

VERS UN SALAIRE MINIMUM EN EUROPE ?

Le Graal de l'Europe sociale

Alexis WILLEMOT

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

ÉTUDES & DOSSIERS | FÉVRIER 21

Affaires sociales



COMPRENDRE POUR AGIR

VERS UN SALAIRE MINIMUM EN EUROPE ?
Le Graal de l'Europe Sociale

Alexis WILLEMOT
Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. SALAIRE MINIMUM EN EUROPE : ÉTAT DES LIEUX	4
1. Mécanisme de fixation du salaire minimum	5
2. Une forte disparité en Europe	6
2.1. Un salaire minimum brut qui connaît un écart de 1 à 7	6
2.2. Un rapport de 1 à 3 en matière de pouvoir d'achat	7
3. Lacunes des régimes existants	7
II. VERS UN CADRE EUROPÉEN DU SALAIRE MINIMUM	9
1. Long chemin vers une initiative européenne	9
2. Une priorité sous la Commission de Ursula von der Leyen	10
2.1. Le commissaire Nicolas Schmit aux manettes	10
2.2. L'approche de la Commission européenne	11
3. Un contexte favorable	14
III. RÉACTIONS DES ACTEURS	15
1. Avis des acteurs sociaux	15
1.1. Représentants des employeurs	15
1.2. Organisations syndicales	15
1.3. Autres acteurs de la société civile	16
2. Réactions des gouvernements	16
IV. RECOMMANDATIONS	18
1. Un salaire adéquat	19
2. Une couverture de l'ensemble des travailleurs	19
3. Le respect des mécanismes de négociations collectives	20
BIBLIOGRAPHIE	21

AVANT-PROPOS

L'Europe sociale, héritage de la présidence Delors de la Commission européenne (1985-1995), s'articule autour de trois grandes ambitions. Elle combine un dialogue social européen, un modèle social commun et une Europe qui combine harmonisation sociale et libertés économiques. L'objectif est de favoriser une convergence vers le haut (niveau d'emploi, niveau de vie, bien-être, sécurité sociale) tout en conservant des compétences européennes restreintes¹. Dans ce cadre, l'établissement de salaires adéquats constitue une composante fondamentale du modèle européen d'économie sociale de marché et réaliserait la promesse d'une prospérité partagée dans l'Union européenne.

Avant la crise du coronavirus, une personne sur cinq était exposée au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Ce serait donc près de 110 millions de personnes qui n'auraient pas suffisamment d'argent pour joindre les deux bouts et vivre une vie digne². Cette incapacité à atteindre l'objectif de réduction de la pauvreté prévu dans le cadre de la stratégie Europe 2020 menace la crédibilité de l'Europe sociale.

Avec la pandémie actuelle, l'Union européenne est confrontée à un défi sans précédent. Elle doit fournir une réponse forte et coordonnée pour éviter que le coronavirus n'entraîne une crise économique et sociale plus dramatique encore que celle à laquelle nous étions confrontés après la crise économique de 2008³. Dans ce cadre, il est crucial que l'Europe développe sa dimension sociale, pour contrecarrer l'accent trop souvent placé sur sa dimension économique.

L'un des meilleurs moyens d'éviter que les gens ne soient entraînés dans la pauvreté est d'établir des systèmes de protection sociale solides. Dans ce contexte, l'établissement de régimes de revenu minimum adéquats a un rôle essentiel à jouer en tant que filet de sécurité.

Autrefois considéré comme une chimère, un cadre commun pour un salaire minimum développerait la dimension sociale de l'Union européenne, renforcerait la convergence sociale entre les États membres et concrétiserait l'Europe sociale aux yeux des citoyens européens. Instaurer un tel mécanisme démontrerait que la Commission ne compromet pas son ambition pour une Europe sociale sur l'autel de la gestion de crise.

Solidairement vôtres,

Denis Stokkink
Alexis Willemot

¹ Schulten, Thorsten & Schafer, C. & Bispinck, Reinhard & Rieger, A. & Ringger, B. & Baumann, H. & Husson, M. (2005), *Theses for a European Minimum Wage Policy*. Transfer: European Review of Labour and Research. 11, pp. 256-259.

² Eurostat (2019), Joint Employment Report 2020, *Eurostat report on the SDG implementation in EU*.

³ Pedro Sousa Pereira (2020), *Portugal/Spain/Italy: Ministers in joint call for minimum income*, LUSA, disponible en ligne: <https://bit.ly/2F3W8fr>.

INTRODUCTION

Depuis 1919, la garantie d'un « salaire assurant des conditions d'existence convenables » a été mise en avant dans la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁴. En 1970, l'OIT concrétisait cette première mention en adoptant la Convention n° 131. Celle-ci aborde la fixation des salaires minima et souligne la nécessité de protéger les salariés contre des revenus excessivement bas⁵. Cette dernière avait par ailleurs été ratifiée par dix États membres de l'Union européenne.

En novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont adopté conjointement le Socle européen des droits sociaux. Celui-ci vient concrétiser la promesse d'une Europe sociale, et d'en faire une réalité pour tous. Il prévoit notamment de veiller à l'établissement de salaires minima adéquats, selon les pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux (principe numéro 6).

Un plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux était annoncé dans les **orientations politiques de la Commission 2019-2024**. Ce plan d'action comprend notamment une initiative relative à des salaires minima équitables. Ceci a placé l'établissement d'un salaire minimum équitable en bonne place dans l'agenda des trois institutions européennes⁶.

Dans son **programme de travail 2020**, la Commission a préparé un instrument européen pour garantir un niveau adéquat de salaire minimum et pour promouvoir tant la participation effective des partenaires sociaux que le rôle des conventions collectives. L'objectif est triple : inciter les États membres à mettre en place des cadres nationaux fondés sur des critères clairs, éliminer les exemptions existantes et prévoir des mises à jour régulières⁷. En se lançant dans ce projet dès la publication de la communication du 14 janvier 2020 intitulée « Construire une Europe sociale forte pour des transitions justes », Nicolas Schmit, commissaire européen chargé à l'emploi et aux droits sociaux, s'est ainsi engagé sur une route longue et semée d'embûches⁸.

L'Union européenne ne peut se permettre de reproduire les erreurs commises durant sa gestion de la crise économique de 2008. Elle doit à tout prix éviter que la crise sanitaire ne se transforme en urgence sociale⁹. Elle doit aussi veiller à ce que la crise sanitaire du Covid-19 nous amène à réévaluer la valeur du travail. Cette crise a en effet mis en lumière les situations de travail précaire qui affectent certaines professions pourtant essentielles à la continuité de notre société.

« Un travailleur sur six compte parmi les travailleurs à bas salaires (*NDLR. Moins de deux tiers du salaire médian*) dans l'UE et la majorité d'entre eux sont des femmes. Ces travailleurs ont préservé le fonctionnement de nos sociétés et de nos économies lorsque tout le reste a dû s'arrêter. Mais paradoxalement, ils seront les plus durement touchés par la crise. Les travaux en vue d'une initiative sur les salaires minima dans l'UE constituent un élément essentiel de notre stratégie de relance. Tout le monde mérite un niveau de vie décent »¹⁰

Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit

Cependant, le chemin est semé d'embûches et la Commission européenne devra faire preuve d'autant d'ambitions que d'apporter des progrès réels et concrets au travers de son initiative de salaire minimum. Dans le même temps, il devra être suffisamment souple et s'adapter à la multitude des régimes de fixation des salaires en vigueur dans l'Union européenne.

⁴ Organisation internationale du Travail (1919), *Constitution de l'OIT*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39q8YAh>

⁵ Organisation internationale du Travail (1970), *Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3nJkjh3>.

⁶ Commission européenne (2019), *orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39JO1c>.

⁷ Commission européenne (2020), *Programme de travail de la Commission européenne pour 2020 : une feuille de route ambitieuse pour une Union plus ambitieuse*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3jgDKQE>.

⁸ Commission européenne (2020), *Construire une Europe sociale forte pour des transitions justes*, disponible en ligne : <https://bit.ly/2Y11qnF>.

⁹ Beatriz Rios (2020), *Commissioner Schmit: The future of Europe is not low wages, insecure jobs*, euractiv, disponible sur : <https://bit.ly/3il0Vlo>

¹⁰ Commission européenne (2020), *Fair minimum wages: Commission launches second-stage consultation of social partners*, disponible en ligne : <https://bit.ly/357LWxs>.

I. SALAIRE MINIMUM EN EUROPE : ÉTAT DES LIEUX

« Nous devons restaurer la dignité du travail. Et la première dignité du travail est de rémunérer les gens de façon décente ». ¹¹

Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit

Tous les États membres sont confrontés à des tendances structurelles remodelant leurs structures économiques et leur marché du travail tels que la numérisation et le développement des formes atypiques de travail. La flexibilisation croissante du travail et la prolifération du travail atypique représentent d'ailleurs un risque de nivellement par le bas des normes sociales européennes. Qu'ils s'agissent des contrats 0 heure, des freelances, des travailleurs de plateformes ; ces nouvelles formes d'emploi compromettent les droits des travailleurs à un revenu décent et stable de même qu'à une protection sociale de base.

Sans action politique, ces tendances devraient se poursuivre au cours des années à venir. Certaines pourraient être exacerbées par l'érosion des organisations collectives traditionnelles et ses structures de négociation. Elles sont pourtant essentielles à une répartition plus équitable des salaires. Cette érosion est provoquée par l'évolution structurelle de l'économie vers des secteurs moins syndiqués, notamment dans les services, et en raison de l'augmentation des nouvelles formes de travail ¹².

La question tant de l'avenir du travail que du développement des formes d'emploi atypiques fait partie des enjeux qui nécessitent la mobilisation de l'Union européenne. Les institutions européennes doivent promouvoir activement l'emploi de qualité pour éviter un accroissement de la pauvreté au travail ¹³.

Selon la dernière enquête EU-SILC disponible (2018), près de 7 personnes sur 10 déclarent avoir au moins quelques difficultés à joindre les deux bouts en Europe. Cette proportion atteint même 80 % dans le cas de la Grèce. Il est cependant intéressant de souligner le pourcentage très bas dans le cas des pays scandinaves (moins de 10 % pour le Danemark, la Finlande et la Suède) ¹⁴.

Cette enquête de 2018 est complétée par une enquête d'Eurofound de 2020 portant sur l'impact de la crise du coronavirus. Il ressort de celle-ci que près de 40 % des Européens ont déclaré que leur situation financière s'était détériorée par rapport à avant la pandémie. De plus, près de la moitié ont indiqué que leur ménage n'arrivait pas à joindre les deux bouts (47 % en avril 2020) ¹⁵. Force est de constater qu'il existe un lien fort entre ces résultats dramatiques et les éventuelles possibilités à un accès à un salaire minimum ¹⁶.

Ces enquêtes d'opinion sont confirmées par les données d'Eurostat concernant la pauvreté au travail dans l'Union européenne. Selon ces mêmes données, l'Union européenne connaîtrait une situation plus que préoccupante où près d'un travailleur européen sur dix (9,6 % en 2016) dispose d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté, et ce même après les transferts sociaux ¹⁷.

¹¹ Beatriz Rios (2020), *Commission continues with EU minimum wage push, using coronavirus momentum*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/3g1yxZL>.

¹² Commission européenne (2020), *consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

¹³ David Rinaldi (2016), *un nouvel élan pour l'Europe sociale*, institut Jacques Delors, disponible en ligne : <https://bit.ly/3jFkFAi>

¹⁴ Gallinat, A. (2020), *Minimum wages in 2020: Will COVID-19 derail the quest for fair pay?*, Eurofound, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iNTtXd>

¹⁵ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁶ Gallinat, A. (2020), *Minimum wages in 2020: Will COVID-19 derail the quest for fair pay?*, Eurofound, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iNTtXd>

¹⁷ Eurostat (2018), *In-work poverty in the EU*, disponible sur: <https://bit.ly/3fraDIC>.

Selon Eurostat, près d'un travailleur sur six en Europe gagne moins de deux tiers du salaire horaire national médian brut. En 2018, ce sont 15,3 % des travailleurs qui connaissaient une telle situation à l'échelle européenne. Cette situation est cependant très variable en fonction des États membres. Le graphique ci-dessous illustre cette importante fluctuation, en reprenant les données d'Eurostat pour 2018¹⁸.



1. MÉCANISME DE FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

Les moyens utilisés pour déterminer le salaire minimum et son champ d'application constituent un élément distinctif essentiel dans l'analyse des régimes nationaux de salaire minimum. Une première distinction fondamentale peut être établie entre les régimes de salaire minimum universel et les régimes sectoriels. Les régimes universels se fondent sur l'établissement d'un seuil national de salaire minimum. Celui-ci est fixé au niveau national, et s'applique (sauf exception éventuelle) à l'ensemble des travailleurs. En revanche, les régimes sectoriels n'ont pas de seuil national de salaire minimum, mais fixent des salaires minima pour certaines branches ou certains groupes professionnels.

À cette première classification, il faut ajouter une deuxième distinction en fonction de l'instrument réglementaire dominant utilisé pour déterminer ce salaire minimum. Fondamentalement, le salaire minimum peut être fixé soit sur une base légale, soit dans des conventions collectives ou soit dans le cadre de négociations tripartites (employeurs, syndicats et État). Dans la plupart des pays dotés d'un système de salaire minimum universel, le principal instrument est une base légale.

Cependant, dans certains pays (ex. : Pologne), le salaire minimum est négocié en premier lieu, dans le cadre d'un organe tripartite au niveau national. Si un accord est conclu, il est transféré en terme législatif. Si les négociations échouent, le salaire minimum est fixé unilatéralement par le gouvernement¹⁹.

¹⁸ Eurostat (2021), *Earnings statistics*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39rGWEG>.

¹⁹ Schulten, T. (2014), *Contours of a European Minimum Wage Policy*, Friedrich-Ebert-Stiftung, disponible en ligne : <https://bit.ly/3iDJHa8>.

Régimes de revenu minimum en Europe (universelle ou sectorielle) ²⁰		
	Loi	Convention collective ou accord tripartite
Régimes universels	France, Luxembourg, Pays-Bas, Irlande, Royaume-Uni, Grèce (depuis 2012), Malte, Portugal, Espagne, Croatie (depuis 2008), Lituanie, Lettonie, Roumanie (depuis 2011), Slovénie, République tchèque, Hongrie (depuis 2011)	Belgique, Allemagne (à partir de 2015), Bulgarie*, Estonie*, Pologne*, Slovaquie*,
Régime sectoriel	Chypre	

* Si un accord tripartite n'est pas conclu, la décision est prise par le gouvernement.

Face à la multiplicité des régimes de fixation du salaire minimum, l'établissement d'un cadre européen permettrait non seulement de renforcer la justice sociale, mais aussi de renforcer la convergence socio-économique au sein de l'Union européenne. Bien que la Commission européenne soit limitée dans sa capacité d'action, étant donné qu'elle ne peut interférer dans les mécanismes de fixation du salaire, elle devrait définir et garantir des normes élevées, sans lesquelles l'objectif de convergence ascendante serait compromis.

2. UNE FORTE DISPARITÉ EN EUROPE

Au sein de l'Union européenne, une majorité d'États membres possède une pratique plus ou moins longue concernant le salaire minimum. Cependant, la forme de ce dernier varie. Il peut être prévu soit par des conventions collectives comme c'est le cas pour le Danemark, la Finlande, la Suède, Chypre, l'Italie et l'Autriche, soit être fixé par la loi, comme c'est le cas dans les 21 autres États membres.

Parmi cette dernière catégorie, le salaire minimum varie de 286 euros en Bulgarie à 2071 euros au Luxembourg en valeur brute, ce qui représente un écart de 1 à 7. Cependant, afin d'assurer une juste comparaison, il est important, non pas de comparer les salaires minima nominaux, mais bien leur équivalent en matière de pouvoir d'achat. Mais même en prenant cela en compte, il existerait un rapport de 1 à 3 entre les valeurs les plus extrêmes, entre le Luxembourg et la Bulgarie²¹.

2.1. UN SALAIRE MINIMUM BRUT QUI CONNAIT UN ÉCART DE 1 À 7

Sur la base du salaire minimum brut mensuel exprimé en euros (janvier 2019), les États membres de l'Union peuvent être répartis en trois groupes distincts²² :

- Un **salaire minimum national entre 250 et 500 euros par mois** : la Bulgarie affiche le salaire minimum le plus faible (286 euros) tandis que la Hongrie, la Lettonie et la Roumanie présentent un salaire minimum autour de 450 euros.
- Un **salaire minimum national entre 500 et 1 000 euros par mois** : dans ce groupe nous pouvons différencier trois sous-groupes. La Croatie, la République tchèque, la Slovaquie, la Pologne, l'Estonie et la Lituanie ont un salaire minimum proche de 500 euros ; la Grèce, le Portugal et Malte se rapprochent des 700 euros ; et la Slovénie présente le salaire minimum le plus élevé de ce groupe (886 euros).
- Un **salaire minimum national d'au moins 1 000 euros par mois** : l'Espagne affiche un salaire minimum légèrement supérieur à 1000 euros ; cinq pays sont proches des 1500 euros : la France, l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et l'Irlande ; seul le Luxembourg dépasse les 2000 euros²³.

²⁰ Schulten, T. (2014), *Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them*, Friedrich Ebert-Stiftung, Berlin, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iHD7PO>.

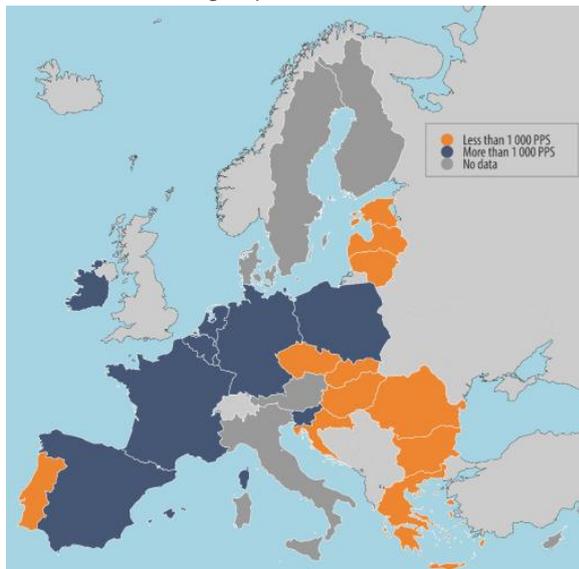
²¹ Beatriz Rios (2020), *Commission continues with EU minimum wage push, using coronavirus momentum*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/3g1yxZL>.

²² Marie Lecerf (2020), *Minimum wage in the EU*, BRIEFING, centre de recherche du Parlement européen, disponible sur : <https://bit.ly/35ZqRWn>.

²³ Sofia Fernandes (2019), *Vers un salaire minimum européen? Clarifions le débat*, Institut Jacques Delors, disponible sur : <https://bit.ly/3aukQS7>.

2.2. UN RAPPORT DE 1 À 3 EN MATIÈRE DE POUVOIR D'ACHAT

Afin d'assurer une comparaison optimale, il est important de ramener le salaire minimum par rapport au niveau de vie de chaque État membre. Pour prendre en compte les différences en ce qui concerne le niveau de vie, nous utiliserons une unité monétaire artificielle, le Standard de Pouvoir d'Achat (SPA)²⁴. Si l'on analyse les salaires minima en Europe au travers ce prisme, nous pouvons observer une variation allant de 547 SPA en Lettonie à 1 634 SPA au Luxembourg. En SPA, le salaire minimum européen le plus élevé est encore trois fois plus élevé que le plus bas. Sur la base du niveau de leur salaire minimum mensuel brut national en SPA, Eurostat classe les États membres en deux groupes²⁵ :



Groupe I : les salaires minima nationaux inférieurs à 1 000 SPA en juillet 2020 : Lettonie, Bulgarie, Estonie, Slovaquie, Hongrie, Tchéquie, Croatie, Portugal, Roumanie, Lituanie, Grèce et Malte. Leurs salaires minima nationaux vont de 547 SPA en Lettonie à 890 SPA à Malte ;

Groupe II : les salaires minima nationaux d'au moins 1 000 SPA en juillet 2020 : Pologne, Slovénie, Espagne, Irlande, France, Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Luxembourg. Le salaire minimum varie entre 1 008 SPA en Pologne et 1 634 SPA au Luxembourg.

Cet ajustement réduit partiellement les différences entre les États membres. Toutefois, celles-ci sont encore bien présentes. Certes, les disparités extrêmes entre les États membres sont réduites, passant d'un ratio d'un à sept lorsque les salaires minima sont exprimés en euros à un ratio d'un à trois lorsqu'ils sont exprimés en standard de pouvoir d'achat²⁶.

3. LACUNES DES RÉGIMES EXISTANTS

Comme signalés ci-dessus, les systèmes de fixation du salaire minimum en Europe connaissent une extrême diversité. Ils connaissent aussi des lacunes évidentes, tant dans les pays où il existe un salaire minimum légal que dans les pays qui privilégient les négociations collectives. Les travailleurs sont confrontés au caractère insuffisamment adéquat de la protection offerte par ce salaire minimum et/ou à des lacunes en termes de taux de couverture.

En matière de **couverture**, les **systèmes actuels révèlent un caractère incomplet** dans la moitié des États membres ayant un salaire minimum légal. Ceux-ci ont en effet des dispositions légales qui excluent certains groupes de leur salaire minimum (par exemple les jeunes travailleurs, les travailleurs saisonniers).

Parmi les États membres dotés de régimes sectoriels de salaire minimum, un nombre important disposent d'un système complet de conventions collectives qui garantit un taux important de couverture. C'est le cas notamment des pays scandinaves (Danemark, Finlande et Suède), ainsi que de l'Autriche et de l'Italie. Ces États ont tendance à avoir une faible proportion de travailleurs à bas salaires et des salaires minima élevés²⁷.

²⁴ Le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays. Ainsi, un SPA permet d'acheter le même volume de biens et de services dans tous les pays.

²⁵ Marie Lecerf (2020), *Minimum wage in the EU*, BRIEFING, centre de recherche du Parlement européen, disponible sur : <https://bit.ly/35ZqRWn>.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3iSF10l>.

Cependant, certains pays ont un taux de couverture par des conventions collectives bien plus faible. C'est le cas notamment de l'Allemagne, où le taux de couverture est d'environ 58 %, ainsi que de Chypre qui affiche un taux de couverture de seulement 52 %. Dans ces deux derniers pays, un nombre relativement important de salariés ne sont pas protégés par des conventions collectives et dès lors ne bénéficient d'aucune protection en matière de salaire minimum²⁸.

Même dans la majorité des États membres qui assurent un salaire minimum légal, celui-ci **manque d'équité** et ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent. En 2018, le salaire minimum légal prévu pour un célibataire était en effet inférieur au seuil de risque de pauvreté (fixé à 60 % du salaire médian brut) dans neuf États membres²⁹.

Selon les dernières données disponibles d'Eurostat, un salarié sur six dans l'Union européenne gagne moins que deux tiers du salaire horaire brut médian national. Cette proportion dépasse les 20 % dans 7 États membres (Lettonie, Roumanie, Lituanie, Pologne, Estonie, Allemagne et Irlande). En revanche, moins de 10 % des travailleurs connaissaient une telle situation en Suède, Belgique, Finlande, Danemark, France et en Italie³⁰.

²⁸ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Eurostat (2016), *1 salarié sur 6 dans l'Union européenne est un travailleur à bas salaire*, communiqué de presse, disponible en ligne : <https://bit.ly/3o4fsuD>.

II. VERS UN CADRE EUROPÉEN DU SALAIRE MINIMUM

1. LONG CHEMIN VERS UNE INITIATIVE EUROPÉENNE

Au cours des 30 dernières années, l'Union européenne a commencé à mettre en place un cadre politique pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et a souligné l'importance d'un revenu minimum adéquat. La première référence au droit à une rémunération équitable qui permet d'assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent est identifiable dans les discussions entourant la mise en œuvre de la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de décembre 1989³¹. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale est également intégrée dans la stratégie Europe 2020, qui comprend un objectif européen de réduction de la pauvreté.

Une politique européenne de salaire minimum, poussée par le Socle européen des droits sociaux

C'est cependant en novembre 2017 que l'agenda social et la mise en œuvre du salaire minimum en Europe ont connu un nouvel élan. Les 20 principes adoptés conjointement par le Conseil de l'Union européenne, le Parlement européen et la Commission européenne dans le cadre du Socle européen des droits sociaux ont en effet fourni une nouvelle boussole pour l'Europe sociale.

Dans ce cadre, il est crucial pour l'Union européenne que son plan d'action pour la mise en œuvre de ce Socle, attendu pour début 2021, prenne en compte la notion du salaire minimum, comme prévu dans les principes 6 et 14. Ceux-ci posent en effet les bases du droit à un revenu minimum adéquat. Le principe 6 mentionne notamment l'importance de garantir un salaire minimum approprié. Ce principe est défini comme permettant de satisfaire les besoins tant du travailleur que de sa famille. Cependant, ce principe souligne uniquement que le niveau de ce salaire doit prendre en compte les conditions tant économiques que sociales nationales³².

« Les travailleurs ont le droit à un salaire équitable permettant d'assurer un niveau de vie décent. Un salaire minimum adéquat est assuré, de manière à satisfaire les besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher du travail. La pauvreté des travailleurs doit être évitée. Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux³³»

Principe 6 du Socle européen des droits sociaux.

La mise en œuvre de ce principe et des politiques en matière de salaire minimum a fait l'objet d'une surveillance spécifique au travers du Semestre européen³⁴. Dans ce cadre, l'Union européenne a depuis longtemps l'habitude d'émettre des recommandations spécifiques vis-à-vis de certains États membres pour qu'ils revoient leur système de fixation des salaires ou l'indexation des salaires minima. Cependant, la question ne s'est jamais transformée en politiques concrètes au niveau européen.

³¹ Eurofound (2011), *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*, disponible en ligne: <https://bit.ly/365TIYo>.

³² Commission européenne (2017), *Socle européen des droits sociaux*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3rqhbfm>.

³³ *Ibidem*.

³⁴ Eurostat, *Tableau de bord social: Indicateurs*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3qFaHZE>

2. UNE PRIORITÉ SOUS LA COMMISSION DE URSULA VON DER LEYEN

La nouvelle Commission européenne, qui a pris ses fonctions en décembre 2019, a réitéré son engagement vis-à-vis du salaire minimum et de l'Europe sociale en plaçant les politiques de promotion du salaire minimum au plus haut de son agenda. La vision de la Commission pour une Europe sociale forte a ouvert la voie à un plan d'action pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux, prévu pour 2021.

Dans sa campagne pour la présidence de la Commission, Frans Timmermans, vice-président exécutif de la Commission, a appelé à ce que chaque État membre ait un salaire minimum équivalent à 60 pourcents de leur salaire médian. La présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, s'est engagée en juillet 2019 à présenter une proposition législative dans les cent premiers jours de son mandat³⁵.

« Dans ce cadre, nous aiderons ceux qui travaillent à gagner décemment leur vie, et ceux qui sont sans emploi à trouver un emploi... Dans les 100 premiers jours de mon mandat, je proposerai un instrument juridique pour garantir que chaque travailleur de notre Union bénéficie d'un salaire minimum équitable. Cela devrait leur permettre de gagner décemment leur vie partout où ils travaillent. Les salaires minima devraient être fixés selon les traditions nationales, par le biais de conventions collectives ou de dispositions légales³⁶. »

Présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen

2.1. LE COMMISSAIRE NICOLAS SCHMIT AUX MANETTES

Au travers de sa lettre de mission, la Présidente Ursula von der Leyen a chargé le commissaire Nicolas Schmit de proposer un instrument juridique destiné à ce que chaque travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable. Celui-ci sera fixé conformément aux traditions nationales, au moyen de conventions collectives ou de dispositions légales.

Au travers ce salaire minimum équitable, le commissaire Nicolas Schmit souhaite initier une véritable convergence sociale vers le haut durant son mandat. Le commissaire européen souhaite plus particulièrement s'attaquer au fossé qui existe actuellement entre la différence en matière de productivité globale qui connaîtrait un écart d'un à trois et le salaire minimum pour lequel il se situe d'un à six³⁷.

« Nous avons oublié le social et nous nous sommes concentrés sur le marché en croyant que le marché réglerait cela. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Le marché nous a entraînés dans une crise financière, il produit des inégalités croissantes dans notre société, ce qui est mauvais pour la cohésion sociale, mauvais pour nos sociétés, mauvais pour la politique — nous voyons le populisme grandir partout. En fin de compte, c'est mauvais pour l'économie ». ³⁸

Déclaration de Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux

Cet engagement s'est traduit dans le programme de travail 2020 de la Commission. Celui-ci incluait une initiative pour développer un salaire minimum équitable : « la Commission proposera un instrument juridique sur les salaires minima équitables pour les travailleurs dans l'Union européenne, en consultation avec les partenaires sociaux et toutes les parties prenantes concernées »³⁹. Cependant, le programme de travail pour 2021 fait uniquement référence à son plan d'action pour l'implémentation du Socle européen des droits sociaux et omet toute référence à une législation concernant le salaire minimum. Il est à espérer que cette

³⁵ Beatriz Rios (2020), *Commission continues with EU minimum wage push, using coronavirus momentum*, euractiv, disponible sur : <https://bit.ly/3g1yxZL>.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ Jean Quatremer (2020), *UE : la Commission Von der Leyen sur le chemin ardu du salaire minimum européen*, Libération, disponible sur : <https://bit.ly/3lZ2sWs>

³⁸ Beatriz Rios (2020), *Nicolas Schmit: 'The first dignity of work is to pay people a fair wage'*, euractiv, disponible sur : <https://bit.ly/2Cxd798>.

³⁹ Commission européenne (2020), *Programme de travail de la Commission européenne pour 2020 : une feuille de route ambitieuse pour une Union plus ambitieuse*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3jgDKQE>.

omission ne correspond qu'à une intégration de cette initiative dans le cadre de son plan d'action pour le Socle européen des droits sociaux⁴⁰.

2.2. L'APPROCHE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux sur une éventuelle action de l'Union européenne dans le domaine du salaire minimum. Lors de la première phase qui s'est clôturée en février 2020, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur la nécessité d'une initiative relative au salaire minimum et sur son orientation possible⁴¹. Dans la seconde phase, qui s'est tenue de juin à septembre 2020, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique à employer⁴².

En raison de l'absence d'un accord entre les partenaires sociaux pour engager des négociations en vue de conclure un accord au niveau de l'Union, La Commission européenne a présenté une proposition de directive européenne sur le salaire minimum adéquat le 28 octobre 2020. L'objectif global de cette directive est que d'ici 2024, tous les travailleurs de l'Union européenne gagnent un salaire juste et adéquat, quel que soit leur lieu de résidence⁴³.

Bien que la fixation du salaire minimum reste une compétence nationale, un cadre européen soutiendrait un processus de convergence sociale ascendante de l'Union européenne dans son ensemble. Derrière l'action de la Commission européenne se cache en réalité la volonté d'établir un cadre minimal commun pour la fixation du salaire minimum. Le projet de directive n'a pas pour objectif d'imposer aux États membres d'introduire un instrument juridiquement contraignant en termes de salaire minimum. On ne parle donc pas d'un salaire minimum pour l'ensemble de l'Union européenne, mais d'une volonté d'harmoniser indirectement le niveau des salaires minima dans l'ensemble de l'Union européenne⁴⁴.

Pour la première fois, la Commission prend des mesures pour garantir un salaire minimum équitable dans toute l'Union européenne. Ceci est remarquable, car le salaire minimum n'est de ce fait plus considéré comme un obstacle à la flexibilité et à la compétitivité. Dans ce contexte, la directive proposée vise à ce que les travailleurs de l'Union européenne soient protégés par des salaires minima adéquats leur permettant de vivre dignement, quel que soit l'endroit où ils travaillent. Pour parvenir à ce résultat général, la proposition établit un cadre visant à rendre les salaires minima plus adéquats et à améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minima⁴⁵.

2.2.1. LES OBJECTIFS DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE

L'approche adoptée par la Commission tient compte de la diversité et de la complexité des mécanismes de fixation des salaires en Europe, tout en servant de multiples objectifs. Elle souhaite d'une part inciter, et non imposer, la mise en place d'une rémunération minimale dans les États membres. Pour les 21 États membres qui disposent d'un salaire minimum fixé au travers des lois, le projet demande trois grandes caractéristiques. Premièrement, il veille à ce que l'ensemble des travailleurs de l'Union européenne soient protégés par un salaire minimum adéquat, qui leur permet de vivre décemment. Deuxièmement, cette directive souhaite renforcer la négociation collective en tant que principal instrument pour garantir des salaires et des conditions de travail équitables. Finalement, cette directive demande l'établissement de critères clairs et stables pour la fixation et la mise à jour des salaires minima légaux⁴⁶.

⁴⁰ Commission européenne (2020), *Commission Work Programme 2021 A Union of vitality in a world of fragility*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2NielKt>.

⁴¹ Commission européenne (2020), *Consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

⁴² Commission européenne (2020), *Consultation document Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

⁴³ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁴⁴ *Ibidem*

⁴⁵ *Ibidem*

⁴⁶ *Ibidem*

Malgré la diversité entre les États membres, la Commission a identifié le salaire minimum comme un sujet pouvant bénéficier d'une action à l'échelle européenne. Selon la Commission, les actions entreprises à l'échelle nationale en vue d'améliorer les systèmes de salaire minimum n'ont pas été suffisantes pour remédier au problème posé par une protection insuffisamment adéquate et/ou une couverture insuffisante. Dans ce cadre, la Commission européenne estime qu'en l'absence d'action à l'échelle de l'Union européenne, certains pays seraient réticents à améliorer la fixation de leur salaire minimum, car ils ont l'impression que cela pourrait avoir une incidence négative sur leur compétitivité⁴⁷.

1) Garantir un salaire minimum équitable

Ce premier objectif est crucial, en raison de la persistance des inégalités salariales et de la situation des travailleurs à faible revenu. D'un côté, la proportion de travailleurs à faible revenu (qui gagnent moins des deux tiers du salaire médian national) est relativement stable, passant de 16,7 % à 17,2 % dans l'Union européenne entre 2006 et 2014. De l'autre côté, le développement du travail atypique dans des secteurs peu réglementés expose les travailleurs à des normes sociales moins élevées. Dans l'Union européenne, la pauvreté des travailleurs est passée de 8,5 % en 2010 (premières données disponibles) à 9,3 % en 2018. La pauvreté au travail est la proportion de personnes qui travaillent et qui ont un revenu disponible inférieur au seuil de risque de pauvreté, qui est fixé à 60 % du revenu médian national (après les transferts sociaux)⁴⁸.

Le projet suggère que chaque État membre trouve sa propre définition du salaire minimum adéquat, en utilisant des critères tels que le niveau général des salaires bruts et leur distribution, le pouvoir d'achat, la croissance des salaires bruts et l'évolution de la productivité du travail. Cette dernière catégorie est particulièrement problématique. Elle ne précise pas les indicateurs de productivité qui doivent être utilisés et à quel niveau⁴⁹.

2) Assurer une couverture adéquate

Dans les pays où le salaire minimum est légal, la plupart des travailleurs sont couverts, bien que des exceptions (telles que les jeunes et les apprentis) sont prévues dans certaines lois nationales. Parmi les six pays sans salaire minimum légal, seule Chypre a un taux de couverture inférieur à 70 %. Ainsi, le taux de couverture des négociations collectives n'y atteint que 45 %⁵⁰.

La problématique du taux de couverture touche plus particulièrement les pays qui s'appuient sur la négociation collective⁵¹. En effet, celui-ci est très variable et passe de 80 % dans des pays tels que l'Autriche, la France ou la Belgique à juste 10 à 20 % dans d'autres pays, principalement d'Europe de l'Est⁵².

Dans un contexte de diminution de la couverture des négociations collectives, le projet de directive prévoit un objectif minimum pour une couverture adéquate des négociations collectives. Cette directive établit que tous les États membres qui ont un taux de couverture inférieur à 70 % de leur main-d'œuvre devront présenter un plan d'action en vue d'accroître ce dernier. Ces États membres devront ainsi mettre en place un cadre qui offre des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec les partenaires sociaux. Cet objectif est ambitieux, car actuellement, 18 États membres ont un taux de couverture inférieur à 70 %⁵³.

3) L'établissement de critères clairs pour la mise à jour fréquente et régulière des salaires

L'absence d'un cadre clair et stable (relatif à l'adéquation du salaire minimum et aux conditions socio-économiques générales) est associée à des niveaux globalement plus bas du salaire minimum par rapport au

⁴⁷ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁴⁸ Commission européenne (2020), *Consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

⁴⁹ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁵⁰ Commission européenne (2020), *Consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

⁵¹ *Ibidem*.

⁵² Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁵³ Parlement européen (2020), *The proposed Minimum Wage Directive*, disponible en ligne: <https://bit.ly/39LndBj>.

salaires médians. Certains États membres ne disposent pas de critères clairs qui établissent une régularité dans la mise à jour des niveaux de salaire minimum. Ceci peut entraîner l'érosion de la valeur du salaire minimum⁵⁴. Face à ce constat, la Commission européenne recommande aux États membres, dans lesquels il existe un salaire minimum légal, de prendre les mesures nécessaires assurant une fixation et une actualisation de ces salaires sur la base de critères garantissant des conditions de travail et de vie décentes⁵⁵. Ceux-ci doivent notamment prendre en compte les éléments suivants : le pouvoir d'achat de ce salaire minimum légal, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales ; le niveau général et la répartition des salaires bruts et le taux de croissance des salaires bruts⁵⁶.

La proposition de directive demande aussi à ce que les États membres associent de manière efficace les partenaires sociaux. Elle appelle notamment à leur inclusion dans le choix et dans l'application des critères et des valeurs de référence indicatives dans la détermination des niveaux du salaire minimum légal et dans l'actualisation de leurs niveaux⁵⁷.

4) Accroître la participation des partenaires sociaux

Il est indispensable de renforcer l'investissement des partenaires sociaux. Assurer un dialogue social efficace est le meilleur moyen pour promouvoir des salaires équitables tout en tenant compte des réalités économiques. Actuellement, encore dix États membres ne prévoient pas la participation des partenaires sociaux dans leur mécanisme de fixation des salaires minima. Parmi les autres États membres, seuls neuf d'entre eux procèdent à une consultation et encore, celle-ci demeure non contraignante⁵⁸.

En raison de la forte implication des partenaires sociaux, la Commission place le renforcement de la négociation collective dans la fixation des salaires comme premier objectif politique, en précisant qu'à terme, une couverture complète doit être développée⁵⁹. Elle appelle, à cet effet, les États membres à promouvoir la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives.

5) Mise en œuvre de la directive

Les États membres doivent transposer la directive dans un délai de deux ans à compter de son adoption et communiquer à la Commission les mesures nationales d'exécution. Afin de déterminer l'efficacité de l'initiative, la Commission présentera chaque année au Parlement européen et au Conseil une analyse des avancées réalisées en ce qui concerne le caractère adéquat et le taux de couverture offert par le salaire minimum. Cette analyse se basera sur les données et les informations annuelles qui devront être fournies par les États membres. En outre, les progrès effectués devront faire l'objet d'un suivi dans le cadre du processus de coordination des politiques économiques et de l'emploi à l'échelle de l'Union européenne (Semestre européen)⁶⁰.

La Commission procédera également à une évaluation de la directive cinq ans après sa transposition. Une évaluation qui sera complétée par la remise d'un rapport de la Commission européenne qui examinera la mise en œuvre de la directive au Parlement européen et au Conseil de l'Union européenne⁶¹.

⁵⁴ Parlement européen (2020), *The proposed Minimum Wage Directive*, disponible en ligne: <https://bit.ly/39LndBj>.

⁵⁵ Parlement européen (2020), *The proposed Minimum Wage Directive*, disponible en ligne: <https://bit.ly/39LndBj>.

⁵⁶ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁵⁷ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ Commission européenne (2020), *Consultation document Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

⁶⁰ Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.

⁶¹ *Ibidem*.

3. UN CONTEXTE FAVORABLE

Dans le passé, les débats quant au salaire minimum n'ont jamais dépassé le stade de l'adhésion à l'idée d'une Europe plus sociale. Ils n'ont jamais atteint le stade du projet politique concret. La raison principale était la déconnexion entre les débats européens et les développements nationaux.

Le contexte actuel offre à l'Union européenne une fenêtre d'opportunité pour mettre en œuvre une initiative européenne inédite en ce qui concerne le salaire minimum. Celle-ci pourrait s'appuyer sur un large éventail d'initiatives nationales qui visent à augmenter les salaires minima. En 2019, de nombreux pays débattaient d'une nouvelle augmentation substantielle des salaires minima au-delà de 2020.

Certains États membres ont augmenté leur salaire minimum brut de manière assez substantielle récemment ou, ont annoncé qu'ils le feraient. Dans plusieurs cas, cette augmentation était explicitement liée à un pourcentage des salaires. Le Premier ministre espagnol Pedro Sánchez a décrété une augmentation de 22 % du salaire minimum à la fin de 2018, la plus importante hausse depuis 1977⁶². Cette décision du gouvernement fait partie d'un plan visant à augmenter le salaire minimum net à 60 % du salaire mensuel moyen de 1 944 euros d'ici la fin de son mandat de quatre ans, en 2024⁶³.

Le parlement slovaque a adopté une augmentation du salaire minimum qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2021. Au travers de cette augmentation, le salaire minimum correspond à 57 % du salaire brut moyen en 2019. Il est à souligner que cette législation prévoit que le salaire minimum sera automatiquement fixé à 60 % du salaire nominal moyen de l'année précédente⁶⁴.

Une approche différente, basée sur les besoins, est actuellement appliquée en Slovénie. En vertu d'une révision de la loi sur le salaire minimum à partir de janvier 2021, le calcul du salaire minimum se base sur une formule où la rémunération minimale pour un travail à temps plein devra dépasser l'estimation minimale du coût de la vie. En Roumanie, la « loi pour un panier de consommation minimum pour une vie décente » est toujours en cours de discussion au Parlement depuis 2019⁶⁵.

Confrontés aux effets de la crise du coronavirus, les gouvernements de toute l'Union européenne réagissent par des mesures de stabilisation des revenus des personnes impactées. Parmi ces mesures, le salaire minimum peut jouer un rôle dans les politiques visant à stabiliser les revenus et à contrecarrer une spirale descendante vers la récession ou la dépression⁶⁶.

À l'échelle européenne, l'avancée de l'agenda social européen est inscrite au cœur des présidences allemande, portugaise et slovène. Bien que les ambitions allemandes aient été grandement perturbées du fait de la crise du coronavirus, la présidence portugaise souhaite replacer le modèle social européen au cœur de l'agenda de l'Union européenne. Cette présidence souhaite renforcer la résilience de l'Europe et la confiance des citoyens dans le modèle social européen en promouvant une Union fondée sur les valeurs communes de solidarité, de convergence et de cohésion⁶⁷. L'agenda social sera au cœur du sommet que la présidence portugaise tiendra à Porto en mai 2021, avec comme objectif de donner une nouvelle impulsion à l'agenda social et au Socle européen des droits sociaux⁶⁸.

« Nous avons besoin d'un engagement commun pour faire du Socle européen des droits sociaux une réalité et c'est pourquoi nous avons l'intention de réunir les dirigeants, institutions, partenaires sociaux et société civile de l'Union au sommet social de Porto. La dimension sociale de l'Union est absolument essentielle pour faire en sorte que la double transition dont nos sociétés ont besoin soit équitable et inclusive, sans oublier personne ».

Déclaration du Premier ministre portugais, M. Costa⁶⁹.

⁶² Euractiv (2020), *Spain announces 5.5% hike in minimum wage as 'tool' against inequality*, disponible en ligne : <https://bit.ly/36w36oq>.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ Eurofound (2020), *Fears and hopes around future minimum wages*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3sPqSFv>.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Eurofound (2020), *Minimum wages in 2020: Annual review*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3qK5JL6>.

⁶⁷ Présidence portugaise (2021), *Priorités*, disponible en ligne : <https://bit.ly/2KJvZ9d>

⁶⁸ Jorge Valero (2021), *Portuguese presidency wants to strengthen trust in EU social model*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3qNCEOV>.

⁶⁹ Commission européenne (2020), *La Commission et la présidence portugaise annoncent la tenue d'un sommet social à Porto*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3pL9RKR>.

III. RÉACTIONS DES ACTEURS

1. AVIS DES ACTEURS SOCIAUX

Les positions des parties prenantes divergent. La plupart des syndicats travailleurs européens sont favorables à une initiative européenne, à l'exception des syndicats scandinaves, qui craignent une atteinte à leur système de négociation collective. Par contre, les représentants des employeurs ne sont favorables qu'à une action dans le cadre du Semestre européen, estimant que l'Union européenne n'a pas de base légale d'action en termes de fixation du salaire minimum.

1.1. REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

Les organisations d'employeurs ont généralement soutenu la plupart des objectifs généraux et des orientations possibles d'une initiative de l'Union européenne, tels qu'ils sont énoncés dans le document de consultation. Cependant, elles sont opposées à tout instrument contraignant et ont mis en doute la valeur ajoutée d'une action réglementaire de l'Union européenne en matière de fixation du salaire minimum, en raison de la diversité des cadres nationaux. Ces acteurs soulignent que les compétences des États membres et/ou des partenaires sociaux doivent être pleinement respectées.

La plus grande organisation patronale européenne **Business Europe** est fermement opposée à toute législation européenne. Selon son directeur général, Markus Beyrer : « Les salaires sont là pour rémunérer un travail fait au juste prix du marché. Ils ne devraient pas être transformés en un outil pour redistribuer la richesse ». Cette organisation considère que le semestre européen est l'outil idéal pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Le besoin d'équité devrait être combiné à une perspective de gains de productivité et de compétitivité⁷⁰.

Dans leur ensemble, les organisations d'employeurs estiment que la fixation des salaires devrait être laissée aux partenaires sociaux à l'échelle nationale sans interférence du législateur européen. Selon tant BusinessEurope, Small and Medium-sized Enterprises United (SMEunited)⁷¹ et la représentation européenne des services publics modernes (SGIeurope)⁷², l'Union européenne n'a pas la compétence pour introduire un instrument encadrant la fixation du salaire minimum en Europe.

Ces acteurs ne sont favorables qu'à une recommandation du Conseil, qui permettrait de respecter le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que les juridictions nationales. Selon les organisations patronales, le semestre européen pourrait alors être l'instrument à utiliser pour contrôler les critères de rémunération⁷³.

1.2. ORGANISATIONS SYNDICALES

La **Confédération européenne des syndicats (CES)** souligne que les salaires minima légaux dans la majorité des États membres n'atteignent pas une valeur supérieure au risque de pauvreté, équivalente à 60 % du salaire médian national. Dans ce contexte, la CES propose que la Commission européenne prenne deux mesures : 1) veiller à ce que la définition d'un salaire minimum équitable ne soit pas inférieure au seuil de risque de pauvreté, et 2) soutenir un processus de négociation collective.

En 2018, la Confédération européenne des Syndicats (CES) a mené une campagne pour une Alliance salariale européenne. Celle-ci soulignait la nécessité pour l'Union européenne de fixer un objectif daté pour le salaire minimum légal. Depuis, la CES a fédéré l'ensemble de ses membres sur le concept du salaire

⁷⁰ L'Echo (2020), *L'UE tente le dialogue social sur le salaire minimum*, disponible sur : <https://bit.ly/2KxqbPv>.

⁷¹ Liliane Volozinskis (2020), *SMEunited disagrees with the EC proposal for a directive on minimum wage*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3iOfANd>.

⁷² CEEP (2020), *CEEP on the minimum wages proposal: "social dialogue is always the best way to address issues impacting employers and workers"*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3qKMNfg>.

⁷³ Marie Leckerf (2020), *Minimum wage in the EU*, BRIEFING, centre de recherche du Parlement européen, disponible sur : <https://bit.ly/35ZqRWn>.

minimum. Cependant, elle place le cadre européen de définition du salaire minimum dans le contexte plus large des politiques salariales et du renforcement des négociations collectives.

Dans ce cadre, la CES propose une augmentation progressive des salaires minima en deux étapes. Elle appelle premièrement à établir une trajectoire pour que le salaire minimum soit **d'au moins 60 % du salaire médian** dans chaque pays. Dans un deuxième temps, la CES vise l'objectif de **60 % du salaire moyen national**. Cet objectif est très ambitieux, sachant que les salaires minima variaient en 2017 de 33 % (Grèce) à 50 % (France) du salaire moyen national. Pour l'atteindre, tous les pays devraient donc augmenter considérablement leur salaire minimum, ce qui requiert un horizon temporel plus long⁷⁴.

Cependant, pour la coupole syndicale, parler de salaire minimum est insuffisant. La Confédération appelle à une augmentation générale des salaires. En réponse à la consultation de la Commission, la CES appelle aussi au renforcement de la négociation collective comme stratégie politique clé pour s'attaquer aux problèmes sous-jacents, notamment les contrats à zéro heure et l'augmentation du travail indépendant.

« Il est encourageant de constater que la Commission reconnaît que la situation des travailleurs à faible revenu s'est aggravée et que les inégalités salariales sont en hausse. Alors que dans de nombreux États membres et malgré une amélioration des performances économiques, les salaires restent à un niveau inférieur à ce qu'ils étaient il y a dix ans, une action pour s'attaquer au problème des bas salaires en Europe n'a que trop tardé. »⁷⁵

Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini

1.3. AUTRES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Le réseau européen de lutte contre la pauvreté (EAPN) souligne la nécessité d'établir des niveaux adéquats de salaire minimum net. Ceux-ci devraient être fixés à 60 % du salaire médian, un indicateur qui reflète l'écart de rémunération entre les sexes, la dispersion des salaires et la part des salaires dans le produit intérieur brut. Il devrait aussi assurer une réelle couverture de tous les travailleurs⁷⁶.

L'objectif d'un tel salaire minimum est d'augmenter ou de stabiliser les « salaires de base », en particulier dans les secteurs économiques « à bas salaires » concentrés dans les services. Selon EAPN, les instruments non contraignants de l'Union européenne n'ont pas été suffisants pour atteindre un minimum adéquat. Dans le droit fil de la CES, EAPN soutient la suppression des barèmes minimaux (par exemple pour les chômeurs de longue durée ou les travailleurs handicapés)⁷⁷.

La Plateforme sociale, plateforme européenne des ONG sociales, soutient l'établissement de salaires minima qui protègent efficacement contre la pauvreté tout en maintenant les incitations à l'emploi. Elle n'indique aucune préférence pour le type d'intervention de l'Union européenne, mais fixe trois conditions préalables à un salaire minimum adéquat⁷⁸. Celui-ci devrait :

- 1) être plus élevé que ce qui est considéré comme un minimum adéquat
- 2) représenter au moins 60 % du salaire médian national ;
- 3) être fixé de manière non discriminatoire et indépendamment du type de contrat et pour tous les secteurs de l'économie.

2. RÉACTIONS DES GOUVERNEMENTS

Lors du centenaire de l'Organisation internationale du Travail en juin 2019, **Angela Merkel** a déclaré que l'Union européenne devrait examiner les moyens de disposer de « salaires minima comparables » afin de parvenir à des conditions de travail égales dans l'ensemble de l'Union européenne⁷⁹. Une vision qui était clairement reprise dans le programme de la présidence allemande de l'Union européenne qui plaçait l'accent sur la dimension sociale de l'Union européenne.

⁷⁴ Sofia Fernandes (2019), *Vers un salaire minimum européen? Clarifions le débat*, Institut Jacques Delors, disponible sur : <https://bit.ly/3aukQST>.

⁷⁵ ETUC (2020), *Communiqué de presse : La CES à propos du salaire minimum*, disponible en ligne : <https://bit.ly/31wmNuu>

⁷⁶ EAPN (2020), *Position Paper on Adequate Income*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2MuW10I>.

⁷⁷ Parlement européen (2020), *Fair minimum wages for Europe State of play and lessons from research*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3cdtqHT>.

⁷⁸ Socialplatform (2020), *An EU framework directive on adequate minimum income*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2YGi8no>.

⁷⁹ Beatriz Rios (2020), *Schmit to unveil EU minimum wage proposal in January*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/31YKH0H>.

Le ministre allemand du Travail et des Affaires sociales, Hubertus Heil, a déclaré aux députés européens que la solidarité et le renforcement de la sécurité sociale figureraient en bonne place à l'ordre du jour de cette présidence. La rédaction d'une proposition législative pour un salaire minimum constituait l'une des priorités de la présidence allemande du Conseil de l'Union européenne du second semestre 2020. Au travers de la présentation de la proposition de directives, le 28 octobre 2020, cette promesse de la présidence allemande a été tenue. La mise en œuvre de cette directive tient désormais de la responsabilité de la présidence portugaise. Ceci constitue la concrétisation d'un engagement prévu dans l'accord de coalition du gouvernement allemand⁸⁰.

En mai 2020, les ministres des gouvernements portugais, espagnol et italien appelaient à la création d'un système européen de revenu minimum. Ils exhortaient à la solidarité comme moyen d'atténuer la crise liée au Covid-19⁸¹. Selon ces ministres, l'Union européenne a besoin d'un cadre commun de revenu minimum, qui ne se limite pas au niveau de pauvreté calculée sur la base du revenu moyen. Il doit s'agir d'un cadre juridiquement contraignant qui permet à tous les États membres d'établir un revenu minimum adéquat et adapté au niveau et au mode de vie de chaque pays.

Ils soulignaient la nécessité pour l'Union européenne de se tourner vers l'avenir et poursuivre son programme en vue de présenter un plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux et de lancer ainsi un « bouclier social européen »⁸².

Les gouvernements et les représentants des partenaires sociaux des **pays scandinaves**, la Suède et le Danemark, en particulier, ont cependant exprimé de vives critiques. La résistance dans ces deux pays repose essentiellement sur la crainte qu'un instrument juridique européen sur les salaires minima ne porte atteinte à l'autonomie des négociations collectives et n'exerce une pression négative sur le niveau des salaires.

Selon le ministre danois de l'Emploi, Peter Hummelgaard Thomsen, il y a un grand besoin de convergence sociale à travers l'Europe. Cependant, cette convergence ne doit pas saper les modèles de négociation collective qui fonctionnent.⁸³ Cette vision est rejointe par le ministre finlandais des Affaires sociales. Il souligne le besoin d'un changement de paradigme en Europe, pour développer une croissance économique plus inclusive en Europe.⁸⁴ Le Commissaire Nicolas Schmit a d'ailleurs tenu à apaiser ces craintes, en clarifiant l'objectif d'un futur texte. Il a ainsi précisé que la proposition de la Commission protégerait strictement les systèmes de négociation collective telle qu'elle existe déjà en Suède, au Danemark et dans les autres États membres⁸⁵.

⁸⁰ Sofia Fernandes (2019), *Vers un salaire minimum européen? Clarifions le débat*, Institut Jacques Delors, disponible sur : <https://bit.ly/3aukQS7>.

⁸¹ La proposition, publiée dans le journal Público, est défendue dans un texte commun signé par la ministre portugaise du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale, Ana Mendes Godinho, le vice-président du gouvernement espagnol, ministre des droits sociaux et de l'Agenda 2030, Pablo Iglesias, et la ministre italienne du travail et de la politique sociale, Nunzia Catalfo.

⁸² Pedro Sousa Pereira (2020), *Portugal/Spain/Italy: Ministers in joint call for minimum income*, LUSA, disponible sur: <https://bit.ly/3kXDDsE>.

⁸³ Hans Von Der Burchard (2020), *Brussels' plans for EU minimum wage meet Nordic skepticism*, politico, disponible sur: <https://politi.co/3ayAsE6>.

⁸⁴ Beatriz Rios (2020), *Nicolas Schmit: 'The first dignity of work is to pay people a fair wage'*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/2Cxd798>.

⁸⁵ Hans Von Der Burchard (2020), *Brussels' plans for EU minimum wage meet Nordic skepticism*, politico, disponible sur: <https://politi.co/3ayAsE6>.

IV. RECOMMANDATIONS

Il est urgent de mettre en place une politique européenne de salaire minimum dont l'objectif serait de stopper la propagation des salaires de misère. Le récent regain d'intérêt concernant un cadre européen pour un salaire minimum pourrait ouvrir une nouvelle page dans la longue histoire du débat européen en matière de salaire minimum. Cependant, cette initiative est extrêmement sensible, et il ne sera pas facile d'obtenir un engagement de tous les pays sur cette question. En effet, assigner à l'Union européenne un rôle central spécifique dans la protection du revenu minimum constituerait une entreprise politique d'une complexité exceptionnelle. Une telle initiative se heurtera à la diversité des régimes de revenu minimum et des structures de protection sociale.

En refusant d'harmoniser à l'échelle européenne tant le niveau des salaires minima nationaux que les mécanismes qui les déterminent, la Commission a réalisé un choix pragmatique. Cependant, ceci ne semble pas suffisant pour obtenir l'adhésion de l'ensemble des acteurs. Il reste en effet la question épineuse : comment l'Union européenne peut-elle garantir une politique efficace tout en préservant la diversité des mécanismes nationaux de fixation des salaires ?

Pour répondre le plus efficacement possible à cette question, le futur outil européen devra répondre à deux objectifs. Il devra d'une part développer un instrument qui fasse preuve simultanément d'ambition (pour les pays dont les normes de travail sont élevées) et de flexibilité (pour les pays où ces normes peuvent être améliorées). D'autre part, cet outil devra veiller à assurer la prééminence des conventions collectives et de l'autonomie des partenaires sociaux dans les systèmes de négociation collective.

Arriver à combiner ces deux objectifs sera crucial pour convaincre les syndicats des pays scandinaves, où les salaires minima sont relativement élevés. Ceux-ci craignent en effet que cette initiative fixe un seul minimum européen qui découragerait l'engagement des partenaires sociaux dans des négociations collectives, en faveur d'une norme sociale minimale. Ces syndicats souhaitent éviter toute intervention de l'Union européenne dans la politique salariale nationale et/ou sectorielle en période de crise économique. Ils craignent en effet une répétition de la gestion de la crise financière de 2008, lorsque la Commission a subordonné l'aide financière à la baisse des salaires minima⁸⁶.

Dans ce cadre, il est essentiel que les régimes de revenu minimum soient ancrés dans une approche fondée sur les droits humains et sociaux. La Commission européenne doit placer deux considérations essentielles au cœur de sa future proposition de salaire minimum équitable si elle veut réussir. Premièrement, elle doit veiller à ce que les paramètres de l'instrument européen atteignent ses objectifs initiaux, à savoir offrir une vie décente aux travailleurs à bas salaires tout en réduisant les inégalités salariales au travers de l'Union européenne. Deuxièmement, elle doit parvenir à un consensus et convaincre les partisans de la ligne dure, représentés principalement par les représentants des employeurs et les acteurs scandinaves. Ceci sera crucial pour gagner le soutien politique nécessaire de l'ensemble des États membres.

Il revient aux présidences portugaise, slovène puis française de l'Union européenne de mettre en œuvre une initiative forte qui transforme, aux yeux des citoyens, le marché unique européen en un espace à dimension sociale. Ceci donnerait un nouvel objectif à la construction européenne et relancerait le développement de son pilier social, trop souvent délaissé.

La future directive européenne sur le revenu minimum adéquat doit fixer un cadre de normes minimales, applicable dans l'ensemble de l'Union européenne. Celui-ci encadrerait le calcul du revenu minimum, assurerait une couverture de l'ensemble des travailleurs et améliorerait les conditions de vie et de travail de millions de personnes actuellement en situation de pauvreté et d'exclusion sociale en Europe.

⁸⁶ Commission européenne (2020), *Consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur : <https://bit.ly/31Z4fBZ>.

1. UN SALAIRE ADÉQUAT

Bien que l'adéquation des salaires minima soit un objectif clé du projet de directive, il n'existe aucun critère contraignant pour l'évaluation de l'adéquation. Bien qu'il ait été longuement débattu comme un instrument possible pour évaluer l'adéquation, l'indice dit de Kaitz n'a pas été inclus dans le projet de directive. Cet indice est une mesure de la valeur relative du salaire minimum par rapport à la structure salariale nationale.

Cet indice estime qu'un salaire minimum est considéré comme adéquat lorsqu'il représente au moins 60 % de la médiane nationale et 50 % du salaire moyen brut. Par analogie avec la recherche sur la pauvreté, un salaire minimum de 60 % du salaire médian est le salaire qui permet à un seul travailleur à temps plein d'éviter une vie dans la pauvreté sans dépendre des transferts de l'État.

En 2019, seulement quatre États membres de l'Union européenne à savoir la Bulgarie, la Slovaquie, la France et le Portugal ont un salaire minimum légal qui répond à ces critères. Dans tous les autres États membres ayant une norme minimum, le salaire minimum était inférieur à ce niveau. Cependant, certains États membres ont déjà entamé cette évolution.

À partir de 2021, le gouvernement slovaque a prévu que le salaire minimum serait au moins égal à 60 % du salaire brut moyen national. De même, le nouveau gouvernement espagnol a décidé d'augmenter le salaire minimum à 60 % du salaire moyen brut national d'ici la fin de son mandat en 2024⁸⁷.

Dès lors, si une politique européenne du salaire minimum établit un plancher à 60 % du salaire médian national, ceci améliorerait les moyens de subsistance de 30 millions d'habitants, ce qui représente 16 % de la population active européenne⁸⁸. L'établissement d'un tel plancher nécessiterait, au-delà de l'instauration d'un salaire minimum légal dans six États membres qui n'en disposent pas à ce jour, d'augmenter le salaire minimum dans 16 États membres.

C'est pour cette raison qu'il faut soutenir la demande exprimée par la CES pour établir un salaire minimum européen qui soit fixé au regard du seuil de pauvreté de chaque pays. Ce dernier devrait avoir pour objectif une cohésion sociale vers le haut en assurant un salaire minimum équivalent à 60 % au moins du salaire médian de chaque État membre⁸⁹.

2. UNE COUVERTURE DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

L'instrument européen devrait assurer la couverture de l'ensemble des travailleurs. Plus particulièrement, ce taux de couverture - obtenu soit au travers des négociations collectives, soit au travers des réglementations nationales - devrait faire l'objet de rapport auprès des institutions européennes. Ces rapports seraient intégrés au Semestre européen, en vue de garantir une prise en compte de la question des salaires minima adéquats lors de la rédaction des recommandations spécifiques à chaque pays⁹⁰.

Un revenu minimum adéquat doit être accessible à tous les travailleurs de l'Union européenne. Il faut s'attaquer aux obstacles qui continuent d'entraver l'égalité d'accès au revenu minimum. Il s'agit par exemple de l'inexistence de régimes légaux, des conditionnalités limitant la couverture. Les régimes de revenu minimum doivent être considérés comme des stratégies d'investissement social à long terme, qui génèrent des rendements sociaux et économiques sur la durée.

Le nouvel instrument européen ne devrait pas permettre des exceptions comme celles que nous constatons actuellement dans certains pays notamment vis-à-vis des jeunes travailleurs. Le salaire minimum devrait

⁸⁷ Torsten Müller and Thorsten Schulten (2020), *The European minimum wage on the doorstep* in ETUI Policy Brief N° 1/2020 European Economic, Employment and Social Policy, disponible sur: <https://bit.ly/3978Alx>.

⁸⁸ Dimitris Tsarouhas (2016), *A European minimum wage policy*, FEPS policy brief, disponible sur: <https://bit.ly/3fu7ibD>

⁸⁹ Schulten, Thorsten & Schafer, C. & Bispinck, Reinhard & Rieger, A. & Ringger, B. & Baumann, H. & Husson, M.. (2005). *Theses for a European Minimum Wage Policy*. Transfer: European Review of Labour and Research. 11, pp. 256-259.

⁹⁰ Anne van Lancker (2010), *Working document on a Framework Directive on Minimum Income*, working paper, disponible sur: <https://bit.ly/2J3StAs>.

s'appliquer aux travailleurs atypiques, y compris les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs de plateforme. En outre, même dans les pays où la négociation collective est bien établie, il doit y avoir une certaine forme d'assurance pour les travailleurs des secteurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, afin d'éviter la segmentation du marché du travail.

3. RESPECT DES MÉCANISMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est cruciale dans les mécanismes de fixation des salaires. Il s'agit en effet de la méthode idéale de fixation des salaires. Les accords salariaux entre partenaires sociaux peuvent être adaptés aux circonstances spécifiques du secteur. Dans les pays où le système de négociation collective fonctionne bien, ce dernier doit être respecté et garanti. La Commission européenne semble reconnaître la valeur intrinsèque de la négociation collective et respecter l'intégrité des mécanismes de dialogue social existants.

Il est crucial que toute action en matière de salaire minimum soutienne et encourage les négociations collectives ainsi qu'un dialogue civil plus large dans tous les États membres. Bien que l'action entreprise par l'Union européenne représente un mouvement dans une bonne direction, il est important que cette initiative ne s'attaque pas à des systèmes qui fonctionnent bien. En effet, des systèmes de négociations collectives solides et des mécanismes de dialogues sociaux efficaces constituent la base privilégiée pour s'entendre sur les niveaux de salaire. La Commission européenne doit au travers son initiative renforcer ces mécanismes et les régimes de négociations collectives.

Le salaire minimum européen peut être à la sphère sociale, le symbole que représente l'Euro est pour la sphère économique. Cependant, une telle initiative se confrontera à la diversité des traditions sociales et des situations économiques au sein des États membres. Un salaire minimum avec une valeur nominale unique européenne est impossible. Toutefois, l'ambition sociale européenne a besoin d'un symbole fort tel qu'un cadre européen pour un salaire minimum. Si ce dernier est fixé au regard du salaire médian de chaque État membre, il respecterait la diversité européenne et assurerait une protection sociale à l'ensemble des travailleurs européens. L'Union européenne afficherait ainsi son ambition pour une harmonisation sociale.

L'approche de la Commission européenne représente un point de départ solide pour établir un cadre européen sur les salaires minima qui soit efficace et bien pensé. Celle-ci crée ainsi une opportunité historique pour l'Union européenne de devenir plus égalitaire et d'améliorer les conditions de travail de ses travailleurs à bas salaires. Elle apporterait également quelques perspectives positives pour l'avenir du projet européen à un moment où tous les esprits sont en mode de gestion de crise, essayant d'arrêter la propagation de COVID-19 et de limiter ses effets néfastes. Cependant, la proposition de directive établit seulement un cadre de normes minimales pour atteindre les objectifs poursuivis. Elle ne prévoit pas de modifier les systèmes de fixation du salaire minimal. Bien que cette directive défende la consultation des partenaires sociaux et des conventions collectives, elle ne souhaite pas porter préjudice au rôle que les partenaires sociaux occupent déjà à l'échelle nationale.

En renforçant sa dimension humaine, l'Union européenne anticiperait l'impact que la crise actuelle aura sur son paysage politique, car les conséquences socio-économiques sont susceptibles de fournir un terrain fertile aux voix radicales et eurosceptiques.

La crise du covid-19 nécessite une réponse socio-économique européenne. Cette réponse doit combiner des instruments ambitieux de gestion de crise qui en atténuent les effets immédiats avec une réflexion plus approfondie et à long terme sur la manière dont l'Union européenne peut renforcer son modèle social et donner du poids à son discours sur le « triple A social ». Il est temps de lancer un nouvel élan de solidarité en Europe !

BIBLIOGRAPHIE

TEXTES OFFICIELS

- Commission européenne (2020), *Commission Work Programme 2021 A Union of vitality in a world of fragility*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2NielKt>.
- Commission européenne (2020), *Construire une Europe sociale forte pour des transitions justes*, disponible en ligne : <https://bit.ly/2Y11qnF>.
- Commission européenne (2020), *Consultation document first phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.
- Commission européenne (2020), *Consultation document Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, disponible sur: <https://bit.ly/31Z4fBZ>.
- Commission européenne (2020), *Programme de travail de la Commission européenne pour 2020 : une feuille de route ambitieuse pour une Union plus ambitieuse*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3jqDKQE>.
- Commission européenne (2020), *Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iSF10l>.
- Commission européenne (2019), *orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39JO1lc>.
- Eurofoud (2020), *Minimum wages in 2020: Annual review*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3qK5JL6>.
- Eurofound (2020), *Fears and hopes around future minimum wages*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3sPqSFv>.
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2016), *1 salarié sur 6 dans l'Union européenne est un travailleur à bas salaire*, communiqué de presse, disponible sur : <https://bit.ly/3o4fsuD>.
- Eurostat (2018), *In-work poverty in the EU*, disponible sur: <https://bit.ly/3fraDIC>.
- Eurostat (2019), *Joint Employment Report 2020, Eurostat report on the SDG implementation in EU*.
- Eurostat (2021), *Earnings statistics*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39rGWEG>.
- Eurostat, *Tableau de bord social : Indicateurs*, disponible en en ligne : <https://bit.ly/3qFaHZE>.
- Organisation internationale du Travail (1919), *Constitution de l'OIT*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39q8YAh>.
- Organisation internationale du Travail (1970), *Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3nJkJH3>.
- Parlement européen (2020), *Fair minimum wages for Europe State of play and lessons from research*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3cdtqHT>.
- Parlement européen (2020), *The proposed Minimum Wage Directive*, disponible en ligne : <https://bit.ly/39LndBj>.

ARTICLES, MEDIAS, THINKS TANK

- Anne van Lancker (2010), *Working document on a Framework Directive on Minimum Income*, working paper, disponible sur: <https://bit.ly/2J3StAs>.
- Beatriz Rios (2020), *Commission continues with EU minimum wage push, using coronavirus momentum*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/3g1yxZL>.
- Beatriz Rios (2020), *Commissioner Schmit: The future of Europe is not low wages, insecure jobs*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/3ilOVlo>.
- Beatriz Rios (2020), *Nicolas Schmit: « The first dignity of work is to pay people a fair wage »*, euractiv, disponible sur : <https://bit.ly/2Cxd798>.

- Beatriz Rios (2020), *Schmit to unveil EU minimum wage proposal in January*, euractiv, disponible sur: <https://bit.ly/31YKH0H>.
- David Rinaldi (2016), *Un nouvel élan pour l'Europe sociale*, institut Jacques Delors, disponible en ligne: <https://bit.ly/3jFkAi>.
- Dimitris Tsarouhas (2016), *A european minimum wage policy*, FEPS policy brief, disponible sur: <https://bit.ly/3fu7ibD>.
- EAPN (2020), *Position Paper on Adequate Income*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2MuW10I>.
- ETUC (2020), *Communiqué de presse : La CES à propos du salaire minimum*, disponible en ligne : <https://bit.ly/31wmNuu>.
- Euractiv (2020), *Spain announces 5.5% hike in minimum wage as 'tool' against inequality*, disponible en ligne: <https://bit.ly/36w36oq>.
- Hans Von Der Burchard (2020), *Brussels' plans for EU minimum wage meet Nordic skepticism*, politico, disponible sur: <https://politi.co/3ayAsE6>.
- Jean Quatremer (2020), *UE : la Commission Von der Leyen sur le chemin ardu du salaire minimum européen*, Libération, disponible sur : <https://bit.ly/3lZ2sWs>.
- Jorge Valero (2021), *Portuguese presidency wants to strengthen trust in EU social model*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3qNCEOV>.
- L'Echo (2020), *L'UE tente le dialogue social sur le salaire minimum*, disponible sur : <https://bit.ly/2KxqbPv>.
- Pedro Sousa Pereira (2020), *Portugal/Spain/Italy: Ministers in joint call for minimum income*, LUSA, disponible en ligne: <https://bit.ly/2F3W8fr>.
- Schulten, T. (2014), *Contours of a European Minimum Wage Policy*, Friedrich-Ebert-Stiftung, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iDJHa8>.
- Schulten, T. (2014), *Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them*, Friedrich Ebert-Stiftung, Berlin, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iHD7PO>.
- Schulten, Thorsten & Schafer, C. & Bispinck, Reinhard & Rieger, A. & Ringger, B. & Baumann, H. & Husson, M.. (2005). *Theses for a European Minimum Wage Policy. Transfer: European Review of Labour and Research*. 11, pp. 256-259.
- Socialplatform (2020), *An EU framework directive on adequate minimum income*, disponible en ligne: <https://bit.ly/2YGi8no>.
- Sofia Fernandes (2019), *Vers un salaire minimum européen ? Clarifions le débat*, Institut Jacques Delors, disponible sur : <https://bit.ly/3aukQS7>.
- Torsten Müller and Thorsten Schulten (2020), *The European minimum wage on the doorstep in ETUI Policy Brief N° 1/2020 European Economic, Employment and Social Policy*, disponible sur: <https://bit.ly/3978Alx>.

RESSOURCES WEB

- CEEP (2020), *CEEP on the minimum wages proposal: "social dialogue is always the best way to address issues impacting employers and workers"*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3qKMNfg>.
- Commission européenne (2020), *Fair minimum wages: Commission launches second-stage consultation of social partners*, disponible en ligne : <https://bit.ly/357LWxs>.
- Commission européenne (2020), *La Commission et la présidence portugaise annoncent la tenue d'un sommet social à Porto*, disponible en ligne : <https://bit.ly/3pL9RKR>.
- Eurostat (2018), *In-work poverty in the EU*, disponible sur: <https://bit.ly/3fraDIC>.
- Gallinat, A. (2020), *Minimum wages in 2020: Will COVID-19 derail the quest for fair pay?*, Eurofound, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iNTtXd>.
- Jorge Valero (2021), *Portuguese presidency wants to strengthen trust in EU social model*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3qNCEOV>.
- Liliane Volozinskis (2020), *SMEunited disagrees with the EC proposal for a directive on minimum wage*, disponible en ligne: <https://bit.ly/3iOfANd>.
- Marie Lecerf (2020), *Minimum wage in the EU*, briefing, centre de recherche du Parlement européen, disponible sur : <https://bit.ly/35ZqRWn>.
- Marie Lecerf, Yann-Sven Rittelmeyer et Charline Morichon (2020), *Fair minimum wages in the EU Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative*, European Parliamentary Research Service, disponible en ligne : <https://bit.ly/3fv4PO8>.
- Présidence portugaise (2021), *Priorités*, disponible en ligne : <https://bit.ly/2KJvZ9d>.

*Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.*

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La sauvegarde de l'emploi en Europe face à la crise sanitaire*, Quentin BELLIS, novembre 2020.
- *Les territoires zéro chômeur de longue durée : enjeux et perspectives*, Yann PAPE, novembre 2020.
- *La Loi tunisienne sur l'économie sociale et solidaire*, Théo BURATTI, octobre 2020.
- *Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées post-2020*, Alexis WILLEMOT, octobre 2020.
- *Biens communs et citoyenneté*, Olivier BODART, septembre 2020.
- *L'urbanisme temporaire : Enjeux et perspectives*, Théo BURATTI, septembre 2020.
- *Externalisation des frontières en UE : Enjeux et perspectives*, Théo BURATTI, juillet 2020.
- *Vers l'économie circulaire 2.0*, Alexis WILLEMOT, juin 2020.
- *Mobilité dans les villes et qualité de l'air : l'équation insoluble ?*, Olivier BODART, mai 2020.
- *Green Deal et participation citoyenne*, Thomas RENAUX, mai 2020.
- *Démocratie participative : enjeux et perspectives*, Olivier BODART et Anaïs LUNEAU, avril 2020.
- *Les données personnelles : le nouvel or noir aux multiples enjeux*, Clara SERVEL et Alexis WILLEMOT, janvier 2020.
- *L'inclusion des « Roms » dans l'UE : 2 Notes d'analyse*, Safia FALEK, août 2019.
- *Le développement durable dans l'agenda politique européen*, Camille JOSEPH, juillet 2019.
- *Mobilité durable : 3 Notes d'analyse*, Marion PIGNEL, juillet 2019.
- *La relation Union européenne – Chine : De la naïveté au réalisme*, Alexis WILLEMOT, juillet 2019.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe*. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS & SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie*. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Renforcer le médiateur européen : Un enjeu de démocratie pour l'Europe*, Rémi LETURCQ, février 2021.
- *Crise sociale au Chili*, Raul Gonzalez MEYER, juin 2020.
- *Innovation sociale dans le monde : Quels bénéfices ?* Youssef NAFIL, mai 2020.
- *Économie circulaire et ressources humaines : Une étonnante corrélation*, Mathilde MOSSE, décembre 2019.
- *Les travailleurs autonomes en Europe : action collective et représentation d'intérêts*, Pascale CHARHON, juin 2019.
- *Enseignement et formation professionnelle en alternance : Vers une filière d'excellence*, Marie SCHULLER, décembre 2018.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social, ambition fondatrice du think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, implique de promouvoir la participation de toutes et tous aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, de rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de créer ou de consolider le sentiment d'appartenance à la communauté. PLS se consacre à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes.

Collection « Études et Dossiers » dirigée par Denis Stokkink

