

N° 3856

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 juin 2016

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES EUROPÉENNES

sur **le salaire minimum au sein de l'Union européenne**

ET PRÉSENTÉ

PAR M. PHILIP CORDERY
Député

La Commission des affaires européennes est composée de : M^{me} Danièle AUROI, présidente ; M. Christophe CARESCHE, M^{me} Marietta KARAMANLI, MM. Jérôme LAMBERT, Pierre LEQUILLER, vice-présidents ; M. Philip CORDERY, Mme Sandrine DOUCET, MM. Arnaud LEROY, André SCHNEIDER, secrétaires ; MM. Ibrahim ABOUBACAR, Kader ARIF, Philippe BIES, Jean-Luc BLEUNVEN, Alain BOCQUET, Jean-Jacques BRIDEY, M^{mes} Isabelle BRUNEAU, Nathalie CHABANNE, MM. Jacques CRESTA, M^{me} Seybah DAGOMA, MM. Yves DANIEL, Bernard DEFLESSELLES, William DUMAS, M^{me} Marie-Louise FORT, MM. Yves FROMION, Hervé GAYMARD, Jean-Patrick GILLE, M^{me} Chantal GUITTET, MM. Razzy HAMMADI, Michel HERBILLON, Laurent KALINOWSKI, Marc LAFFINEUR, Charles de LA VERPILLIÈRE, Christophe LÉONARD, Jean LEONETTI, M^{me} Audrey LINKENHELD, MM. Lionnel LUCA, Philippe Armand MARTIN, Jean-Claude MIGNON, Jacques MYARD, Rémi PAUVROS, Michel PIRON, Joaquim PUEYO, Didier QUENTIN, Arnaud RICHARD, M^{me} Sophie ROHFRITSCH, MM. Jean-Louis ROUMEGAS, Rudy SALLES, Gilles SAVARY.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
PREMIÈRE PARTIE : L'UNION EUROPÉENNE, MARQUÉE PAR LA DIVERSITÉ DES SALAIRES MINIMA ET LA CONCURRENCE SALARIALE, A BESOIN DU SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN	9
I. LA DIVERSITÉ DES SALAIRES MINIMA EN EUROPE SOURCE DE CONCURRENCE SALARIALE	9
A. LA FORTE DISPARITÉ DES SALAIRES DANS L'UNION EUROPÉENNE	9
1. Le salaire minimum légal n'est pas présent dans tous les pays de l'Union européenne	9
2. Des niveaux de salaire minimum bruts très hétérogènes	9
3. Des modes de fixation des salaires variés.....	13
B. ...SOURCE D'UNE CONCURRENCE SALARIALE PRÉJUDICIALE AU BON FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE	17
1. Bien que les dispositions en matière de fiscalité et de prestations sociales ainsi que l'existence de salaires minima spécifiques à certaines populations compliquent l'analyse des divergences salariales en Europe.....	17
2. ... les travailleurs européens sont de facto placés en concurrence sur le plan du niveau des salaires.....	17
a. Une absence d'harmonisation des normes sociales facteur de concurrence déloyale sur les salaires dans l'Union européenne	18
b. La zone euro : une zone monétaire incomplète dans laquelle le salaire joue le rôle de variable d'ajustement	18
II. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : UNE NÉCESSITÉ POUR L'UNION EUROPÉENNE	19
A. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : OUTIL DE JUSTICE SOCIALE	19
1. La crise a entraîné la baisse des salaires réels et la dégradation de la situation sociale en Europe	19

2. Le salaire minimum européen pourrait être l'expression d'une Europe plus sociale.....	21
B. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : OUTIL D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET DE SURVIE DE L'EURO	22
1. Des effets économiques positifs pour les États membres et pour l'Union européenne	22
2. Des effets économiques positifs pour l'Union européenne	22
3. Lutter contre la dévaluation salariale et faire converger les économies de la zone pour assurer la survie de l'euro.....	23
DEUXIÈME PARTIE : MALGRÉ LA COMPLEXITÉ DE SA MISE EN ŒUVRE, LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN DOIT DEVENIR UNE PRIORITÉ DE L'EUROPE SOCIALE.....	25
I. UN DÉBAT QUI A ÉMERGÉ AU NIVEAU EUROPÉEN ET QUI PEUT RELANCER L'EUROPE SOCIALE.....	25
A. UN DÉBAT QUI A ÉMERGÉ DE MANIÈRE PROMETTEUSE MAIS QUI DEMEURE CONFRONTÉ À DES OPPOSITIONS	25
1. Une idée déjà ancienne qui a émergé de nouveau de manière prometteuse... ..	25
2. ... mais qui demeure confronté à des oppositions.	27
B. LA NÉCESSITÉ DE RELANCER L'EUROPE SOCIALE.....	27
1. Une Europe sociale en panne ?.....	27
2. Une convergence sociale nécessaire	28
II. PROPOSITION POUR UN SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN.....	28
A. L'OBJECTIF : UN SALAIRE MINIMUM DANS CHAQUE PAYS	28
1. Les moyens de déterminer ce salaire minimum plancher dans chaque pays importent peu	29
2. Le salaire minimum doit être fixé à un niveau permettant de lutter contre la pauvreté sans affecter la compétitivité.....	29
3. La question essentielle du mode d'indexation	29
4. La question des exceptions aux salaires minima	30
B. ORGANISER LA CONVERGENCE	30
1. Inscrire le salaire minimum européen dans le socle européen des droits sociaux..	30
2. Faire du salaire minimum européen une priorité des futurs conseils de la productivité	31
3. Instituer une conférence annuelle sur les salaires en Europe.....	31
4. Faire de la question des salaires un élément central du semestre européen.....	32
C. LA QUESTION DU PÉRIMÈTRE ET DU CADRE JURIDIQUE	32
1. Quel périmètre pour le salaire minimum européen ?.....	32
2. L'absence de compétence juridique de l'Union n'est pas un réel problème	33
CONCLUSION.....	35

TRAVAUX DE LA COMMISSION	37
CONCLUSIONS ADOPTÉES	41
ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR	43

INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

La question du salaire minimum en Europe a fait un retour en force dans le débat public ces dernières années avec sa mise en place en Allemagne, les débats liés au détachement des travailleurs ou les propositions faites par le président de la République devant le Parlement européen en 2013 et par les candidats à la présidence de la Commission européenne pendant la campagne de 2014. De fait, cette question est essentielle tant pour la construction de l'Europe sociale que pour la coordination des politiques économiques. Votre rapporteur est ainsi honoré d'avoir mené une mission sur ce sujet décisif pour l'avenir de l'Europe sociale et même de l'Europe tout court.

La construction européenne s'est faite jusqu'à présent essentiellement en libérant les entraves à la circulation des capitaux et des personnes, ce qui est en soi cohérent avec la démarche de construction d'une union réelle. Mais dans le même temps où l'on abattait les frontières, on ne construisait pas les conditions d'une harmonisation sociale entre les pays membres, devenus des territoires d'une même Union entrant en concurrence les uns avec les autres. Alors que le marché commun puis le marché unique d'une part, et la création d'une monnaie commune, d'autre part, ont accentué l'intégration économique, l'Union est demeurée incapable de mettre en œuvre deux convergences nécessaires à son bon fonctionnement : la convergence sociale et la convergence fiscale. Or, ces questions méritent une attention particulière dans un contexte de double fragilité de l'Union européenne, contestée par les populations et soumise à des divergences économiques en son sein, encore accrues depuis la crise de 2008.

L'enjeu en termes de convergence sociale est d'arriver à créer les conditions d'une Union européenne socialement intégrée et plus homogène. Plusieurs outils sont à notre disposition à cet effet. L'assurance chômage, sujet sur lequel notre collègue Jean-Patrick Gille a présenté un rapport en début d'année, en est un. Le salaire minimum européen en est un autre.

Un mécanisme de salaire minimum en Europe, comme exposé en détail dans le présent rapport, aurait ainsi une double vertu, économique et sociale, et devrait pouvoir répondre à ces deux objectifs de convergence salariale et de lutte contre la pauvreté. Pour cela, il convient de mettre en place les conditions favorables à une convergence en douceur qui ne déstabilise pas les marchés mais mette en œuvre à moyen terme le nécessaire rapprochement des niveaux de salaires.

Ne nous méprenons pas : il est bien évident que l'absence de convergence sociale actuelle en Europe et la forte disparité des salaires, tout comme les différences de modes de fixation des salaires (six pays – l'Italie, Chypre, l'Autriche, le Danemark, la Finlande et la Suède – n'ont aujourd'hui pas de salaire minimum légal, car attaché à la négociation collective), ne nous permettent pas de mettre en place un salaire minimum unique à l'échelle de l'Union européenne, ni même à celle de la zone euro. Pour autant, la mise en place d'un mécanisme de salaire minimum ayant à la fois pour effet et objectif de réaliser cette convergence est une ambition de court ou moyen terme nécessaire. Le processus décrit dans le présent rapport avec, d'une part, la mise en place d'un salaire minimum dans tous les pays membres, et, d'autre part, la mise en œuvre de mécanismes de convergence, répond à ces difficultés.

Si un tel mécanisme, dont les modalités sont étudiées dans le présent rapport, était mis en œuvre, la France, déjà « dans le haut de la fourchette », ne verrait pas sa politique salariale profondément modifiée. Un tel projet nous intéresse toutefois à l'échelle nationale, car il permettra de lutter contre le dumping social et est nécessaire au bon fonctionnement de l'Union européenne en général et de la zone euro en particulier.

PREMIÈRE PARTIE : L'UNION EUROPÉENNE, MARQUÉE PAR LA DIVERSITÉ DES SALAIRES MINIMA ET LA CONCURRENCE SALARIALE, A BESOIN DU SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN

I. LA DIVERSITÉ DES SALAIRES MINIMA EN EUROPE SOURCE DE CONCURRENCE SALARIALE

A. LA FORTE DISPARITÉ DES SALAIRES DANS L'UNION EUROPÉENNE...

La situation des salaires minima en Europe est marquée par une forte hétérogénéité que ce soit du point de vue de leur niveau – en termes nominaux ou en pourcentage du salaire médian – que de celui de leur mode de fixation.

1. Le salaire minimum légal n'est pas présent dans tous les pays de l'Union européenne

Sur les vingt-huit États de l'Union européenne, vingt-deux ont établi un salaire minimum par voie législative. **Si certains États membres ont instauré depuis longtemps un salaire minimum, d'autres ne l'ont fait que plus récemment** : le 1^{er} avril 1999 pour le Royaume-Uni, le 1^{er} janvier 2011 pour l'Irlande et le **1^{er} janvier 2015 pour l'Allemagne** ⁽¹⁾. **Six États n'ont pas mis en place de salaire minimum légal** : il s'agit de l'Italie, de Chypre, de l'Autriche, du Danemark, de la Finlande, et de la Suède – ces quatre derniers États disposent toutefois de salaires élevés en raison des accords collectifs entre partenaires sociaux. Au total, au 1^{er} janvier 2015, **vingt-deux des vingt-huit États membres de l'Union appliquaient un salaire minimum national** ⁽²⁾.

2. Des niveaux de salaire minimum bruts très hétérogènes

Les **niveaux de salaire minimum** – entendus en valeur brute, c'est-à-dire avant déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié et indépendamment de la durée hebdomadaire du travail ⁽³⁾ – **sont très variés au sein de l'Union européenne.**

(1) Dates d'entrée en vigueur

(2) Eurostat, communiqué de presse 35/2015, 26 février 2015

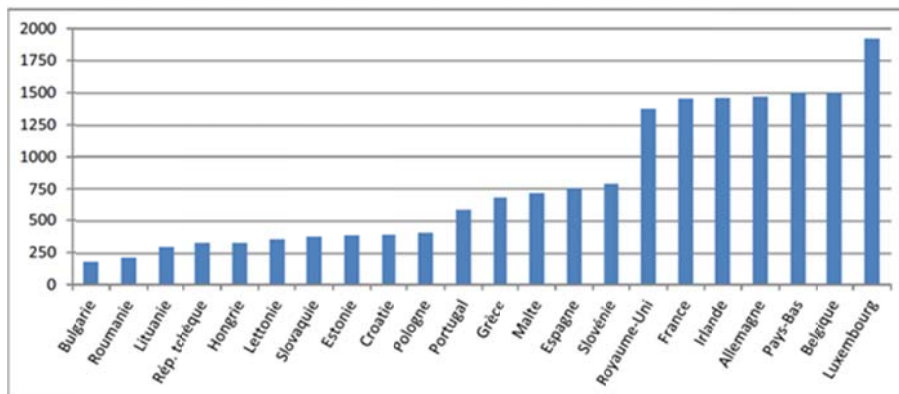
- Allemagne : (taux horaire x 40 heures x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 8,50 € par heure

- Irlande : (taux horaire x 39 heures x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 8,65 € par heure

(3) - Allemagne : (taux horaire x 40 heures x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 8,50 € par heure

- Irlande : (taux horaire x 39 heures x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 8,65 € par heure

Salaires minima dans les États membres de l'Union européenne (UE), au 1^{er} janvier 2015 (en euros par mois)



Source : Eurostat, communiqué de presse 35/2015 – 26 février 2015.

Trois groupes de pays se distinguent selon l'ordre de grandeur du salaire minimum :

- **entre 150 et 500 euros par mois** – dix États : Bulgarie (184 euros), Roumanie (218 euros), Lituanie (300 euros), République tchèque (332 euros), Hongrie (333 euros), Lettonie (360 euros), Slovaquie (380 euros), Estonie (390 euros), Croatie (396 euros) et Pologne (410 euros) ;
- **entre 500 et 800 euros par mois** – cinq États : Portugal (589 euros), Grèce (684 euros), Malte (720 euros), Espagne (757 euros), et Slovénie (791 euros) ;
- **supérieur à 1 000 euros par mois** – sept États : Royaume-Uni (1 379 euros), France (1 458 euros), Irlande (1 462 euros), Allemagne (1 473 euros), Belgique et Pays-Bas (1 502 euros), et Luxembourg (1 923 euros).

Au 1^{er} janvier 2015, le niveau du salaire minimum légal en valeur brute variait ainsi **de 184 euros pour la Bulgarie à 1 923 euros pour le Luxembourg.**

- France : (taux horaire x 35 heures x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 9,61 € par heure

- Malte : (taux hebdomadaire x 52 semaines)/12 mois. Le salaire minimum national est de 166,26 € par semaine

- Royaume-Uni (taux horaire x moyenne de la rémunération hebdomadaire de base pour les salariés travaillant à temps plein, tous secteurs confondus x 52,18 semaines)/12 mois : le salaire minimum national est de 6,50 £ par heure. En outre, dans les cas où le salaire minimum est payé pour plus de 12 mois par an (comme en Grèce, en Espagne et au Portugal, où il est payé pour 14 mois par an), les données ont été adaptées pour en tenir compte. En ce qui concerne les pays dans lesquels le salaire minimum national n'est pas défini sur une base mensuelle (mais sur une base horaire ou hebdomadaire, par exemple), les taux sont convertis en taux mensuels conformément aux facteurs de conversion fournis par les pays concernés.

La France se situait à la sixième place (1 458 euros), derrière le Luxembourg (1 923 euros), les Pays-Bas et la Belgique (1 502 euros chacun), l'Allemagne (1 473 euros) et l'Irlande (1 462 euros).

Il faut toutefois garder à l'esprit que ces comparaisons prennent en compte le niveau de salaire minimum mensuel sur la base du nombre d'heures de travail effectuées par mois, qui varie d'un pays à l'autre.

Le salaire minimum peut aussi être exprimé en proportion du salaire brut médian mensuel, c'est-à-dire en termes relatifs. Selon les données disponibles, le salaire minimum en proportion du salaire brut médian mensuel était en 2010 inférieur à 60 % dans tous les États ayant mis en place un salaire minimum légal à cette date, s'échelonnant de 40 % en Estonie et République Tchèque, à 41 % en Espagne, 42 % en Roumanie, et 60 % au Portugal et en France.

Salaires minima dans l'UE
(en euros par mois)

	1 ^{er} janvier 2008	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} janvier 2015	Évolution en % 2015/2008	Proportion du salaire brut médian (2010)
Belgique	1 310	1 502	1 502	15 %	51 %
Bulgarie	112	174	184	64 %	50 %
Rép. tchèque	300	310	332	11 %	40 %
Danemark	-	-	-	-	-
Allemagne	-	-	1 473	-	49 %
Estonie	278	355	390	40 %	40 %
Irlande	1 462	1 462	1 462	0 %	48 %
Grèce	794	684	684	-14 %	51 %
Espagne	700	753	757	8 %	41 %
France	1 280	1 445	1 458	14 %	60 %
Croatie	380*	396	396	4 %	47 %
Italie	-	-	-	-	-
Chypre	-	-	-	-	-
Lettonie	230	320	360	57 %	50 %
Lituanie	232	290	300	29 %	53 %
Luxembourg	1 570	1 921	1 923	22 %	57 %
Hongrie	272	342	333	22 %	50 %
Malte	617	718	720	17 %	53 %
Pays-Bas	1 335	1 486	1 502	13 %	50 %
Autriche	-	-	-	-	-
Pologne	313	404	410	31 %	48 %
Portugal	497	566	589	19 %	60 %
Roumanie	139	190	218	57 %	42 %
Slovénie	539	789	791	47 %	57 %
Slovaquie	241	352	380	58 %	46 %
Finlande	-	-	-	-	-
Suède	-	-	-	-	-
Royaume-Uni	1 242	1 251	1 379	11 %	47 %
États-Unis	689	911	1 035	50 %	:

Données non disponibles

- Sans objet

* 1^{er} juillet 2008

Source : Eurostat

Lorsque l'on exprime les salaires minima en standard de pouvoir d'achat (SPA) ⁽¹⁾, si les écarts sont plus faibles, passant de 1 à 10 à 1 à 4, soit de 380 SPA en Bulgarie à 1 561 SPA au Luxembourg, ils demeurent toutefois importants. Six États membres passent ainsi du groupe inférieur (moins de 500 euros par mois) au groupe intermédiaire (500 à 1 000 SPA par mois) : la République tchèque, la Croatie, la Lettonie, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie.

(1) Le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays.

Salaires minima mensuels en standards de pouvoir d'achat* dans l'UE

	1 ^{er} janvier 2008	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} janvier 2015
Belgique	1 185	1 374	1 374
Bulgarie	228	359	380
République tchèque	415	464	502
Danemark	-	-	-
Allemagne	-	-	1 441
Estonie	362	445	488
Irlande	1 126	1 238	1 238
Grèce	865	764	764
Espagne	735	794	798
France	1 155	1 325	1 337
Croatie	512**	582	584
Italie	-	-	-
Chypre	-	-	-
Lettonie	303	450	507
Lituanie	351	448	464
Luxembourg	1 338	1 559	1 561
Hongrie	395	573	593
Malte	797	903	906
Pays-Bas	1 281	1 349	1 363
Autriche	-	-	-
Pologne	462	708	738
Portugal	565	658	685
Roumanie	215	335	384
Slovénie	650	947	949
Slovaquie	371	497	536
Finlande	-	-	-
Suède	-	-	-
Royaume-Uni	1 110	1 082	1 114
États-Unis	841	1 019	1 019

* Les SPA pour 2014 et 2015 sont estimés.

** 1^{er} juillet 2008

- Sans objet

Source : Eurostat

3. Des modes de fixation des salaires variés

Dans tous les pays de l'Union européenne, les salaires minima constituent des instruments de régulation du marché du travail. Les modes de fixation et de revalorisation des salaires, comme des salaires minima, dans les différents pays de l'Union européenne ne sont pas uniformes. Les places respectives occupées par l'État et les partenaires sociaux dans ces processus sont très variables, tout comme les règles de revalorisation des salaires minima.

Sur les vingt-huit États membres de l'Union européenne, six États n'ont pas de salaire minimum légal national : la Finlande, l'Autriche, l'Italie, Chypre, la Suède et le Danemark. Ces pays possèdent cependant des salaires

minima sectoriels négociés par les partenaires sociaux (à l'exception de Chypre où ils sont légaux). Ces six États membres ont ainsi fixé un salaire minimum par branches ou prévoient que les salaires minima sont déterminés par négociation entre les partenaires sociaux (c'est le cas en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Italie et en Suède).

On constate que les pays qui ont un mode de fixation du salaire minimum conventionnel se situent dans la tranche haute des salaires médians, ce qui s'explique sans doute par la force de la négociation sociale.

	Salaire médian mensuel 2010 (€) Enquête SES
France	2 240
Portugal	989
Slovénie	1 206
Grèce	1 588
Belgique	2 727
Lituanie	465
Pays-Bas	2 861
Lettonie	522
Irlande	3 085
Malte	1 397
Slovaquie	653
Croatie	823
Bulgarie	265
Hongrie	569
Royaume-Uni	2 462
Pologne	709
Espagne	1 687
Luxembourg	4 166
Roumanie	340
Estonie	700
République Tchèque	777
Allemagne	2 726
Autriche	2 315
Danemark	3 970
Italie	2 033
Finlande	2 706
Chypre	1 609

Source : Lettre Trésor-Éco n° 133, juillet 2014.

Par ailleurs, les pays n'ont pas tous la même approche de la revalorisation du salaire minimum : pour certains cette revalorisation est liée à l'inflation et répond à un objectif de pouvoir d'achat, pour d'autres, elle répond à un objectif de compétitivité.

En France, le Smic est revalorisé chaque année au 1er janvier. Il est indexé sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles. La revalorisation du Smic est effectuée sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

En cours d'année, si l'indice des prix à la consommation atteint une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier montant du Smic, il est augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

En outre, à tout moment, le gouvernement peut décider d'augmenter le Smic.

En Allemagne, un salaire minimum à hauteur de 8,50 euros par heure est entré en vigueur le 1er janvier 2015. Une commission instituée à cet effet pourra revaloriser le salaire minimum dès le 1^{er} janvier 2017. La commission ne décidera pas de la revalorisation du salaire minimum une fois par an mais tous les deux ans, sur la base de ses effets sur la compétitivité.

Au Royaume-Uni, le salaire minimum (*National Minimum Wage*) en vigueur est fixé à environ 6 livres sterling de l'heure pour les salariés de plus de 21 ans. Ce montant est modifié le 1^{er} octobre de chaque année, sur la base des recommandations de la *Low Pay Commission (LPC)*, composée de neuf experts indépendants (universitaires, employeurs et syndicalistes).

Le salaire minimum au Royaume-Uni

Le *National Minimum Wage (NMW)*, introduit par le *National Minimum Wage Act* de 1998 est entré en vigueur en avril 1999 comme l'une des trois composantes de la stratégie *Make work pay* (avec des crédits d'impôts pour ceux qui travaillent et des allocations moins généreuses pour les autres). Il s'agit d'un salaire plancher et non pas d'un « salaire de subsistance » (*living wage*), applicable partout au Royaume-Uni, quasi uniforme (les taux varient en fonction de l'âge, avec un taux spécifique pour les apprentis), avec très peu d'exemptions.

Les taux applicables depuis le 1er octobre dernier sont les suivants :

- 6,70 £/heure pour les plus de 21 ans ;
- 5,30 £/heure pour les 18-20 ans ;
- 3,87 £/heure pour les 16-17 ans ;
- 3,3 £/heure pour les apprentis.

Les évaluations indiquent que le salaire minimum obligatoire s'est traduit par une augmentation des salaires pour les travailleurs les plus faiblement rémunérés, sans impact négatif sur l'emploi ou l'économie (entre 1999 et 2014, globalement, le salaire minimum pour les plus de 21 ans a progressé à un rythme plus rapide que celui de la moyenne des salaires et de l'inflation). Il n'y a pas eu de retombées négatives sur la part des secteurs à bas salaires dans l'emploi, ni sur les perspectives d'emploi, ni sur l'emploi en régions ou les écarts de chômage. En revanche, on a constaté une légère réduction du nombre d'heures travaillées et des augmentations de productivité. Les profits ont sûrement été impactés, en particulier pour les petites structures, mais sans augmentation du nombre de fermetures d'entreprises.

Les montants par catégories et/ou tranches d'âge sont fixés sur la base des recommandations de la *Low Pay Commission (LPC)*. La méthode de la LPC, qui fait largement appel aux travaux de chercheurs, aux consultations, à des échanges avec l'ensemble des acteurs concernés, semble avoir suscité un consensus.

L'annonce d'un nouveau *National Living Wage (NLW)* à partir d'avril 2016 a suscité une réelle surprise. Depuis le 1^{er} avril 2016, le NLW, obligatoire pour tous les salariés de plus de 25 ans, est fixé à 7,20 £ de l'heure. L'objectif est d'atteindre 9 £ en 2020. Les montants seront, ensuite, comme pour le *National Minimum Wage*, fixés annuellement sur les recommandations de la *Low Pay Commission*, afin d'atteindre 60 % du salaire médian des plus de 25 ans en 2020. Pour les moins de 25 ans, le plancher des salaires restera déterminé par le *National Minimum Wage* qui ne disparaît donc pas totalement.

Voulu par le Chancelier de l'Échiquier George Osborne afin d'apporter une réponse au problème des travailleurs pauvres, cette réforme va permettre à 6 millions de salariés de bénéficier d'une augmentation de salaire mais ne pourra compenser les pertes liées à la baisse des prestations sociales, tandis que son impact sur l'emploi, les prix et l'économie en général fait maintenant l'objet de vifs débats.

B. ...SOURCE D'UNE CONCURRENCE SALARIALE PRÉJUDICIABLE AU BON FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

1. Bien que les dispositions en matière de fiscalité et de prestations sociales, ainsi que l'existence de salaires minima spécifiques à certaines populations, compliquent l'analyse des divergences salariales en Europe...

Comme le souligne l'OCDE dans son dernier rapport sur les perspectives de l'emploi, **les dispositions en matière de fiscalité et de prestations peuvent considérablement modifier le salaire net perçu par les travailleurs et leur coût pour les employeurs.** En moyenne, dans la zone OCDE, la charge totale représentée par l'impôt sur le revenu et les charges sociales – le « coin fiscal » – pour les travailleurs au salaire minimum correspond à un tiers des revenus bruts. De même, dans l'Union européenne, le salaire brut n'est pas l'égal du salaire net ni du coût pour les entreprises.

De plus, pour abaisser le coût pour les employeurs, certains États ont mis en place des systèmes **d'allégement sur les cotisations sociales acquittées par les entreprises pour les salariés rémunérés au salaire minimum.** C'est le cas de la France, de la Hongrie, des Pays-Bas, du Royaume-Uni ou de la Belgique. Huit pays de l'Union européenne **ont en outre exclu du salaire minimum les jeunes ou mis en place des systèmes de « smic jeunes »** pour favoriser l'emploi de cette catégorie de travailleurs.

Ainsi, **aux Pays-Bas**, le salaire minimum varie-t-il selon l'âge du salarié ; s'élevant à 500 euros par mois à 16 ans, il est inférieur de 28 % au salaire minimum en dessous de 22 ans et de 15 % en dessous de 23 ans. De ce fait, 60 % des moins de 24 ans travaillent pendant leurs études, soit deux fois plus qu'en France.

Au Royaume-Uni, le salaire minimum, entré en vigueur en avril 1999 à l'initiative du gouvernement travailliste, est conçu comme un « salaire plancher » et non un « salaire de subsistance ». Applicable partout dans le pays de manière quasiment uniforme, il comporte des **taux spécifiques en fonction de l'âge**, soit, depuis le 1^{er} octobre 2015, un taux horaire de 6,70 £ pour les plus de 21 ans, 5,30 £ pour les 18-20 ans, 3,87 £ pour les 16-17 ans et 3,3 £ pour les apprentis.

En Belgique, les salaires minima, fixés par conventions collectives, répondent à différents paliers dont les montants dépendent de la fonction, et de l'ancienneté, mais aussi de l'âge.

2. ... les travailleurs européens sont de facto placés en concurrence sur le plan du niveau des salaires

La concurrence salariale est réelle dans l'Union européenne en général et dans la zone euro en particulier.

a. Une absence d'harmonisation des normes sociales facteur de concurrence déloyale sur les salaires dans l'Union européenne

Dans l'ensemble de l'Union européenne, la mobilité des travailleurs, pilier de la construction européenne, ne s'est pas accompagnée d'une harmonisation des salaires en particulier, et des normes sociales en général. Dans son rapport final, le groupe de travail de haut niveau sur l'Europe sociale du *think tank* « Les amis de l'Europe »⁽¹⁾ a ainsi recommandé à la Commission européenne, dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre de la directive d'exécution sur le détachement des travailleurs, d'introduire graduellement un « salaire minimum garanti ».

De fait, l'absence d'harmonisation entre les systèmes nationaux de rémunération place les travailleurs européens en situation de concurrence, au détriment des pays où les salaires sont les plus élevés.

Tout d'abord, en l'absence de plancher minimum de rémunération, les États membres se livrent à une forme de course à la dévaluation des salaires pour attirer les capitaux et les entreprises.

De plus, la mise en place d'un salaire minimum européen limiterait les pratiques de « dumping social » mises en œuvre par certaines entreprises qui exploitent les failles du cadre législatif européen sur les travailleurs détachés et utilisent massivement une main d'œuvre « *low cost* » en provenance de pays européens où les standards de rémunération sont largement inférieurs à ceux du pays dans lequel elles exercent leur activité. Ce genre de pratique est particulièrement fréquent dans les secteurs de l'agro-alimentaire, du bâtiment, des travaux publics, mais aussi du transport de marchandises. S'il est encore résiduel (moins de 1 % de la population en âge de travailler), le phénomène du détachement des travailleurs est en augmentation sensible ces dernières années (+44 % depuis 2010) et est loin d'être marginal dans les secteurs touchés.

b. La zone euro : une zone monétaire incomplète dans laquelle le salaire joue le rôle de variable d'ajustement

Une zone monétaire est constituée de pays qui ont la même devise ou dont la monnaie est rattachée à une même monnaie de référence ; une **zone monétaire est dite optimale** lorsque la mise en place ou l'existence de la monnaie unique ou de la monnaie de référence est bénéfique pour l'économie de la zone. L'opportunité de créer une zone monétaire optimale répond donc à plusieurs critères, établis par les économistes et au premier chef Robert Mundell :

- une forte intégration commerciale ;
- une mobilité géographique des facteurs de production (travail et capital) dans la zone ;

(1) « *Unequal Europe, Recommendations for a more caring EU* », Rapport final du groupe de travail à haut niveau sur l'Europe sociale, 2015

– la prédominance des chocs symétriques ;

– l’existence de mécanismes d’ajustement face aux chocs asymétriques, et notamment via un fédéralisme budgétaire.

La zone euro n’est donc pas, en l’état, une zone monétaire optimale. Si le degré de circulation du capital est fort, celui de circulation du facteur travail, à l’inverse, ne l’est pas ; la flexibilité des salaires et la mobilité géographique et sectorielle du travail sont très faibles dans la zone, du fait notamment de la barrière de la langue et de l’absence d’harmonisation des systèmes de protection sociale et des politiques du marché du travail. En outre, la zone est marquée par la prédominance des chocs asymétriques et ne possède pas de mécanisme fédéral d’ajustement face à ces chocs. Il en résulte que la zone euro, et son avenir, sont grandement fragilisés tandis que le salaire sert parfois de variable d’ajustement à la zone.

II. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : UNE NÉCESSITÉ POUR L’UNION EUROPÉENNE

A. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : OUTIL DE JUSTICE SOCIALE

1. La crise a entraîné la baisse des salaires réels et la dégradation de la situation sociale en Europe

Le ralentissement de la croissance des salaires réels pendant la crise a eu pour effet de diminuer le revenu disponible de nombreux ménages en Europe et d’accentuer les difficultés économiques des personnes les plus vulnérables. En moyenne, un travailleur sur deux a ainsi vu dans les pays de l’OCDE la valeur réelle de ses revenus chuter en 2010 ; dans la moitié des cas, ce phénomène était lié à une progression des revenus inférieure à l’inflation, dans l’autre moitié, il était provoqué par une baisse des revenus nominaux ⁽¹⁾.

La crise a accru les inégalités dans l’Union européenne, mais de manière non uniforme.

(1) *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2014*

Évolution 2008-2011 des inégalités de revenus en Europe			
Unité : Coefficient de Gini			
	2008	2011	Évolution 2008-2011
Hongrie	24,7	26,9	2,2
Espagne	33,0	35,0	2,0
Autriche	25,7	27,6	1,9
Danemark	26,9	28,1	1,2
Grèce	33,1	34,3	1,2
France	29,9	30,5	0,6
Italie	31,5	31,9	0,4
Royaume-Uni	32,4	32,8	0,4
Zone euro (18 pays)	30,2	30,5	0,3
Belgique	26,4	26,6	0,2
Finlande	25,9	25,9	0,0
Suède	24,8	24,8	0,0
Pologne	31,4	30,9	- 0,5
Allemagne	29,1	28,3	- 0,8
Portugal	35,4	34,5	- 0,9
Roumanie	34,9	33,2	- 1,7
Pays-Bas	27,2	25,4	- 1,8

Source : Eurostat

Les écarts ont ainsi fortement augmenté en Hongrie ou en Espagne tandis qu'ils se sont réduits en Allemagne et au Portugal.

Parallèlement, la crise a eu un impact fort sur la pauvreté en Europe, qui compte 3,7 millions de pauvres supplémentaires depuis 2008. Selon Eurostat, le taux de pauvreté en Europe – situé à 60 % du niveau de vie médian – a augmenté de 16,4 à 16,9 % entre 2008 et 2011 alors que le nombre de pauvres a progressé de 80,4 à 84 millions. La crise n'a pas frappé tous les pays de la même façon : la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et la France ont été les plus touchés ; l'évolution du taux de pauvreté entre 2008 et 2011 a varié de +3,4 points en Grèce – qui a affiché le taux le plus élevé en 2011 (23,1 %), tandis que les Pays-Bas affichaient le taux de pauvreté le plus bas d'Europe (10,1 % en 2011).

Aux inégalités entre les salaires et les revenus est venue s'ajouter la mauvaise qualité de l'emploi. Les formes atypiques de travail – contrat à durée déterminée, intérim, travail saisonnier, temps partiel, travail indépendant – représentent aujourd'hui selon Eurostat 15,7 % de l'emploi salarié total dans l'Union européenne. Ces formes touchent particulièrement les travailleurs les plus vulnérables : les jeunes et les femmes.

2. Le salaire minimum européen pourrait être l'expression d'une Europe plus sociale

Au-delà de l'objectif de « plein emploi » énoncé à l'article 3 du TUE, le principe d'une rémunération juste et adéquate est évoqué dans un ensemble de conventions internationales et européennes, au point qu'il semble émerger comme un droit social fondamental. Il pourrait, dès lors, être invoqué par les citoyens et serait garanti par les politiques publiques. Il s'apparenterait donc à un « droit à une prestation », appelant une action de l'État ou de l'Union européenne ⁽¹⁾.

Au niveau européen un droit à « une rémunération équitable » permettant d'assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent a été dégagé dans la Charte sociale européenne, adoptée en 1961 par le Conseil de l'Europe. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 a, de son côté, réaffirmé l'importance d'une rémunération équitable et minimale. **Une politique européenne en matière de rémunération s'inscrirait dans la lignée de ces principes.**

Comme le souligne la direction du Trésor dans la note précitée, *« l'introduction d'un salaire minimum permettrait d'accroître le niveau de vie des travailleurs les plus vulnérables. Dès lors qu'elle aurait un faible effet sur l'emploi, l'instauration d'un salaire minimum fixé à un niveau adéquat serait bénéfique sur le niveau de vie des ménages modestes qui bénéficieraient de ce fait d'une hausse de salaire. La propension à consommer de ces travailleurs étant plus importante que la moyenne, l'augmentation de leur revenu se répercuterait presque intégralement dans la demande. »*

Selon Thorsten Schulten ⁽²⁾, fixé à 60 % du salaire médian, le salaire minimum européen bénéficierait à 28 millions de personnes au sein de l'Union européenne, soit plus de 5 % de sa population et 16 % de la population active.

Un salaire minimum européen pourrait être l'occasion d'une relance du projet européen dans la sphère sociale comme l'a été l'euro dans la sphère économique. Au-delà des aspects économiques que ce projet porterait, il offrirait une **opportunité d'avancer vers une Europe plus juste et plus soucieuse de ses citoyens** ⁽³⁾.

(1) Document de travail du Parlement européen, « Droits sociaux fondamentaux en Europe », novembre 1999

(2) *in précité*

(3) Pascale Joannin, « Le salaire minimum européen: un projet réalisable ? », Fondation Robert Schuman, 2006

B. LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN : OUTIL D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET DE SURVIE DE L'EURO

1. Des effets économiques positifs pour les États membres et pour l'Union européenne

Si la théorie économique a longtemps estimé que le salaire minimum pouvait être source de chômage, des travaux plus récents ont montré que l'introduction d'un salaire minimum était bénéfique à condition que son niveau soit adéquat. La question est donc moins celle de son existence que de son niveau.

Fixé à un niveau adéquat, l'introduction d'un salaire minimum n'a pas d'effet négatif sur l'emploi mais permet d'augmenter la demande intérieure, la propension à consommer des ménages les plus modestes étant forte. Depuis la crise de 2008, de nombreux pays de la zone euro ont vu la **baisse de leurs salaires réels, ce qui a contribué à un affaiblissement global de la zone**. En effet, ces baisses ont entraîné une baisse de la demande agrégée de la zone, exacerbé la stagnation économique de ces pays, et entraîné une déflation amplifiée encore par les politiques d'austérité impulsées par l'Union européenne. De plus, l'écart des balances de paiement s'est accru entre les pays déficitaires et les pays excédentaires, et, en premier lieu, l'Allemagne.

2. Des effets économiques positifs pour l'Union européenne

Depuis la crise de 2008, de nombreux pays de la zone euro ont vu la baisse de leurs salaires réels, qui a contribué à un affaiblissement global de la zone. En effet, ces baisses ont entraîné une baisse de la demande agrégée de la zone, exacerbé la stagnation économique de ces pays, et entraîné une déflation amplifiée encore par les politiques d'austérité impulsées par l'Union européenne. De plus, l'écart des balances de paiement s'est accru entre les pays déficitaires et les pays excédentaires, et au premier rang d'entre eux l'Allemagne.

Au sein d'une union monétaire, l'absence d'ajustement par le change implique que la résorption des déséquilibres courants ne peut se faire que via des ajustements de prix et de salaires. **La mise en place d'un salaire minimum à l'échelle européenne pourrait constituer un point de départ substantiel pour une meilleure coordination des salaires en Europe et ainsi prévenir la baisse des salaires réels et stabiliser la demande au sein de la zone.**

En effet, comme l'indique avec précision la note précitée du Trésor, l'instauration d'un salaire minimum européen permettrait d'atténuer les possibilités de « dumping social » au sein de l'Union européenne et éviter que la concurrence non coopérative sur les salaires se fasse au détriment de l'optimum social : *« l'instauration d'une borne inférieure commune à l'ensemble des États membres assurerait notamment qu'aucun d'entre eux ne puisse jouer les passagers clandestins en adoptant seul ce type de stratégie. »*

Par ailleurs, l'introduction d'un salaire minimum pourrait également renforcer la demande intérieure de certains pays en surplus et soutenir le rééquilibrage de la zone euro.

3. Lutter contre la dévaluation salariale et faire converger les économies de la zone pour assurer la survie de l'euro

La crise économique a entraîné – sous la pression de la Troïka pour les pays sous programme (Portugal, Irlande, Grèce et Chypre) ou des recommandations de la Commission et du Conseil européen dans le cadre du semestre européen – des politiques nationales de diminution du coût du travail pour favoriser l'investissement et la croissance. Ces politiques se sont exprimées notamment par des dévaluations salariales. Dans le même temps, la politique de modération salariale menée par l'Allemagne a créé des difficultés de compétitivité pour ses pays partenaires. Dès lors, la zone euro s'est éloignée de son objectif de convergence. Pourtant, la convergence des économies, et donc des salaires et des niveaux de productivité, est un objectif phare de la zone euro.

Comme l'a rappelé le rapport « des cinq présidents »⁽¹⁾, « *la notion de convergence est au cœur de notre union économique : convergence entre les États membres vers les plus hauts niveaux de prospérité et convergence au sein des sociétés européennes, pour faire prospérer notre modèle européen, unique au monde.* »

Cet objectif est partagé aussi par Henrik Enderlein et Jean Pisani-Ferry, qui, dans le rapport qu'ils ont remis aux ministres de l'économie allemand et français⁽²⁾, estiment **qu'un degré élevé de convergence des salaires minima entre les deux pays pourrait être réalisable, et aurait plusieurs avantages :**

– cela établirait une norme commune entre des pays de développement similaires, dotés de préférences sociales équivalentes et où un niveau de salaire minimum décent est un principe de rémunération fondamental ;

– cela permettrait d'éviter la convergence macroéconomique observée dans la zone euro au cours de sa première décennie de fonctionnement ;

– cela limiterait la pression à la baisse sur les bas salaires.

De fait, l'instauration d'un salaire minimum européen, ou l'élaboration d'un cadre protecteur des salaires nationaux permettrait de limiter les dévaluations salariales et de favoriser la nécessaire convergence salariale. Un tel instrument serait un instrument utile pour faire obstacle à une fragmentation accrue des

(1) « Compléter l'Union économique et monétaire européenne, rapport présenté par Jean-Claude Juncker avec l'étroite collaboration de Donald Tusk (sommet zone euro), Jeroen Dijsselbloem (Eurogroupe), Mario Draghi (BCE), et Martin Schulz (PE)

(2) « Réforme, investissement et croissance, un agenda pour la France, l'Allemagne et l'Europe », Henrik Enderlein et Jean Pisani-Ferry, 27 novembre 2014

marchés du travail européens. Il s'agirait de réfléchir à un régime de salaire optimal, qui s'adapterait à la zone euro.

Une norme européenne sur le salaire minimum pourrait également favoriser le commerce entre les économies européennes. La pression du couple franco-italien et de la Commission européenne sur l'Allemagne pour l'instauration d'un salaire minimum exprime parfaitement cette idée : il s'agissait de renforcer la consommation intérieure allemande pour soutenir l'économie de ses voisins européens.

La Direction générale du Trésor prône ainsi l'instauration d'un salaire minimum européen pour soutenir la relance de l'économie européenne. Si les modèles économiques classiques considèrent le salaire minimum comme une source potentielle de chômage (lorsque le salaire minimum est supérieur au salaire d'équilibre), les théories économiques plus récentes considèrent que, fixé à un niveau adéquat, il n'a pas d'effet négatif sur l'emploi, et que c'est par ailleurs un moyen d'accroître le niveau de vie des travailleurs les plus vulnérables dont la propension à consommer est très importante. Dans une perspective macroéconomique, l'augmentation de leur revenu, par l'instauration d'un salaire minimum adéquat, se répercuterait donc sur la demande.

DEUXIÈME PARTIE : MALGRÉ LA COMPLEXITÉ DE SA MISE EN ŒUVRE, LE SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN DOIT DEVENIR UNE PRIORITÉ DE L'EUROPE SOCIALE

I. UN DÉBAT QUI A ÉMERGÉ AU NIVEAU EUROPÉEN ET QUI PEUT RELANCER L'EUROPE SOCIALE

A. UN DÉBAT QUI A ÉMERGÉ DE MANIÈRE PROMETTEUSE MAIS QUI DEMEURE CONFRONTÉ A DES OPPOSITIONS

1. Une idée déjà ancienne qui a émergé de nouveau de manière prometteuse...

Déjà présent dans les années 1970, le débat autour de la mise en place d'un salaire minimum en Europe est relativement ancien à l'échelle de l'histoire de la construction européenne. Mené par le Conseil de l'Europe, il s'agissait à l'époque d'essayer de voir comment mettre en place les conditions d'un « salaire équitable » et compatible avec les objectifs de la Charte sociale européenne. Ce débat a ensuite été porté par les institutions communautaires, dans les années 1990. Afin de mettre en œuvre ce « salaire équitable », la Commission européenne a mis en place un groupe d'experts mandatés sur le sujet. Celui-ci a constaté, en 1993, l'existence en Europe d'un large secteur de bas salaires, et mis en lumière que les bas salaires représentaient un problème dans tous les pays de la Communauté européenne et que les très bas salaires constituaient, tant au niveau communautaire qu'aux niveaux nationaux, **un problème de justice sociale et de cohésion sociale qui aurait un effet sur les performances économiques de long terme.**

Le « paquet Emploi », lancé en avril 2012 dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 a par la suite proposé une série de documents d'orientation visant à favoriser une croissance intelligente, durable et inclusive. Dans ce cadre, la Commission européenne a adopté, le 18 avril 2012, une communication ⁽¹⁾ dans laquelle elle a soulevé **l'importance des rémunérations minimales comme moyen de lutte contre l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres et comme vecteur d'emplois de qualité, de rétablissement du dynamisme du marché du travail.** La mise en place de rémunérations décentes et viables est conçue comme un moyen d'éviter le piège des bas salaires et de participer aux objectifs de plein-emploi et de cohésion sociale, exposés à l'article 3 du TUE. Cette même année, la Confédération européenne des syndicats a pris position en faveur d'un tel projet.

(1) COM(2012) 173 final, 18/04/2012, *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Vers une reprise génératrice d'emplois »*

Le président de la République, François Hollande, en a fait aussi un des sujets d'importance de son discours devant le Parlement européen à Strasbourg le 5 février 2013, tandis que notre Commission des affaires européennes a pris aussi position en sa faveur dans sa proposition de résolution européenne sur le programme de travail de la Commission européenne pour 2015 ⁽¹⁾.

Le salaire minimum européen a également été un argument de campagne au moment des élections européennes de 2014, que ce soit pour le candidat Martin Schulz ou pour Jean-Claude Juncker, futur Président de la Commission européenne, qui le considérait comme un vecteur de relance économique et de lutte contre le dumping social.

Enfin, la mise en place, à partir du 1^{er} janvier 2015, d'un salaire minimum en Allemagne, pays longtemps opposé à cette idée, a relancé à nouveau le débat sur l'harmonisation des salaires minima nationaux et la mise en place d'un salaire minimum au niveau de l'Europe, et ce d'autant plus que cette introduction ne s'est pas traduite par une baisse des salaires mais, au contraire, par leur hausse dans le pays et ceci sans impact négatif sur le taux de chômage. Le principal effet de l'introduction de ce salaire minimum a été de modifier la nature du marché du travail, par effet de transfert de contrats « mini jobs » vers des contrats de travail traditionnels. Très récemment, les syndicats de la métallurgie, qui donnent le ton en matière salariale dans le pays, ont même accordé une augmentation des salaires de 4,8 % sur deux ans.

Le salaire minimum en Allemagne : historique et premier état des lieux

Le 1^{er} janvier 2015 est entré en vigueur en Allemagne un salaire minimum, fixé à 8,5 euros de l'heure. Enjeu clé de la négociation pour la formation d'une grande coalition, cette réforme a été décidée fin 2013, mettant fin à des hésitations liées à son effet sur l'emploi ainsi qu'à une tradition de fixation des salaires par voie conventionnelle (la « *Tarifautonomie* »). Soutenue par l'opinion publique, cette réforme était notamment motivée par la faiblesse des salaires – environ quatre millions de personnes étaient encore payées moins de 8,50 euros de l'heure, notamment dans la partie Est du pays où les rémunérations restent en moyenne plus faibles – ainsi que par la multiplication des « mini jobs » – emplois à temps très partiel, équivalent à 50 jours de travail à temps plein par an pour un revenu inférieur ou égal à 450 euros mensuels, avec exemption intégrale charges sociales et d'impôt pour le salarié, pris en charge par l'employeur qui paie une cotisation forfaitaire de 30 % du salaire versé.

Le Gouvernement fédéral estimait lors de sa mise en place que 3,7 millions de personnes seraient concernées par l'introduction du salaire minimum, avec un impact très différencié selon les régions, les secteurs et le type de contrat. Un des objectifs majeurs – la réduction des mini-jobs – semble avoir été atteint. Le pays constate en effet depuis l'introduction du salaire minimum non pas une croissance du chômage, comme le craignaient les détracteurs du projet, mais un glissement des mini jobs vers des contrats classiques, sans préjudice pour la vigueur du marché du travail.

(1) <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0487.asp>

Si l'État est devenu pour la première fois dans l'histoire contemporaine allemande un acteur majeur de la politique salariale, la revalorisation du salaire minimum allemand, qui interviendra en 2017, demeure toutefois confiée à une commission associant partenaires sociaux et experts qu'ils auront nommés.

Le salaire minimum, fruit d'un compromis, comprend toutefois des exceptions : il ne s'applique pas aux bénévoles du monde associatif, aux mineurs, aux stagiaires ou durant les premiers mois pour les chômeurs de longue durée qui retrouvent un emploi.

2. ... mais qui demeure confronté à des oppositions.

Au sein des pays sans salaire minimum légal national, les craintes sont fortes quant à la création d'un salaire minimum européen. Dans ces pays, où les salaires minimum conventionnels sont par ailleurs souvent élevés, la perspective d'un dessaisissement de ce qui est considéré comme une compétence propre est mal perçue des partenaires sociaux, qu'ils représentent les salariés ou le patronat. Il s'agit souvent, en effet, de pays où le dialogue social est fort et où les salaires sont ajustés certes en fonction d'impératif d'équité sociale, mais aussi au plus près de la productivité.

De même, le patronat européen, Business Europe, est-il opposé à un tel projet.

Pour autant, celui-ci n'en est pas moins nécessaire car il pourrait être une des solutions à la crise économique actuelle ainsi qu'un outil de renforcement de l'Europe sociale. Les difficultés de sa mise en œuvre, qu'elles soient de nature techniques, juridiques ou politiques, sont surmontables, et notre pays a sans doute un rôle à jouer dans cet important projet.

B. LA NÉCESSITÉ DE RELANCER L'EUROPE SOCIALE

1. Une Europe sociale en panne ?

Depuis une dizaine d'années, la construction de l'Europe sociale connaît difficultés et ralentissement. Certains projets – d'importance – ont vu le jour, comme la mise en place des indicateurs sociaux de l'UEM, la première révision de la directive sur le détachement des travailleurs ou encore l'Initiative pour l'emploi des jeunes. Mais d'autres, nombreux, pâtissent des difficultés à trouver un accord comme la directive sur le congé maternité, ou, tout récemment, la nouvelle révision de la directive sur le détachement des travailleurs, qui a fait l'objet d'un « carton jaune » de la part de onze pays, emmenés par la Pologne.

Ces difficultés s'expliquent par la conjonction des divergences de vision entre les pays sur le traitement des questions sociales et de la faiblesse des mécanismes institutionnels à la disposition de l'Union en la matière, la

compétence sociale n'étant, aux termes du TFUE, qu'une compétence partagée relevant principalement des États. De ce fait, l'Union est contrainte dans la plupart des cas d'encourager la coordination entre les États membres, sans outil normatif contraignant à sa disposition.

Elles s'expliquent aussi par la panne du dialogue social en Europe, que le projet d'un salaire minimum pourrait opportunément relancer.

2. Une convergence sociale nécessaire

Alors que la coordination budgétaire est en cours, en l'absence de convergence sociale, l'Union ne peut selon l'expression consacrée, « marcher correctement sur ses deux jambes ».

Non seulement la convergence sociale n'est plus à l'œuvre aujourd'hui, mais, à l'inverse, la tendance est à la divergence socioéconomique et dans l'emploi en Europe, et particulièrement dans la zone euro, avec un risque d'abandon de la volonté de rattrapage « vers le haut », historiquement au cœur de la construction européenne, qui laisserait les États membres gérer par la déflation sociale les problèmes de désendettement et de compétitivité.

Une des priorités de la relance de l'Europe sociale réside ainsi dans la construction d'une UEM plus sociale, plus approfondie et plus équitable. Un premier pas prometteur a été franchi avec la création des indicateurs sociaux de l'UEM ; mais la dynamique de convergence nécessite aussi de mieux réguler et de plus intégrer les marchés du travail et les systèmes de protection sociale, à commencer par le système d'assurance chômage.

Comme explicité dans le rapport « des cinq présidents », l'un des principaux enseignements à tirer de la crise est qu'une UEM « triple A » doit être capable de concilier des économies compétitives capables d'innover et de réussir dans un monde qui se globalise de plus en plus avec un haut niveau de cohésion sociale. Comme l'a déclaré le président Juncker devant le Parlement européen au moment de son investiture, il faut que « *l'Europe ait le triple A social, qui est aussi important que le triple A économique et financier* ». Cela implique que les marchés du travail et les systèmes de protection sociale puissent fonctionner correctement et être viables dans tous les États membres de la zone euro.

II. PROPOSITION POUR UN SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN

A. L'OBJECTIF : UN SALAIRE MINIMUM DANS CHAQUE PAYS

Les différences de niveaux de vie au sein de l'Union européenne sont telles que l'instauration d'un salaire minimum ne pourrait être uniforme et devrait prendre la forme d'un plancher de salaire minimum exprimé en pourcentage du salaire médian de chaque pays, les États membres restant libres d'adopter un niveau de salaire minimum supérieur à ce plancher.

Plusieurs points doivent donc être décidés : le mode de fixation de ce salaire minimum plancher, son niveau, les règles d'indexation et les exceptions possibles.

1. Les moyens de déterminer ce salaire minimum plancher dans chaque pays important peu

La première question concerne le **mode de fixation du salaire minimum plancher**. Doit-il être légal ou par négociation collective ? Universel ou par branches ? Les systèmes sont très différents en Europe, en fonction de l'histoire sociale et du poids des partenaires sociaux, sans pour autant qu'il y ait un lien entre la nature du système et le niveau de salaire minimum. Il est donc essentiel de trouver un mécanisme européen qui puisse prendre en compte ces différentes réalités nationales.

2. Le salaire minimum doit être fixé à un niveau permettant de lutter contre la pauvreté sans affecter la compétitivité

Ensuite se pose la question du **niveau**. Si tout le monde s'accorde qu'il doit être fixé en pourcentage du salaire médian, le niveau de celui-ci varie beaucoup selon les propositions.

Doit-il être fixé à 40, 50 voire 60 % du salaire médian ? Les avis sur cette question sont encore divergents, et dépendent notamment de l'objectif recherché par le salaire minimum : s'il doit remplir avant tout un objectif économique, et notamment de convergence, il ne doit pas être trop élevé au départ et coller au plus près à la productivité ; s'il doit remplir un objectif social, il doit être supérieur au niveau du seuil de pauvreté soit, selon les études, entre 50 et 60 % du salaire médian.

Étant donné notre volonté de répondre à ces deux objectifs, votre rapporteur propose de se fixer comme objectif le seuil de pauvreté – 50 à 60 % du salaire médian – tout en trouvant un mécanisme progressif pour ceux qui n'y sont pas encore afin d'éviter de déstabiliser la productivité de ces pays.

3. La question essentielle du mode d'indexation

La question de l'**indexation** est essentielle. Quelles seraient les règles d'indexation des planchers ? Devraient-elles être communes ? Quelle serait la base de l'indexation ? Là aussi les règles varient beaucoup d'un pays à l'autre entre les tenants d'un salaire minimum lié à l'inflation et ceux d'un salaire minimum lié à la productivité.

Sur cette question épineuse et éminemment politique, un rapprochement des usages est essentiel sous peine de rendre impossible la nécessaire convergence des salaires minima.

Il faudra sans doute aboutir à un « mix » au vu d'éléments relatifs à la fois au pouvoir d'achat des salariés et à la compétitivité des entreprises.

4. La question des exceptions aux salaires minima

Votre rapporteur propose de ne pas prendre en compte au niveau européen les exceptions qui existent dans les législations nationales – taux spécial pour les jeunes, différences régionales, différences par branches, ... – tout en ne les interdisant pas.

De même, le lien entre salaire minimum et revenus minima et le lien entre salaire minimum et primes d'activité, deux questions d'importance, ne sont pas traités dans le présent rapport, car relevant de prérogatives nationales et n'ayant pas d'impact sur la construction même d'un salaire européen

B. ORGANISER LA CONVERGENCE

Organiser la convergence des normes de salaires minima est un défi majeur.

Établir un salaire minimum dans chaque pays ne suffit pas en soi. Seule une convergence progressive permettra de lutter efficacement contre le dumping social et de mettre en œuvre la convergence salariale en Europe.

Pour organiser cette convergence, votre rapporteur propose une action concertée entre les niveaux nationaux et européens en quatre étapes.

1. Inscrire le salaire minimum européen dans le socle européen des droits sociaux

Le 8 mars dernier, la Commission européenne a présenté une première ébauche du socle européen des droits sociaux annoncé par le président Juncker en septembre 2015 dans son discours sur l'État de l'Union : « *nous devons intensifier notre action en faveur d'un marché du travail équitable et véritablement paneuropéen* » et il faut ainsi « *développer un socle européen des droits sociaux qui tienne compte de l'évolution des sociétés européennes et du monde du travail et qui puisse servir de boussole pour le retour à la convergence dans la zone euro* ».

L'expérience des quinze dernières années a montré que des déséquilibres persistants dans un ou plusieurs États membres pouvaient compromettre la stabilité de l'ensemble de la zone euro. Comme préconisé dans le rapport des « cinq présidents », une attention accrue sera portée aux performances sociales et aux résultats en matière d'emploi dans le cadre d'un processus plus vaste de convergence ascendante.

Le socle européen des droits sociaux définira ainsi un certain nombre de principes essentiels afin de garantir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux au sein de la zone euro. Il est essentiel d'inscrire le salaire minimum dans ce socle afin de mettre en œuvre les conditions d'une convergence des salaires minima au sein de la zone euro.

2. Faire du salaire minimum européen une priorité des futurs conseils de la productivité

La mise en place d'un salaire minimum à l'échelle européenne nécessite un mécanisme de remontées des données nationales. Il faut ainsi créer un cadre relativement souple pouvant convenir à toutes les cultures nationales en matière de politique salariale tout en étant suffisamment harmonisé pour permettre le croisement des données.

Il s'agirait donc de déterminer une instance nationale qui ait comme prérogative de faire remonter la norme de salaire minimum dans chaque pays. Cette instance devrait, autant que faire ce peut, être une structure existante composée selon les règles en vigueur dans chaque État membre. Les partenaires sociaux devraient y être associés. Cette instance ferait des recommandations, sur la base de la législation ou des accords collectifs en vigueur.

La Commission européenne a appelé de ses vœux en octobre dernier la création de Conseils nationaux de compétitivité au sein de la zone euro, qui auraient un rôle consultatif. Leur rôle serait de considérer la compétitivité dans tous ses aspects : non seulement les coûts, mais aussi la productivité, les compétences, l'attractivité des territoires et l'innovation. En particulier, ces organes seraient chargés de fournir aux autorités des données et leur expertise sur les mécanismes de fixation des salaires, sans préjudice du rôle des partenaires sociaux et des organes chargés de la fixation des salaires.

Ces conseils, qui devraient être validés par le Conseil européen du 28 juin 2016 sous le nom de Conseils nationaux de la productivité, pourraient utilement devenir les instances de proposition de la norme de salaire minimum dans chaque pays.

Faire du salaire minimum européen une des priorités des futurs Conseils de la productivité permettrait d'avoir une discussion régulière sur l'évolution des salaires nationaux, et ainsi d'assurer un pilotage fin de ces évolutions, par la prise en compte de l'ensemble des enjeux : soutien à l'emploi, compétitivité, rééquilibrage des comptes et lutte contre la pauvreté notamment.

3. Instituer une conférence annuelle sur les salaires en Europe

Il convient de créer, sur le modèle britannique de la *Low Pay Commission*, une conférence annuelle sur les salaires. Cette conférence serait partie intégrante du dialogue macro-économique qui réunit le Conseil, la Commission européenne,

la Banque centrale européenne et les partenaires sociaux. Cette conférence sur les salaires analyserait les recommandations faites par les instances nationales précitées en mettant en perspective les réalités nationales dans le contexte européen. Elle aurait comme objectif d'organiser au niveau européen la convergence des normes de salaires minima afin d'éviter les déséquilibres macroéconomiques et de lutter contre le dumping social, et ferait des recommandations aux États membres en termes d'ajustement des normes de salaires minima.

4. Faire de la question des salaires un élément central du semestre européen

Quatrièmement, il s'agirait de faire de la question du salaire minimum un élément central du semestre européen. Le semestre européen permet aux pays de l'Union européenne de coordonner leurs politiques, et notamment leurs politiques de l'emploi. Il comporte un calendrier selon lequel les États membres reçoivent des conseils formulés au niveau de l'Union européenne (dits « orientations ») puis soumettent leurs programmes d'action (dits « programmes nationaux de réforme » et « programmes de stabilité ou de convergence ») qui sont évalués au niveau de l'Union.

À l'issue de l'évaluation de ces programmes, les États membres reçoivent des recommandations individuelles (« recommandations par pays ») concernant leurs politiques nationales en matière budgétaire et de réforme. Les États membres sont censés tenir compte de ces recommandations lorsqu'ils établissent leur budget pour l'année suivante et qu'ils prennent des décisions concernant leurs politiques économiques, leurs politiques en matière d'emploi, d'éducation, etc. Au besoin, des recommandations leur sont également adressées en vue de corriger des déséquilibres macroéconomiques. Les recommandations de la conférence européenne annuelle des salaires pourraient facilement y être incluses.

Faire du salaire minimum un des éléments centraux du semestre européen permettrait de porter cette question à l'échelle européenne et d'assurer *in fine* la convergence des salaires recherchée.

C. LA QUESTION DU PÉRIMÈTRE ET DU CADRE JURIDIQUE

1. Quel périmètre pour le salaire minimum européen ?

Quels seraient les pays concernés ? L'option la plus efficace économiquement et porteuse politiquement est sans doute de préconiser une application à l'ensemble des pays de la zone euro, avec la possibilité pour les autres pays membres de l'Union d'adhérer au mécanisme sur la base du volontariat.

2. L'absence de compétence juridique de l'Union n'est pas un réel problème

À l'heure actuelle, l'Union européenne n'a pas compétence pour imposer une harmonisation des salaires en Europe ou un salaire minimum à l'échelle de l'Union. Aux termes de l'article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, si l'Union « soutient et complète l'action des États membres dans les domaines sociaux » dans divers domaines relatifs à la vie des travailleurs, y compris en adoptant par voie de directive des prescriptions minimales, sa compétence ne s'applique pas, de manière explicite, aux rémunérations.

En l'état du droit et des traités, les possibilités offertes aux institutions européennes en matière d'harmonisation des salaires et de création des salaires minima sont limitées mais réelles.

Il existe en effet des précédents importants en la matière. L'Union européenne, dans le cadre du semestre européen ou de la Troïka, est déjà intervenue auprès des États en matière de politique salariale pour demander des coupes (en Irlande ou en Grèce) ou un gel des salaires (au Portugal et à Chypre). De même, en 2015, la Commission européenne a, dans le cadre du semestre européen, fait des recommandations de baisse des salaires à onze États membres.

Un tel projet pourrait être impulsé par les chefs d'État et de gouvernement de la zone euro. La volonté politique suffirait à faire fonctionner cette proposition dans le cadre des traités et politiques existantes.

CONCLUSION

Un salaire minimum européen, quelle que soit sa forme, aurait de nombreux avantages : il minimiserait le risque que certains pays utilisent les salaires comme outil d'accroissement de leur compétitivité au détriment d'autres partenaires européens, il permettrait d'éviter les comportements non coopératifs et le dumping social, et aurait ainsi un effet positif sur l'économie et sur la compétitivité globale de la zone euro et de l'Union européenne dans son ensemble.

Le présent rapport vise à promouvoir une démarche en deux étapes : d'une part, permettre l'établissement d'un salaire minimum dans chaque pays de l'Union, et, d'autre part, permettre d'organiser la convergence entre les salaires minima. Rien n'interdit par ailleurs que des pays proches économiquement mettent en place une politique de rapprochement encore plus poussée, comme le préconise le rapport Enderlein-Pisani-Ferry pour la France et l'Allemagne.

La priorité actuelle, dans l'attente d'un éventuel changement des traités modifiant la répartition des compétences sociales entre l'Union et les périmètres, et de mettre en œuvre la convergence salariale conçue comme un outil de convergence économique et sociale.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La Commission s'est réunie le 21 juin 2016, sous la présidence de M^{me} Danielle Auroi, Présidente, pour examiner le présent rapport d'information.

L'exposé du rapporteur a été suivi d'un débat.

« **La Présidente Danielle Auroi.** Merci pour ce rapport, qui nous donne enfin une perspective précise sur le salaire minimum en Europe.

M. Joachim Pueyo. Merci pour ce travail de qualité sur un sujet d'avenir. L'Allemagne a d'ailleurs remis à l'honneur ce sujet en se dotant d'un salaire minimum en janvier 2015. Je souhaiterais des éclaircissements sur les chiffres. Quel est le pays qui a le salaire minimum le plus important ? Les disparités économiques au sein de l'Union européenne ne vont-elles pas être un frein à la mise en œuvre rapide de ce salaire minimum ? Quand je vois le salaire moyen en Lituanie, en Roumanie ou en Estonie, je n'imagine pas un salaire minimum médian en Europe. Les pays développés, comme la France et l'Allemagne, vont s'y opposer, notamment par la voix de leurs organisations syndicales. Je voterai ces conclusions, mais de manière très concrète, je me demande, avec une telle disparité des salaires en Europe, à quelle échelle nous pourrions mettre en œuvre un salaire minimum.

M. Arnaud Leroy. Je remercie le rapporteur d'avoir abordé ce sujet par le biais duquel on touche du doigt les limites de la construction européenne, en tout cas celle qui est désirée par les peuples. Nous sommes face à un exercice concret : comment faire cohabiter des salaires si différents dans une même zone d'échange, qui se traverse en moins d'une semaine en voiture. Nous avons là de vrais enjeux, alors que la convergence reste difficile : la Grèce, l'Espagne, le Portugal sont dans l'Union depuis plus de trente ans et celle-ci ne s'est toujours pas faite. Il va falloir s'armer de patience et certainement d'imagination pour trouver les éléments de correction interne... La question du périmètre est essentielle, et, en effet, le bon périmètre est la zone euro. C'est le premier périmètre sur lequel nous devons travailler. Associer les autres États est une bonne idée mais je ne suis pas sûr que cela soit réalisable, en tout cas à court terme. En revanche, la question du salaire minimum est importante pour la solidité de la zone euro, et c'est important aussi par rapport à la perception qu'ont les populations de notre travail. La question des salaires est aussi posée dans le *Brexit*. Nous n'échapperons pas à ce débat-là en 2017 non plus. Cette question ramène le social au cœur de la construction européenne, plus que la question institutionnelle qui est fantasmée dans les facultés de droit mais qui intéresse moins les populations que ce qu'on met dans l'assiette. C'est un élément très important dans ma circonscription – Espagne et Portugal, où l'augmentation de 30 euros du salaire minimum vient de faire l'objet de vifs débats de campagne – où cette question de la différenciation des salaires et

de la nécessité d'assurer un minimum de convergence salariale se pose avec acuité. Comme notre collègue Pueyo, je souhaiterais avoir des chiffres qui rendent plus concret le delta envisageable par rapport au revenu moyen.

La Présidente Danielle Auroi. La question des droits sociaux est en effet incontournable dans le débat européen actuel. Merci d'avoir accepté d'intégrer dans nos considérants ma remarque sur la nécessité de lutter contre la précarité. La référence d'un salaire minimum est une façon objective de lutter contre la précarité, notamment dans le transport routier, comme vient de l'évoquer Arnaud Leroy. Notre collègue Karima Delli du Parlement européen a fait un rapport extrêmement précis sur ce sujet, et notamment les édifiantes conditions de vie des transporteurs routiers.

Sur l'aspect convergence, il faut tout de même faire attention à ne pas trop être dans l'idéal, avec le risque d'harmoniser par le bas. Si la référence est le salaire roumain, on ne va pas vraiment progresser. Les étapes, comme le dit le rapporteur, seront nombreuses ; je trouve l'idée de la conférence annuelle bonne, car elle permettra aussi de nous poser la question, dans un deuxième temps, du revenu minimum universel. Celui-ci est en passe d'être expérimenté en Finlande ; il existe aussi en Inde et au Canada. Cette question est populaire et transpartisane en France, où plus de la moitié de la population trouve qu'elle est intéressante. Je voterai avec enthousiasme les conclusions.

M. Jean-Patrick Gille. On a intérêt pédagogiquement à lier le social et l'économique. Le SMIC européen sera forcément le SMIC le plus bas ; il faudra un SMIC dans chaque pays. Quel est le montant proposé par le rapporteur ? Est-il lié au salaire médian, ce qui semble la meilleure formule ? Si tous les pays de la zone euro, définissaient le principe d'un salaire minimum, ce serait déjà un premier pas très important. Il faut qu'on arrête la course à la baisse du coût du travail, qui « plombe » nos modèles sociaux. Le débat sur le Brexit pose ces questions-là. L'enjeu est de faire le débat européen sur un SMIC par pays, ce qui sera mécaniquement facteur de convergence.

M. Philip Cordery, rapporteur. En réponse à Joachim Pueyo, l'échelle en salaire brut est de 1 à 10 ; elle est de 1 à 4 en standard de pouvoir d'achat. L'échelle des salaires minima en pourcentage du salaire médian va de 35 % en République tchèque à 60 % en France – pays où le salaire minimum est le plus élevé par rapport au salaire médian. Arnaud Leroy a raison : si on n'organise pas la convergence, elle ne se fera jamais, et c'est pourquoi il est nécessaire de trouver un mécanisme pour organiser cette convergence. Comme l'a rappelé Jean-Patrick Gille, l'Union européenne doit prendre conscience que cette convergence est d'abord et avant tout un outil économique, de stabilisation de la zone euro. Dans une zone monétaire où la monnaie n'est plus un outil de compétitivité, ce sont les salaires qui jouent ce rôle. Le salaire minimum est aussi, comme l'a mentionné notamment la Présidente, un moyen de construire l'Europe sociale et de lutter contre la pauvreté. C'est pour cela que je propose un mécanisme en quatre temps, qui nous permette d'atteindre cet objectif : inscrire un salaire minimum dans le

socle européen des droits sociaux, proposer la concertation entre le niveau national et le niveau européen – incluant bien sûr les partenaires sociaux –, avoir une conférence européenne des salaires qui fasse une proposition de niveau dans chaque pays, qui soit, ensuite pris en compte dans le cadre du dans le semestre européen. Ceci est viable et possible à traité constant, mais demande de la volonté politique.

La Présidente Danielle Auroi. Merci pour ce travail qui marque une étape qui monte à quel point nous sommes attachés à la prise en compte de la dimension sociale de l'économie, qui est ce qu'attendent de nous les peuples européens.

La commission des Affaires européennes a ensuite *approuvé* les conclusions suivantes. »

CONCLUSIONS ADOPTÉES

La commission des Affaires européennes,

Vu l'article 88-4 de la Constitution,

Vu le titre IX et le titre X du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

Considérant que la convergence des normes sociales en Europe doit être une priorité, tant du point de vue de la justice sociale que du bon fonctionnement économique de l'Union européenne ;

Considérant que la forte disparité des salaires dans l'Union européenne est source d'une concurrence salariale préjudiciable au bon fonctionnement de la zone ;

Considérant que le projet d'un salaire minimum européen est de ce point de vue fondamental pour la zone euro, où le salaire joue actuellement trop souvent le rôle de variable d'ajustement de la productivité ;

Considérant qu'il est nécessaire de relancer l'Europe sociale et d'unir nos efforts pour faire de la convergence sociale une réalité, indispensable économiquement et socialement à l'échelle de l'Union européenne ;

Considérant que la mise en place d'un salaire minimum européen permettrait de lutter contre le dumping social et protégerait ainsi les salariés les plus précaires ;

Considérant, pour reprendre les termes du rapport des Cinq présidents, que l'Union européenne doit être dotée d'une Union Économique et Monétaire « triple A social », capable de concilier des économies compétitives capables d'innover et de réussir avec un haut niveau de cohésion sociale ;

Considérant que la mise en place de normes salariales minimales convergentes est un objectif réalisable, tant politiquement que techniquement ;

1. Estime nécessaire de mettre au cœur des débats sur l'avenir de l'Union européenne la question de la convergence salariale au sein de la zone euro ;

2. Considère que tous les États membres de la zone euro, ainsi que d'autres États membres de l'Union européenne volontaires, devront ainsi se doter d'un salaire minimum, soit par la loi, soit par la négociation collective ;

3. Juge donc indispensable d'inscrire le salaire minimum européen dans le socle européen des droits sociaux ;

4. Estime qu'à terme le salaire minimum dans chaque État membre devra se situer au-dessus du seuil de pauvreté, soit entre 50 % et 60 % du salaire médian ;

5. Souhaite qu'une réflexion commune soit menée au niveau de la zone euro sur les critères d'indexation de ces salaires minima ;

6. Considère qu'il sera nécessaire d'organiser la convergence de ces salaires minima ;

7. Souhaite que le dialogue entre partenaires sociaux fasse partie intégrante de ce processus de convergence ;

8. Estime qu'une instance nationale, si possible existante, incluant les partenaires sociaux, devra indiquer le niveau de salaire minimum adéquat dans chaque État sur la base du cadre légal et des négociations collectives, et en tenant compte du contexte économique national ;

9. Considère que, sur cette base, une conférence salariale européenne, partie intégrante du dialogue macro-économique, devra faire des recommandations à la Commission européenne avant le Conseil européen de printemps sur le niveau de salaire minimum de chaque État, avec comme objectif d'organiser la convergence, d'éviter les déséquilibres macro-économiques et le dumping social ;

10. Demande à la Commission européenne d'inclure dans les recommandations par pays du semestre européen la question du salaire minimum.

ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

À Helsinki :

– Mme Katja Lehto-Komulainen, chef du service international de la centrale syndicale SAK ;

– Mme Tarja Filatov, présidente de la commission des affaires sociales du Parlement.

À Rome :

– M. Bruno Busacca, chef du secrétariat particulier du Ministre du travail ;

– M. Roberto Pessi, professeur de droit du travail et vice-recteur à la recherche à la Luiss ;

– M. Giulio De Caprariis et Mme Paola Astorri – Confindustria ;

– M. Paolo Sestito, chef du département Structure économique - Banque d'Italie ;

– MM. Michele Quaroni, conseiller diplomatique du Ministre de l'économie et Riccardo Barbieri Hermitte, chef de la direction Analyse économique et financière ;

– M. Maurizio Sacconi, Président de la Commission travail du Sénat ;

– Mmes Tiziana Bocchi, Secrétaire confédérale de l'UIL– Union italienne des travailleurs –, et Cinzia del Rio, Directrice du Département International de l'UIL, membre du Comité Économique et Social Européen.

À Berlin :

– Dr Matthias Zimmer, M. Markus Paschke, et Mme Jutta Krellmann, députés ;

– M. Max Conzemius, conseiller au département « Union européenne et politique sociale internationale » et Mme Natalia Stolz, conseillère au département politique salariale et conventions collectives, BDA ;

– MM. Jörn Böttcher, directeur du bureau salaire minimum et Marcel Hadeed, bureau politique sociale européenne et de l'emploi, ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) ;

– Mme Claudia Falk, directrice au bureau « coordination macroéconomique et services publics d'intérêt général » et M. Andreas Botsch, conseiller spécial du Président, DGB ;

M. Karl Brenke, DIW.

À Paris :

- Mme Odile Chagny et M. Michel Husson, chercheurs à l’IRES ;
- M. Philippe Martin, cabinet de M. Emmanuel Macron, ministre de l’Économie et des Finances ;
- Mmes Claire Rabès, Conseillère parlementaire et Marianne Cotis, Conseillère diplomatique, cabinet de Mme Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ;
- M. Jean Pisani-Ferry, Commissaire Général, France Stratégie ;
- M. Xavier Ragot, Président de l’Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE) ;
- M. Jean-Paul Betzbeze, économiste ;
- MM. Stefano Scarpetta, Directeur de la Direction de l’Emploi, du Travail et des Affaires sociales, et Andrea Garnero, économiste, Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).