

Entrée en vigueur, le 30 décembre 1984



## CHAPITRE 182

# SALAIRE MINIMUM GARANTI ET CONSEIL DES SALAIRES MINIMUM

L 42 de 1984  
L 16 de 1985  
L 4 de 1987

### SOMMAIRE

#### TITRE 1 - DÉFINITIONS

1. Définitions

#### TITRE 2 – SALAIRE MINIMUM

2. Salaire minimum garanti pour les travailleurs
3. Pouvoirs du Ministre de relever le salaire minimum

#### TITRE 3 – LE CONSEIL DES SALAIRES MINIMUM

4. Établissement du Conseil

5. Composition du Conseil

6. Organisation du Conseil

7. Pouvoirs et fonctions du Conseil

8. Recommandations du Conseil

#### TITRE 4 - DIVERS

9. Nomination des agents salariaux

10. Application de la loi

11. Infractions

12. Délit de représailles

13. Arrêtés

## **SALAIRE MINIMUM GARANTI ET CONSEIL DES SALAIRES MINIMUM**

**Visant à instituer un salaire minimum garanti pour tous les travailleurs à Vanuatu et à établir un Conseil des Salaires Minimum.**

### **TITRE 1 – DÉFINITIONS**

#### **1. Définitions**

Dans la présente loi, sous réserve du contexte :

"Conseil" désigne le Conseil des Salaires Minimum ;

"travailleur" ou "employé" désigne une personne qui travaille, qui normalement travaille, ou qui cherche un emploi ;

- a) sous contrat de travail, ou
- b) sous tout autre contrat (écrit, verbal, ou implicite) par lequel il s'engage à fournir personnellement un travail ou des services à l'autre partie prenante du contrat qui n'est pas l'une de ses relations d'affaires ;

"Ministre" désigne le Ministre du Travail.

### **TITRE 2 – SALAIRE MINIMUM**

#### **2. Salaire minimum garanti pour les travailleurs**

Nonobstant les dispositions de la présente loi ou de toute autre loi, adjudication, entente ou contrat de travail, tout travailleur est en droit d'exiger de son employeur à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi (30 décembre 1984), le taux minimum garanti de 7 000 VT par mois, calculé sur la base de 22 jours ouvrables par mois et huit heures de travail par jour, sous les réserves suivantes :

- a) lorsqu'une loi, une adjudication, une entente ou un contrat de travail dispose qu'un travailleur doit percevoir un taux de rémunération supérieur à celui précisé dans le présent article, ce taux ne doit pas être baissé ;
- b) lorsque, conformément aux dispositions de la présente loi, le Ministre prend un arrêté relatif aux salaires minimum concernant les travailleurs d'une certaine occupation, catégorie ou échelon professionnel, le taux minimum de salaire garanti mentionné dans le présent article cesse d'être applicable à ces travailleurs à compter de l'entrée en vigueur de cet arrêté.

#### **3. Pouvoirs du Ministre de relever le salaire minimum**

- 1) Le Ministre peut relever, par arrêté, le taux de salaire minimum pour les ouvriers d'une certaine occupation, ou catégorie ou échelon professionnel, soit d'une manière générale, soit dans une certaine zone, île ou région de Vanuatu, ou peut, s'il est convaincu de la nécessité d'une telle action, relever le salaire minimum national garanti pour tous les travailleurs en général.
- 2) Conformément au présent article :
  - a) un arrêté peut établir des salaires minimum garantis différents pour des travailleurs embauchés par le même employeur, mais affectés à des occupations différentes.

- b) un arrêté peut disposer que le salaire minimum garanti ne s'applique pas aux travailleurs d'une catégorie précisée ou dans une zone définie, ou ne s'applique à ces travailleurs qu'à des conditions spécifiées.

### **TITRE 3 – LE CONSEIL DES SALAIRES MINIMUM**

#### **4. Établissement du Conseil**

Un Conseil des Salaires Minimum est constitué et organisé, il a les pouvoirs et fonctions précisés dans la présente loi.

#### **5. Composition du Conseil**

- 1) Le Conseil est constitué des membres suivants :
  - a) trois personnes indépendantes, nommées par le Ministre ;
  - b) trois représentants des employés, nommés par le Ministre parmi les personnes désignées par les associations représentant les employés ; et
  - c) trois représentants des employeurs, nommés par le Ministre parmi les personnes désignées par les associations représentant les employeurs.
- 2) Tout membre du Conseil est nommé pour un mandat de deux ans, renouvelable.
- 3) Tout membre peut démissionner du Conseil.
- 4) Le Ministre peut, s'il estime qu'un membre du Conseil a manqué de contribuer de manière constructive à une meilleure exécution des missions du Conseil, mettre un terme au mandat du membre du Conseil.

#### **6. Organisation du Conseil**

- 1) Le Ministre peut nommer respectivement aux postes de président et vice-président, deux membres du Conseil qui, selon l'avis du Ministre, ont la capacité de remplir efficacement leurs fonctions.
- 2) Le Ministre nomme Secrétaire du Conseil une personne indépendante qui n'en est pas membre.
- 3) Le quorum du Conseil est atteint avec le président, ou en cas d'absence le vice-président, et quatre membres.
- 4) Le Ministre peut fixer toute règle de procédure susceptible de promouvoir une meilleure organisation du Conseil.
- 5) Les membres du Conseil recevront les rémunérations et indemnités autorisées par le Ministre.

#### **7. Pouvoirs et fonctions du Conseil**

- 1) Le Conseil a tous pouvoirs de remplir les fonctions qui lui sont prescrites par la présente loi.
- 2)
  - a) Conformément au paragraphe 4), le Conseil a pour fonction d'étudier et de soumettre au Ministre toute proposition de salaire concernant l'établissement de taux minimum de salaires garantis pour les travailleurs d'une certaine occupation ou d'une catégorie ou échelon professionnel, soit de manière générale, soit dans une certaine zone, île ou région de Vanuatu, chaque fois que le Conseil considère que le taux actuel de salaire payé aux travailleurs de l'occupation est excessivement bas.
  - b) Le Conseil peut également étudier toute autre question relative à l'établissement de taux minimum de salaire et à la rémunération des travailleurs en général, et conseiller le Ministre à ce sujet.

- 3) Avant de soumettre au Ministre toute proposition salariale, le Conseil doit entreprendre les recherches qu'il estime nécessaires et tenir compte, entre autres, des points suivants :
  - a) les besoins des travailleurs et de leurs familles ;
  - b) le niveau général des salaires à Vanuatu ;
  - c) le coût de la vie et les changements en résultant ;
  - d) les prestations de sécurité sociale ;
  - e) le niveau de vie des autres communautés sociales ;
  - f) les facteurs économiques, y compris les niveaux de productivité nécessaires au développement économique et l'utilité d'atteindre et de conserver un niveau élevé d'emploi.
- 4) Avant toute soumission finale d'une proposition salariale au Ministre, le Conseil doit faire connaître publiquement sa proposition huit jours francs auparavant ; il doit inviter tous membres concernés du public à examiner ce document de proposition salariale en un endroit précisé et demander aux personnes de faire par écrit des observations sérieuses ou des propositions à ce sujet dans le délai imparti ; le Conseil doit tenir compte de toutes ces observations ou propositions publiques lors de la soumission finale de la proposition salariale au Ministre.
- 5) Le Ministre peut consulter le Conseil sur tout sujet se rapportant à ses fonctions ou lui soumettre une proposition de salaires concernant les travailleurs d'une certaine occupation ou d'une catégorie ou échelon professionnel.

#### **8. Recommandations du Conseil**

- 1) Toute recommandation du Conseil sur toute proposition pour fixer ou relever un salaire minimum garanti, doit inclure :
  - a) une proposition de salaire minimum ; et
  - b) d'autres conditions de base comprenant une prime pour travail dangereux ou salissant, pour permanence ou disponibilité, selon le cas examiné.
- 2) Quand le Ministre reçoit une ou plusieurs propositions du Conseil, il doit prendre un arrêté, dans les plus brefs délais, mettant en vigueur la ou les propositions.

Toutefois, avant de prendre un tel arrêté, le Ministre peut renvoyer ces propositions au Conseil pour reconsidération.
- 3) Quand le Ministre, après avoir été saisi d'une proposition de salaire, décide de la renvoyer au Conseil pour reconsidération, le Conseil doit de nouveau se conformer aux procédures de l'article 7.4), qu'il apporte ou qu'il ait l'intention d'apporter ou non des modifications à cette proposition, avant de la soumettre de nouveau au Ministre.
- 4) Quand le Ministre, après avoir été saisi d'une proposition de salaire émanant du Conseil prend un arrêté pour mettre en vigueur cette proposition, il a le pouvoir de fixer les taux minimum de salaires pour les travailleurs de toute occupation, catégorie ou échelon professionnel que ce soit en général ou pour toute zone, île ou région de Vanuatu.

### **TITRE 4 – DIVERS**

#### **9. Nomination des agents salariaux**

- 1) Le Ministre peut nommer des agents salariaux. Ils peuvent être des agents du service du travail du Gouvernement.

- 2) Chaque agent salarial nommé conformément aux dispositions du paragraphe 1), qu'il soit déjà ou non un agent au service de l'Administration, se voit délivrer un certificat de nomination par le Ministre l'autorisant à agir en tant que tel.
- 3) L'agent salarial a pour fonction d'assister le Ministre et les membres du Conseil pour une meilleure exécution de leurs fonctions et devoirs précisés dans la présente loi.
- 4) Dans l'exercice de ses fonctions, un agent salarial a le pouvoir :
  - a) d'exiger qu'un employeur produise des feuilles de paie ou tous autres dossiers de paie tenus par celui-ci, d'inspecter et d'examiner ces feuilles de paie ou dossiers et de faire des copies de toute partie utile ;
  - b) de réclamer à tout employeur, à son agent ou représentant de donner toute information connue ou devant être connue de lui au sujet des noms et adresses de personnes employées par lui sous quelque clause ou condition que ce soit et en ce qui concerne la rémunération versée ou à verser pour un tel emploi ;
  - c) de demander à tout travailleur de donner toute information connue de lui en ce qui concerne la rémunération qui lui a été versée ou qui lui sera versée pour son travail en général ou pour tout aspect de son travail ;
  - d) de pénétrer, pendant les heures normales, sur tout lieu où un employeur, à qui s'applique un arrêté des salaires minimum, exerce son commerce (à l'inclusion de tout endroit en rapport avec ce commerce) ;
  - e) d'interroger, seul ou en présence de toute autre personne qu'il juge nécessaire, tout travailleur ou personne qui travaillait, ou tout employeur, son agent ou représentant, au sujet de toute affaire concernant les salaires ou rémunération versés ou reçus, selon le cas. L'agent salarial peut exiger que chacune de ces personnes signe une attestation de véracité de toute déclaration faite lors de l'interrogatoire : sans toutefois qu'il soit demandé à une personne de donner des informations tendant à s'accuser.

#### **10. Application de la loi**

- 1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2) les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires, les membres du service de l'enseignement, du corps de police, la Force mobile de Vanuatu, les services pénitentiaires et les personnes employées par les corps constitués.
- 2) a) Quand le Conseil décide d'examiner une proposition de salaire des fonctionnaires, des membres du service de l'enseignement, du corps de police, de la Force mobile de Vanuatu, des services pénitentiaires ou des personnes employées par des corps constitués, il le fait donc en consultation étroite :
  - i) dans le cas des fonctionnaires, avec la Commission de la Fonction publique, le Ministre chargé de la Fonction publique et le Directeur du Service de la Fonction publique ;
  - ii) dans le cas des membres du corps de police, de la Force mobile de Vanuatu et du service pénitentiaire, avec la Commission du Service de la Police, le Commissaire de la Police et le Ministre chargé de la Police, de la Force mobile de Vanuatu et du service pénitentiaire ;
  - iii) dans le cas du service de l'enseignement, avec la Commission de l'Enseignement et le Ministre de l'Éducation ;
  - iv) et dans le cas des personnes employées par des corps constitués, avec toute personne ou autorité chargée de la direction générale du Corps constitué.

- b) Quand le Conseil soumet au Ministre une proposition de salaire pour l'une des catégories ou échelons de travailleurs mentionnés dans le présent paragraphe, le Ministre doit en conférer avec le Ministre chargé de la catégorie ou de l'échelon de travailleurs avant de prendre un arrêté conformément au pouvoir que lui confère le Titre 2.

## **11. Infractions**

- 1) Est considérée comme infraction de la part d'un employeur de son agent ou représentant :
- a) le refus de se conformer à la demande d'un agent salarial faite en vertu de l'article 9.3), ou le fait de faire des déclarations fausses ou trompeuses s'y rapportant ;
  - b) le fait d'empêcher, par quelque moyen, un agent salarial d'exercer le pouvoir que lui confère l'article 9.4)d) ; ou
  - c) le fait de produire des déclarations fausses ou trompeuses lors d'un interrogatoire fait conformément à l'article 9.4)e).

Peines : une amende de 100 000 VT, à une peine d'emprisonnement de deux ans ou les deux.

- 2) Est considérée comme une infraction de la part d'un travailleur le refus de se conformer aux demandes d'un agent salarial faites en vertu de l'article 9.3)c) ou le fait de faire toute déclaration fausse ou trompeuse s'y rapportant ou afférente à tout interrogatoire mené conformément à l'article 9.4)e).

Peines : une amende de 20 000 VT ou une peine d'emprisonnement de 6 mois ou les deux.

- 3) Est considérée comme une infraction de la part d'un employeur le fait de payer un travailleur à un taux de salaire ou de rémunération inférieur au taux minimum fixé par la présente loi ou par un arrêté sur le salaire minimum garanti pour la classe ou l'échelon auquel appartient le travailleur.

Peines : une amende de 200 000 VT ou une peine d'emprisonnement de 4 ans ou les deux.

## **12. Délit de représailles**

Un employé qui est accusé ou condamné en vertu de l'article 11 ne doit pas renvoyer un employé ou par ailleurs porter atteinte à ses intérêts, seulement du fait que :

- a) son accusation ou sa condamnation est fondée sur un refus de se conformer à un arrêté sur le salaire minimum garanti ; ou que
- b) le travailleur a aidé tout agent salarial en lui fournissant des informations relatives à l'employeur ; ou que
- c) le travailleur a aidé le Conseil des Salaires Minimum par tout moyen légal exigé par le Conseil.

## **13. Arrêtés**

Le Ministre peut prendre tout arrêté ou décisions en vue d'une meilleure exécution des objectifs de la présente loi ou pour régler conformément à la présente loi.