

Informations de base	
2020/0310(COD)	Procédure terminée
COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	
Salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne	
Subject	
4.10.05 Inclusion sociale, pauvreté, revenu minimum 4.15.04 Main-d'oeuvre, mobilité et conversion professionnelles, conditions de travail 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail 4.15.14 Dialogue social, partenaires sociaux	
Priorités législatives	
Déclaration commune 2021 Déclaration commune 2022	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales	RADTKE Dennis (EPP) JONGERIUS Agnes (S&D)	09/02/2021 09/02/2021
		Rapporteur(e) fictif/fictive SEMEDO Monica (Renew) SATOURI Mounir (Greens/EFA) ZALEWSKA Anna (ECR) BILDE Dominique (ID) DEMIREL Özlem (The Left)	
	Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	GÁLVEZ Lina (S&D)	11/02/2021
	Commission pour avis sur la base juridique	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	JURI Affaires juridiques	DZHAMBAZKI Angel (ECR)	01/07/2021

Conseil de l'Union européenne			
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
	Emploi, affaires sociales et inclusion	SCHMIT Nicolas	
Comité économique et social européen			
Comité européen des régions			

Evénements clés			
Date	Événement	Référence	Résumé
28/10/2020	Publication de la proposition législative	COM(2020)0682 	Résumé
11/11/2020	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
11/11/2021	Vote en commission, 1ère lecture		
11/11/2021	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
18/11/2021	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A9-0325/2021	Résumé
22/11/2021	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 71)		
25/11/2021	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 71 - vote)		
12/07/2022	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	GEDA/A/(2022)004578 PE734.121	
13/09/2022	Débat en plénière		
14/09/2022	Décision du Parlement, 1ère lecture	T9-0316/2022	Résumé
14/09/2022	Résultat du vote au parlement		
04/10/2022	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
19/10/2022	Signature de l'acte final		
25/10/2022	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2020/0310(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Règlement du Parlement EP 41 Traité sur le fonctionnement de l'UE TFEU 153-p1 Traité sur le fonctionnement de l'UE TFEU 153-p2

Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen Comité européen des régions
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/9/04532

Portail de documentation

Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE689.873	06/04/2021	
Amendements déposés en commission		PE692.765	18/05/2021	
Avis de la commission	FEMM	PE691.369	11/10/2021	
Avis spécifique	JURI	PE699.235	03/11/2021	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A9-0325/2021	18/11/2021	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE734.121	15/06/2022	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T9-0316/2022	14/09/2022	Résumé

Conseil de l'Union				
Type de document	Référence	Date	Résumé	
Lettre de la Coreper confirmant l'accord interinstitutionnel	GEDA/A/(2022)004578	15/06/2022		
Projet d'acte final	00028/2022/LEX	19/10/2022		

Commission Européenne				
Type de document	Référence	Date	Résumé	
Document de base législatif	COM(2020)0682 	28/10/2020	Résumé	
Document annexé à la procédure	SEC(2020)0362	29/10/2020		
Document annexé à la procédure	SWD(2020)0245 	29/10/2020		
Document annexé à la procédure	SWD(2020)0246 	29/10/2020		
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2022)564	20/10/2022		

Parlements nationaux				
Type de document	Parlement/Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	ES_PARLIAMENT	COM(2020)0682	15/12/2020	
Contribution	CZ_SENATE	COM(2020)0682	22/12/2020	
Contribution	BG_PARLIAMENT	COM(2020)0682	18/01/2021	

Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2020)0682	20/01/2021	
Avis motivé	SE_PARLIAMENT	PE663.217	21/01/2021	
Avis motivé	MT_PARLIAMENT	PE663.386	22/01/2021	
Contribution	IT_SENATE	COM(2020)0682	25/01/2021	
Avis motivé	DK_PARLIAMENT	PE680.727	01/02/2021	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2020)0682	23/04/2021	
Contribution	IT_CHAMBER	SWD(2020)0246	23/04/2021	
Contribution	AT_NATIONALRAT	COM(2020)0682	20/05/2021	
Contribution	EL_PARLIAMENT	COM(2020)0682	02/07/2021	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR5859/2020	19/03/2021	
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES5731/2020	24/03/2021	

Informations complémentaires			
Source	Document	Date	
Service de recherche du PE	Briefing	15/06/2022	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence				
Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	26/01/2024	FNV
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	28/11/2023	ICTU
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	02/12/2022	EAKL Estonian Ministry of Social Affairs & Employment
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	17/11/2022	EZA
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	17/11/2022	Permanent representation of Belgium to the EU
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	16/11/2022	CESI

JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	12/11/2022	Campina
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	27/09/2022	Permanent Representation of the Netherlands to the EU
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	06/07/2022	European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	16/06/2022	PES EPSCO
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	06/06/2022	Ministry of Social Affairs of Sweden
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	04/06/2022	Permanent Representation of France to the European Union
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	31/05/2022	Ministry of Social Affairs of Portugal
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	30/05/2022	Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	17/05/2022	Arbeiterkammer Burgenland
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	11/05/2022	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	25/04/2022	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	14/03/2022	ETF
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	10/03/2022	Voor 14
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	01/03/2022	Permanent representation of Finland to the EU
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	28/02/2022	Ministry of Social Affairs of the Netherlands
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	25/02/2022	Cabinets of Social Affairs ministers
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	24/02/2022	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	22/02/2022	Cabinets of Social Affairs ministers
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	17/02/2022	Permanent Representation of France to the European Union
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	15/02/2022	Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands to the European Union
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	15/02/2022	Permanent Representation of the Netherlands to the EU
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	09/02/2022	Ministry of Social Affairs of France
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	08/02/2022	Cabinets of PES Ministers
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	03/02/2022	Ministry of Social Affairs of Sweden
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	19/01/2022	Permanent Representation of the Netherlands to the EU

JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	14/01/2022	ETUC
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	30/11/2021	Kommissariat d dt. Bischöfe
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	26/11/2021	FNV
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	25/11/2021	Permanent Representation of France to the European Union
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	10/11/2021	Permanent representation of Finland to the EU
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	09/11/2021	Permanent Representation of Finland to the European Union
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	03/11/2021	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	03/11/2021	Living wage campaign
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	28/10/2021	Clean Clothes Campaign
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	28/10/2021	Ministry of Social Affairs of Sweden
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	12/10/2021	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	12/10/2021	PES EPSCO
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	12/10/2021	IG Metall
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	06/10/2021	BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	06/10/2021	BDA
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	01/10/2021	Representative of CEEMET
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	01/10/2021	Permanent representation of Slovenia to the EU
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	27/09/2021	ETUC
JONGERIUS Agnes	Rapporteur (e)	EMPL	14/09/2021	Permanent Representation of France to the EU
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	29/06/2021	Verdi
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	22/06/2021	UNI Global Union
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	04/06/2021	Landesverband Gartenbau Nordrhein-Westfalen e.V.
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	18/05/2021	BDA
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	14/04/2021	Gesamtmetall
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	25/02/2021	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION

RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	25/02/2021	DGB
RADTKE Dennis	Rapporteur (e)	EMPL	12/11/2020	BDA DIE ARBEITGEBER GERMAN EMPLOYERS

Autres membres

Transparence		
Nom	Date	Représentant(e)s d'intérêts
VILLUMSEN Nikolaj	09/12/2021	Fagligt Fælles Forbund
VILLUMSEN Nikolaj	01/10/2021	Fagbevægelsens Hovedorganisation
VILLUMSEN Nikolaj	22/04/2021	Fagbevægelsens Hovedorganisation
VILLUMSEN Nikolaj	15/04/2021	DA
VILLUMSEN Nikolaj	12/03/2021	Fagligt Fælles Forbund
VILLUMSEN Nikolaj	27/11/2020	Dansk Metal
VILLUMSEN Nikolaj	23/10/2020	Fagligt Fælles Forbund
VILLUMSEN Nikolaj	23/10/2020	Fagbevægelsens Hovedorganisation
VILLUMSEN Nikolaj	24/09/2020	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
VILLUMSEN Nikolaj	22/09/2020	Fagbevægelsens Hovedorganisation
VILLUMSEN Nikolaj	18/09/2020	Fagligt Fælles Forbund
VILLUMSEN Nikolaj	28/05/2020	Oplysningsforbundet DEO
VILLUMSEN Nikolaj	04/03/2020	Fagbevægelsens Hovedorganisation

Acte final
<p>Directive 2022/2041 JO L 275 25.10.2022, p. 0033</p> <p>Résumé</p>

Salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

2020/0310(COD) - 18/11/2021 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté le rapport présenté par Dennis RADTKE (PPE, DE) et Agnes JONGERIUS (S&D, NL) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

La proposition de directive établit un cadre visant à rendre les salaires minimaux plus adéquats et à améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux.

La commission compétente a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition comme suit:

Cadre établi par la directive

Selon les députés, la directive devrait viser à améliorer les conditions de travail et de vie dans l'Union pour tous les travailleurs, contribuer à la convergence sociale vers le haut, ainsi qu'à la réduction des inégalités salariales et de l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'Union.

À cette fin, la directive devrait établir un cadre aux fins suivantes :

- la détermination du niveau adéquat et équitable des salaires minimaux pour assurer au moins un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles;

- la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme: i) d'un salaire minimal légal sans discrimination, là où les salaires minimaux légaux existent, ii) de l'accès aux négociations collectives en vue de la fixation des salaires et iii) de conventions collectives d'application universelle, là où elles existent.

La directive devrait s'appliquer dans le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, tels que reconnus dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dans la charte sociale européenne et dans les conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les partenaires sociaux conserveraient le droit de négocier, surveiller et fixer les salaires au moyen de conventions collectives.

Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

En coopération avec les partenaires sociaux, les États membres devraient :

- interdire et prendre des mesures pour prévenir tous les actes qui portent atteinte au droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat, ou qui constituent une discrimination vis-à-vis des travailleurs et des représentants syndicaux qui participent aux négociations collectives en vue de la fixation des salaires, et garantir à tous les travailleurs un accès approprié aux informations nécessaires sur leurs droits;
- interdire tous les actes visant à porter atteinte aux négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
- veiller à ce que les employeurs fournissent aux représentants syndicaux des informations et des locaux appropriés afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions liées aux négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
- appuyer le respect des conventions collectives applicables relatives aux salaires, également tout au long de la chaîne de sous-traitance, et la communication des conventions collectives relatives aux salaires aux employeurs et aux travailleurs.

Plan d'action

Les États membres dans lesquels la couverture globale des négociations collectives régissant les rémunérations est inférieure à 80% des travailleurs devraient garantir des conditions propices à la promotion de la négociation collective, sous la forme d'un plan d'action, par la loi, après consultation des partenaires sociaux et en accord avec ces derniers.

Le plan d'action fixerait **un calendrier clair et des mesures concrètes** pour garantir le respect du droit à la tenue de négociations collectives et pour accroître progressivement la couverture de ces négociations collectives à **au moins 80% des travailleurs**. Ce plan d'action devrait être mis à jour au moins tous les deux ans, après consultation et en accord avec les partenaires sociaux. La Commission devrait suivre les progrès accomplis et présenter chaque année des informations au Parlement européen et au Conseil à cet égard.

Caractère adéquat et équitable des salaires minimaux légaux

Les États membres devraient veiller à ce que les salaires minimaux légaux soient adéquats et équitables et garantissent un **niveau de vie décent**. Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux qui ne découlent pas de négociations collectives devraient mettre en place des mesures pour que la fixation et l'actualisation de ces salaires contribuent à **combattre la pauvreté, en particulier la pauvreté des travailleurs**, à promouvoir la cohésion sociale et à réduire les inégalités salariales.

Critères nationaux

La fixation et l'actualisation des salaires devrait reposer sur des critères pour en assurer le caractère adéquat et équitable dans le but de **créer des conditions de travail et de vie décentes, d'éradiquer l'écart salarial entre hommes et femmes, d'assurer la convergence vers le haut**, en tenant compte de la situation du marché du travail concerné.

Les critères nationaux devraient comprendre i) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie, sur la base d'un panier national de biens et services à prix réels, y compris la TVA, les contributions de sécurité sociale et les services publics, ainsi que ii) le taux de pauvreté, en particulier celui des travailleurs.

Les États membres devraient **évaluer** le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et en rendre compte. Les salaires minimaux légaux devraient être **actualisés** en toute transparence, au moins une fois par an.

Les députés se sont opposés à ce que les États membres puissent autoriser des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs ou encore autoriser des retenues prévues par la loi qui réduisent la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui du salaire minimum légal.

Contrôle du respect des dispositions de la directive

Les États membres qui appliquent des salaires minimaux légaux devraient renforcer les contrôles et l'intensité et la fréquence des inspections sur le terrain et garantir la disponibilité de ressources suffisantes de sorte que ces contrôles et inspections soient effectifs, dissuasifs, proportionnés et non discriminatoires. Les députés ont demandé que les informations soient fournies dans des formats accessibles à tous, en particulier aux personnes handicapées et que les travailleurs et les employeurs puissent avoir un accès à la médiation ou au règlement des différends.

Salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

OBJECTIF : établir un cadre visant à rendre les salaires minimaux plus adéquats et améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire et sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE : les salaires adéquats constituent une composante fondamentale du modèle européen d'économie sociale de marché. Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux protègent les revenus des travailleurs défavorisés, contribuent à garantir un niveau de vie décent et limitent la baisse des revenus en période de conjoncture défavorable. En période de récession économique, telle que la crise de la COVID-19, le rôle des salaires minimaux dans la protection des travailleurs à bas salaires est essentiel pour soutenir une reprise économique durable et inclusive.

Le principe n° 6 du socle européen des droits sociaux préconise la mise en place de salaires minimaux adéquats ainsi que d'une fixation transparente et prévisible des salaires, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

La protection offerte par des salaires minimaux peut être prévue par des conventions collectives (comme c'est le cas dans 6 États membres) ou résulter de salaires minimaux fixés par la loi (comme c'est le cas dans 21 États membres).

Toutefois, à l'heure actuelle, de nombreux travailleurs de l'UE ne sont pas protégés par des salaires minimaux adéquats. Dans presque tous les États membres, les salaires minimaux légaux nationaux sont inférieurs à 60 % du salaire médian brut et/ou à 50 % du salaire moyen brut. En 2018, dans neuf États membres, le salaire minimal légal prévu pour un célibataire était inférieur au seuil de risque de pauvreté.

Dans ce contexte, la directive proposée vise à faire en sorte que les travailleurs de l'Union soient protégés par des salaires minimaux adéquats leur permettant de vivre dignement quel que soit l'endroit où ils travaillent.

ANALYSE D'IMPACT : l'analyse quantitative réalisée sur la base d'un scénario fondé sur une augmentation hypothétique des salaires minimaux à 60 % du salaire médian brut montre que le caractère adéquat des salaires minimaux en serait amélioré dans environ la moitié des États membres. Entre 10 et 20 millions de travailleurs bénéficieraient de ces améliorations.

Dans plusieurs pays, l'amélioration de la protection offerte par des salaires minimaux entraînerait une diminution de la pauvreté au travail et des inégalités salariales de lus de 10 % ainsi qu'une réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'environ 5 % ou plus.

CONTENU : la proposition de directive établit des exigences minimales à l'échelle de l'Union pour garantir à la fois que les salaires minimaux sont fixés à un niveau adéquat et que les travailleurs peuvent avoir accès à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimal légal ou sous la forme de salaires fixés par des conventions collectives.

La proposition respecte le droit des États membres d'établir des normes plus élevées, sans préjudice du rôle que ceux-ci peuvent confier aux partenaires sociaux, conformément aux traditions nationales et en respectant pleinement la liberté contractuelle des partenaires sociaux.

La directive proposée :

- s'appliquerait aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique dans chaque État membre, incluant ainsi les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques;
- obligerait les États membres à prendre des mesures pour promouvoir la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires et pour encourager des négociations sur les salaires.

Dans le cas des pays où il existe un salaire minimal légal, la proposition :

- impose aux États membres de prévoir des critères nationaux de fixation et d'actualisation des salaires minimaux légaux définis de manière stable et claire, des actualisations régulières et en temps utile et la création d'organes consultatifs;
- invite les États membres, en concertation avec les partenaires sociaux, i) à limiter le recours aux variations des salaires minimaux ainsi que leur application dans le temps et leur ampleur et ii) à prévoir la protection des salaires minimaux légaux contre les retenues injustifiées ou disproportionnées;
- exige une participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, y compris par la participation aux organes consultatifs;
- impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs un accès effectif à la protection offerte par des salaires minimaux légaux (ex : renforcement du système de contrôles et d'inspections sur le terrain, informations des travailleurs sur les salaires minimaux légaux applicables).

En vue de suivre la mise en œuvre de cette directive, il est prévu que la Commission présente au Parlement européen et au Conseil une analyse des avancées réalisées en ce qui concerne le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux sur la base des informations fournies par les États membres.

Salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

OBJECTIF : améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs, dans l'objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales.

ACTE LÉGISLATIF : Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

CONTENU : la directive :

- établit des procédures permettant d'assurer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux,
- encourage les négociations collectives sur la fixation des salaires et
- améliore l'accès effectif à la protection offerte par des salaires minimaux pour les travailleurs qui ont droit à un salaire minimal en vertu de la législation nationale.

La directive est sans préjudice :

- du plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que de leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives;
- de la compétence des États membres en matière de fixation du niveau des salaires minimaux légaux, ainsi que du choix des États membres de fixer des salaires minimaux légaux, de promouvoir l'accès à une protection offerte par des salaires minimaux prévue par des conventions collectives, ou des deux.

Procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats

Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux doivent établir les **procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires**. Ces procédures doivent reposer sur des critères précis, conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but i) d'atteindre un niveau de vie décent, ii) de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que iii) de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et iv) de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Des actualisations du salaire minimal légal auront lieu **au moins tous les deux ans** (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique).

Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres pourront utiliser des **valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international**, telles que 60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut, et/ou des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national.

Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

Les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales doivent :

- promouvoir la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
- prendre des mesures, le cas échéant, pour protéger l'exercice du droit à la négociation collective et pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre les actes de discrimination à leur encontre en matière d'emploi au motif qu'ils participent ou souhaitent participer à des négociations collectives en vue de la fixation des salaires.

Lorsque le taux de couverture des négociations collectives est **inférieur à un seuil de 80%**, les États membres devront établir un **plan d'action** pour promouvoir la négociation collective. Le plan d'action devra définir un calendrier précis et des mesures spécifiques pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives.

Les États membres devront prendre les mesures nécessaires pour que les partenaires sociaux participent à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux.

Accès effectif à la protection offerte par des salaires minimaux

La directive prévoit que les États membres prendront des mesures pour améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux. Les mesures prises à cette fin comprennent :

- des contrôles effectués par les inspections du travail,
- des informations facilement accessibles sur la protection offerte par des salaires minimaux et
- le développement de la capacité des autorités chargées de faire appliquer la législation à poursuivre des employeurs qui ne respectent pas les règles.

Droit à réparation et protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

Les travailleurs ainsi que leurs représentants, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, devront être en mesure d'exercer leurs droits de la défense en cas de violation de leurs droits relatifs à la protection offerte par des salaires minimaux.

Les États membres devront prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs ont accès à un **règlement des litiges** effectif, en temps utile et impartial et à un droit à réparation, et qu'ils bénéficient d'une **protection judiciaire et/ou administrative** effective contre toute forme de préjudice s'ils décident d'exercer leurs droits de la défense.

La directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres, notamment en ce qui concerne l'abaissement ou la suppression des salaires minimaux.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 14.11.2022.

TRANSPOSITION : au plus tard le 15.11.2024.

Salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

2020/0310(COD) - 14/09/2022 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 505 voix pour, 92 contre et 44 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

La proposition de directive établit un cadre visant à rendre les salaires minimaux plus adéquats et à améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux.

La position du Parlement européen arrêtée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition comme suit:

Cadre établi par la directive

La directive vise à améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union dans l'objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales.

À cette fin, la directive établit un cadre aux fins suivantes :

- **le caractère adéquat des salaires minimaux légaux** dans le but d'obtenir des conditions de vie et de travail décentes;
- **la promotion des négociations collectives** en vue de la fixation des salaires;
- **l'amélioration de l'accès effectif des travailleurs aux droits à la protection offerte par des salaires minimaux** lorsque le droit national et/ou les conventions collectives prévoient de tels droits.

Il est précisé que la directive est sans préjudice du plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que de leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives. La nouvelle directive s'appliquera à tous les travailleurs de l'UE qui ont un contrat de travail ou une relation de travail. Les États membres dans lesquels le salaire minimal est déjà protégé par des conventions collectives ne seront pas tenus d'appliquer ces règles ni de rendre ces conventions d'application générale.

Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

Afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales, devront:

- **encourager des négociations constructives** sur les salaires entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, dans le cadre desquelles les deux parties ont accès à des informations appropriées pour exercer leurs fonctions en ce qui concerne la négociation collective en vue de la fixation des salaires;
- prendre des mesures, le cas échéant, pour **protéger l'exercice du droit à la négociation collective** et promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires.

Dans les pays où **moins de 80% des travailleurs** sont couverts par la négociation collective, les États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux, devront établir un plan d'action afin d'augmenter cette couverture.

Procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats

Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux devront établir les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires. Ces procédures reposent sur **des critères** conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces critères nationaux devront comprendre au moins les éléments suivants: a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie; b) le niveau général et la répartition des salaires; c) le taux de croissance des salaires; d) les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.

Les États membres pourront en outre recourir à un mécanisme automatique d'indexation des salaires minimaux légaux, fondé sur tout critère approprié et conformément au droit national et aux pratiques nationales, à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux.

Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres auront recours à des **valeurs de référence indicatives**. À cette fin, ils pourront utiliser des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international, telles que **60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut**, et/ou des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national.

Des mises à jour régulières des salaires minimaux légaux devront avoir lieu au moins tous les deux ans.

Système de contrôle

Le texte amendé introduit l'obligation pour les États membres de mettre en place un système de contrôle, comprenant un système de suivi fiable ainsi que des contrôles et des inspections sur le terrain, afin de garantir le respect de ces règles et de lutter contre la sous-traitance abusive, le faux travail indépendant, les heures supplémentaires non déclarées ou les risques pour la santé et la sécurité liés à une intensité de travail accrue.

Les États membres devront également prendre des mesures pour i) garantir que, dans l'attribution et l'exécution des **marchés publics**, les opérateurs économiques et leurs sous-traitants respectent les obligations applicables concernant les salaires et le droit de mener des négociations collectives sur la fixation des salaires; ii) veiller à ce que des outils efficaces de **collecte de données** soient en place pour assurer le suivi de la protection offerte par les salaires minimaux.

Informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux

Les informations relatives aux salaires minimaux légaux et à la protection offerte par des salaires minimaux prévues par des conventions collectives d'application générale, y compris les informations sur les **mécanismes de réparation**, devront être mises à la disposition du public, le cas échéant dans la langue la plus pertinente, déterminée par l'État membre, d'une manière complète et facilement accessible, y compris pour les personnes handicapées.