



Bruxelles, le 3.6.2020  
C(2020) 3570 final

## **DOCUMENT DE CONSULTATION**

**Seconde phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE  
sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable**

{SWD(2020) 105 final}

# PROJET DE

## DOCUMENT DE CONSULTATION

### **Seconde phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable**

#### **1. INTRODUCTION**

L'Union européenne (UE) a été particulièrement touchée par la pandémie de COVID-19, qui a eu des répercussions négatives sur les économies et les entreprises des États membres et sur les revenus des travailleurs et de leurs familles. Alors que l'UE prépare la reprise à l'issue de cette crise sans précédent, nos objectifs consistant à promouvoir des transitions socialement équitables vers des économies numériques et climatiquement neutres revêtent plus d'importance que jamais.

**Pour garantir la reprise et construire des économies équitables et résilientes, il est essentiel de veiller à ce que tous les travailleurs de l'UE gagnent décemment leur vie. Les salaires minimum ont un rôle important à jouer à cet effet:** fixés à un niveau adéquat, ils aident les travailleurs vulnérables à constituer une réserve financière en période faste et à limiter la baisse de leurs revenus quand les temps sont difficiles, et donc à faire face aux ralentissements économiques. Ils contribuent à soutenir la demande intérieure, à renforcer les incitations à travailler, à réduire les inégalités salariales et la pauvreté des travailleurs et à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Parallèlement, grâce à des mécanismes solides de fixation des salaires minimum, l'actualisation de ces salaires tient compte des conditions économiques, ce qui permet de préserver à la fois les emplois et la compétitivité des entreprises.

**Pourtant, ces dernières décennies, les bas salaires<sup>1</sup> n'ont pas évolué au même rythme que les autres salaires dans un grand nombre d'États membres,** ce qui a eu des incidences en ce qui concerne les inégalités de revenus, la pauvreté des travailleurs et la capacité des travailleurs à bas salaire de faire face aux difficultés économiques. Environ un travailleur de l'UE sur six perçoit un bas salaire, et cette part tend à augmenter. La pauvreté des travailleurs a également augmenté. Beaucoup de travailleurs à bas salaire ont été durement touchés par la crise, en particulier les jeunes, les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs occupant des emplois précaires. En favorisant une convergence sociale ascendante, on sert à la fois les intérêts des travailleurs et ceux des entreprises de l'UE. On crée ainsi des conditions de concurrence plus équitables sur le marché unique, où la concurrence repose sur une combinaison d'innovation, de productivité et de normes sociales adéquates.

La négociation collective est essentielle pour garantir des rémunérations adéquates et des emplois de qualité. Au cours des dernières décennies, elle a contribué à réduire les inégalités salariales et à améliorer la situation des travailleurs à bas salaire en Europe, même si son rôle s'est affaibli dans de nombreux pays ces dernières années. Les salaires minimum légaux jouent également un rôle important dans la protection des travailleurs à bas salaire et à faible pouvoir de négociation, même si leur contribution à cet objectif laisse parfois à désirer.

Toutes ces considérations aboutissent à un objectif global: *«faire en sorte que chaque*

---

<sup>1</sup> En statistique, un salaire est dit «bas» lorsqu'il est inférieur aux deux tiers du salaire médian national.

*travailleur au sein de l'Union européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable*» qui lui assure «un niveau de vie décent quel que soit le lieu de travail», comme l'a déclaré la présidente von der Leyen<sup>2</sup>. Conformément aux dispositions du traité, la Commission a lancé, le 14 janvier 2020, la première phase de consultation des partenaires sociaux afin de leur demander leur avis sur la nécessité et l'orientation possible de l'action de l'UE pour relever les défis liés aux salaires minimum équitables. Cette première phase de consultation s'est achevée le 25 février 2020. Après avoir examiné les points de vue exprimés par les partenaires sociaux lors de la première phase de consultation, la Commission a conclu que l'UE devait agir pour traiter ces questions. Par conséquent, **la Commission lance à présent la seconde phase de consultation des partenaires sociaux, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Les partenaires sociaux sont consultés sur le contenu et l'instrument éventuels de la proposition envisagée.** La période de consultation sera prolongée pour tenir compte des circonstances actuelles liées à la crise de la COVID-19 et laisser aux partenaires sociaux suffisamment de temps pour répondre.

Comme souligné dans la première phase de consultation des partenaires sociaux, conformément à l'article 151 ainsi qu'à l'article 153, paragraphe 5, du TFUE, qui interdit à l'UE d'intervenir directement sur le niveau de rémunération afin d'éviter toute interférence avec la compétence des États membres et l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine, ainsi qu'à la jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>3</sup>, l'action éventuelle de l'UE en matière de salaires minimum n'aurait pour but ni d'harmoniser le niveau de ces salaires dans toute l'UE, ni d'établir un mécanisme uniforme pour leur fixation. Par ailleurs, elle respecterait les traditions nationales, l'autonomie des partenaires sociaux et la liberté de négociation collective. Elle n'établirait pas le niveau de rémunération, qui relève de l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux à l'échelon national ainsi que de la compétence des États membres en la matière. En particulier, l'action de l'UE ne viserait pas à mettre en place un salaire minimum légal dans tous les États membres. Les salaires minimum continueraient d'être fixés par des conventions collectives ou des dispositions législatives, en fonction des traditions et des spécificités de chaque pays, et dans le plein respect des compétences nationales et de l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux.

Le présent document rassemble les principaux résultats de la première phase de consultation, fournit une analyse des principaux défis, examine la nécessité et la valeur ajoutée de l'action de l'UE et présente les options envisageables pour une initiative au niveau de l'UE. Il est assorti d'un document d'analyse<sup>4</sup> qui décrit le fondement des arguments exposés dans le présent document de consultation et passe en revue l'effet potentiel des différentes actions envisageables détaillées dans le présent document. La prochaine étape de cette seconde phase de consultation consiste soit en négociations entre les partenaires sociaux en vue de la conclusion d'un accord au titre de l'article 155 du TFUE, soit en la présentation d'une proposition par la Commission européenne.

## **2. LA PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX**

La première phase de consultation des partenaires sociaux s'est déroulée du 14 janvier au 25 février 2020. La Commission a reçu 23 réponses de la part de partenaires sociaux européens

---

<sup>2</sup> «Une Union plus ambitieuse. Mon programme pour l'Europe.» Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024.

<sup>3</sup> Voir arrêt Impact, C-268/06, points 123 et 124.

<sup>4</sup> [Indiquer la référence du document officiel lorsque celui-ci sera disponible].

représentant des organisations syndicales et patronales au niveau de l'UE.

Cinq organisations syndicales ont répondu à la première phase de la consultation: la Confédération européenne des syndicats (CES), Eurocadres, la Confédération européenne des cadres (CEC), l'Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA) et la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI). La réponse de la CES représente en outre le point de vue de dix organisations syndicales sectorielles européennes.

Du côté du patronat, 18 organisations ont répondu à la consultation: BusinessEurope, le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP), SMEunited, le Conseil des employeurs européens de la métallurgie, de l'ingénierie et de la technologie (CEEMET), la Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois), le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS), le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG), l'Industrie européenne des services de nettoyage et d'entretien (EFCI), la Confédération européenne des industries de l'ameublement (EFIC), la Représentation du commerce de gros, de détail et international auprès de l'Union européenne (EuroCommerce), la Fédération des industries européennes de la construction (FIEC), la Confédération des associations nationales de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et établissements similaires de l'Union européenne et de l'espace économique européen (HOTREC), la Fédération européenne de la communication imprimée et numérique (Intergraf), l'Union internationale des transports routiers (IRU), Pearle – Live Performance Europe, l'Union européenne de l'ameublement (UEA) et la World Employment Confederation (WEC).

En outre, la Commission européenne a reçu deux contributions conjointes de partenaires sociaux, l'une du comité de dialogue social sectoriel sur les pouvoirs publics locaux et régionaux [contribution conjointe de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et du Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)], et l'autre du comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux [contribution conjointe des Employeurs de l'administration publique européenne (EAPE) et de la Délégation syndicale de l'administration nationale et européenne (DSANE)].

### ***Recensement des problèmes et des domaines dans lesquels l'UE pourrait agir***

Les organisations européennes de travailleurs estiment que la Commission n'a recensé qu'une partie des principaux problèmes liés aux salaires minimum équitables. De leur point de vue, le rôle central des partenaires sociaux dans la fixation des salaires a été souligné à juste titre et les défis ont été correctement décrits, en particulier en ce qui concerne la pauvreté des travailleurs, les nouvelles formes de travail et les inégalités entre les hommes et les femmes. Les salaires minimum légaux sont fixés à des barèmes trop faibles pour être équitables; or, selon les répondants, la Commission n'a pas suffisamment exploré les solutions au problème sous-jacent des bas salaires en général et n'a pas tenu compte de l'incidence des contrats sans garantie de temps de travail minimal («zéro heure») et du travail indépendant. Les répondants ont également fait remarquer qu'en raison de l'augmentation du travail indépendant, de nombreux travailleurs ne bénéficieraient pas de l'action de l'UE. Selon eux, la meilleure manière d'atteindre l'objectif des salaires équitables est de promouvoir, protéger et soutenir adéquatement la négociation collective. Ils ont donc suggéré que l'analyse fasse état des défis liés à la négociation collective, ainsi que de la nécessité d'une action de l'UE dans ce domaine et des mesures possibles. D'après les répondants, le document n'explique pas clairement en quoi une éventuelle initiative de l'UE respecterait et préserverait pleinement le bon fonctionnement des systèmes de négociation collective; il devrait aussi préciser ce que l'UE peut faire ou non dans le domaine des salaires minimum.

Les organisations patronales européennes ont des avis divergents sur la question de savoir si la Commission a correctement recensé les problèmes et les domaines dans lesquels l'UE pourrait agir. D'un côté, plusieurs ont reconnu l'importance des salaires minimum équitables. D'autres ont bien accueilli l'analyse de la Commission et ont confirmé que celle-ci avait correctement défini l'objectif d'intervention global ainsi que certains défis pertinents, en particulier les travailleurs à bas salaire, la négociation collective, la fixation des salaires minimum légaux et la participation insuffisante des partenaires sociaux. SMEUnited a souligné que les salaires minimum peuvent contribuer à prévenir la concurrence déloyale et le dumping social sur le marché du travail, qui constituent une préoccupation majeure pour les PME. D'un autre côté, certains répondants ont contesté l'évaluation des défis et problèmes effectuée par la Commission. La plupart ont fait valoir que les arguments économiques, tels que les incidences négatives, par exemple sur l'emploi et la compétitivité, ainsi que la productivité, n'avaient pas été suffisamment pris en considération. Certains ont demandé la définition des termes de base, tels que le «salaire minimum équitable». BusinessEurope a appelé à approfondir l'examen de ce qui justifie les lacunes dans la couverture des salaires minimum. Elle a proposé d'évaluer le caractère adéquat sur la base du salaire net et de déterminer quelles parties du salaire entrent en ligne de compte dans les calculs de l'adéquation, bien que, selon la HOTREC, l'action de l'UE ne devrait pas proposer d'évaluer le salaire net des travailleurs percevant un salaire minimum à l'aune des niveaux de revenus qui protègent contre la pauvreté. Beaucoup ont demandé des clarifications, notamment en ce qui concerne le choix de l'instrument juridique, ainsi qu'une analyse juridique approfondie et une analyse complémentaire des effets économiques et sociaux des salaires minimum.

De plus, certaines organisations patronales ont mis en doute l'efficacité des seuls salaires minimum comme moyen d'améliorer les conditions de vie et de lutter contre la pauvreté des travailleurs. À cet égard, certains ont aussi reconnu que l'examen des salaires minimum ne pouvait pas être dissocié de celui du marché du travail et des questions sociales en général.

### ***Nécessité et portée de l'action de l'UE***

Toutes les organisations européennes de travailleurs ont déclaré que l'UE a matière à agir en ce qui concerne les salaires minimum, et plus précisément dans deux domaines principaux consistant à i) promouvoir et préserver la négociation collective (sectorielle et transsectorielle), y compris le renforcement des capacités des partenaires sociaux, et à ii) augmenter les salaires minimum légaux jusqu'à un niveau où ils garantissent au moins des conditions de vie décentes. Toutes les organisations ont reconnu qu'une éventuelle action doit respecter pleinement l'autonomie des partenaires sociaux et préserver le bon fonctionnement des systèmes de négociation collective. La CES juge important d'établir une distinction plus claire entre les défis et les actions possibles en ce qui concerne les salaires minimum légaux, d'une part, et les planchers de salaire définis par les conventions collectives, d'autre part. Les organisations de travailleurs n'ont pas exprimé de préférence pour un instrument juridique particulier, à l'exception de la CESI, qui a préconisé un cadre contraignant.

En ce qui concerne la question de la promotion et de la préservation de la négociation collective, les organisations de travailleurs ont proposé d'obliger les États membres à prendre des mesures pour augmenter le taux de couverture des conventions collectives lorsqu'il est inférieur à 70 %. Elles ont également suggéré une série de mesures visant à promouvoir la négociation collective (par exemple, vérifier que les institutions nécessaires sont en place, renforcer la négociation collective dans tous les secteurs de l'économie et garantir le respect du droit de négociation collective). En outre, la CES a suggéré que les États membres n'introduisent de mécanismes d'extension des conventions collectives que sur proposition des partenaires sociaux au niveau national. La FSESP et le CCRE ont appuyé cette suggestion

dans leur réponse conjointe.

En ce qui concerne le niveau des salaires minimum légaux, les organisations de travailleurs ont proposé une mesure visant à garantir que les salaires minimum sont adéquats. Plus précisément, elles ont proposé que les salaires minimum s'élèvent à au moins 60 % du salaire médian national des travailleurs à temps plein, et la plupart des organisations ont proposé d'évaluer le caractère adéquat sur la base des salaires minimum bruts plutôt que nets. En ce qui concerne la couverture, elles ont estimé que tous les travailleurs devraient pouvoir bénéficier du salaire minimum légal, y compris les catégories de travailleurs actuellement exclues, comme les travailleurs atypiques, et que les salaires inférieurs au salaire minimum devraient être supprimés. Elles ont en outre souligné que les États membres devraient véritablement associer tous les partenaires sociaux à la fixation du salaire minimum légal. Elles ont ajouté qu'une éventuelle initiative de l'UE, quelle qu'elle soit, ne devrait pas limiter les augmentations du salaire minimum légal, ni nuire au bon fonctionnement des systèmes de relations professionnelles essentiellement ou exclusivement fondés sur la négociation collective, ni introduire de salaire minimum légal dans les États membres où les partenaires sociaux ne le jugent pas nécessaire.

Toutes les organisations patronales, à l'exception du CEEP, se sont dites opposées à une éventuelle initiative contraignante de l'UE en matière de salaires minimum. La plupart ont fait valoir que l'UE n'est pas compétente pour introduire un instrument juridique sur les salaires minimum ou la négociation collective en vertu de l'article 153 du TFUE. BusinessEurope et SMEunited estiment en outre que les aspects relatifs à la couverture des salaires échappent à la compétence de l'UE. La plupart des organisations ont souligné que les mécanismes de fixation des salaires et la politique salariale relèvent de la compétence des États membres et des partenaires sociaux nationaux. Certains répondants ont déclaré que la Commission devrait envisager d'autres options dans les domaines où l'UE est compétente et où des cadres tels que le Semestre européen sont en place.

La plupart des organisations patronales se sont inquiétées du fait que l'action de l'UE pourrait interférer directement ou indirectement avec les systèmes nationaux de fixation des salaires et l'autonomie des partenaires sociaux, ce qui pourrait nuire à la négociation collective et au dialogue social. D'après nombre d'organisations patronales, une action de l'UE peut, à terme, affaiblir la négociation collective en portant atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux. Beaucoup de ces organisations ont insisté sur le fait que l'initiative éventuelle de l'UE doit respecter le principe de subsidiarité, les traditions nationales, l'autonomie des partenaires sociaux et la liberté de négociation collective.

Plusieurs d'entre elles estiment tout de même qu'une action de l'Union en matière de salaires minimum aurait une valeur ajoutée, mais ajoutent que cette action ne devrait pas revêtir un caractère contraignant. La majorité des organisations ont notamment reconnu que le Semestre européen était l'instrument le plus approprié pour orienter les réformes dans ce domaine. Certaines ont affirmé que les partenaires sociaux devraient être associés au Semestre plus qu'ils ne le sont actuellement<sup>5</sup>. Toutes se sont dites favorables à l'élaboration de recommandations par pays en matière de salaires minimum pour renforcer la participation des partenaires sociaux, promouvoir un échange structuré d'informations et de bonnes pratiques et améliorer les mécanismes de contrôle du respect des règles. En outre, des actions au niveau

---

<sup>5</sup> Les partenaires sociaux apportent leur contribution à la Commission préalablement à l'adoption de la stratégie annuelle pour une croissance durable, et ils participent aux discussions ultérieures. Ils contribuent également à l'analyse de la Commission relative aux évolutions économiques et sociales dans chaque État membre, qui alimente à la fois les rapports par pays et les recommandations par pays.

de l'UE (par exemple des financements de l'UE) permettant de renforcer le dialogue social ainsi que le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux à tous les niveaux, de même que des actions permettant de renforcer des capacités (également au niveau sectoriel et régional), seraient les bienvenues. Par ailleurs, diverses organisations patronales ont proposé de renforcer la participation des partenaires sociaux à la fixation du salaire minimum légal et à la mise en place de processus de consultation efficaces. BusinessEurope a également suggéré des critères clairs et stables pour orienter l'adaptation des salaires minimum légaux. Quelques organisations patronales ont estimé qu'il serait possible de remédier au non-respect des règles en matière de salaires minimum grâce à la collecte des données appropriées, aux inspections du travail et aux partenariats public-privé. BusinessEurope a aussi souligné qu'une meilleure convergence économique et sociale dans toute l'UE passe par des mesures plus vastes, comme la consolidation du marché unique, l'amélioration du fonctionnement de l'éducation et de la formation, ainsi que l'investissement dans la recherche et le développement et dans les systèmes de protection sociale.

### *Volonté d'entamer des négociations*

Les organisations européennes de travailleurs étaient disposées à entamer des négociations, mais ont jugé prématuré de le faire à ce stade de la consultation. Pour l'heure, aucune organisation patronale européenne n'a manifesté sa volonté d'entamer des négociations. Certaines étaient disposées à ouvrir le dialogue à un stade ultérieur sur les questions liées aux mécanismes de fixation des salaires, notamment SMEunited (sur des thèmes spécifiques), le CEEP (sous réserve de recevoir davantage d'informations sur les instruments possibles), la CoESS (sous réserve que des discussions appropriées aient lieu au sein des comités de dialogue sectoriel) et la WEC (après avoir pris connaissance des actions possibles dans le document relatif à la seconde phase de consultation).

## **3. LE DÉFI**

Les défis à relever sont ceux qui ont été recensés lors de la première phase de consultation et concernent **la dégradation de la situation des travailleurs à bas salaire, y compris l'augmentation de la pauvreté des travailleurs ces dix dernières années**. Au sein de l'UE, environ un travailleur sur six gagne un bas salaire; cette part a augmenté entre 2006 et 2014, passant de 16,7 % à 17,2 % dans l'UE<sup>6</sup>, et affiche même une forte hausse dans certains États membres<sup>7</sup>. La pauvreté des travailleurs est passée de 8,3 % en 2007 à 9,4 % en 2018 dans l'UE<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Les données font référence à l'UE-27 à partir de 2007 (ce qui veut dire qu'elles incluent le Royaume-Uni, mais pas la Croatie), seul agrégat comparable pour les deux années. En 2014, l'agrégat de l'UE-28 était également de 17,2 %. On entend par «travailleurs à bas salaire» les salariés (à l'exclusion des apprentis) qui gagnent deux tiers ou moins du salaire horaire brut médian national d'un pays donné.

<sup>7</sup> En 2014, année pour laquelle sont disponibles les dernières données comparables, la part des travailleurs à bas salaire (c'est-à-dire les travailleurs gagnant moins de 67 % du salaire médian) était supérieure à 20 % dans dix États membres: l'Allemagne, la Croatie, l'Estonie, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la Roumanie et le Royaume-Uni. Des augmentations significatives par rapport à 2006 ont été enregistrées en Allemagne, en Espagne, en France, en Grèce, en Tchéquie et dans l'ensemble de la zone euro (source: Eurostat; voir aussi le point 3.2 du document d'analyse).

<sup>8</sup> Les données font référence à l'UE-27 à partir de 2007 (ce qui veut dire qu'elles incluent le Royaume-Uni, mais pas la Croatie), seul agrégat comparable pour les deux années. Dans la moyenne des 27 États membres actuels (dont la Croatie, mais à l'exclusion du Royaume-Uni), la pauvreté des travailleurs a augmenté, passant de 8,5 % en 2010 (données disponibles les plus récentes) à 9,3 % en 2018. On entend par «pauvreté des travailleurs» la part des personnes qui travaillent et qui ont un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de

**Les travailleurs rémunérés au salaire minimum sont généralement des femmes de plus de 25 ans ayant un niveau d'études moyen** et vivant dans un ménage comptant au moins deux adultes (voir graphique n° 1 en annexe). Notamment, près de 60 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum sont des femmes. Bien que les jeunes travailleurs soient plus susceptibles de percevoir un salaire minimum que les autres groupes d'âge (voir graphique n° 2 en annexe), ils ne représentent pas la majorité des travailleurs rémunérés au salaire minimum, puisqu'ils constituent une part relativement faible de l'ensemble des travailleurs. De même, les travailleurs faiblement qualifiés et les parents isolés sont plus susceptibles de percevoir un salaire minimum que d'autres groupes (voir graphiques n°s 2 et 3 de l'annexe), mais leur part dans la main-d'œuvre totale est relativement faible, ce qui les rend minoritaires parmi les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Les travailleurs des petites entreprises sont plus susceptibles de percevoir un salaire minimum; de fait, environ trois quarts des personnes rémunérées au salaire minimum travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés (voir graphiques n°s 1 et 4 en annexe). La plupart travaillent dans le secteur des services, tandis qu'un sur six travaille dans l'industrie. Les travailleurs vivant dans des zones moins densément peuplées sont plus susceptibles d'être rémunérés au salaire minimum<sup>9</sup>.

Tous les États membres sont confrontés à des **tendances structurelles** qui sont en train de refaçonner leur structure économique et leur marché du travail, comme la numérisation et la multiplication des formes de travail atypiques. Ces tendances ont accentué la polarisation de l'emploi, ce qui a fait augmenter la part des emplois faiblement rémunérés et à faible niveau de qualification dans la plupart des États membres, et entraîné un accroissement des inégalités salariales dans certains États membres<sup>10</sup>. Si rien n'est fait, ces tendances devraient se poursuivre dans les années à venir, et certaines pourraient être exacerbées par la forte incidence de la crise liée à la COVID-19 sur les personnes vulnérables, en matière tant d'emplois que de revenus. Qui plus est, les structures traditionnelles de négociation collective, qui contribuent à une répartition plus égale des salaires, s'érodent en raison des mutations structurelles de l'économie en faveur de secteurs moins syndiqués, notamment celui des services, et en raison de la forte baisse de l'affiliation aux organisations syndicales liée à l'augmentation des formes de travail atypiques et nouvelles.

De plus en plus, les marchés du travail sont caractérisés par des **parts élevées de travail atypique et précaire** et l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail. Si ces nouvelles formes de travail offrent des possibilités aux entreprises et aux particuliers, il est fréquent que les travailleurs atypiques gagnent des salaires horaires plus faibles et fassent moins d'heures que les travailleurs à temps plein. En outre, le risque de pauvreté des travailleurs dans ces groupes pourrait être exacerbé à la suite de la crise liée à la COVID-19. Le travail atypique et précaire pourrait augmenter alors que les entreprises exigent davantage de souplesse pour ajuster leur main-d'œuvre et réduire les coûts.

La crise liée à la COVID-19 a particulièrement frappé les secteurs dans lesquels la proportion de travailleurs à bas salaire est plus élevée, comme le commerce de détail et le tourisme. Dans ce contexte, et nonobstant le rôle des régimes fiscaux, des systèmes de prestations sociales ou des politiques d'éducation et de formation, les salaires minimum jouent un rôle de plus en plus important dans la protection des travailleurs à bas salaire. Pour autant que les nouvelles conditions économiques soient prises en considération, les salaires minimum

---

pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

<sup>9</sup> La configuration varie quelque peu d'un État membre à l'autre. Pour un examen des profils par pays, voir les points 2.2 et 2.3 du document d'analyse.

<sup>10</sup> Voir rapport annuel 2019 de la Commission européenne sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe («Labour market and wage developments in Europe — Annual Review 2019»).



équitable peuvent contribuer à soutenir la demande intérieure durant la reprise, tout en préservant l'emploi et la compétitivité.

Or, à l'heure actuelle, de nombreux travailleurs ne sont pas suffisamment protégés par des salaires minimum équitables dans l'UE. Les points ci-après traitent des deux principaux aspects de ce problème (caractère adéquat et couverture des salaires minimum), ainsi que de ses causes sous-jacentes (moteurs).

*Le problème à traiter: de nombreux travailleurs ne sont pas protégés par des salaires minimum adéquats.*

- *Les salaires minimum applicables à de nombreux travailleurs ne sont pas adéquats.*

**S'ils sont devenus plus adéquats<sup>11</sup> dans la plupart des États membres, les salaires minimum ne permettent pas de vivre décemment dans certains d'entre eux.** Dans de nombreux États membres, les salaires minimum légaux sont faibles par rapport aux autres salaires de l'économie, en particulier si on les compare au salaire médian et au salaire moyen (voir le graphique n° 5 en annexe)<sup>12</sup>. Selon divers indicateurs, la rémunération nette des travailleurs percevant le salaire minimum semble aussi relativement faible dans nombre d'États membres. Premièrement, le salaire minimum en 2018 ne suffisait pas pour protéger les travailleurs contre le risque de pauvreté dans six États membres, même dans le cas des travailleurs célibataires<sup>13</sup>. Ensuite, dans un certain nombre d'États membres, les salaires minimum sont également insuffisants pour assurer le niveau de vie décent défini par le Conseil de l'Europe<sup>14</sup>. Troisièmement, alors qu'il n'existe pas de définition commune de la notion de salaire minimum vital dans l'Union, une forte proportion des travailleurs à bas salaire indiquent qu'ils éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts dans de nombreux États membres (voir le graphique n° 7 en annexe)<sup>15</sup>. De plus, il y a un risque que le salaire

---

<sup>11</sup> Pour être adéquat, le salaire minimum doit répondre à deux critères: d'abord, être équitable par rapport aux salaires des autres travailleurs du même pays et, ensuite, avoir la capacité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie décent en comparaison du revenu d'autres groupes ou en termes absolus. Voir le document d'analyse en annexe.

<sup>12</sup> Le salaire minimum était inférieur à 50 % du salaire médian en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Estonie, en Grèce, en Irlande, à Malte, aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Tchéquie en 2018, alors qu'il était inférieur à 45 % du salaire médian en Espagne, en Estonie, à Malte et en Tchéquie. La même année, le groupe des pays où le salaire minimum était inférieur à 40 % du salaire moyen était presque identique à celui des pays où ce salaire était inférieur à 50 % du salaire médian, la différence étant que ce groupe incluait la Hongrie mais excluait l'Allemagne (données de l'OCDE; pour plus de détails sur ces indicateurs et sur les indicateurs suivants, voir le point 3.1 du document d'analyse).

<sup>13</sup> Ces États membres sont l'Allemagne, l'Estonie, la Lettonie, le Luxembourg, Malte et la Tchéquie.

<sup>14</sup> Ce critère consiste à comparer le salaire net des travailleurs célibataires percevant le salaire minimum avec le salaire moyen net, et fixe des seuils à 50 % et à 60 %. Le salaire net des travailleurs célibataires percevant le salaire minimum est inférieur à 50 % du salaire moyen net en Allemagne, en Bulgarie, en Croatie, en Espagne, en Estonie, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne, en Roumanie et en Tchéquie, et se situe entre 50 et 60 % en France, en Irlande, en Lituanie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovaquie.

<sup>15</sup> Eurofound a estimé que la part des travailleurs à faible revenu, dont le ménage est capable de joindre les deux bouts avec difficulté ou avec grande difficulté, varie de 0 % en Suède et d'environ 10 % aux Pays-Bas et en Irlande à des proportions de près ou plus de 50 % en Bulgarie, en Grèce et en Italie. Ces estimations sont fondées sur l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015. Par travailleurs à bas salaire, on entend ici les travailleurs à temps plein gagnant moins de 60 % du salaire médian national. Voir Aumayr-Pintar, C.: «Fears and hopes around future minimum wages» (en anglais uniquement), janvier 2020. Voir aussi le point 3.1.1 du document d'analyse.

minimum devienne moins adéquat dans certains États membres au lendemain de la crise de la COVID-19. Il se peut que les inégalités salariales augmentent dans la mesure où les travailleurs hautement qualifiés pourraient être moins touchés par des pertes d'emploi ou de revenus que les travailleurs moyennement ou faiblement qualifiés. En outre, la hausse du chômage est susceptible d'exercer une pression à la baisse sur les salaires, y compris les salaires minimum, ce qui nuirait à la capacité de ces derniers à assurer un niveau de vie décent.

**Le caractère adéquat du salaire minimum a une incidence non seulement sur les travailleurs qui le perçoivent, mais aussi sur l'économie dans son ensemble.** En augmentant le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire, des salaires minimum adéquats renforcent la demande intérieure et, partant, la résilience de l'économie. Ils contribuent également à renforcer les incitations à travailler et peuvent entraîner un engagement accru du personnel. Pour autant que les conditions économiques soient dûment prises en compte, ces effets pourraient soutenir la reprise économique.

- *Certains travailleurs ne sont pas couverts par les salaires minimum.*

**Dans plusieurs États membres, certains travailleurs sont exclus de la protection des salaires minimum.** La nature des lacunes dans la couverture des salaires minimum varie en fonction du système selon lequel ceux-ci sont fixés. Dans les États membres qui disposent d'un salaire minimum légal au niveau national, certaines catégories de travailleurs ne bénéficient pas de la protection de ce salaire minimal en raison de diverses dérogations. Dans le même temps, dans les États membres où les salaires sont exclusivement fixés par la négociation collective, il semble y avoir des lacunes dans la couverture des travailleurs qui ne relèvent pas de conventions collectives. Selon les estimations, la part de ces travailleurs est de 2 % en Autriche, de près de 10 % en Suède et en Finlande, de près de 20 % en Italie et au Danemark et d'environ 55 % à Chypre<sup>16</sup>. Certains de ces travailleurs peuvent être exclus de la protection du salaire minimum.

**Les lacunes de couverture peuvent avoir des conséquences négatives pour les travailleurs concernés, mais aussi pour l'ensemble de l'économie.** Les salaires minimum protègent les travailleurs contre les conditions de travail précaires et réduisent les inégalités salariales. D'importantes lacunes dans la couverture des salaires minimum peuvent entraîner une situation où les travailleurs non couverts pourraient percevoir en permanence des salaires inférieurs, ce qui aboutirait à une segmentation plus importante du marché du travail, surtout en cas de faible mobilité des revenus. Tous ces facteurs ne sont pas seulement préjudiciables aux travailleurs, ils réduisent également la demande intérieure et ont donc une incidence négative sur les entreprises. En outre, lorsque les salaires des travailleurs non couverts sont fixés à un niveau inférieur aux planchers de salaire issus d'une négociation collective, l'engagement du personnel et les incitations à travailler peuvent en pâtir, ce qui nuit en fin de compte à la productivité et à la croissance.

#### Causes du problème nécessitant une action publique

- *La tendance au recul de la négociation collective influe négativement sur la dynamique et la couverture du salaire minimum*

---

<sup>16</sup> Bien qu'il n'existe pas de salaire minimum légal au niveau national à Chypre, certaines professions faiblement rémunérées qui ne sont généralement pas couvertes par des conventions collectives bénéficient bien d'un salaire minimum légal.

**Quand la négociation collective pour la fixation des salaires fonctionne bien, les travailleurs sont protégés par des planchers de salaire minimum adéquats.** Dans les États membres où les salaires minimum sont fixés exclusivement par la négociation collective, le caractère adéquat de ces salaires, ainsi que la part des travailleurs protégés par les planchers de salaire, sont directement déterminés par des facteurs comme la couverture des négociations collectives. La couverture des travailleurs vulnérables par la négociation collective est donc essentielle pour garantir leur protection. Même dans les pays qui disposent de salaires minimum légaux, la négociation collective contribue fortement à ce que les salaires minimum soient adéquats, assurant souvent des planchers de salaire supérieurs au niveau minimum fixé par la loi. En outre, dans 15 États membres<sup>17</sup>, les actualisations des salaires minimum sont directement ou indirectement liées à l'évolution générale des salaires, laquelle est influencée par les conventions collectives. Les États membres où la couverture des travailleurs par la négociation collective est élevée et où la fixation des salaires s'organise exclusivement par cette négociation affichent certains des planchers de salaire les plus élevés. Leur marché du travail tend également à montrer de bons résultats, notamment des salaires élevés en général et une faible proportion de travailleurs à bas salaire. Certains des pays dans lesquels la couverture a considérablement diminué ont choisi d'instaurer un salaire minimum légal, comme l'Allemagne très récemment en 2015 et l'Irlande en 2000. Dans ces deux États membres, l'évolution de la couverture des négociations collectives n'a pas été influencée de manière significative par le salaire minimum légal nouvellement introduit.

**La population de travailleurs couverte par la négociation collective a eu tendance à baisser dans de nombreux États membres ces dernières années** (voir le graphique n° 6 en annexe). D'une moyenne européenne estimée à environ 66 % en 2000, elle est tombée à quelque 56 % en 2018, avec des baisses particulièrement fortes en Europe centrale et orientale. Dans les États membres qui s'appuient sur la négociation collective pour fixer des planchers de salaire minimum, la couverture n'a pas diminué en moyenne, même si une baisse significative peut être observée à Chypre<sup>18</sup>.

**Les règles et pratiques en matière de marchés publics peuvent jouer un rôle à l'appui de la négociation collective.** L'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics dispose que les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les employeurs agissant en qualité de contractants de l'administration publique respectent les conventions collectives applicables. Ces obligations doivent toujours être exécutées également dans le respect des règles de l'UE relatives aux travailleurs détachés. Cette disposition contribue à faire en sorte que les obligations découlant des conventions collectives soient appliquées en tant que de besoin. Toutefois, on dispose actuellement d'informations limitées en ce qui concerne son application et son respect.

- *Les mécanismes nationaux de fixation des salaires minimum légaux ne sont pas suffisamment clairs et stables*

**Quatre États membres disposent d'objectifs en matière de niveaux de salaire minimum,**

---

<sup>17</sup> Dans cinq États membres (Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas et Slovénie), l'indexation automatique des salaires minimum légaux tient compte de l'évolution des salaires et des coûts de la main-d'œuvre, tandis que dans dix États membres (Allemagne, Croatie, Grèce, Irlande, Lettonie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie et Tchéquie), la loi définit, pour l'actualisation des salaires minimum légaux, des formules, des variables ou des objectifs chiffrés qui tiennent compte des salaires.

<sup>18</sup> Pour plus de détails, voir le point 3.3.1 du document d'analyse.

**fixés par la loi ou résultant de la pratique.** L'objectif est fixé à 40 % du salaire moyen en Estonie et en Tchéquie, entre 45 % et 50 % en Lituanie et à 50 % en Pologne. Cependant, la majorité des États membres n'ont pas de critères explicites concernant des salaires minimum adéquats. Les législations nationales servant de guide à la fixation des salaires minimum se réfèrent le plus souvent au marché du travail et aux conditions économiques, comme le niveau et l'évolution globaux des salaires et des prix, la situation de l'emploi et la croissance de la productivité. Toutefois, dans 12 États membres, la législation ne contient qu'une référence générale à de tels critères, sans préciser comment les utiliser<sup>19</sup>. En outre, trois États membres (la Bulgarie, l'Estonie et la Roumanie) n'ont fixé par la loi aucun critère pour guider les actualisations des salaires minimum.

**Le fait que la fixation et l'actualisation des salaires minimum légaux ne reposent pas sur des critères clairs et stables peut avoir des incidences négatives sur le caractère adéquat des salaires minimums.** Lorsque le cadre manque de clarté et de stabilité, le niveau global du salaire minimum par rapport au salaire médian est moins élevé<sup>20</sup>. L'absence de critères appropriés faisant référence au niveau adéquat des salaires minimum et aux conditions socio-économiques générales, et définis de manière stable dans des dispositions nationales pertinentes, peut nuire à la fixation de salaires minimum adéquats. Si l'on y ajoute le fait que, dans certains cas, les pouvoirs publics ne sont pas tenus de respecter une certaine fréquence ou régularité pour les actualisations, il peut se produire une érosion de la valeur des salaires minimum, avec des conséquences négatives pour les conditions de travail et de vie des travailleurs qui les perçoivent. Dans le même temps, une certaine souplesse est nécessaire pour préserver la capacité des systèmes à réagir rapidement à l'évolution des conditions socio-économiques.

- *La participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimum légaux est limitée.*

**Dans certains États membres, la participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimum légaux est limitée<sup>21</sup>.** Ce constat peut s'expliquer par des situations diverses, parmi lesquelles l'absence d'un processus de consultation institutionnalisé défini par la loi, des structures de dialogue social faibles, marquées par une participation très limitée des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et par l'existence d'un processus de consultation purement formaliste ayant peu d'impact réel, ou encore une interaction limitée avec les processus de négociation collective.

**La participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimum permet de prendre des décisions sur la base d'informations plus solides et de manière plus inclusive.** Elle garantit que les salaires minimum sont fixés en tenant dûment compte de l'évolution des salaires et de la productivité, ce qui contribue à atteindre des niveaux de salaire minimum qui soient adéquats.

---

<sup>19</sup> Ces États membres sont l'Allemagne, la Croatie, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Tchéquie. Pour plus de détails, voir le point 3.3.2 du document d'analyse.

<sup>20</sup> Voir Commission européenne (2016): «Labour market and wage developments in Europe: Annual Review 2016» (en anglais uniquement), direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

<sup>21</sup> C'est le cas en Bulgarie, en Croatie, en Espagne, en Hongrie, en Lettonie, à Malte, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Slovénie et en Tchéquie. La situation s'est détériorée dans le cas de la Pologne et de la Hongrie dans le cadre des mesures prises pendant la pandémie de COVID-19. Pour plus de détails, voir le point 3.3.4 du document d'analyse.

- *Les dérogations et les variantes influent sur la couverture et sur le caractère adéquat des salaires minimum.*

**Les dérogations et variantes en matière de salaires minimum qui s'appliquent à des groupes spécifiques réduisent la population couverte par les salaires minimum légaux et rendent ceux-ci moins adéquats.** Des dérogations sont prévues dans la moitié des États membres où les salaires minimum sont définis par la loi<sup>22</sup>, tandis que des variantes existent dans plus d'un tiers d'entre eux<sup>23</sup>. Les groupes spécifiques de travailleurs concernés comprennent dans de nombreux cas les jeunes travailleurs, les travailleurs suivant un enseignement ou une formation, les travailleurs handicapés et les travailleurs saisonniers. En outre, certains États membres ont mis en place des dispositions supplémentaires pour d'autres groupes de travailleurs, comme les travailleurs à domicile («Heimarbeiter»)<sup>24</sup> dans le cas de l'Allemagne. Les dérogations et les variantes sont souvent fixées dans le but de faciliter l'accès de ces groupes au marché du travail. Toutefois, elles signifient que ces groupes ont des salaires inférieurs au salaire minimum et, dans certains cas, elles ne sont pas justifiées ou sont trop largement utilisées.

**Dans les États membres où les salaires sont fixés exclusivement par la négociation collective, les conventions collectives peuvent également prévoir des variantes applicables à des groupes spécifiques.** Les barèmes minimum sont généralement différenciés selon plusieurs dimensions, comme l'expérience et la profession et, dans une moindre mesure, l'âge et la région. La différenciation par profession fait souvent la distinction entre les emplois peu qualifiés et plus qualifiés, mais il pourrait également y avoir une différenciation au sein de ces deux catégories. On observe également des variantes dans les barèmes applicables aux apprentis et aux stagiaires.

- *Non-respect des dispositions relatives au salaire minimum*

**Il se peut que les travailleurs ne soient pas protégés par les salaires minimum en raison de problèmes de conformité aux règles.** Dans certains États membres où des salaires minimum légaux sont en place, des éléments démontrent que certains travailleurs, même s'ils sont couverts, perçoivent en pratique une rémunération inférieure au salaire minimum en raison du non-respect des règles en vigueur. La conformité aux règles peut également être un problème dans certains États membres qui recourent exclusivement à la négociation collective pour fixer les salaires, les travailleurs étant payés moins que le plancher de salaire établi par leur convention collective de référence. Dans les deux systèmes, l'augmentation des niveaux de salaire minimum peut entraîner un risque plus élevé de non-conformité, y compris le travail non déclaré<sup>25</sup>.

#### 4. NÉCESSITÉ D'UNE ACTION DE L'UE

**Une action de l'UE en faveur de salaires minimum équitables améliorerait l'équité sur**

<sup>22</sup> Ces pays sont l'Allemagne, la Belgique, la Croatie, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne et la Tchéquie. Pour plus de détails, voir le point 3.3.3 du document d'analyse.

<sup>23</sup> Ces États membres sont la Belgique, la Croatie, l'Espagne, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas et le Portugal.

<sup>24</sup> Il s'agit de travailleurs effectuant un travail rémunéré sur le lieu de leur choix (par exemple, à domicile), qui donne lieu à un produit ou à un service spécifié par l'employeur et appartenant à celui-ci.

<sup>25</sup> Pour plus de détails, voir le point 3.3.5 du document d'analyse.

**le marché du travail de l'UE, favoriserait la cohésion et le progrès dans le domaine économique et social, aiderait à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et contribuerait à la convergence sociale ascendante.** Ces objectifs sont clairement fixés dans les traités de l'UE et pris en compte dans le socle européen des droits sociaux. En soutenant le processus de convergence ascendante dans le domaine des salaires minimum et en tenant compte des conditions économiques, l'action de l'UE contribuerait à ouvrir la voie à de meilleures conditions de travail dans l'Union et à améliorer l'environnement des entreprises. Un tel cadre enverrait un signal clair aux citoyens quant au rôle joué par l'UE dans la protection de leurs conditions de travail et de vie, sur la toile de fond des défis actuels et futurs, tout en démontrant une bonne connaissance des besoins des entreprises, notamment ceux des PME.

**Une action de l'UE peut donner l'élan politique nécessaire pour améliorer la fixation des salaires minimum.** Si l'UE fournit déjà des orientations concernant les politiques en matière de salaire minimum à certains États membres dans le contexte du Semestre européen, un cadre de l'UE sur les salaires minimum apporterait un effet de levier ciblé et efficace pour atteindre l'objectif consistant à assurer des salaires minimum équitables, contribuant ainsi à des conditions de travail équitables dans l'UE. Un cadre commun au niveau de l'UE renforcerait la confiance tant parmi les États membres que chez les partenaires sociaux. Sans un tel cadre, les différents pays pourraient être peu enclins à améliorer leurs mécanismes de fixation des salaires minimum parce qu'ils craindraient que leur action ait une incidence négative sur leur compétitivité-coûts extérieures.

**Une action de l'UE contribuerait donc également à assurer des conditions de concurrence plus équitables dans le marché unique.** Les États membres ne peuvent y parvenir seuls. Une action de l'UE peut aider à remédier à de grandes différences, non justifiées par les conditions économiques générales, sur les plans de la couverture et du niveau adéquat des salaires minimum. Les travailleurs et les entreprises doivent avoir l'assurance que le marché unique les protège et les rend autonomes. Ils doivent avoir la certitude que la concurrence est fondée sur l'innovation et la productivité et que des normes sociales adéquates sont encouragées. Un cadre commun renforcerait ainsi la confiance du public dans les éléments fondamentaux du marché unique.

**Une action de l'UE apporterait une valeur ajoutée particulière dans les États membres où de nombreux travailleurs ne bénéficient pas de salaires minimum adéquats et d'une négociation collective forte.** Dans ces États membres, une action de l'UE conduisant à renforcer les cadres de fixation des salaires minimum aiderait à accroître le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire, renforcerait les incitations à travailler et contribuerait à stimuler la demande intérieure, tout en tenant dûment compte de la préservation de l'emploi et de la compétitivité. Il pourrait en résulter une hausse de la productivité et de la croissance.

**Conformément aux principes de proportionnalité et de subsidiarité, l'action de l'UE n'irait pas au-delà de ce qui est nécessaire** pour atteindre ses objectifs et respecterait les compétences des États membres et des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires.

## **5. OBJECTIFS**

Compte tenu des défis relevés ci-dessus, **l'initiative aurait pour objectif de garantir que tous les travailleurs de l'Union sont protégés par un salaire minimum équitable, leur permettant de vivre décemment quel que soit leur lieu de travail.**

Des salaires adéquats constituent un élément important de conditions de travail équitables. Les salaires minimum, en particulier, protègent les travailleurs à bas salaire et contribuent à prévenir la pauvreté des travailleurs et à réduire les inégalités salariales. Une action de l'UE en faveur de salaires minimum adéquats pour tous les travailleurs aiderait à surmonter les disparités et contribuerait à promouvoir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises, au sein d'un marché unique où la concurrence est fondée sur la productivité et l'innovation.

Tous les États membres seraient tenus d'atteindre les objectifs de l'initiative. Ils pourraient le faire par différents moyens, dans le plein respect des compétences nationales et de la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Plus précisément, une initiative de l'UE viserait à garantir que:

- **les salaires minimums sont fixés par le législateur national et/ou les partenaires sociaux à des niveaux adéquats:** en soutenant les revenus du travail des travailleurs à bas salaire, cette initiative contribuerait à garantir des conditions de vie décentes aux travailleurs de toute l'Union. Elle favoriserait la réduction des inégalités salariales et de la pauvreté des travailleurs. Les femmes étant plus nombreuses que les hommes à percevoir une rémunération égale au salaire minimum ou proche de celui-ci, la fixation des salaires minimum à un niveau adéquat soutiendrait également l'égalité entre les femmes et les hommes et aiderait à réduire l'écart de rémunération entre les premières et les seconds. En outre, des salaires minimum adéquats contribuent à renforcer les incitations à travailler, ce qui a également pour effet d'accroître la participation au marché du travail et, partant, de renforcer la croissance et de faire augmenter les contributions aux systèmes de protection sociale;
- **les salaires minimum protègent tous les travailleurs:** cette initiative contribuerait à garantir que tous les travailleurs peuvent bénéficier de la protection offerte par les salaires minimum. Des groupes spécifiques de travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables, bénéficieraient d'une protection adéquate.

L'initiative viserait à atteindre ces objectifs, tout en préservant l'accès à l'emploi et en tenant compte des effets sur la création d'emplois et la compétitivité, y compris pour les PME.

Pour atteindre les objectifs généraux évoqués ci-dessus, **l'initiative de l'UE aurait pour objectifs spécifiques** d'aboutir à une situation où:

1. **une négociation collective fonctionnant bien dans le domaine de la fixation des salaires est en place**, car elle peut garantir que tous les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, sont protégés par des planchers de salaire minimum adéquats, tant dans les systèmes où les salaires minimum sont uniquement déterminés par des conventions collectives que dans ceux où ils sont fixés par la loi. Une négociation collective qui fonctionne bien signifie que tous les types d'employeurs et de travailleurs sont dûment représentés, et garantit que les conditions de rémunération sont compatibles avec les besoins des travailleurs et des employeurs et sont adaptées à l'évolution de la situation économique. En façonnant l'évolution générale des salaires, la négociation collective influe également sur l'évolution des salaires minimum légaux lorsqu'ils existent. Sa structure et son fonctionnement jouent ainsi un rôle essentiel pour parvenir à des salaires minimum équitables;
2. **le législateur national et/ou les partenaires sociaux prévoient des cadres nationaux permettant de fixer des salaires minimum légaux et de les actualiser régulièrement en fonction de critères clairs et stables**, ce qui mène à des salaires

minimum adéquats. L'utilisation de tels critères, renvoyant aux objectifs en matière de salaires minimum adéquats, reflétant les conditions socio-économiques du pays et servant de guide à l'adaptation des salaires minimum à intervalles réguliers, permet aux travailleurs de compter à tout moment sur un revenu adéquat du travail. Un cadre clair et stable pour la fixation des salaires minimum légaux contribue également à un environnement économique stable, lequel est propice à de bonnes conditions de travail. Dans le même temps, les systèmes de fixation des salaires minimum doivent offrir une flexibilité suffisante pour tenir compte de l'évolution des conditions socio-économiques et des besoins d'ajustement;

3. **les partenaires sociaux sont effectivement associés à la fixation des salaires minimum légaux afin de contribuer à des salaires minimum adéquats.** Une participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimum légaux est essentielle pour permettre que ceux-ci évoluent de manière à atteindre leur niveau adéquat voulu, à suivre l'évolution des prix, des salaires et de la productivité, et à tenir compte des évolutions socio-économiques. La prise en compte des points de vue des partenaires sociaux, avec les critères susmentionnés pour guide, peut avoir des effets positifs sur les droits des travailleurs, ainsi que sur les décisions d'investissement des entreprises. La participation effective des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimum permet également de prendre des décisions sur la base d'informations solides et de manière inclusive;
4. **le législateur national et/ou les partenaires sociaux suppriment ou limitent les variantes et dérogations en matière de salaire minimum de manière à ne pas nuire indûment à l'objectif d'un salaire minimum adéquat ni empêcher certains groupes de bénéficier de la protection apportée par un salaire minimum.** Dans de nombreux États membres, il existe des dérogations pour certains groupes de travailleurs. Les États membres sont également nombreux à appliquer des barèmes de salaires minimum réduits à des groupes spécifiques de travailleurs, par exemple les jeunes. Il s'agit là de limitations claires en ce qui concerne le niveau adéquat et la couverture des salaires minimum. Ces dérogations et variantes devraient être supprimées ou leur utilisation devrait être justifiée, proportionnée et limitée dans le temps;
5. **un respect effectif des cadres nationaux relatifs aux salaires minimum et des mécanismes de surveillance sont en place.** Des procédures et des mécanismes bien établis pour veiller à la bonne application des règles et cadres en matière de salaire minimum, ainsi que des systèmes fiables de collecte de données et de surveillance sont essentiels pour assurer une protection efficace des travailleurs concernés sur le terrain. Il s'agit là d'un élément important du renforcement des systèmes de salaires minimum, étant donné que, dans certains cas, l'augmentation des niveaux de salaire minimum peut entraîner un risque plus élevé de non-conformité, y compris le travail non déclaré<sup>26</sup>.

## 6. VOIES POSSIBLES POUR UNE ACTION DE L'UE

Dans le document présentant la première phase de consultation, la Commission avait esquissé différents défis et relevé quelques grandes voies d'action de l'Union pour y répondre. Elle a

---

<sup>26</sup> Pour plus de détails, voir le point 3.3.5 du document d'analyse.



réexaminé ces voies d'action à la lumière des réactions transmises par les partenaires sociaux durant la première phase de consultation ainsi que des derniers développements liés à la crise de la COVID-19.

Une série d'actions possibles, les instruments disponibles au niveau de l'UE et l'incidence escomptée de l'action de l'UE sont passés en revue dans les points ci-dessous<sup>27</sup>.

### **6.1. Mesures possibles**

L'initiative s'adresserait à tous les États membres. Elle serait applicable à toute personne désignée comme «travailleur» conformément au droit de l'UE et au droit national, indépendamment du type de contrat ou de la forme de relation de travail avec son employeur, travailleurs du secteur public y compris. **Concrètement, l'initiative s'articulerait autour de l'objectif général déclaré, à savoir parvenir à des salaires minimum équitables pour tous les travailleurs de l'Union, et prévoirait des actions contribuant à la réalisation de cet objectif.**

Les points suivants présentent les éléments constitutifs envisageables pour cette initiative, dans le prolongement des objectifs spécifiques relevés ci-dessus. Toute mesure éventuelle serait mise en œuvre différemment en fonction des systèmes spécifiques de fixation des salaires minimum, dans le plein respect des compétences nationales et de la liberté contractuelle des partenaires sociaux.

#### *Négociation collective*

**Une action de l'UE destinée à promouvoir le rôle de la négociation collective en faveur de salaires minimum adéquats et d'une large couverture serait justifiée.** Dans les États membres où les salaires sont fixés exclusivement par la négociation collective, tous les travailleurs devraient bénéficier d'un salaire minimum. Cet objectif peut être atteint, par exemple, si tous les travailleurs ont la possibilité d'être couverts par une convention collective ou de bénéficier indirectement des niveaux de rémunération fixés par des conventions collectives.

Même dans les pays qui disposent de salaires minimum légaux, il existe des planchers de salaire arrêtés par des conventions collectives. Tous les États membres pourraient donc prévoir des mesures d'incitation afin de promouvoir le bon fonctionnement de la négociation collective sur les questions de salaire, en particulier lorsqu'elle est moins développée. En outre, l'initiative pourrait énoncer une liste non exhaustive d'actions possibles pour soutenir la négociation collective sur la fixation des salaires.

Des moyens possibles seraient envisagés pour cartographier, dans tous les États membres, la mise en œuvre de la clause sociale contenue dans la directive 2014/24/UE sur les marchés publics<sup>28</sup>. Cet alignement serait axé sur les aspects de l'application de cette clause qui concernent les salaires minimum et la négociation collective.

---

<sup>27</sup> Pour plus de détails, voir les points 6 et 7 du document d'analyse.

<sup>28</sup> L'article 18 de la directive 2014/24/UE impose aux États membres de prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs agissant en tant que contractants de l'administration publique se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit social et du travail établies par la réglementation nationale ou de l'Union dans ces domaines, les conventions collectives et/ou les dispositions de droit international applicables.

### Cadres nationaux clairs pour fixer et actualiser les salaires minimum légaux

L'initiative de l'Union comprendrait des dispositions destinées à **faire en sorte que les systèmes de fixation des salaires minimum contribuent à la mise en place de salaires minimum adéquats**, tout en tenant compte de leur incidence sur l'emploi et la compétitivité. En particulier, l'initiative pourrait énoncer que la fixation des salaires minimum devrait être guidée par des **critères clairs et stables**. Les cadres nationaux devraient également prévoir des actualisations intervenant à des intervalles raisonnablement fréquents et réguliers.

Outre ces dispositions, l'initiative pourrait préciser qu'une série d'**éléments tels que le niveau et la distribution des salaires, le coût de la vie et les conditions économiques et sociales** dans un pays devraient être pris en compte lors de la fixation et de l'actualisation des salaires minimum légaux. Parallèlement, l'initiative pourrait également contenir des dispositions spécifiques relatives à la fréquence d'actualisation des salaires minimum.

Enfin, l'initiative de l'Union pourrait prévoir l'obligation que les cadres nationaux comportent des **indicateurs spécifiques permettant d'évaluer si les salaires minimum sont adéquats**, comme: 1) le salaire médian ou moyen brut, 2) le salaire médian ou moyen net, ou 3) un critère garantissant des niveaux de vie décents, en particulier par la définition d'un panier de biens de référence (l'optique du «salaire minimum vital»). **Des valeurs de référence non contraignantes** pour ces critères pourraient également être fixées pour guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimum. Plusieurs options sont possibles. Ces valeurs de référence pourraient être élaborées, par exemple, selon les approches suivantes: a) comparer le salaire minimum brut à un seuil du salaire médian ou moyen brut de l'État membre concerné ou b) comparer le salaire minimum net à un pourcentage du salaire médian ou moyen net. D'autres méthodes permettant d'évaluer si les salaires minimum sont adéquats pourraient être envisagées, par exemple l'utilisation d'un cadre d'indicateurs ou l'élaboration de définitions nationales de la notion de salaire minimum «adéquat», pour tenir compte de l'interaction avec les systèmes de prélèvements et de prestations et le système plus large de fixation des salaires.

### Faire intervenir les partenaires sociaux dans la fixation des salaires minimum légaux

Pour respecter l'objectif d'un renforcement de la participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimum, une initiative de l'Union pourrait énoncer que, **lorsque les salaires minimum sont fixés par la loi, les partenaires sociaux devraient être associés de façon effective et en temps utile**. De plus, des options spécifiques pourraient être envisagées concernant les aspects institutionnels les plus pertinents pour une intervention des partenaires sociaux (par exemple l'existence de mécanismes de consultation formelle à intervalles réguliers ou de commissions spécialisées sur les salaires minimum, l'attribution d'un rôle décisionnel aux partenaires sociaux, etc.). De surcroît, l'initiative pourrait prévoir que **des experts indépendants soient associés à la fixation et à l'actualisation des salaires minimum**.

### Dérogations et variantes

L'initiative pourrait prévoir des éléments visant à l'élimination des **dérogations et/ou variantes** dans les pays où elles existent. Une autre possibilité serait de définir des critères et conditions pour autoriser leur utilisation, de sorte à les limiter autant que possible. Il pourrait notamment être exigé qu'elles soient non discriminatoires, proportionnées, dûment justifiées et, s'il y a lieu, limitées dans le temps. Des dispositions explicites pourraient être prévues pour des groupes ou professions spécifiques.

### Conformité aux règles et surveillance

L'initiative de l'UE appellerait tous les États membres à veiller à **la mise en œuvre et au respect** effectifs des cadres nationaux en matière de salaires minimum et à attribuer aux partenaires sociaux un rôle essentiel à cet égard.

En plus ou à la place, l'initiative de l'UE pourrait appeler tous les États membres à veiller à ce que **l'application des cadres et dispositions régissant les salaires minimum soit effectivement contrôlée et à ce que leur inobservation fasse l'objet de sanctions**. Ainsi, les travailleurs pourraient faire en sorte que leurs droits soient garantis et les entreprises seraient protégées d'une concurrence déloyale. Les modalités d'application de cette disposition seraient laissées à l'appréciation des États membres pour garantir le respect des traditions nationales et l'autonomie des partenaires sociaux. Ceux-ci pourraient se voir confier un rôle actif à cet égard, selon les procédures arrêtées par convention collective et conformément aux pratiques nationales.

Pour favoriser l'application de cette disposition, l'initiative pourrait appeler les États membres à **renforcer leurs organes de contrôle du respect de la législation** tels que les inspections du travail, ainsi que les mécanismes garantissant l'application des salaires minimum arrêtés par convention collective. Le but serait de doter ces organes de plus de capacités pour cibler de leur propre initiative les entreprises en infraction et les poursuivre.

Dans tous les cas, il serait demandé aux États membres de **renforcer leurs outils de collecte de données et leurs cadres de surveillance existants** concernant le niveau adéquat et la couverture des salaires minimum. Ce renforcement serait nécessaire non seulement pour garantir le respect de la réglementation en matière de salaires minimum mais aussi pour doter la Commission des outils nécessaires pour vérifier la transposition, en tant que de besoin, des dispositions de l'Union ainsi que leur mise en œuvre effective.

#### **6.2. Base juridique et instruments de l'UE envisageables**

L'initiative serait fondée sur **l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE**<sup>29</sup>. Le champ d'application personnel et matériel de l'article 153, paragraphe 1, est large: il fournit la base juridique par laquelle l'Union «soutient et complète l'action des États membres» dans une série de domaines relevant ou non du marché du travail. Cet article a pour objectif d'améliorer les conditions de travail, la sécurité sociale et la protection sociale, la santé et la sécurité des travailleurs, l'information et la consultation de ceux-ci et l'intégration des personnes exclues du marché du travail.

Conformément à cet article, l'Union soutient et complète dès lors l'action des États membres dans le domaine des conditions de travail, dans les limites des principes de subsidiarité et de proportionnalité (article 5, paragraphes 3 et 4, du TUE) et les limites imposées par l'article 153, paragraphe 5, du TFUE.

Il est possible, en vertu de cet article, de recourir tant à des instruments législatifs qu'à des instruments non législatifs. Les instruments à l'examen sont exposés ci-dessous.

#### Directive de l'UE

L'article 153, paragraphe 2, du TFUE prévoit la possibilité d'adopter une **directive dans le**

---

<sup>29</sup> L'article 153, paragraphe 1, du TFUE dispose ce qui suit: «1. *En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: [...] b) les conditions de travail; [...]*».

**domaine des «conditions de travail»** en vue de fixer des exigences minimales contraignantes pour la mise en œuvre par les États membres<sup>30</sup>. Une directive serait source de certitude quant aux exigences obligatoires à appliquer par les États membres. À cette fin, la proposition devrait contenir un ensemble d'obligations de procédure et d'exigences minimales devant être respectées. Le recours à une directive laisserait aux États membres la latitude de décider de la façon de mettre en œuvre ces exigences et obligations et ne priverait pas les États membres et les partenaires sociaux de la liberté de fixer le niveau des salaires minimum.

Un État membre pourrait confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la directive conformément à l'article 153, paragraphe 3, du TFUE. Dans ce cas, il incomberait à l'État membre concerné de veiller à ce que les partenaires sociaux mettent en place les mesures nécessaires au plus tard à la date de transposition qui serait indiquée dans la directive. La directive prévoirait un cadre pour la surveillance de sa mise en œuvre.

#### Recommandation du Conseil

Une **recommandation du Conseil** invitant les États membres à fixer les conditions permettant de garantir des salaires minimum équitables peut être proposée. Une recommandation fournirait des orientations et établirait un cadre d'action commun à l'échelon de l'UE, sans fixer d'exigences contraignantes spécifiques. Comme dans le cas d'une directive, une recommandation ne priverait pas les États membres et les partenaires sociaux de la liberté de fixer des salaires minimum. L'ensemble commun de principes et de critères contenus dans la recommandation servirait de base à l'action de tous les États membres en vue de parvenir à des salaires minimum équitables à travers l'Union.

Parmi les outils envisagés pour la surveillance de la mise en œuvre de cet instrument non contraignant pourraient figurer le recours à l'évaluation comparative, l'échange de bonnes pratiques et le travail conjoint avec les États membres et les partenaires sociaux sur la mise au point d'outils statistiques et de surveillance appropriés. Un cadre d'évaluation comparative spécifique, intégré dans le Semestre européen, pourrait être un outil privilégié pour rendre opérationnels certains éléments de l'initiative.

### **6.3. Incidence attendue de l'action de l'Union**

Les mesures décrites au point 6.1 contribueraient à rendre les **salaires minimum plus adéquats** et, partant, favoriseraient de meilleures conditions de travail et des niveaux de vie plus élevés pour les travailleurs tout en préservant la création d'emplois et la compétitivité. Une négociation collective renforcée peut contribuer à accroître les niveaux de salaires et à réduire les inégalités salariales. Des cadres clairs et stables pour la fixation des salaires minimums légaux, prévoyant notamment l'intervention effective des partenaires sociaux, permettraient que les salaires minimum suivent l'évolution des prix, des salaires et de la productivité.

Les mesures examinées aideraient aussi à accroître la **couverture des salaires minimum**, ce qui protégerait davantage de travailleurs de conditions de travail précaires. Soutenir et promouvoir la négociation collective permettrait d'augmenter la proportion de travailleurs protégés dans les pays où les salaires sont exclusivement fixés par des conventions collectives. L'élimination ou la limitation des dérogations augmenterait la proportion de travailleurs protégés dans les pays où elles existent. De plus, une meilleure conformité aux

---

<sup>30</sup> L'article 153, paragraphe 2, point b), dispose également ce qui suit: «Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.».

règles garantirait la protection effective des travailleurs.

Des salaires minimum plus adéquats et bénéficiant à plus de travailleurs auraient pour effet de réduire les inégalités salariales et la pauvreté des travailleurs. Les principaux bénéficiaires seraient les groupes qui constituent la majorité des travailleurs à bas salaire, à savoir les femmes et les travailleurs moyennement qualifiés, ainsi que les groupes surreprésentés parmi les travailleurs à bas salaires, en particulier les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les parents isolés. L'incidence précise de l'action de l'Union dans chaque État membre varierait en fonction des caractéristiques de son système de fixation des salaires minimum, de sa main-d'œuvre et de ses structures économiques<sup>31</sup>.

## 7. PROCHAINES ÉTAPES

Conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, la Commission doit consulter les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union. Une telle action de l'Union pourrait répondre aux défis liés aux salaires minimum.

Les questions sur lesquelles la Commission souhaiterait avoir l'avis des partenaires sociaux lors de cette deuxième phase sont indiquées ci-dessous.

1. Que pensez-vous des objectifs spécifiques d'une éventuelle action de l'UE tels qu'énoncés au point 5 ci-dessus?
2. Que pensez-vous des voies possibles pour une action de l'UE telles qu'exposées au point 6.1 ci-dessus?
3. Que pensez-vous des instruments juridiques envisageables présentés au point 6.2 ci-dessus?
4. Les partenaires sociaux de l'Union sont-ils disposés à entamer des négociations en vue de conclure un accord en vertu de l'article 155 du TFUE, concernant l'un des éléments décrits au point 5 ci-dessus?

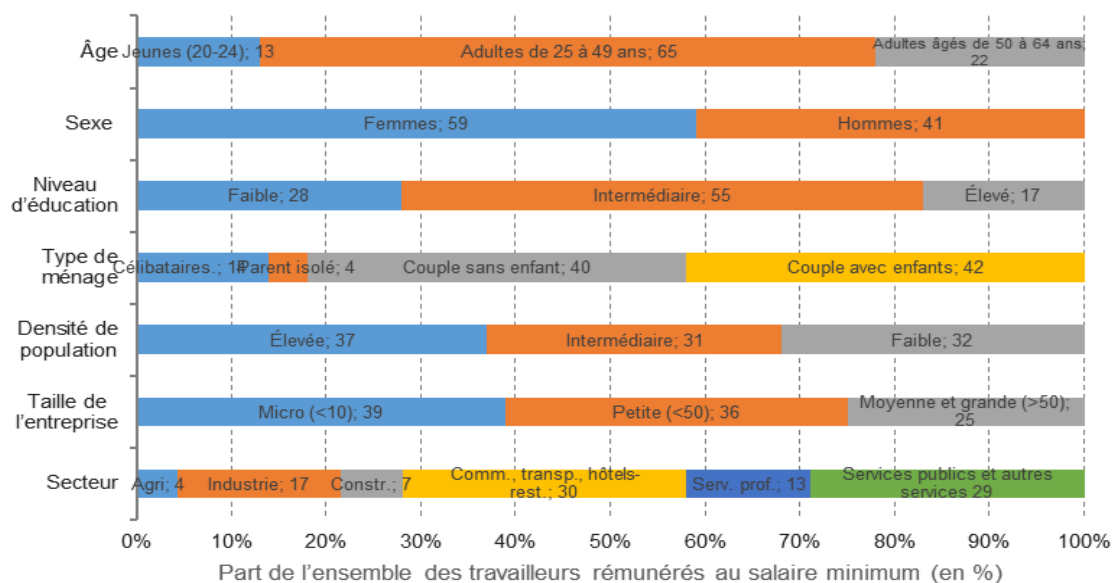
**La Commission prendra en considération les résultats de cette consultation dans la suite de ses travaux concernant l'initiative de l'Union sur des salaires minimum équitables.** En particulier, elle suspendra ses travaux si les partenaires sociaux décident de négocier entre eux sur ces sujets.

---

<sup>31</sup> Pour plus de détails, voir le point 7 du document d'analyse.

## ANNEXE I: Graphiques

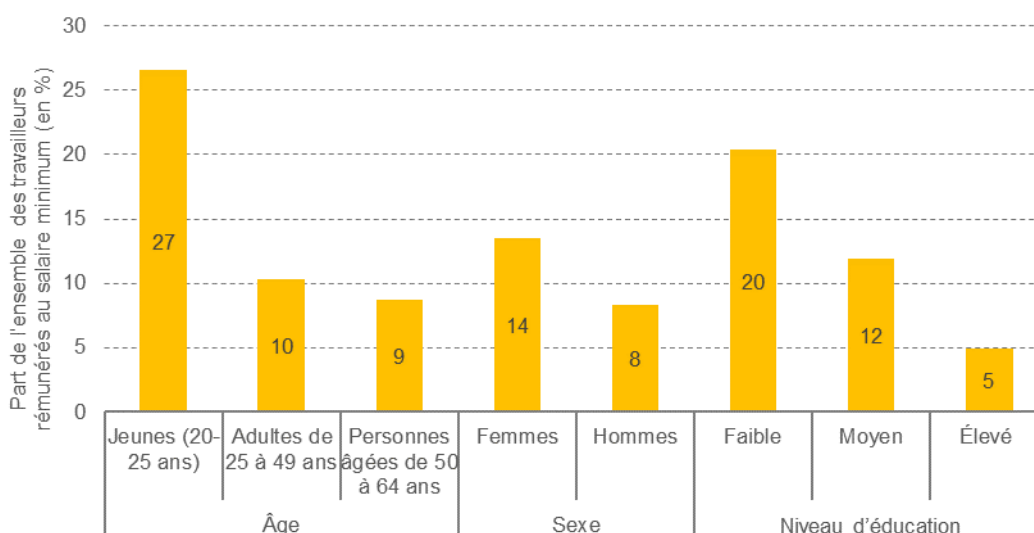
**Graphique n° 1: Caractéristiques des travailleurs rémunérés au salaire minimum, en pour cent du total des travailleurs rémunérés au salaire minimum, 2017**



**Remarque:** valeurs exprimées en moyenne pondérée des pourcentages des États membres. Pour les États membres n'ayant pas de salaire minimum légal à l'échelon national, les données relatives aux travailleurs à bas salaire ont été utilisées. Les définitions de la ventilation sectorielle sont les suivantes: agriculture (code sectoriel NACE Rév. 2: A), industrie (B-E), construction (F), commerce, transports et services alimentaires (G-I), services professionnels et autres services (J-N) et services publics et autres services (O-U).

**Source:** calculs de la Commission européenne fondés sur les données EU-SILC 2017.

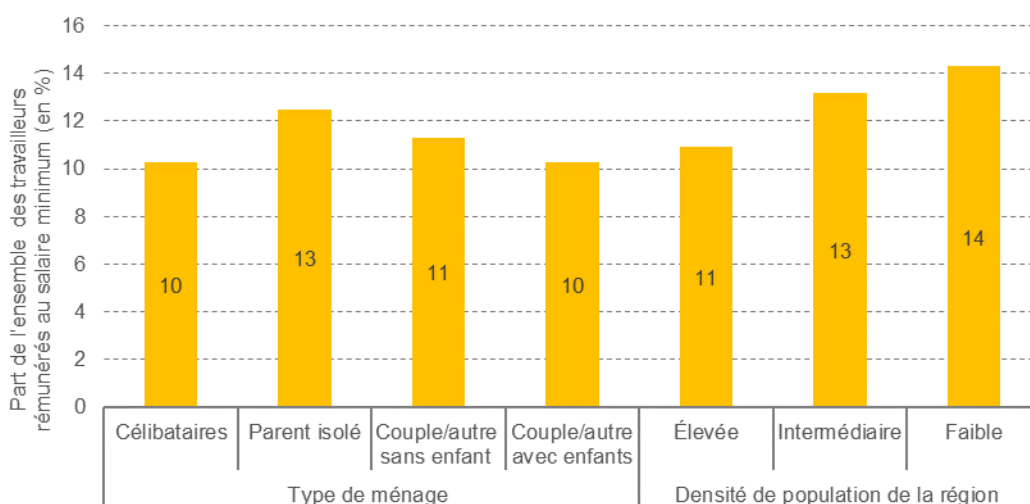
**Graphique n° 2: Probabilité d'être travailleur rémunéré au salaire minimum, par groupe d'âge, sexe et niveau d'éducation le plus élevé atteint, en pour cent, 2017**



**Remarque:** valeurs exprimées en moyenne pondérée des pourcentages des États membres. Pour les États membres n'ayant pas de salaire minimum légal à l'échelon national, les données relatives aux travailleurs à bas salaire ont été utilisées.

**Source:** calculs de la Commission européenne fondés sur les données EU-SILC 2017.

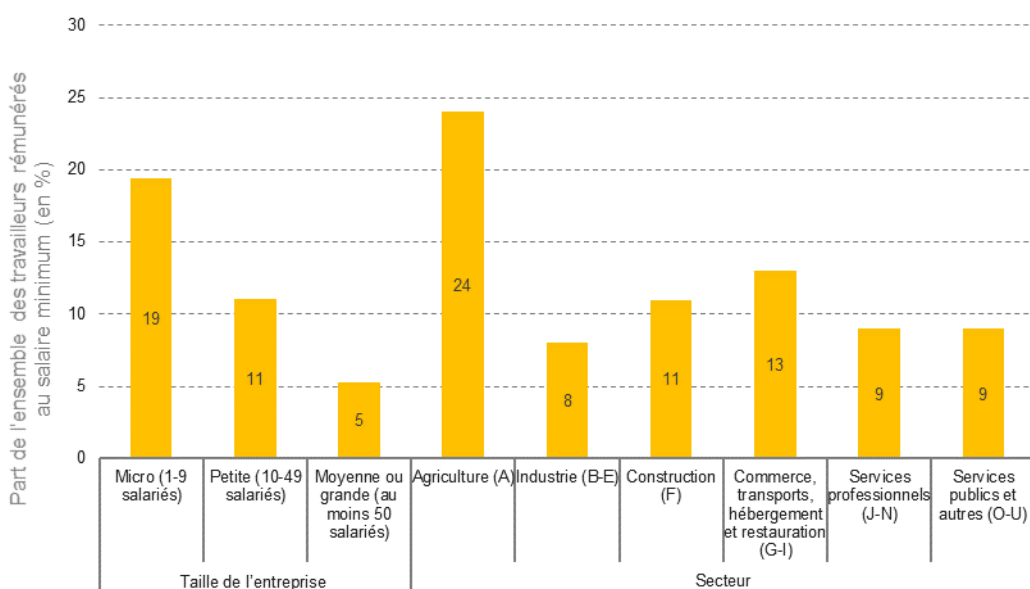
**Graphique n° 3: Probabilité d'être travailleur rémunéré au salaire minimum, par type de ménage et degré d'urbanisation de la région, en pour cent, 2017**



**Remarque:** valeurs exprimées en moyenne pondérée des pourcentages des États membres. Pour les États membres n'ayant pas de salaire minimum légal à l'échelon national, les données relatives aux travailleurs à bas salaire ont été utilisées.

**Source:** calculs de la Commission européenne fondés sur les données EU-SILC 2017.

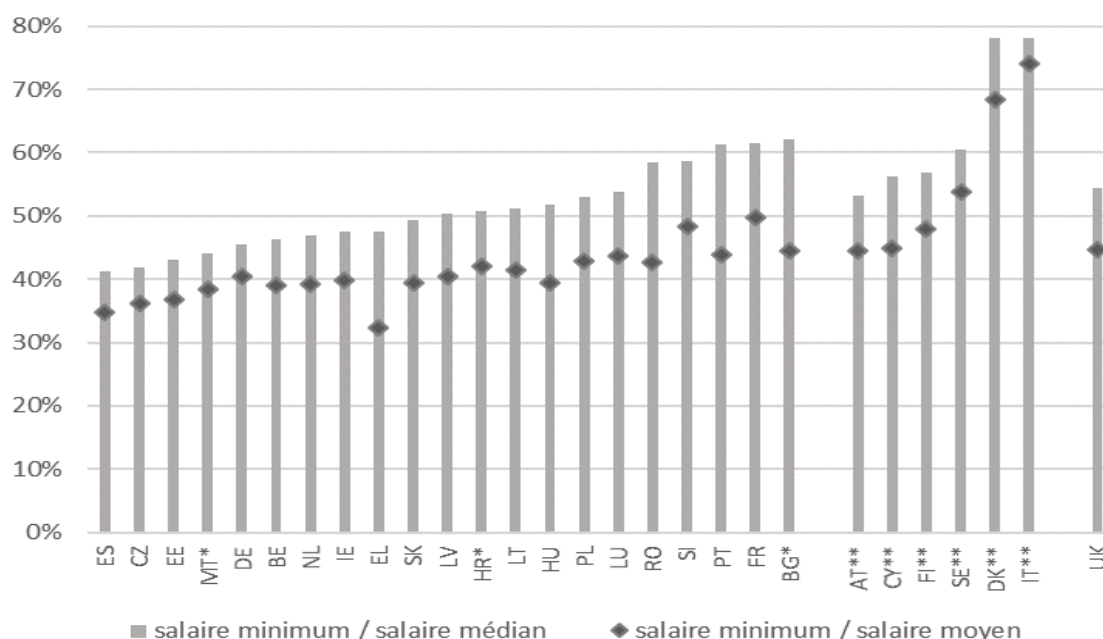
**Graphique n° 4: Probabilité d'être travailleur rémunéré au salaire minimum, par taille d'entreprise et secteur d'emploi, en pour cent, 2017**



**Remarque:** valeurs exprimées en moyenne pondérée des pourcentages des États membres. Pour les États membres n'ayant pas de salaire minimum légal à l'échelon national, les données relatives aux travailleurs à bas salaire ont été utilisées.

**Source:** calculs de la Commission européenne fondés sur les données EU-SILC 2017.

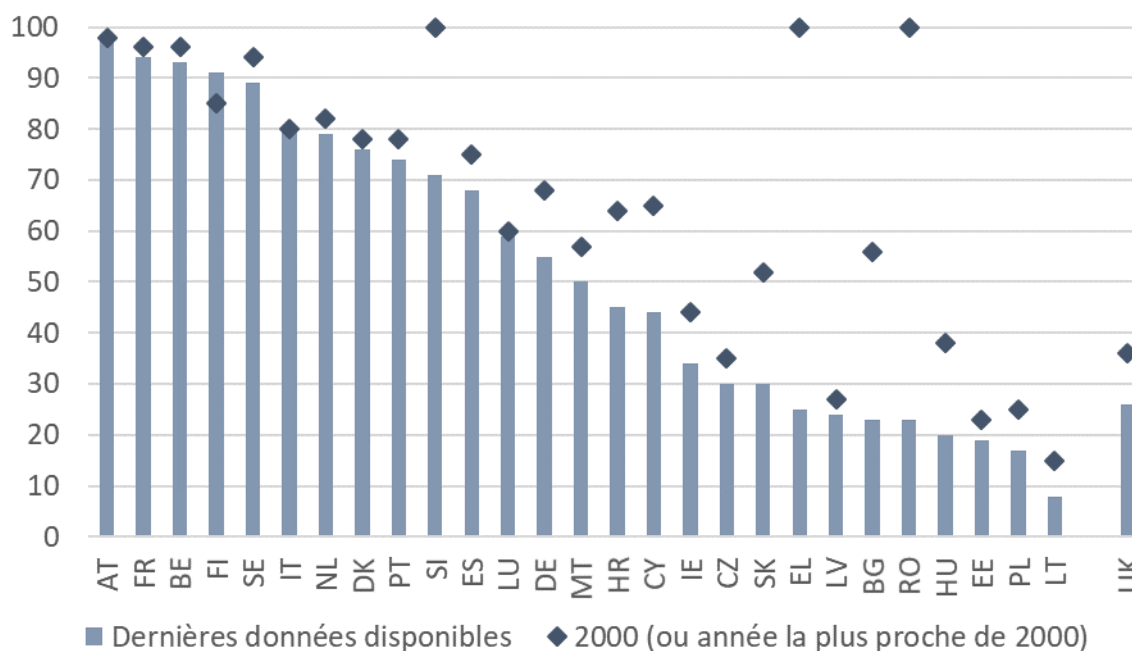
**Graphique n° 5: Salaires minimum, exprimés en pourcentage du salaire médian et moyen brut des travailleurs à temps plein, 2018**



**Remarques:** \* Pour BG, HR et MT, les données de la base Impôts-Prestations de l'OCDE sont utilisées pour les salaires médian et moyen. \*\* Pour AT, CY, DK, FI, IT et SE, les informations sur les planchers de salaire arrêtés par convention collective sont tirés de Eurofound (2019): «Minimum wages in 2019 – Annual review» (en anglais uniquement), tandis que les informations sur les salaires médians et moyens ont été tirées du modèle impôts-prestations de l'OCDE.

**Source:** Statistiques de l'OCDE et calculs de la Commission fondés sur les données de la base Impôts-Prestations de l'OCDE et d'Eurofound.

**Graphique n° 6: Couverture de la négociation collective dans l'UE, 2000-2018**



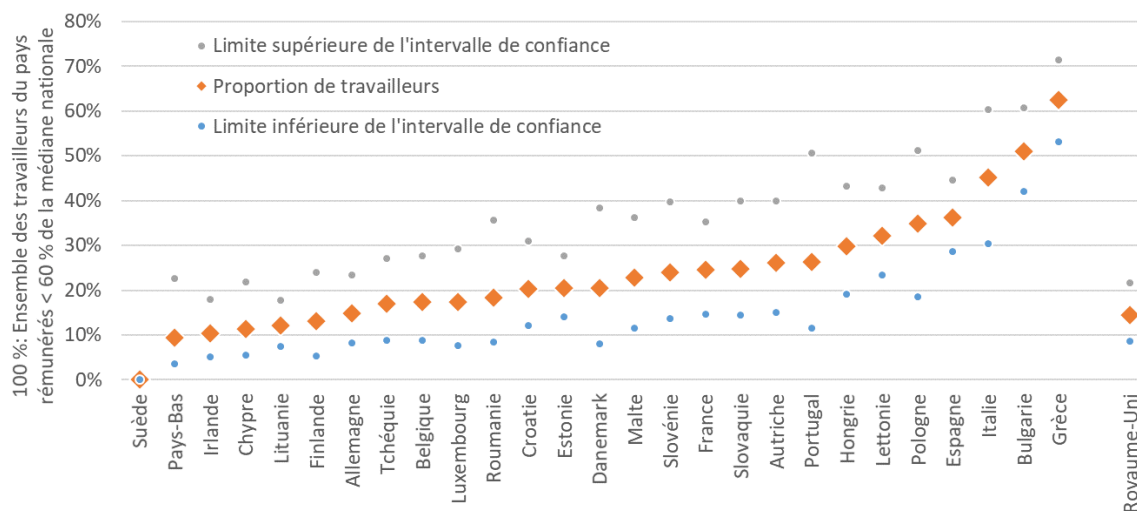
**Remarques:** Les observations les plus proches de l'année 2000 incluent 1997 (FR), 2001 (LV), 2002 (BG, LT,



MT) et 2003 (EE). Les dernières données disponibles sont: 2011 (DK); 2013 (SE); 2014 (LV); 2015 (FR, PL, SK); 2016 (CY, FI, BE, BG, CZ, EL, MT, PT, RO, SI); 2017 (DE, ES, HR, HU, IE, LT, LU, NL, UK); 2018 (AT, IT)

**Source:** Base de données ICTWSS, version 6.1, université d'Amsterdam. Variable AdjCov (# 111). Définition: les travailleurs couverts par des conventions collectives (salariales) valables, en proportion de l'ensemble des travailleurs salariés occupant un emploi assorti du droit à la négociation, exprimé en pourcentage, ajusté pour tenir compte de la possibilité que certains secteurs ou certaines professions soient exclus du droit à la négociation.

### Graphique n° 7: Proportion de travailleurs à faible revenu qui éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts, 2015



**Remarque:** Réponses à la question du sondage «Le revenu total de votre ménage est-il suffisant pour vous faire vivre ?» Le graphique montre la somme des réponses «avec difficulté» et «avec grande difficulté». Il y a 95% de probabilité que la proportion estimée de travailleurs dans chaque pays se situe entre les limites inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance.

**Source:** Chiffres d'Eurofound fondés sur l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015. Voir Aumayr-Pintar, C.: «Fears and hopes around future minimum wages» (en anglais uniquement). Lien: [eurofound.link/ef20039](http://eurofound.link/ef20039).