il n'est encore que de 33% ou alors en Roumanie ou en Bulgarie où le taux est encore faible aujourd'hui. De surcroît, il faut s'assurer que même avec ce taux, on ne soit pas en dessous du seuil de pauvreté. Les organisations préconisent une hausse générale des salaires par les États membres, au lieu de se limiter avec abus aux seuils minimums salariaux. Concernant les organisations représentatives des employeurs, ils montrent également un scepticisme concernant le respect de l'article 153§5 du TFUE, et suggèrent à la place de la Directive une simple recommandation faite par le Conseil de l'Union Européenne. Les représentants considèrent que cette problématique devrait être exclusivement cédée aux partenaires sociaux à l'échelle nationale⁶⁸.

⁶⁸ A. WILLEMOT, D. STOKKINK, « Vers un salaire minimum en Europe ? », *Le graal de droit social*, 2021, p. 15 et 16.

B. Contestations émises par la Suède et le Danemark

La Directive a été relativement mal accueillie chez les pays Scandinaves, en particulier au Danemark (qui fût le seul pays à s'être ouvertement opposé au texte de la Directive) et la Suède (qui s'est abstenue avec la Hongrie) mais elle a également suscité des discussions en Finlande et en Norvège (bien que ne faisant pas partie de l'Union Européenne, il y a toujours cette crainte exprimée que la Directive ne fasse partie de l'accord EEA qu'elle entretient avec l'Union).

Dans les deux pays concernés, il n'y a point de salaire minimum légal, ils font partie des six États membres dans ce cas (comme la Finlande, l'Italie, l'Autriche et Chypre). Les accords sont fixés par voie conventionnelle, toutefois, toutes les entreprises n'y adhèrent pas. Il faut toutefois savoir que dans les deux pays concernés, le taux de travail à bas salaire est excessivement bas comparé à la moyenne européenne, il y a de plus un taux de syndicalisation assez important. On pourrait se demander quelles sont les raisons pour laquelle le Danemark et la Suède, qui sont pourtant des pays où le droit social occupe une place importante, se sont opposés à cette Directive⁶⁹.

Les deux pays ont adopté une politique de plein emploi, et ont connu un élan libéral durant les années 1980 où le changement au niveau des salaires ne servira que dans les besoins de la politique monétaire menée à l'époque. Une négociation décentralisée eut également lieu, mais profita plus aux grandes industries qu'aux petits employeurs, et cela mis à mal une négociation unique concernant les salaires minimums⁷⁰.

Concernant les principaux critiques justifiants, selon le Danemark et la Suède, une procédure d'annulation devant la Cour de Justice de l'Union Européenne, il y en a quatre :

Premièrement, comme cela a déjà été illustré plus tôt dans la présente contribution, la question de la compétence de l'Union Européenne en matière d'harmonisation de la rémunération selon l'article 153§5 du TFUE. Après cette première critique, l'impact de l'article premier de la Directive sur la Suède et le Danemark et la question de l'interprétation autonome. Ensuite, le risque que la Cour de Justice de l'Union Européenne intervienne

⁶⁹ A. LAMANTHE, « L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques Nord-Européennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol.8, n°2, 2013, p. 23-24.

⁷⁰ T. IVERSEN, « Power, flexibility, and the breakdown of centralized wage bargaining: Denmark and Sweden in comparative perspective », *Comparative politics*, vol. 28, 1996, p. 421-424.

notamment sur la question des travailleurs individuels. Et enfin, la question de la collecte de données et d'analyses par les partenaires sociaux, élément qui n'existe pour l'instant chez aucun des deux pays Scandinaves⁷¹.

Concernant la première problématique, le Danemark et la Suède ont nié la compétence de l'Union Européenne en matière d'harmonisation de matières telles que la rémunération. Toutefois, comme cela a déjà été précisé précédemment, la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum n'apporte qu'une influence indirecte sur la rémunération et ne pose donc pas problème.

Toutefois, peut-il y avoir une alternative Suédoise et Danoise à cette interprétation ? En effet, la principale question est de savoir si l'influence de la Directive est directe ou non, il a été montré que ce n'est pas le cas. Cependant, même si les critères imposés par la Directive peuvent sembler peu contraignant et peu influençable pour l'économie de la majorité des États concernés, le changement que cela implique pour les deux pays Scandinaves du point de vue économique peut être plus important. Le problème vient notamment du fait que, dans les deux pays concernés, les conventions collectives de travail, censés, selon la Directive, fixer le salaire minimum, ne sont pas encore généralisées, cela demandera de nombreux changements dans ces pays-là puisque cela affectera la manière dont les partenaires sociaux travaillent et fonctionnent⁷².

Pour ce qui est de l'impact de la Directive sur le Danemark et la Suède, la Directive, en son article 1 §4, précise que cela n'implique pas d'obligation pour les États membres⁷³.

Néanmoins, l'article 2 de la Directive sur le salaire minimum montre plutôt qu'il y a un nombre de termes clés soumis à une interprétation autonome, par exemple, « la négociation collective » etc. Ce qui peut mener à un doute quant à la liberté laissée aux États membres de l'Union Européenne de prendre des décisions en relation avec cette question du salaire minimum.

En d'autres termes, la Cour de Justice de l'Union Européenne aura le dernier mot en cas de souci pour qualifier un accord de « négociation collective ». Le problème est que certains

⁷¹ N. BRUUN, « The minimum wages directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *Revue de droit du travail*, 2023, p. 64-65.

⁷² E. SJÖDIN, « European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU », *European labour law journal*, vol.13, 2022, p. 282-284.

⁷³ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 1§4.

accords (individuels) qu'on retrouve typiquement en Suède ou au Danemark, ne seront pas considérés comme tels par la Directive. De plus, après les arrêts Laval et Viking jugés catastrophiques en Scandinavie, la confiance accordée aux juridictions de l'Union Européenne par les pays Nordiques a diminué⁷⁴.

Par rapport aux deux dernières contestations, il y a la problématique du travailleur individuel voulant faire valoir ses droits par rapport à la Directive, ainsi que l'exigence imposée de collecter des données et des analyses faites par les partenaires sociaux, activité qui est, jusque maintenant, inexistante au Danemark et en Suède.

Concernant la première question, l'article 4 de la Directive garantit la protection des travailleurs contre les discriminations⁷⁵, et l'article 12 assure que les travailleurs, même s'ils ne sont plus soumis à un contrat de travail, pourront avoir accès à un jugement impartial, rapide et efficace⁷⁶.

Le problème est que, dans les deux pays Scandinaves, le système légal interne ne permet pas, que ce soit aux travailleurs ou aux partenaires sociaux, de protester eux-mêmes contre une mesure venant à limiter le salaire minimum. Seules les Unions représentatives des travailleurs comme les syndicats, par exemple, peuvent ester en justice pour une question concernant, par exemple, le salaire minimum⁷⁷.

Enfin, la dernière contestation concerne l'article 10 de la Directive sur le salaire minimum plaidant pour une collecte des données et une surveillance efficace concernant les analyses faites sur le salaire minimum⁷⁸. Toutefois, là non plus, le Danemark et la Suède n'ont pas de système dédié à la collecte de donnée, ce qui implique de ce fait, d'importants changements également par rapport à cela⁷⁹.

Pour conclure cet aparté, le Danemark et la Suède sont les principaux opposants à cette nouvelle Directive 2022/2041 sur le salaire minimum et la négociation collective s'y affèrent,

⁷⁴ N. BRUUN, « The minimum wages directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *Revue de droit du travail*, 2023, p. 66.

⁷⁵ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 4§1.

⁷⁶ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 12.

⁷⁷ N. BRUUN, « The minimum wages directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *Revue de droit du travail*, 2023, p. 67.

⁷⁸ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 10.

⁷⁹ N. BRUUN, « The minimum wages directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *Revue de droit du travail*, 2023, p. 67.

et ce pour de nombreuses raisons qui ont tous en commun le fait qu'il y ait un contraste entre la vision Européenne du droit social et celle présente dans ces deux pays qui se distingue en de nombreux points.

Cette parenthèse permet également de conclure cette section en mettant la lumière sur les différents défis dont l'Union Européenne doit faire part lorsqu'elle décide de prendre des mesures en matière de droit du travail ou de la sécurité sociale.

De surcroît, même si, après de nombreuses années de privilèges faits au droit économique et à la politique de marché intérieur, les problématiques sociales prennent de plus en plus d'importance, cependant, les mesures qui seront prises devront s'adapter à la culture politique de chaque État, chose qui n'est pas aisée, notamment avec les pays Scandinaves ayant une forte culture du droit sociale n'étant pas d'accord avec tout ce qui est mis en place par l'Union Européenne, il suffit de le voir avec la contestation venant de la Suède et du Danemark concernant la nouvelle Directive mise en place et la tentative d'annulation devant la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Section III. La mise en place du salaire minimum par l'Organisation Internationale du Travail

Bien avant la mise en place de la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne sur la mise en place d'un salaire minimum adéquat, l'Organisation Internationale du Travail, précurseur en la matière a mis en place, en 1970, la Convention n°131 concernant la mise en place d'un salaire minimum⁸⁰.

Il faut savoir que, au moment où ce travail final est réalisé, en 2024, la Belgique n'a pas encore ratifié la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail, en revanche, il y a déjà un projet de loi qui a été adopté le 10 décembre 2022 par la Chambre des représentants, de ce fait, une analyse du rapport entre le droit belge en matière de fixation du salaire minimum et celui concernant la Convention n°131 de l'OIT peut être pertinent,

⁸⁰ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970.

puisqu'en ratifiant cette dernière prochainement, la Belgique sera tenue de respecter son engagement⁸¹.

Un premier paragraphe sera consacré à un aperçu sur le système de l'OIT, notamment avec un rappel concis de la structure de cette institution, afin de mieux comprendre comment la Convention en question a été mise en place. Par la suite, une analyse générale de la Convention n°131 sera effectuée.

§1 Aperçu du système de l'Organisation Internationale du Travail

La création de l'Organisation Internationale du Travail intervient dans un contexte post-Première Guerre Mondiale, où le droit international, vu comme une réponse pacifique, prit de l'ampleur. Cette « Institution-Providence », créée par le Traité de Versailles intégrait la justice sociale comme facteur de paix dans le monde. Cela a également été confirmé par la Convention de Philadelphie, définissant le concept de justice sociale de la manière suivante : Comme une liberté du travail et la possibilité de se développer avec dignité, peu importe sa race, son sexe ou sa croyance⁸².

Les droits sociaux se sont vus obtenir une consécration juridique au XIX^e siècle, et le droit international a décidé de ce fait, dans le courant du XX^e siècle, d'ajouter une valeur effective à ceux-ci⁸³.

Toutefois, comme en ce qui concerne l'Union Européenne et sa législation sociale s'y afférant, l'Organisation Internationale du Travail est composée d'un grand nombre d'États, n'ayant pas toujours la même culture vis-à-vis du droit social. Par exemple, les pays Scandinaves comme la Suède n'auront peut-être pas le même système de droit social que celle de certains pays comme la République Démocratique du Congo, l'Argentine ou bien l'Australie. Il n'est donc pas aisé de pouvoir établir des normes pouvant être ratifiées par le plus d'États possible. De plus, malgré le fait que les organisations syndicales et patronales

⁸¹ Projet de loi portant assentiment à la Convention n°131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, adoptée à Genève le 22 juin 1970, par la Conférence Internationale du Travail à sa 54^e session, *Doc.*, Ch., 2022-2023.

⁸² A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010, p. 24.

⁸³ A. UBEDA DE TORRES, « Justiciability and social rights », *Research handbook on international law and social rights*, Cheltenham – Northampton, Elgar, 2020, p. 44.

peuvent exercer une influence sur les Gouvernements, les États n'ont pas toujours l'obligation de ratifier les conventions de l'Organisation⁸⁴.

L'autre complexité vient du fait qu'il n'y a pas qu'une seule et unique manière d'implémenter les obligations internationales, l'État membre en question reste libre de déterminer comment la norme implémentée, tant qu'il respecte les obligations imposées. De plus, en générale, l'obligation internationale se retrouve souvent mise en seconde place derrière la norme nationale effective⁸⁵.

Quelles sont les particularités de la justice sociale sous l'OIT ?

L'objet social est le travailleur en premier lieu, notamment avec l'avènement de la mondialisation et la remise en question des systèmes de protection sociale. L'Organisation Internationale du Travail se distingue par son caractère tripartite, en effet, elle est la seule organisation internationale à fonctionner grâce à ce système⁸⁶.

Les trois organes sont de ce fait :

Premièrement, la Conférence Générale de l'OIT, élaborant les normes de travail, composée de quatre représentants par pays, à savoir deux représentants de l'État et un représentant des employeurs, et l'autre des travailleurs. L'autre organe est le Bureau International du Travail, veillant à la garantie des intérêts des travailleurs et des employeurs. Enfin, le Conseil d'Administration, organe restreint, composé, comme la Conférence Générale, de représentants des travailleurs, employeurs et des États⁸⁷.

En résumé, ce qui rend cette institution unique est le fait que les États, contrairement aux autres organisations internationales, ne sont pas les seuls à prendre une décision, puisque, il y a également des représentants de travailleurs et d'employeurs qui prennent part aux décisions et à l'élaboration des normes internationales du travail

Le principal moteur de l'Organisation Internationale du Travail se situe d'une part, dans la Constitution de celui-ci, qui émet les principes fondamentaux du droit international social. De l'autre côté, on retrouve la Déclaration de Philadelphie de 1944, constituant l'annexe de cette constitution. Enfin, il y a également les déclarations les plus récentes qui ont été adoptées par

⁸⁴ A. MABANZA, *Droit congolais, africain et international du travail*, Paris, Harmattan, 2009, p. 222.

⁸⁵ A. MÜLLER, « The role of domestic actors in the implementation and enforcement of social rights », *Research handbook on International law and social rights*, Cheltenham – Northampton, Elgar, 2020, p. 283 et 284.

⁸⁶ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, article 3.

⁸⁷ M. DUBUY, « La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : Une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public », *Civitas Europa*, 2014/2, n°33, p. 118-120.

l'OIT. Ces principes sont assez liés à ceux des Droits de l'Homme, qui sont globalement liés au Droit social. En effet, des principes fondamentaux comme la prohibition de toute forme de discrimination, ou bien, la garantie d'une vie digne et libérée de toute précarité, ou encore la liberté d'association ou d'expression qui peut, par exemple, se retrouver avec le droit de grève. En résumé, les principes primaires de l'Organisation Internationale du Travail sont liés aux Droits humains, voire, sont indissociables de ceux-ci⁸⁸.

La question à se poser, avant d'analyser la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail, est de savoir comment une norme sociale internationale peut être élaborée.

Comme cela a été précisé, la structure de l'OIT se distingue de celle des autres institutions par sa constitution tripartite, et cela, afin de contrer l'importance des idées néolibérales présentes chez d'autres organisations comme l'OMC.

On retrouve de plus, au sein de l'OIT, huit Conventions fondamentales, ratifiées par la majorité des États membres, concernant, par exemple, l'interdiction du travail forcé pour les enfants avec la Convention n°29, la n°87 concernant la liberté syndicale, et la protection de ce droit, ou encore la n°100 concernant l'égalité à la rémunération, etc. Il y a, comme déjà mentionné précédemment, un lien évident à faire entre les droits garantis par ces conventions et les grandes conventions internationales des Droits de l'Homme.

Comment des normes telles que la Convention n°131 sur le salaire minimum, par exemple, peuvent être contrôlées, pour que l'on s'assure que les États l'ayant ratifiée la respectent bien ? Tout simplement au moyen d'une part, de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, garantissant un système de contrôle régulier, fait par le biais de rapports établis par les États ayant ratifié d'un côté, et de l'autre, par des informations qui seront données par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Par la suite, il y a une vérification supplémentaire effectuée par une Commission d'experts⁸⁹.

En cas de souci par rapport à un État, n'ayant pas respecté une de ses obligations, les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT permettent aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de saisir le Conseil d'Administration, qui demandera des explications au Gouvernement de l'État concerné, si la réponse ne convient pas, le Conseil se

⁸⁸ A. BLACKETT et A. TREBILCOCK, *Transnational labour law*, Cheltenham- Northampton, Elgar, 2015, p. 16 et 17.

⁸⁹ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, article 22.

réserve en droit de publier sa réponse et celle de l'État publiquement, dans le but d'exercer une sorte de pression sur l'État n'ayant pas respecté ses obligations sous l'une des conventions de l'OIT⁹⁰.

Les États disposent également du droit de porter plainte en cas de non-respect par un autre État d'une convention ratifiée par ce dernier, via les articles 26 à 34 notamment. Il y aura également une commission d'enquête mise en place et composée de trois experts indépendants, et donnera à l'État concerné des recommandations. En cas d'absence de suite donnée, des mesures supplémentaires seront prises par le Conseil d'Administration le cas échéant⁹¹.

Une autre procédure spéciale, dont les syndicats et les États membres peuvent faire usage à l'encontre d'un État ne respectant pas la liberté syndicale, même au cas où l'État en question n'a pas ratifié une convention de l'Organisation Internationale du Travail concernant cette liberté. Le Comité de la Liberté Syndicale est l'organe s'occupant de ces requêtes. Cet instrument intéressant à noter permet de faire rempart au libre-arbitre des États membres de décider quelles conventions ratifier ou non. Le Bureau International du Travail, intéressé par cette procédure, pense l'étendre à d'autres principes comme l'interdiction du travail forcé etc. Afin d'établir un socle de « jus cogens » de droits sociaux inébranlables, que l'on ait ratifié ou non la convention correspondante⁹².

Lorsque la Belgique (quand elle intégrera pour de bon la Convention n°131 de l'OIT) devra régulièrement établir un rapport confirmant le respect de la mise en œuvre de celle-ci, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs devront également envoyer un bon nombre d'informations concernant la fixation du salaire minimum en Belgique.

§2. Analyse générale de la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail sur la fixation d'un salaire minimum

Cette Convention, comme la Directive, a plutôt comme rôle de mettre en place des standards de base à respecter. La raison pour laquelle l'Organisation Internationale du Travail a décidé

⁹⁰ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, articles 24 et 25.

⁹¹ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, articles 26-34.

⁹² M. DUBUY, « La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : Une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public », *Civitas Europa*, 2014/2, n°33, p. 128-130.

de mettre en place cette Convention est, comme indiqué dans le préambule de la Convention, de protéger les salariés défavorisés, notamment dans les Pays en voie de développement, bien qu'il y ait déjà eu, précédemment, des conventions relatives au salaire minimum, elles se limitaient à certains secteurs, en particulier celui de l'agriculture⁹³.

Il s'agit également de répondre à l'accroissement de la mondialisation durant les Trente Glorieuses et à l'augmentation du travail précaire. En effet, cet événement combiné à l'entrée dans l'OIT de nombreux pays en voie de développement, notamment suite à la décolonisation durant les années 1950 et 1960, a permis de sensibiliser les différents États ainsi que leurs acteurs sociaux, à la problématique de la pauvreté et de l'importance d'une juste rémunération pour tous. De ce fait, une mise en place d'un salaire minimum sera nécessaire afin d'assurer à tout travailleur un mode de vie décent. Cette interprétation influencera, près d'une cinquantaine d'années plus tard, la philosophie des piliers sociaux de l'Union Européenne, et, de loin, les idées mises en place ayant mené à l'adoption de la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum. Il est pertinent de préciser que cette Convention n°131 ne fait pas partie des conventions fondamentales, ce qui signifie que ses mesures ne peuvent être obligatoires que pour les États membres ayant ratifié celle-ci⁹⁴.

Quels seront les mécanismes mis en place afin de faire respecter la Convention n°131 ? La Convention ne le précise pas, mais cela se fait en général soit par le biais d'une loi, soit grâce à une convention collective de travail. De toute façon, peu importe la manière dont celle-ci est mise en place, elle sera obligatoire pour les travailleurs et les employeurs⁹⁵.

Pour conclure ce premier grand chapitre, le système Belge, Européen et International ont été introduits, il y a eu une illustration de l'histoire et des principaux défis que ces différents régimes connaissent, cela permet maintenant d'introduire un second chapitre, privilégiant ici la pratique au théorique suffisamment abordé au premier chapitre, où une grille d'analyse des trois régimes sera mise en place, cela servira à comparer efficacement comment le salaire minimum est traité en Belgique, dans l'Union Européenne et chez l'Organisation

⁹³ Préambule de la Convention n°131 du 22 juin 1970.

⁹⁴ K. BOMBA, « Collective voices in fixing minimum wages: social partners participation from the ILO and EU perspectives », *Italian labour law e-journal*, vol. 15, 2022, p. 119-120.

⁹⁵ K. BOMBA, « Collective voices in fixing minimum wages: social partners participation from the ILO and EU perspectives », *Italian labour law e-journal*, vol. 15, 2022, p. 121-122.

Internationale du Travail, ce qui permettra de vérifier si la Belgique peut déjà prétendre respecter ses engagements supranationaux.

CHAPITRE II. Analyse comparée entre le droit belge, européen et international par rapport au salaire minimum

Ce second chapitre a pour but d'effectuer une grille d'analyse distinguant le salaire minimum sous l'aspect Belge, Européen et International, et ce du point de vue de différents facteurs, à savoir en premier lieu, la définition du salaire minimum, avant d'aborder les acteurs habilités à définir celui-ci, par la suite, la couverture du salaire minimum et les critères utilisés pour définir celui-ci sera vus. Enfin, les différentes sanctions prévues seront examinées.

Section I. La définition du salaire minimum et les critères imposés pour le déterminer

En premier lieu, lorsqu'une grille d'analyse sur le salaire minimum est effectuée, il semble pertinent de commencer par la façon dont ce concept est défini dans les trois régimes juridiques analysés.

§1. En Droit Belge

La Loi du 12 avril 1965 en son article 2 définit le salaire comme le salaire auquel un travailleur a droit de la part de son employeur en échange de son engagement, ou encore le pourboire ou bien les avantages évaluables en argent, il est donc question, pour la rémunération, d'une somme en argent, bien que, comme cela a été vu plus tôt dans cette contribution, les

rémunérations en nature, tant qu'elles ne dépassent pas une certaine limite fixée, peuvent également faire partie des rémunérations sous cette loi⁹⁶.

Cependant, certaines sommes ne sont en effet, pas considérées comme des rémunérations, à savoir les indemnités comme pécule de vacances, les indemnités après un accident ou bien le régime de participation aux bénéfices du capital de l'employeur⁹⁷.

Pour en revenir au salaire minimum, celui-ci est défini par la Convention Collective de Travail n°43 qui s'occupe de la rémunération minimum pour les travailleurs à temps plein de plus de dix-huit ans, n'étant pas sous un contrat de travail étudiant au cas où ils sont âgés de moins de vingt et un an, pour ces travailleurs en dessous de dix-huit ans, la Convention Collective de Travail n°50, ainsi que la 50bis et ter⁹⁸. Le salaire minimum est donc simplement la rémunération la plus basse possible auquel un travailleur a droit. Le salaire minimum se distingue du Revenu minimum mensuel garanti par le fait que ce second inclut en plus le revenu du treizième mois. Concernant le contenu de ce salaire minimum légal, il est laissé à la libre appréciation de la Commission Paritaire, et ce, afin de ne pas porter atteinte aux conventions déjà existantes et réglant cette question⁹⁹.

Dans une prochaine section relative à la couverture du salaire minimum en Belgique, des conditions supplémentaires seront examinées.

Le syndicat de la FGTB a également apporté une définition au salaire minimum en Belgique qui peut être pertinente. Il y a une distinction à faire entre deux types de salaires minimums, à savoir le salaire minimum légal (qui est l'objet d'analyse du présent travail de fin d'études) et le salaire minimum au niveau sectoriel (celui-ci doit obligatoirement être plus élevé que le premier). Le salaire minimum légal est fixé dans une Convention collective du travail au sein du Conseil National du Travail, par exemple, c'est le cas avec la Convention collective de travail n°43, il est fixé par les interlocuteurs sociaux, les organisations représentatives des travailleurs et celle des employeurs d'autre part. Il consiste en la rémunération la plus basse à échelle mensuelle en Belgique, et est rendu obligatoire par un arrêté royal. Il n'y a pas de

⁹⁶ Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art. 2.

⁹⁷ A. YERNAUX, « La notion de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 », *La protection de la rémunération. 50 ans d'application de la loi du 12 avril 1965*, Limal, Anthemis, 2016, p. 50-51.

⁹⁸ Convention Collective de Travail du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, modifiée par la Convention collective de travail 50bis du 28 mars 2013, n°50ter du 26 mai 2015 et n°50/4 du 15 juillet 2021.

⁹⁹ Convention Collective de Travail du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil National du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, art. 1 et 4.

montant exact identique chaque année, vu que, comme précisé à l'article 3 de la Convention, il varie chaque année selon, par exemple, l'inflation, les situations de crise etc. Ce qui fait que le salaire minimum est soumis à indexation automatique, même si les marges salariales fixées par les accords interprofessionnels ne seront pas prises en compte dans ce calcul. De plus, cela dépend également du statut du travailleur, si cela concerne une personne travaillant à temps partiel, le même calcul sera effectué. Néanmoins, cela sera adapté proportionnellement à la durée de travail qui a été effectuée. Enfin, même si ce système de salaire minimum semble abouti, il semble important de préciser que tous les travailleurs ne sont pas encore soumis à ce régime, bien sûr, on retrouve les fonctionnaires et les indépendants qui, de toute façon, ne tombent pas sous ce régime, mais également certains salariés, notamment les intérimaires qui vivent toujours dans une situation précaire pour la plupart¹⁰⁰.

§2. Dans la Directive de l'Union Européenne

Pour ce qui est de la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum, l'article 3 se charge de définir le salaire minimum de la manière suivante : Il s'agit de la plus petite rémunération possible fixée par une loi ou une convention collective de travail qu'un employeur, que ce soit dans le secteur privé ou public, peut verser à un travailleur, et en résumé, le salaire minimum permet à tout un chacun d'accéder à un revenu décent permettant de mener un mode de vie convenable.¹⁰¹

Cette définition donne une indication sur le montant que le salaire minimum doit au moins atteindre, à savoir que celui-ci doit être suffisant pour permettre à tout travailleur de satisfaire à des besoins basiques.

Ce terme de « salaire suffisant » remonte au XIX^e siècle, avec la précarité très présente à l'époque, avant d'être décrit comme un salaire adéquat et décent, selon la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948, et par la suite avec le Pacte International relatif aux droits économiques et sociaux, dans la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail qui sera vue au prochain paragraphe, ou encore dans la

¹⁰⁰ F.G.T.B., *Le salaire minimum : la pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social*, Bruxelles, 2020, p. 10-12.

¹⁰¹ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 3.

Charte sociale de l'Union Européenne. En résumé, ce concept de salaire minimum tel que vu dans la Directive reprend les éléments utilisés auparavant par différentes organisations internationales¹⁰².

La question qui peut se poser maintenant est de savoir comment le salaire minimum peut être considéré comme « suffisant » comme cela est préconisé par la définition présente dans l'article 3.

Là intervient le paramètre établi par la Directive, à savoir que le salaire minimum national doit atteindre au moins 50% du salaire moyen et 60% du salaire médian. Cette mesure s'inspire de l'Indice de Kaitz, ayant le mérite d'être pragmatique.

De nombreux pays ayant déjà adopté le système de salaire minimum se sont inspirés de cet indice, toutefois, certains considèrent que c'est 60% du salaire moyen comme le Royaume-Uni ou la Slovaquie, d'autres, 50% du salaire médian etc. Il y a de ce fait différentes manières d'utiliser cet indice. Toutefois, la majorité des États ont utilisé le salaire médian comme facteur, plutôt que le salaire moyen. La raison vient du fait que le salaire médian représente mieux la réalité que le salaire moyen, ceci est particulièrement pertinent pour les pays connaissant une grande inégalité, puisque les personnes disposant d'un salaire extrêmement élevé peuvent remonter la barre lorsque l'on calcule le salaire moyen, de ce fait, mesurer à partir du salaire médian pourrait sembler plus pertinent¹⁰³.

Certes, l'Indice de Kaitz peut être efficace pour obtenir une analyse pertinente du taux de pauvreté et de la nécessité de mettre en place un salaire minimum. Toutefois, ce système a ses limites, et ce, pour de nombreuses raisons.

Le plus souvent, cet indice prend en compte les emplois à temps plein et non ceux à temps partiel, plus souvent soumis à un revenu bas, le souci est que des salaires horaires, de ce fait, peuvent paraître convenables et au-dessus du salaire nécessaire, selon l'indice de Kaitz, mais insuffisants lorsque ces rémunérations sont calculées mensuellement. Additionnellement, la Cour de Justice a noté une autre limite à ce système : Celui des heures de travail effectuées qui ne sont pas prises en compte, de ce fait, la Cour a conclu que le temps de travail de chacun doit

¹⁰² T. MÜLLER et T. SCHULTEN, « Le salaire minimum Européen frappe à la porte », *La revue de l'IREs*, n°100, 2020, p. 48-49.

¹⁰³ T. MÜLLER et T. SCHULTEN, « Le salaire minimum Européen frappe à la porte », *La revue de l'IREs*, n°100, 2020, p. 52-53.

être analysé efficacement, afin que les résultats découlant de cet indice soient le moins biaisés possible¹⁰⁴.

Un autre problème que connaît cet indice se trouve chez les États membres ayant une proportion importante de travailleurs à très bas salaire, menant à un salaire médian assez bas, comme le Portugal, la Lettonie, la Roumanie ou encore la Bulgarie. En effet, si le salaire minimum s'aligne au salaire médian, il restera bien trop insuffisant pour permettre aux travailleurs de vivre convenablement. De ce fait, un contrôle effectué à partir d'un panier de biens et de services représentatifs d'un niveau de vie convenable et mis en place avec l'aide des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, dans le but de s'assurer que le salaire minimum soit nécessaire pour permettre à toute personne de jouir d'un mode de vie répondant aux besoins nécessaires. Enfin, une dernière limite à cet indice de Kaitz concerne la structure du ménage de référence, de plus en plus varié, en effet, aujourd'hui, tous les ménages ne sont pas forcément composés d'un travailleur et demi et de deux enfants. De ce fait, il serait plus intéressant d'adapter cet indice à un travailleur à temps plein plutôt qu'à un ménage afin de pouvoir calculer à combien s'élève le salaire nécessaire pour pouvoir vivre convenablement¹⁰⁵.

Le salaire nécessaire est un élément important de la définition donnée par la Directive. Ce concept vient des États-Unis dans les années 1990, et a été importé en Europe, en premier lieu au Royaume-Uni, en réponse au salaire minimum, considéré comme trop bas par les syndicats et certaines entreprises. Aujourd'hui, il y a dans le pays un salaire minimum national et un autre, adapté à Londres, où le coût de la vie est très élevé. Une institution, la *Living Wage Foundation*, s'occupe de fixer le montant du salaire minimum à chaque période déterminée¹⁰⁶.

Au sein de l'Union Européenne, ce phénomène de salaire nécessaire a également pris de l'ampleur. Par exemple, en Allemagne, le salaire minimum, mis en place en 2015, est jugé insuffisant, notamment par les syndicats, ainsi que la *Deutscher Gewerkschaftsbund* et les partis

¹⁰⁴ C.J.U.E., 14 mai 2019, aff. C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/ Deutsche Bank SAE*.

¹⁰⁵ T. MÜLLER et T. SCHULTEN, « Le salaire minimum Européen frappe à la porte », *La revue de l'IREs*, n°100, 2020, p. 54-55.

¹⁰⁶ Living Wage Foundation, *For the real Cost of living*, 2020, <https://www.livingwage.org.uk/>. (Site consulté le mercredi 7 août 2024).

orientés à gauche, ce concept de salaire nécessaire et suffisant pour pouvoir vivre correctement est donc privilégié¹⁰⁷.

Ce phénomène touche également les pays du Benelux (Belgique, Pays-Bas, Luxembourg), la France ou encore l'Espagne ou l'Autriche (bien que ce dernier ne connaisse pas encore de système général de salaire minimum général, de nombreuses discussions ont lieu par rapport aux salaires minimums au niveau intersectoriel¹⁰⁸.

Le concept de salaire minimum prend également de l'importance lorsqu'il s'agit de la question du détachement des travailleurs, et de la garantie que ceux-ci puissent vivre convenablement avec une rémunération minimale¹⁰⁹.

Pour en revenir à l'article 3 de la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne sur le salaire minimum légal, il est intéressant de noter que la définition donnée par l'article 3 et qui a déjà été analysée au début de ce paragraphe, est assez différente de celle proposée par la Commission Européenne, mentionnant simplement que le salaire minimum se compose de la rémunération minimum qu'un employeur doit verser à ses travailleurs, pour un travail fait durant une certaine période, calculée sur base du temps ou de la productivité. En effet, dans sa version finale (présente dans l'article 3), il y a des ajouts, à savoir que cette rémunération minimale est fixée par la loi ou par une convention collective de travail, on a également inclus les fonctionnaires dans cette définition. En revanche, certains éléments ont été retirés, à savoir le calcul sur base du temps ou de la productivité, car cela rendrait la définition trop précise et mènerait à une interprétation trop étroite. Concernant la définition du salaire minimum légal, la définition actuelle exclut le salaire minimum mis en place par une convention collective de travail n'ayant pas été renforcée par une autorité publique¹¹⁰.

¹⁰⁷ R. HOFFMANN, « DGB Chef Reiner Hoffmann im Interview „Zwei Tage mehr Urlaub wären Anreise, in die Gewerkschaft einzutreten“ », *Rheinische Post*, 21 juillet 2019, <https://bit.ly/2WZzwTU>. (Site consulté le mercredi 7 août 2024).

¹⁰⁸ T. MÜLLER et T. SCHULTEN, « Le salaire minimum Européen frappe à la porte », *La revue de l'IRES*, n°100, 2020, p. 56-57.

¹⁰⁹ F. VAN OVERMEIREN, *Buitenlandse arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 258.

¹¹⁰ M. HOUWERZIJL, « Definitions, (Article 3) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 169, 173 et 174.

§3. Dans la Convention de l'Organisation Internationale du Travail

Le concept de salaire minimum existe depuis longtemps au sein de l'OIT, dès 1928 avec la référence faite par la délégation du Paraguay lors de la première session. Cependant, ce concept n'est pas explicitement défini par la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail, bien que terme constituant le concept central de cette norme.

Cependant, l'article 3 de la Convention indique les critères nécessaires pour déterminer le salaire minimum, à savoir :

En premier lieu, la rémunération qu'un travailleur peut espérer atteindre, afin que lui et ses proches puissent vivre convenablement, eu regard au niveau moyen des salaires du pays concerné, ainsi que du coût de la vie et des prestations sociales. D'un autre côté, les facteurs économiques du pays en question, ainsi que des différents événements qui peuvent arriver, par exemple l'inflation etc. De ce fait, on retrouve des éléments qui rappellent les arguments donnés avant la mise en place de la Directive de l'Union Européenne concernant l'établissement d'un salaire minimum¹¹¹.

Toutefois, la Commission d'Experts sur la fixation du salaire minimum a, en 1967, donc trois ans avant la mise en place de la Convention, établi une définition du salaire minimum, à savoir que c'est « un salaire considéré comme suffisant pour satisfaire aux nécessités vitales du logement, de l'alimentation, de l'habillement, de l'éducation et des loisirs du travailleur, en tenant compte du développement économique et culturel de chaque pays »¹¹².

Cette définition peut rappeler celle donnée par l'Union Européenne, avec ce fameux concept de salaire suffisant et nécessaire afin de pouvoir mener une vie répondant au moins aux standards basiques de dignité¹¹³.

¹¹¹ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 3.

¹¹² BIT, Rapport de la réunion d'experts sur la fixation du salaire minimum et les problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, Genève, 1967, p. 26, § 100, a).

¹¹³ J.-M. THOUVENIN, A. TREBILCOCK, « Sous-section 3 - Les conditions générales de travail », *Le droit international social*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 968.

En résumé, ce salaire minimum est la rémunération la plus basse admise, en deçà, cela peut être sanctionné¹¹⁴. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a également suivi cette définition.

Ce concept de salaire minimum n'a pas été créé par l'Organisation Internationale du Travail, et existait déjà dans certains États membres depuis les années 1960, notamment en Australie et en Nouvelle-Zélande. Les salaires minima représentèrent une forme de protestation contre le libéralisme et la mondialisation qui fût à son apogée à cette époque¹¹⁵.

Pour en revenir à la Convention n°131, et à cette définition du salaire minimum selon l'OIT, celle-ci traduit certains objectifs, entre autres l'abolition des travailleurs exploités, en les protégeant des salaires extrêmement bas, c'est donc une manière de lutter contre la précarité afin que l'employé et sa famille puissent vivre de manière correcte¹¹⁶.

Parallèlement à ce premier but, l'instauration d'un salaire minimum légal incitera à relever le niveau général des salaires, permettant notamment de diminuer l'écart des salaires entre les hommes et les femmes. Il y a également le souhait d'éviter un « effet domino », puisque si un travailleur n'est pas rémunéré à sa juste valeur, les employeurs concurrents seront tentés de fixer un salaire plus bas à leurs travailleurs, dans un souci de pouvoir maintenir une certaine concurrence. Même s'ils ont encore le droit de payer moins pour certains travailleurs, notamment avec la politique de détachement à l'échelle Européenne permettant une libre circulation des travailleurs, ils ne peuvent pas atteindre le stade où l'employé ne sait plus vivre convenablement en raison de ce principe de concurrence. De plus, les salaires minima peuvent également servir à l'État, notamment dans le but de pouvoir réguler efficacement l'activité économique. Cela permet de plus d'améliorer le développement économique et social du pays, tout en faisant attention aux conséquences qui peuvent découler d'une augmentation trop rapide des revenus. Enfin, un dernier objectif concerne un établissement à la paix sociale, puisque le salaire est en général l'élément premier des préoccupations des employés, et est souvent le premier sujet de contestation de ceux-ci¹¹⁷.

¹¹⁴ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 2.

¹¹⁵ G. STARR, *La fixation des salaires minima : Objet, méthodes et problèmes – Une étude internationale*, BIT, Genève, 1981, p. 1.

¹¹⁶ Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970, point I., 1.

¹¹⁷ J.-P. MULUME ZIHALIRWA, *La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais*, Prom. : VAN GEHUCHTEN, P.-P. et DORSSEMONT, F, 2016, p. 135-146.

Pour résumer, le salaire minimum, bien que n'étant pas explicitement défini par la Convention n°131 de l'OIT, l'a quand même été par la Commission d'Experts quelques années avant.

On retrouve également ici le but initial du salaire minimum qui est de garantir à tout travail un accès aux besoins de base.

Enfin, la Convention a cependant établi, grâce à son article 3, des critères pour pouvoir définir la rémunération minimum, à savoir la probabilité qu'un travailleur vive dans une situation précaire, ou encore les facteurs économiques de l'État en question.

Section II. Les acteurs habilités à définir le salaire minimum

Cette deuxième section servira à établir une comparaison entre le droit Belge, Européen et International, concernant les acteurs qui définissent le salaire minimum.

§1. En Droit Belge

Selon l'article 4 de la Convention Collective de Travail n°43, ce sont les commissions paritaires qui peuvent déterminer le contenu du salaire minimum en ce qui concerne leur secteur, à savoir d'un côté, le contenu de ce revenu minimum, et de l'autre, et le lien entre ce salaire et l'indice des prix à consommation. La négociation sectorielle est donc mise en avant en ce qui concerne le contenu du salaire minimum d'un secteur. Ces partenaires peuvent également augmenter le salaire minimum pour leur secteur, toutefois, ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ce qui est fixé par la Convention Collective de Travail n°43¹¹⁸.

La place des partenaires sociaux est également très importante en Belgique pour la détermination du salaire minimum, puisque la Convention Collective de Travail n°43 qui a le premier mot a été conclue par ces derniers. Ce sont d'ailleurs ceux-ci qui, chaque deux ans,

¹¹⁸ Convention Collective de Travail du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil National du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, art. 4.

déterminent le taux d'indexation qui, déterminera de ce fait le salaire minimum, un système similaire se retrouve aux Pays-Bas¹¹⁹.

Fait intéressant, il y a, en plus de la Convention Collective de Travail du Conseil National du Travail et les conventions collectives sectorielles également le rôle des conventions collectives de travail d'entreprise, le système des salaires minimums peut être également fixé à l'échelle en-dessous.

Concernant ces dernières, elles peuvent définir un salaire minimum propre à l'entreprise, à condition, bien évidemment, qu'elles ne soient pas en deçà de ce qui a été établi au niveau sectoriel ou dans la Convention n°43. De plus, dans certains secteurs, la commission paritaire n'a pas décidé d'établir un salaire minimum se distinguant de celui établi par la Convention du CNT. De ce fait, les grilles salariales seront uniquement déterminées au sein des entreprises, en plus de la Convention n°43, cette situation est fréquente dans les secteurs constitués d'un petit nombre de grandes entreprises, occupant un quasi-monopole. Dans d'autres secteurs, en revanche, seules les commissions paritaires s'occupent de la question du salaire minimum¹²⁰.

§2. En droit de l'Union Européenne

Une réponse adéquate à la question de savoir qui, selon la Directive n°2022/2041 de l'Union Européenne, devrait définir le salaire minimum, se trouve explicitement aux articles 5 et 7 de cette directive.

L'article 7 indique que les États membres de l'Union Européenne vont devoir prendre les mesures nécessaires, afin que les partenaires sociaux détiennent le plus d'influence possible sur la fixation et la gestion du salaire minimum. En particulier dans les prises de décisions prévues par l'article 5 de la Directive¹²¹.

Cet article 5 complète ce que l'article 7 entend par « prises de décision », est compris par cela, en particulier la détermination du niveau du salaire minimum, ainsi que la mise en place de

¹¹⁹ G. ADAM, « Die Entwicklung der Gesetzlichen Mindestlohnsetzung in der EU und ihre Bedeutung für die Gewerkschaften », *Wirtschaft und Gesellschaft*, p. 59-60.

¹²⁰ R. PLASMAN, M. RUSINEK, F. RYCKX et I. TOJEROW, *La structure des salaires en Belgique*, D.ULB. E.A., Bruxelles, 2008, p. 58-59.

¹²¹ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 7.

l'indexation automatique. De plus, les partenaires sociaux deviendront également l'entité compétente afin d'analyser si le salaire minimum représente bel et bien 50% du salaire moyen et 60% du salaire médian. Enfin ils seront également chargés de gérer les changements du salaire minimum à travers le temps ou encore la collecte de données et d'informations par rapport à ce concept¹²².

Pour aller plus en détail, cet article 7, en confiant la manœuvre d'éléments clés du salaire minimum aux partenaires sociaux, met en lumière le rôle important qu'ont ceux-ci dans l'élaboration des normes sociales.

Toutefois, cet article laisse une question en suspens, à quel degré les partenaires sociaux doivent être impliqués dans les différentes mises en œuvre du salaire minimum ? Une grande marge de manœuvre a en effet été laissée aux États membres de l'Union Européenne et s'inscrit dans la volonté générale de la Directive d'imposer à tout État membre un système de salaire minimum, mais, au même moment, de ne laisser qu'une influence indirecte et de ne pas aller « trop » loin. Les États gardent quand même une grande liberté sur tout le reste. Pour en revenir à cet article, il demande à ce que le rôle des partenaires sociaux soit effectif. Cela permet également de pousser certains États où les partenaires sociaux ne sont pas assez consultés à privilégier ceux-ci lorsque d'importantes décisions en droit social ont lieu, notamment en République Tchèque, en Espagne, en Croatie, en Hongrie, en Lettonie, à Malte, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et en Roumanie. L'article 7 de la Directive doit donc être interprété téléologiquement comme offrant un rôle primordial aux partenaires sociaux, puisqu'il n'est pas précisé à quel niveau, chaque État est libre de pouvoir régler la question à sa manière, néanmoins, leur rôle doit être effectif, surtout dans la consultation¹²³.

§3. Dans la Convention de l'Organisation Internationale du Travail

La Convention n°131, du point de vue des acteurs habilités à fixer un salaire minimum, se rapproche de ce qui a été vu dans la Directive de l'Union Européenne.

¹²² Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 5.

¹²³ A. GARCIA-MUNOZ, « Involvement of the Social Partners in the Setting and Updating of Statutory Minimum Wage », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Bramshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 230-232.

On retrouve même une obligation d'intervention des partenaires sociaux dans la mise en place du salaire minimum. Cette obligation de faire appel aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs se retrouve à l'article 4 §2 de la Convention¹²⁴.

La Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail exige au moins une consultation des partenaires sociaux, et, si possible, la participation complète de ceux-ci dans tous les aspects de l'élaboration du salaire minimum. Cela implique de ce fait une collaboration active et une influence conséquente des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans la procédure de prise de décision. La Convention va même plus loin que la Directive 2022/2041, puisque cette dernière ne préconise qu'un rôle de consultation des partenaires sociaux par les autorités publiques lors de la fixation du salaire minimum, pour le reste, c'est laissé au libre-arbitre des États membres. Alors qu'en droit de l'OIT, une réelle coopération entre les autorités publiques et les organisations syndicales et patronales est de mise¹²⁵.

Pour en revenir à l'article 4 §2, la recommandation n°135 de l'Organisation Internationale du Travail rajoute certaines informations supplémentaires concernant ce qui doit être soumis à consultation, voire à coopération des partenaires sociaux.

Les éléments concernés sont donc : Les critères pour déterminer le salaire minimum, le montant de cette rémunération minimale ainsi que les changements concernant celui-ci. Et enfin, la récolte de données et d'informations concernant le salaire minimum. Cela peut rappeler le rôle des partenaires sociaux dans la Directive de l'Union Européenne. La Convention justifie cette place importante accordée aux partenaires sociaux par le fait que ceux-ci ont de meilleures connaissances sur les questions sociales, en particulier sur des problématiques sensibles comme celle du salaire minimum. Cela permettra d'ajuster au mieux le salaire minimum, par rapport aux besoins des travailleurs¹²⁶.

Concernant la notion de participation des partenaires sociaux, cela implique une participation concrète à la mise en place du salaire minimum depuis ses débuts. Par rapport à la simple consultation, ici, c'est une collaboration directe des partenaires sociaux, d'une part, entre eux, et d'autre part, vis-à-vis des autorités publiques. Et ce, afin de garantir un travail efficace entre

¹²⁴ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 4 §2.

¹²⁵ K. BOMBA, « Collective voices in fixing minimum wages: social partners participation from the ILO and EU perspectives », *Italian labour law e-journal*, vol. 15, 2022, p. 124-127.

¹²⁶ Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970, point IV, 7.

ces autorités et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, pour faire en sorte que le salaire minimum corresponde le plus possible aux besoins réels des travailleurs. Toutefois, aucune information supplémentaire n'a été donnée, ce qui laisse penser qu'il y a également une marge de manœuvre pour les États ayant ratifié la Convention n°131 qui a été mise en place¹²⁷.

Section III. La couverture du salaire minimum

Il est temps à présent d'analyser quels éléments sont couverts par le salaire minimum en droit Belge, Européen et International. Cette grille d'analyse suivra la même structure que les sections qui ont précédé.

§1. En Droit Belge

La question qui peut être posée maintenant est de savoir ce que couvre concrètement le salaire minimum, selon la Convention collective de travail n°143 ? Quels éléments sont donc concernés par cette idée de salaire minimum ? Est-ce que ce qui est couvert en Belgique est identique à ce qui se retrouve dans la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne ou la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail ?

L'article 5 de cette Convention précise ce qu'est concrètement le revenu minimum légal (comme fixé et indexé à l'article 3 de cette même convention) en Belgique, et, de ce fait, montre ce qui est inclus dans ce concept.

Ce qui est compris dans le concept de salaire minimum est le salaire, que ce soit en espèce ou en nature, (donc ce qu'on retrouve à l'article 2 de la Loi du 12 avril 1965), auquel peut s'ajouter les primes et avantages dont le travailleur a droit en raison de son engagement lié à son travail. Toutefois, les rémunérations dues au travail supplémentaire, les avantages sous l'article 19§2

¹²⁷ A. GARCIA-MUNOZ, « Involvement of the Social Partners in the Setting and Updating of Statutory Minimum Wage », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 235-236.

de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ou bien les prestations sociales versées lors de la suspension d'un contrat de travail¹²⁸.

Le commentaire de l'article 5 de la Convention apporte plus de clarté à ce qui est compris par « avantages » sous cet article 19§2. Cela représente les indemnités, par exemple d'éviction, de fermeture d'entreprise, les sommes remboursant les frais de déplacement, les avantages accordés sous forme d'outils ou de vêtements de travail, les sommes accordés pour les travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation qui les représente, ou encore la fourniture de repas dans le restaurant de l'entreprise¹²⁹.

Les travailleurs concernés sont ceux du secteur privé, les fonctionnaires, au contraire, ne sont pas soumis à cette réglementation du salaire minimum mais à un autre système encore, plus complexe, et qui relève plutôt du droit administratif.

Les indépendants, de leur côté, ne sont également pas sujets à ce système.

Quel est le pourcentage de travailleur qui sera couvert par ce système ? Selon une analyse faite par le Conseil Supérieur de l'Emploi et le Conseil Central de l'Économie, environ 2 à 3% des travailleurs sont soumis au salaire minimum. Concernant les secteurs dans lesquels le revenu minimum est le plus représenté, il y a notamment les commissions paritaires des ouvriers et du petit commerce indépendant, ou encore le secteur Flamand d'aide social, du soin et de la santé. Ce sont donc des secteurs où la proportion de travailleurs vivant sous une précarité est plus importante. Cependant comme dit précédemment, certains travailleurs, notamment intérimaires, ont encore un revenu plus bas que le salaire minimum, même si une bonne partie d'entre eux sont soumis au salaire minimum, cela met l'accent sur le fait que, malgré le fait qu'on connaît un système de salaire minimum en Belgique, qui plus est, est assez efficace dans son ensemble, cela ne veut pas dire pour autant que tous les travailleurs censés bénéficier de celui-ci le peuvent. Il y a encore des employés, en particulier dans les flexi-jobs et chez les intérimaires qui n'ont pas encore la chance de pouvoir mener une vie convenable et de pouvoir se payer le nécessaire. De plus, de nombreuses voix s'élèvent, notamment à la FGTB, pour rehausser le salaire minimum à 14€ de l'heure au lieu des environs 12,5€ actuels. Et ce, afin de

¹²⁸ Convention Collective de Travail du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil National du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, art. 5.

¹²⁹ Convention Collective de Travail du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil National du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, commentaire sur l'art. 5.

s'assurer que tout travailleur puisse bénéficier des besoins primaires, ce qui, selon les syndicats, n'est malheureusement pas encore le cas¹³⁰.

§2. En Droit de l'Union Européenne

Pour ce qui est de la Directive 2022/2041, c'est l'article 2 qui précise qui est concerné par ce salaire minimum. Ce sont les travailleurs de l'Union ayant un contrat ou une relation d'emploi comme cela est défini par la loi, les conventions collectives de travail, ou alors, ce qui ressort de la pratique de chaque État membre, en concordance avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne¹³¹.

Cependant, cet article ne donne pas plus d'informations, par exemple, qu'est-ce que cet article entend par « travailleur » ? Il faudra pour cela examiner la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne à Luxembourg.

Dans le cadre de la politique du libre mouvement des travailleurs au sein de l'Union Européenne, la jurisprudence a décidé d'établir une interprétation autonome à ce concept de travailleurs¹³².

Cette définition du travailleur a été donnée dans un arrêt *Lawrie-Blum*, ce sont donc les personnes qui, au cours d'un certain temps, effectue des services, pour et sous la direction d'une autre personne premièrement, en échange de rémunération, et, qui est engagée dans une activité effective¹³³.

Ces définitions sont autonomes, à la base pour pouvoir s'assurer que, pour la libre circulation des travailleurs, il n'y ait qu'une définition possible et non une pour chaque État membre, cela permet ainsi d'éviter de nombreuses complications. Autrement, cela laisserait place à une concurrence non justifiée et à un risque accru de dumping¹³⁴.

¹³⁰ F.G.T.B., *Le salaire minimum : la pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social*, Bruxelles, 2020, p. 15-18.

¹³¹ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 2.

¹³² C.J.U.E., 19 mars 1964, aff. C-75/63, *Hoekstra (née Unger) c. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*.

¹³³ C.J.U.E., 3 juillet 1986, aff. C-66/85, *Deborah Lawrie Blum c. Land Baden-Württemberg*.

¹³⁴ C.J.U.E., 23 mars 2001, aff. C-256/01, *Allonby v. Accrington & Rossendale College*.

De plus, la Cour de Justice de l'Union Européenne va plus loin en apportant des précisions supplémentaires à ce qu'est « un travailleur » en droit de l'Union Européenne.

Le concept de rémunération en Droit de l'Union Européenne est assez large, il suffit qu'il y ait une rémunération, peu importe qu'elle soit publique ou privée, et qu'elle ne soit pas marginale et quasi-inexistante, et qu'elle résulte d'un travail effectué par l'employé¹³⁵.

Le concept d'une personne travaillant sous la supervision d'un employeur est également assez large dans le langage de l'Union Européenne. Même s'il est un stagiaire dans un programme financé en partie par le Gouvernement, cela ne se limite donc pas qu'au travailleur comme défini dans la majorité des jurisprudences nationales¹³⁶.

Par la suite, la Cour de Justice de l'Union Européenne a confirmé que son interprétation autonome de concepts, comme celui des travailleurs, ne permet pas aux États membres d'empêcher l'effectivité d'une directive, en privilégiant une interprétation à échelle nationale plutôt que celle établie par l'Union Européenne, avec, cependant, une possibilité minimale de discrétion de la part des États membres¹³⁷.

Néanmoins, cette marge de discrétion laissée aux États membres sera complètement exclue par la suite¹³⁸.

Pour en revenir à l'article 2, les travailleurs concernés par la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum sont donc ceux répondant à un test tripartite, à savoir les employés étant soumis à un contrôle de la part d'une autre personne, même si celui-ci n'est pas total. Deuxièmement, ces employés mettent en marche l'économie du dirigeant. Et enfin, le travailleur ne supporte aucun risque de perte, n'emploie personne, et n'influence pas directement l'économie du marché. Cette définition peut, certes, rappeler celles à échelle nationale, toutefois, elle est plus large dans la Directive, puisque le concept de direction va jusqu'à inclure celui de coordination. Cette large interprétation s'inscrit dans le but qu'un plus grand nombre de travailleurs puisse bénéficier du salaire minimum, puisque, au final, le but principal de la Directive est de faire en

¹³⁵ C.J.U.E., 9 mai 1985, aff. C-139/85, *Kempf v. Staatssecretaris van Justitie*.

¹³⁶ C.J.U.E., 9 juillet 2015, aff. C-229/14, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH*.

¹³⁷ C.J.U.E., 1^{er} mars 2012, aff. C-393/10, *Dermod Patrick O'Brien v. Ministry of justice Department for Constitutional Affairs*.

¹³⁸ C.J.U.E., 17 novembre 2016, aff. C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandsklinik GmbH v. Ruhrlandsklinik*.

sorte que les travailleurs puissent pouvoir vivre correctement, ce qui fait que le plus grand nombre possible de ceux-ci doit être inclus¹³⁹.

Concernant ce qui est compris par rémunération, comme illustré plus tôt dans cette contribution, une grande marge de manœuvre est laissée aux partenaires sociaux des États membres de l'Union Européenne.

§3. Dans la Convention de l'Organisation Internationale du Travail

Concernant le champ d'application du salaire minimum dans la Convention n°131 de l'OIT, il relève d'une certaine importance pour pouvoir savoir quel travailleur et quel secteur d'activité est concerné par cet instrument de droit international¹⁴⁰.

La Convention précise que le système de salaire minimum couvre toutes les catégories de travailleurs dont l'État nécessite¹⁴¹.

Même si le salaire minimum ne considère pas tout travailleur sans exception, il faut savoir que l'Organisation Internationale du Travail préconise, afin de donner plus d'effet à la Convention n°131, un champ d'application qui soit le plus étendu possible, et concerner un maximum de travailleurs¹⁴².

De surcroît, l'article 1 §1 de cette Convention de l'OIT indique que si un État ratifiant veut exclure une catégorie de travailleurs du champ d'application du salaire minimum, il doit, au préalable, consulter toutes les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs des secteurs concernés. Par la suite, les raisons d'exclusion devront également être examinées de manière périodique¹⁴³.

Le Bureau International du Travail, de son côté, a également prévu une présentation devant la Commission d'Experts à faire concernant l'évolution de la situation du groupe des travailleurs

¹³⁹ E. MENEGATTI, « Scope, (Article 2) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 165-168.

¹⁴⁰ J. RODGERS et J. RUBERY, « Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion d'égalité », in *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 4, 2003, p. 591.

¹⁴¹ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 1 §1.

¹⁴² Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970, partie III. §4.

¹⁴³ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 1 §1.

exclus du salaire minimum. Il faut également inclure le nombre d'employés concernés et leur condition de travail¹⁴⁴.

De ce fait, la marge de manœuvre laissée aux États ayant ratifié la Convention est plutôt large, néanmoins, afin d'éviter qu'un nombre trop important de travailleurs soit exclu du salaire minimum, il y a de nombreuses procédures à effectuer, notamment avec les syndicats et les organisations patronales.

Les États disposent donc d'une certaine liberté, mais peuvent-ils prendre n'importe quelle décision ? Par exemple, peuvent-ils, dans un souci de prétendue égalité des travailleurs, appliquer le salaire minimum dans certaines régions du pays, plus défavorisées en général, mais pas dans d'autres ? La Recommandation n°135 répond par l'affirmative, s'il est justifié que cela réinstalle une égalité dans le pays concerné. De plus, cette recommandation accepte également qu'au sein d'un même secteur, des catégories professionnelles différentes puissent être fixées par des salaires minima à différent taux, tant que ce salaire minimum différencié pour certains travailleurs soit de taux supérieur à celui du salaire minimum légal. En résumé, tout État est libre d'instaurer, en plus du salaire minimum légal, un salaire minimum (plus élevé) pour certaines catégories de travailleurs¹⁴⁵.

Cela peut même aller plus loin, la Convention n°131 permet également de fixer un salaire minimum inférieure à la rémunération minimale légale pour certains types de travailleurs¹⁴⁶.

En premier lieu, on retrouve la catégorie des jeunes apprentis, ce sont donc les employés qui sont, d'une part, jeune, en âge de pouvoir être admis à un emploi, mais n'ayant pas encore atteint la majorité légale, et d'autre part, qui suivent une formation professionnelle. Cependant, une rémunération plus basse que le salaire minimum, bien que possible, est soumise à certaines conditions de légitimité et de proportionnalité. Il faut que le jeune apprenti en question suive une formation lui permettant d'acquérir des compétences, et ce, dans le lieu de travail. Toutefois, pour suivre le principe de proportionnalité, le revenu se doit d'être décent. D'autres catégories de travailleurs sont également concernées par ce salaire minimum qui diffère de celui

¹⁴⁴ B.I.T., Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 4A), Rapport général et observations concernant certains pays, CIT, 80e session, Genève, 1993, p. 471.

¹⁴⁵ Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970, partie III. §5, 2 a) et b).

¹⁴⁶ J.-P. MULUME ZIHALIRWA, *La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais*, Prom. : VAN GEHUCHTEN, P.-P. et DORSSEMONT, F, 2016, p. 151.

à portée générale, ce sont les travailleurs ayant un handicap, ou, dans certains pays, les travailleurs domestiques¹⁴⁷.

En résumé, la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail souhaite couvrir le plus de travailleurs au possible, et veut s'appliquer à diverses formes de rémunération.

Il n'y a pas beaucoup de précision par rapport à cela, puisque, pour rappel, cette Convention est ratifiée par de nombreux pays ayant des systèmes de rémunération assez divers, de ce fait, il n'est pas aisé de définir des lignes précises.

L'OIT a préféré faire en sorte que, pour que le plus de travailleurs ne vivent pas en précarité, il y ait un dialogue entre partenaires sociaux. Cette piste est privilégiée, puisque les partenaires sociaux sont les plus aptes à déterminer ce que devrait couvrir le salaire minimal, afin de faire en sorte que tout travailleur puisse vivre convenablement, l'approche de l'OIT est, de ce fait, assez pragmatique. L'objectif primaire de cette convention n'est pas d'établir des conditions précises pour la mise en place du salaire minimum, mais de diminuer les inégalités, les discriminations ainsi que la pauvreté dans les États membres l'ayant ratifiée¹⁴⁸.

Section IV. Les sanctions prévues

Le dernier paramètre analysé sera celui des sanctions prévues en cas de non-respect des règles relatives au salaire minimum, dans un premier lieu dans la Convention collective de travail n°43 en Belgique, suivi de la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne et de la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail.

En effet, afin de garantir le respect des règles relatives au salaire minimum, et, de ce fait, leur effectivité, les organes supranationaux préconisent des règles sanctionnant le non-respect des normes se rapportant à la rémunération minimale légale, à voir si la Belgique respecte ces obligations.

¹⁴⁷ J.-P. MULUME ZIHALIRWA, *La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais*, Prom. : VAN GEHUCHTEN, P.-P. et DORSSEMONT, F, 2016, p. 151-155.

¹⁴⁸ A. CHARBONNEAU, « Les normes internationales du travail et le salaire minimum », *Un salaire minimum pour l'Europe*, Comptrasec, Bordeaux, 2018, p. 13.

§1. En Droit Belge

Non explicitement mentionnée par la Convention Collective de Travail n°43, la sanction mise en place en cas de non-respect des normes relatives à la rémunération minimale est déterminée par l'inspection sociale.

Ce service permet de lutter contre la fraude sociale, un non-respect de la législation sur le salaire en général (y compris le minimum) constitue une violation du droit pénal social de niveau 2 et est passible, soit, d'une amende pénale infligée à l'employeur, de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros¹⁴⁹.

Cependant, cette sanction s'applique au non-respect du versement des salaires en général, il n'y a, pour l'instant en Belgique, pas de sanction explicite en cas de non-respect du salaire minimum légal. La Convention collective n°43 ne précise rien par rapport à une quelconque sanction en cas de violation de ce principe.

§2. En Droit de l'Union Européenne

Les sanctions en cas de non-respect de la Directive 2022/2041 se trouvent à l'article 13 de celle-ci.

Que dit de ce fait l'article 13 ? Il précise que les États membres devront mettre en place des règles de sanction vis-à-vis des mesures ne respectant pas les droits garantis (que ce soit par une loi ou bien au moyen d'une Convention Collective de Travail) dans le contenu de cette directive sur le salaire minimum. Pour les six pays n'ayant pas encore un système de salaire minimum général, mais uniquement dans les secteurs, à savoir l'Autriche, l'Italie, le Danemark, la Suède, la Finlande et Chypre, ces règles devront garantir une compensation ou une sanction contractuelle, selon la législation en vigueur par rapport aux conventions collectives de travail. Enfin, cet article 13 indique que les sanctions qui seront mises en place par les États devront être effectives, proportionnées et dissuasives. Cela implique de ce fait une analyse au cas par

¹⁴⁹ Code pénal social, article 162.

cas. Une sanction en cas de non-respect du contenu des droits garantis implique une précision concernant ces droits en question¹⁵⁰.

Le contenu de cet article semble être assez général et demande plus de précisions.

Il est clair que cet article 13 laisse une certaine marge de discrétion aux États membres de l'Union Européenne afin de pouvoir choisir la sanction appropriée lorsqu'un non-respect de la législation sur le salaire minimum a été constaté, et également de décider quelle juridiction est compétente. Concernant la séparation faite entre les vingt et un pays membres disposant d'un salaire minimum légal, et les six autres faisant figure d'exception, la Directive ne touche dans les deux cas à la liberté laissée aux États de choisir la typologie de leur sanction. Toutefois, la sanction pour ces premiers doit être mise en place, soit par une disposition statutaire, une loi par exemple, soit par convention collective de travail. Pour ces derniers, cela peut être en plus une loi, voire une disposition administrative renforçant la convention collective de travail concernée¹⁵¹.

Il a donc été vu que la marge de manœuvre laissée aux États pour établir des sanctions est étendue, cependant, ils doivent toujours respecter certains principes.

En premier lieu, il y a le principe de coopération loyale, défini par l'article 4 (3) du TUE, cela signifie donc, mettre en place des mesures qui garantissent l'effectivité du droit de l'Union Européenne. Dans ce cas-ci, cela signifie que les États membres devront établir des sanctions conformes au droit de l'Union, même si cela va à l'encontre des dispositions à l'échelle nationale¹⁵².

Pour ce qui est de l'effectivité, cela inclut un contrôle et des inspections sociales efficaces, en plus d'une collecte de données permettant de voir si aucun problème n'est à signaler. Pour ce faire, les autorités publiques sont invitées à coopérer un maximum avec les partenaires sociaux. Ce principe concerne également les juridictions chargées de s'occuper de cette problématique de non-respect du salaire minimum, et qui devront faire preuve d'efficacité pour lutter contre ce phénomène¹⁵³.

¹⁵⁰ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 13.

¹⁵¹ P. LOI, « Penalties (Article 13) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 305-307.

¹⁵² Traité sur l'Union Européenne, article 4 §3.

¹⁵³ P. LOI, « Penalties (Article 13) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 307.

§3 Dans la Convention de l'Organisation Internationale du Travail

L'obligation pour les États ratifiant d'établir des sanctions en cas de non-respect des législations en matière de salaire minimum se trouve à l'article 2 §1 de la Convention¹⁵⁴.

Comment l'Organisation Internationale du Travail établit des sanctions vis-à-vis de la violation des normes relatives au salaire minimum ? Il y a trois mécanismes de contrôle qui ont été instaurés afin de garantir le respect de ce droit.

Il y a le mécanisme permanent des rapports, et cela concerne, plus largement, toutes les conventions de l'OIT. Le principe est simple, chaque année, les États membres établissent chacun un rapport qu'ils présenteront au Bureau International du Travail, (avec une copie destinée aux partenaires sociaux)¹⁵⁵.

Par la suite, la Commission d'Experts peut donner son avis, qui dispose d'une certaine autorité ayant valeur de jurisprudence. Ce mécanisme de contrôle est également prévu pour les salaires minimums selon la Convention n°131¹⁵⁶.

Le second mécanisme est celui des réclamations, et cela est fait par les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs, qui s'adressent au Bureau International du Travail, en cas de manquement de la part d'un État à ses obligations. L'État concerné dispose du droit de faire valoir ses arguments. À la fin, le Conseil d'Administration peut rendre public la réclamation, ce qui aura pour rôle de mettre une pression par rapport à l'opinion général qu'il y aura sur l'État en question¹⁵⁷.

Enfin, il y a le mécanisme des plaintes, à l'instar des deux premiers, il est également plutôt d'ordre politique, et moins juridique. Un État membre peut introduire une plainte, toujours devant le Bureau International du Travail, contre un autre État membre ayant failli à ses obligations. Le Conseil d'Administration demandera à l'État concerné d'agir sous un délai raisonnable. En cas de non-réaction ou de réponse non-satisfaisante, une Commission d'Enquête peut être mise en place, qui donneront par la suite une recommandation de la part du

¹⁵⁴ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 2 §1.

¹⁵⁵ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, art. 22.

¹⁵⁶ Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 12.

¹⁵⁷ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, art. 24 et 25.

B.I.T., dans un rapport. La Conférence Internationale du Travail s'assurera de l'exécution de la recommandation¹⁵⁸.

En conclusion, l'Organisation Internationale du Travail, bien que disposant de mécanismes permettant que les États membres respectent les normes se rapportant au salaire minimum, elle ne dispose pas de sanctions concrètes. Il est laissé à la libre appréciation des États membres d'établir des sanctions, tout en sachant qu'un non-respect des règles dérivant de la Convention n°131 mènera à des sanctions d'ordre politique sur la scène internationale.

Section V. Résultats de l'analyse comparative

Cette cinquième section conclura ce chapitre dédié à la grille d'analyse effectuée sur le salaire minimum en Belgique, dans l'Union Européenne et au sein de l'Organisation Internationale du Travail.

Concernant la définition donnée au salaire minimum, les trois systèmes juridiques ont comme point commun la mention, explicite ou pas, d'un salaire nécessaire afin de garantir à tout travailleur un mode de vie convenable et à l'abri de toute précarité.

On voit donc que la Belgique a une définition qui peut rappeler celle de la Directive et de la Convention.

Néanmoins, il y a deux principales différences à noter, premièrement, la définition belge est moins englobante, et établit une distinction entre les travailleurs, les fonctionnaires et les indépendants, ce qui n'est pas le cas des deux autres définitions qui incluent toute personne qui travaille mais n'excluent que les indépendants. Deuxièmement, la définition européenne utilise l'indice de Kaitz contrairement au droit belge ne mentionnant pas explicitement quel montant ce salaire doit atteindre.

Ces deux différences peuvent amener à penser que la Belgique, bien que définissant de manière assez similaire (des deux autres institutions) le salaire minimum, va devoir s'adapter premièrement à l'indice de Kaitz, considérant que le salaire minimum doit au moins atteindre

¹⁵⁸ Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919, art. 27-29.

50% du salaire moyen et 60% du salaire médian, et deuxièmement, au champ d'application plus large qui se retrouve dans les deux autres définitions.

Pour ce qui est des acteurs habilités à définir le salaire minimum, la Belgique accorde une place importante aux partenaires sociaux, à l'instar de la Directive 2022/2041 et de la Convention n°131.

Ces deux dernières laissent également une marge de manœuvre importante aux États membres, tant que les partenaires sociaux occupent une place importante, la Belgique ne peut être en tort.

De ce fait, si la Belgique continue de laisser les partenaires sociaux prendre des décisions, elle n'est pas en conflit avec ce qui est demandé par l'Union Européenne et l'Organisation Internationale du Travail.

Concernant la couverture du salaire minimum, une large marge d'appréciation est laissée aux États, et la Belgique apporte plus de précision sur les types de revenus sujets à la rémunération minimale. Cependant, la Belgique n'inclut pas les fonctionnaires, de plus, les intérimaires ne sont toujours pas tous sujets au salaire minimum, en conséquence, il pourrait y avoir un problème par rapport à cela, même si pour les fonctionnaires, en droit administratif, il existe des barèmes, mais cela reste assez complexe.

En résumé, la Belgique inclut tout travailleur, comme le font les organisations supranationales, il reste encore la question des fonctionnaires, et de savoir si la réglementation administrative du salaire minimum est conforme. Pour ce qui est des intérimaires, le problème ne se situe pas dans les textes légaux mais dans la pratique, puisque ceux-ci, censés être soumis au salaire minimum si la situation le demande, ne le sont pas toujours. Enfin, d'autres travailleurs peuvent être exclus, comme ceux des entreprises familiales.

Enfin, concernant les sanctions dû au non-respect du salaire minimum, bien que l'Union Européenne et l'Organisation Internationale du Travail laissent également beaucoup de libertés aux États membres, moyennant là encore, une forte participation des partenaires sociaux, la Belgique ne dispose pas encore de sanctions concrètes concernant précisément le non-respect de dispositions relatives au salaire minimum. La législation en vigueur par rapport à la sanction reste trop générale.

En conclusion, la Belgique peut être considérée comme une « bonne élève » au niveau international et européen concernant la problématique du salaire minimum, toutefois, la situation ne peut être considérée comme « parfaite », et il reste encore du travail à faire, notamment sur la question des sanctions applicables lorsqu'il y a une violation des règles concernant le salaire minimum, ou encore, la définition que le droit belge donne au salaire minimum, qui, pour l'instant, manque de complétude et d'inclusivité. Enfin, le champ d'application de la Convention Collective de Travail reste beaucoup moins large que ce qui est prévu par la Directive et la Convention, la Belgique devra de ce fait y remédier.

Chapitre IV. Aperçu de la conformité de la Belgique concernant la négociation collective par rapport à la Directive 2022/2041 et à la Convention de l'O.I.T. n°131

Pour terminer ce travail de fin d'étude, un dernier mot sera dit sur la question de la conformité de l'État Belge par rapport à la négociation collective, puisqu'il a été vu durant toutes les analyses effectuées dans cette contribution, qu'un respect des normes supranationales relatives au salaire minimum ne peut aller sans une négociation collective efficace et un appel à bon escient des partenaires sociaux.

En premier lieu, une courte observation sera faite sur ce qui est demandé par l'Union Européenne et l'Organisation Internationale du Travail en ce qui concerne la négociation collective dans le cadre de la législation relative au salaire minimum. En second lieu, un coup d'œil sera jeté sur le système actuel de négociation collective en Belgique.

Section I. La négociation collective dans la Directive 2022/2041 et dans la Convention n°131

Le premier paragraphe de cette section concernera la Directive sur le salaire minimum, le second, la Convention de l'O.I.T., enfin un dernier sera consacré au système mis en place en Belgique par rapport à cela.

§1. La négociation collective dans la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne

L'Union Européenne qui a dû mettre en place plus de législations en matière sociale, a vite établi que la négociation collective pouvait occuper une place importante, et ce, dans de nombreux sujets de droit social¹⁵⁹.

Dans la Directive 2022/2041, la promotion de la négociation collective se retrouve à l'article 4, qui indique que :

Les États membres de l'Union Européenne devront encourager la participation des partenaires sociaux dans les négociations concernant la fixation du salaire minimum. Il faudra également que les représentants des travailleurs et des employeurs aient accès de manière égale à toute information les permettant de négocier de manière efficace. Les États membres devront de plus mettre en place des mesures efficaces afin de protéger les travailleurs ainsi que les représentants syndicaux de toute forme de discrimination en raison de leur participation aux négociations relatives au salaire minimum. Cela s'accompagne également d'une protection des représentants d'organisations patronales participant à la négociation collective contre toute forme d'interférence entre eux sur leur fonctionnement ou leur administration. Enfin, concernant les États ayant un taux de négociation collective inférieur à 80%, ils devront présenter un plan d'action afin de promouvoir la négociation collective et seront dans l'obligation de révéfier

¹⁵⁹ O. JACOBI, « Contours of a collective bargaining system under EMU », *Transfer: European review of labour research*, p. 299.

leur plan d'action de manière fréquente afin de s'assurer que ce taux de négociation puisse atteindre au plus vite les 80%¹⁶⁰.

Bien que cet article soit plutôt clair sur les objectifs lancés pour garantir le respect de la négociation collective, il présente néanmoins certaines faiblesses.

Premièrement, par rapport à l'ingérence de l'État dans ces questions, il a été vu que les pays Scandinaves restent assez réticents par rapport à ce genre de mesures. Deuxièmement, cet article 4 peut paraître assez « timide » et manque de précisions concernant des mesures concrètes à adopter pour atteindre ses objectifs, cela est dû au caractère sensible d'une législation européenne sur la question de la négociation collective¹⁶¹.

§2. La négociation collective dans la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail

Pour ce qui est de la Convention, son article 2 §2 met en avant l'importance du respect des négociations collectives¹⁶².

De plus, les conventions collectives, qui sont les résultats de ces négociations, sont citées parmi les mécanismes permettant de fixer le salaire minimum légal. Cela poussera en effet de nombreux États à privilégier la négociation collective¹⁶³.

Toutefois, même si les textes de la Convention n°131 privilégient la piste de la négociation collective et le recours aux partenaires sociaux, et que, il a été vu que les États ratifiant doivent les intégrer dans les étapes de fixation du salaire minimum, il y a encore relativement peu de sanctions relatives au non-respect de cette procédure, même si dans la majorité des cas, les États respectent ces obligations. Effectivement, dans la pratique, la question de la négociation collective par rapport à la politique des salaires minimums est avant tout politique, ce qui fait que certains États, notamment lorsqu'ils traversent des périodes de crise économique, ont

¹⁶⁰ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022, article 4.

¹⁶¹ A. LO FARO, « Promotion of Collective Bargaining on Wage Setting », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 196.

¹⁶² Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970, art. 2 §2.

¹⁶³ Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970, Partie IV. §6 (e).

tendance à limiter ce mécanisme d'intervention des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs¹⁶⁴.

De ce fait, la Convention n°131 privilégie, comme l'Union Européenne, une négociation collective efficace. Mais dans les faits, il y a peu de sanctions applicables au non-respect de cela.

§3. La négociation collective en droit du travail Belge

L'OCDE considère que la Belgique a un taux très élevé de négociation collective, il est de 96%, cela dépasse donc les 80% recommandés par la Directive. Ce qui fait que l'obligation inscrite sous l'article 4 §2 de la Directive ne concerne pas la Belgique¹⁶⁵.

Le Conseil National du Travail confirme également ces chiffres dans une étude du 29 mars 2024¹⁶⁶.

Cependant, cela ne signifie pas pour autant que la situation en Belgique est parfaite concernant la négociation collective.

En effet, premièrement, la négociation collective est très présente dans le secteur privé, en revanche, les fonctionnaires, qui travaillent donc dans le secteur public ne sont pas compris dedans. Leur système de salaire minimum n'est pas établi par une convention collective de travail comme les autres travailleurs mais par différentes législations administratives. Cette problématique est assez complexe en Belgique, notamment dû à la structure fédérale de l'État. Un autre problème concerne l'obligation de non-interférence prévu à l'article 4, la Belgique n'a en effet établi aucune interdiction pour l'instant¹⁶⁷.

¹⁶⁴ J.-P. MULUME ZIHALIRWA, *La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais*, Prom. : VAN GEHUCHTEN, P.-P. et DORSSEMONT, F, 2016, p. 210-211.

¹⁶⁵ O.C.D.E., « Couverture des négociations collectives », <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC#>.

¹⁶⁶ Conseil National du Travail, « Avis n° 2.414 », *Séance du 29 mars 2024*, [avis-2414.pdf \(cnt-nar.be\)](#).

¹⁶⁷ F. DORSSEMONT, « Belgium, the Path of the Collective Autonomy », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024, p. 378-380.

Conclusion

Il n'est pas aisé de donner de répondre par oui ou par non à la question de savoir si la Belgique est une bonne élève en matière de réglementation de la rémunération minimale, selon la Directive 2022/2041 de l'Union Européenne et la Convention n°131 de l'Organisation Internationale du Travail.

Une réponse typique de juriste dans ce cas serait de répondre « oui, mais... ». Une réponse nuancée s'impose en effet.

Il est vrai que la Belgique, en cas de comparaison avec les autres États membres de l'Union Européenne et ceux ayant ratifié la Convention de l'O.I.T. peut être considérée comme un exemple à suivre, notamment en raison d'une place importante dédiée à la négociation collective, et à une conception du salaire minimum rejoignant, sous certains points celle des organisations supranationales.

Néanmoins, le système belge, pour l'heure, ne peut pas être considéré comme irréprochable, et ce, pour de nombreuses raisons.

En premier lieu, le champ d'application de la réglementation sur le salaire minimum en Belgique, considéré comme trop étroit. Mais également la définition manquant de clarté ou encore l'absence de sanctions explicites relatives au non-respect des règles relatives à la rémunération minimale.

La Belgique est en voie de ratifier la Convention n°131 de l'O.I.T. et est en train d'intégrer la récente Directive 2022/2041 de l'Union Européenne dans son arsenal juridique. Il est de ce fait important de remédier aux manquements (bien que peu nombreux) existants encore en droit belge, afin d'éviter une sanction européenne ou internationale.

La réponse apportée par cette contribution ouvre la voie à de nombreuses autres questions, qui pourront être posées à l'avenir, à savoir, l'accès à une tranche plus large de travailleurs au salaire minimum, et notamment la question complexe des fonctionnaires. Ou encore, les sanctions adéquates qui pourraient être prévues pour garantir le droit à une rémunération minimale.

Cette problématique des salaires minima est d'importance capitale pour toute société, parce qu'elle est la clé, pour de nombreux travailleurs précarisés, à un standard de vie répondant aux besoins de base nécessaires afin que tout le monde puisse mener une vie digne et convenable.

En général, la première question que tout travailleur se pose par rapport à son emploi est celle des salaires, cette question de rémunération minimale est donc d'une grande pertinence en droit social.

Bibliographie

Législation

- Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, 1919.
- Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°131 sur les méthodes de fixation des salaires, 22 juin 1970.
- Préambule de la Convention n°131 du 22 juin 1970.
- Traité sur l'Union Européenne.
- Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.
- Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur le salaire minimum et la négociation collective, 19 octobre 2022.
- Préambule de la Directive 2022/2041 sur le salaire minimum.
- Code pénal social.
- Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.
- Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1^{er} août 1996.
- Convention Collective de Travail du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil National du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n°21 du 15 mai 1975 et n°23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.
- Convention Collective de Travail du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, modifiée par la Convention collective de travail 50bis du 28 mars 2013, n°50ter du 26 mai 2015 et n°50/4 du 15 juillet 2021.
- Doc. Parl. 54K2248, session 2016/2017, p. 4-5.
- Projet de loi portant assentiment à la Convention n°131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, adoptée à Genève le 22 juin 1970, par la Conférence Internationale du Travail à sa 54^e session, *Doc.*, Ch., 2022-2023.
- BIT, Rapport de la réunion d'experts sur la fixation du salaire minimum et les problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, Genève, 1967.
- Recommandation n°135 sur les méthodes de fixation des salaires minima de 1970.
- Considérant n°16 sur la Directive 2022/2041 concernant le salaire minimum.

- *Proposition pour une Directive du Parlement Européen et du Conseil de l'Union Européenne sur un salaire minimum adéquat dans l'Union Européenne*, doc. N° 9142/21, Bruxelles, 4 juin 2021, Report sur le progrès.
- Pilier européen des droits sociaux, 20 novembre 2017.

Jurisprudence

- C.J.U.E., 19 mars 1964, aff. C-75/63, *Hoekstra (née Unger) c. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*.
- C.J.U.E., 3 juillet 1986, aff. C-66/85, *Deborah Lawrie Blum c. Land Baden-Württemberg*.
- C.J.U.E., 8 avril 1976, arrêt *Defrennes c. Sabena*.
- C.J.U.E., 9 mai 1985, aff. C-139/85, *Kempf v. Staatssecretaris van Justitie*.
- C.J.U.E., 23 mars 2001, aff. C-256/01, *Allonby v. Accrington & Rossendale College*.
- C.J.U.E., 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, aff. C-307/05.
- C.J.U.E., 11 décembre 2007, aff. C-428/05, *Viking* ; C.J.U.E., 18 décembre 2007, aff. C-341/05, *Laval*.
- C.J.U.E., 15 avril 2008, *Impact*, aff. C-268/08.
- C.J.U.E., 10 juin 2010, *Bruno et autres*, aff. C-395/08.
- C.J.U.E., 1^{er} mars 2012, aff. C-393/10, *Dermod Patrick O'Brien v. Ministry of justice Department for Constitutional Affairs*.
- C.J.U.E., 9 juillet 2015, aff. C-229/14, *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH*.
- C.J.U.E., 17 novembre 2016, aff. C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandsklinik GmbH v. Ruhrlandsklinik*.
- C.J.U.E., 14 mai 2019, aff. C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/ Deutsche Bank SAE*.
- Trib. U.E., 24 octobre 2019, Aff. T-310/18, *European Federation of Public Service Unions (E.P.S.U.) c. Commission*.
- Trib. Trav. Ypres, 11 juin 1999, AR 21822.

Doctrine

- ADAM G., « Die Entwicklung der Gesetzlichen Mindestlohnsetzung in der EU und ihre Bedeutung für die Gewerkschaften », *Wirtschaft und Gesellschaft*.
- BARNARD C., « EU Employment Law and the European Social Model: The Past, the Present and the Future », *Current Legal Problems*, vol. 67, Oxford University Press, 2014.
- BLACKETT A. et TREBILCOCK A., *Transnational labour law*, Cheltenham- Northampton, Elgar, 2015.

- BOMBA K., « Collective voices in fixing minimum wages: social partners participation from the ILO and EU perspectives », *Italian labour law e-journal*, vol. 15, 2022.
- BRUUN N., « The minimum wages directive (EU) 2022/2041 and the Nordic countries », *Revue de droit du travail*, 2023.
- CAHUC P., GILBERT, C. et ZYLBERBERG A., « Salaire minimum et bas revenus », *Rapport pour le Conseil de l'Analyse Économique*, 2011.
- CHARBONNEAU A., « Les normes internationales du travail et le salaire minimum », *Un salaire minimum pour l'Europe*, Comptasec, Bordeaux, 2018.
- CONTER B., et FANIEL J., « Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°177, 2022.
- DEAKIN S. et KOUKIADAKI A., « The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe », *Resocialising Europe in time of crisis*, N. Contouris et M. Freedland (dir.), Cambridge University Press, 2013.
- DE BECKER E., *Het recht op sociale zekerheid in de Europese Unie*, Bruges, Die Keure, 2019.
- DORSSEMONT F., « Belgium, the Path of the Collective Autonomy », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- DUBUY M., « La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : Une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public », *Civitas Europa*, 2014/2, n°33.
- ELIAERTS L., *Beschermde Werknemers*, Bruxelles, Larcier, 2002.
- F.G.T.B., *Le salaire minimum : la pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social*, Bruxelles, 2020.
- FRANSSSEN E., « De mobiele Werknemer en het minimumloon », *Arbeidsrecht*, vol. 18, 2018.
- GABRIËLS T., LOMBAERTS S. et VAN LOOVEREN M., « Arbeidsvragen », *Antwoordenpocket*, Malines, Kluwer, 2019.
- GARCIA-MUNOZ A., « Involvement of the Social Partners in the Setting and Updating of Statutory Minimum Wage », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- GAUTIÉ J., « D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, 2018, vol. 69.
- GAUTIÉ J. OUDOT J. et SUBTIL H., « Le salaire minimum en perspective historique », *Regards croisés sur l'économie*, 2021, vol. 27 (2).
- GRABEN S., « Choosing a Tightrope instead of a Rope Bridge- The choice of a legal basis for the AMW Directive », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024

- HEYLEN D., MERTENS C., OPGENHAFFEN T., VAN LOOIJ J., VAN PUYVELDE I., WIJNANTS W., *Arbeidsrecht toegepast*, Bruxelles, Intersentia, 2021.
- HOUWERZIJL M., « Definitions, (Article 3) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- HUSSON M., « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », *La Revue de l'IRES*, 2020/1, n°100.
- IVERSEN T., « Power, flexibility, and the breakdown of centralized wage bargaining: Denmark and Sweden in comparative perspective », *Comparative politics*, vol. 28, 1996.
- JACOBI O., « Contours of a collective bargaining system under EMU », *Transfer: European review of labour research*.
- KENNER J., FLORCZAK, I. et OTTO M., *Precarious work. The challenge of labour law in Europe*, Cheltenham- Northampton, Elgar, 2019.
- LAMANTHE A., « L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques Nord-Européennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol.8, n°2, 2013.
- LO FARO A., « Promotion of Collective Bargaining on Wage Setting », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- LOI P., « Penalties (Article 13) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- LÜBKER M. et SCHULTEN T., « WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einem neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa », *WSI-Mitteilungen*, 2022.
- MABANZA A., *Droit congolais, africain et international du travail*, Paris, Harmattan, 2009.
- MATH A., « Nouvelle Directive sur les salaires minimums adéquats », *Chronique internationale de l'IRES*, 2022, n°179.
- MENEGATTI E., « Scope, (Article 2) », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- MÜLLER A., « The role of domestic actors in the implementation and enforcement of social rights », *Research handbook on International law and social rights*, Cheltenham – Northampton, Elgar, 2020.
- MÜLLER T. et SCHULTEN T., « Le salaire minimum Européen frappe à la porte », *La revue de l'IRES*, n°100, 2020.
- MULUME ZIHALIRWA J.-P., *La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais*, Prom. : VAN GEHUCHTEN, P.-P. et DORSSEMONT, F, 2016.
- NACHTERGAELE S., REYNAERT H. GOBEYN H., DE STERCKE N. et ROOSE R., *Sociaal werk en mensenrechten*, Louvain, Acco, 2017.

- OMARJEE I., « Libres propos sur la proposition de directive relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union Européenne », C. Marzo et al. (Dir.), *Le droit social en dialogue- Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau*, 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2022,
- PATAUT E., « Un salaire minimum européen ? », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2020/1.
- PLASMAN R., RUSINEK M., RYCKX F. et TOJEROW I., *La structure des salaires en Belgique*, D.ULB. E.A., Bruxelles, 2008.
- QUIVY R. et VAN CAMPENHOUDT L., *Manuel de recherche en sciences sociales*, 3^e éd., Paris, Dunod, 2006.
- RATTI L., « The Directive on adequate minimum wages and the revival of a European Social Union », *The EU Directive on adequate minimum wages. Context, Commentary and Trajectories*, E. Brameshuber et L. Ratti (dir.), Hart Publishing, 2024.
- RODGERS J. et RUBERY J., « Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion d'égalité », in *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 4, 2003.
- SCIARRA S., « La dimension sociale. La constitutionnalisation de l'Europe sociale, entre droits sociaux fondamentaux et soft law », *Une Constitution pour l'Europe. Réflexions sur les transformations du droit de l'Union européenne*, O De Schutter et P Nihoul (dir.), Bruxelles, Larcier, 2004.
- SJÖDIN E., « European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU », *European labour law journal*, vol.13, 2022.
- STARR G., *La fixation des salaires minima : Objet, méthodes et problèmes – Une étude internationale*, BIT, Genève, 1981.
- SUPIOT A., *L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010.
- THOUVENIN J.-M. et TREBILCOCK A., « Sous-section 3 - Les conditions générales de travail », *Le droit international social*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2013.
- UBBIALI G., « Mémoires des luttes », *Politix*, 2006/2.
- UBEDA DE TORRES A., « Justiciability and social rights », *Research handbook on international law and social rights*, Cheltenham – Northampton, Elgar, 2020.
- VALENDUC C., « Distribution et redistribution des revenus : évolution des inégalités en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2017/21-22.
- VANDERPOORTEN A., « Loon », *Arbeidsrecht*, C. Engels et F. Hendrickx (dir.), Bruges, Die Keure, 2022.
- VAN OVERMEIREN F., *Buitenlandse arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt*, Bruxelles, Larcier, 2008.
- WILLEMOT A. et STOKKINK D., « Vers un salaire minimum en Europe ? », *Le graal de droit social*, 2021.

- YERNAUX A., « La notion de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 », *La protection de la rémunération. 50 ans d'application de la loi du 12 avril 1965*, Limal, Anthemis, 2016.
- ZAHN R., « New Labour Law in old Member States: The impact of the EU enlargement on national labour law systems in Europe », *Migrant Labour and the Reshaping of Employment Law*, Cambridge University Press, 2023.

Autres

- [Feu vert du Parlement européen à des règles encadrant les salaires minimums | Euronews](#), site consulté le vendredi 2 février 2024.
- [FGTB || Loi salariale \(loi de 96\)](#), site consulté le jeudi 4 juillet 2024.
- Commission (2020), 14 du 14 janvier 2020.
- Living Wage Foundation, *For the real Cost of living*, 2020, <https://www.livingwage.org.uk/>. (Site consulté le mercredi 7 août 2024).
- HOFFMANN R., « DGB Chef Reiner Hoffmann im Interview „Zwei Tage mehr Urlaub wären Anreize, in die Gewerkschaft einzutreten“ », *Rheinische Post*, 21 juillet 2019, <https://bit.ly/2WZzwTU>. (Site consulté le mercredi 7 août 2024).
- O.C.D.E., « Couverture des négociations collectives », <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC#>.
- Conseil National du Travail, « Avis n° 2.414 », *Séance du 29 mars 2024*, [avis-2414.pdf \(cnt-nar.be\)](#).

