



La directive prévoit que les interlocuteurs sociaux doivent être impliqués dans la mise en place du salaire minimum ainsi que dans son actualisation.

© Shutterstock

Salaires minimums

Proposition de directive de la Commission européenne

Le 28 octobre dernier, la Commission européenne a publié sa proposition de directive visant à mettre en place des salaires minimums adéquats au sein de l'Union européenne.

Dispositions générales

La directive a pour objectif d'instaurer un cadre visant à mettre en place des salaires minimums adéquats au sein des États membres, accessibles à tous les travailleurs, et ce par le biais de conventions collectives ou de la loi. L'autonomie des partenaires sociaux doit être préservée ainsi que leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives. La directive n'a pas pour but d'imposer la mise en place d'un salaire minimum légal là où celui-ci est établi exclusivement par le biais de conventions collectives.

Elle s'applique aux travailleurs liés à un contrat de travail ou qui se trouvent dans des relations de travail telles que définies par la loi, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur au sein des États membres.

La directive comprend différentes définitions, dont la négociation collective, qui est définie de la façon suivante: «toute négociation qui a lieu entre un employeur, un groupe d'employeur ou une ou plusieurs organisations d'em-

ployeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de fixer les conditions de travail et d'emploi et/ou de réglementer les relations entre les employeurs et les travailleurs et/ou les employeurs ou leurs organisations et des organisations de travailleurs».

La directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, afin de promouvoir la négociation collective - sectorielle et interprofessionnelle - dans le domaine de la fixation des salaires. De plus, si la couverture de la négociation collective est inférieure à 70 % des travailleurs au sein du pays, un plan d'action doit être établi, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, pour promouvoir davantage la négociation collective.

Dispositions uniquement applicables aux États membres qui disposent d'un salaire minimum légal

Les États membres qui disposent d'un salaire minimum légal doivent prendre

les mesures nécessaires pour assurer le caractère adéquat du salaire minimum, et ce en définissant des critères stables et clairs, en accord avec leurs législations et pratiques nationales.

Ces critères doivent au minimum comprendre les éléments suivants: le pouvoir d'achat des salaires minimums (compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et prestations sociales); le niveau général et la répartition des salaires bruts; le taux de croissance des salaires bruts; l'évolution de la productivité de la main d'œuvre. Une révision régulière du salaire minimum doit être prévue afin de s'assurer de l'adéquation de celui-ci. Des organes consultatifs, qui impliquent les interlocuteurs sociaux, doivent être mis en place dans les États membres, en vue de conseiller les autorités compétentes au sujet du salaire minimum légal.

La directive autorise que le salaire minimum soit établi à des niveaux différents selon les catégories de travailleurs, pour autant que cela soit limité, proportionné, non-discriminatoire et justifié. Il en va de même en ce qui concerne les retenues qui réduisent la rémunération à un niveau inférieur au salaire minimum légal.



Les interlocuteurs sociaux doivent être impliqués dans la mise en place du salaire minimum ainsi que dans son actualisation.

Il est également demandé aux États membres de prendre des mesures, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, pour assurer un accès effectif des travailleurs à la protection offerte par un salaire minimum légal, notamment en renforçant le contrôle des inspections du travail.

Dispositions horizontales

Le texte prévoit que les mesures appropriées doivent être prises par les États pour assurer que dans l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques respectent les salaires fixés par la négociation collective ou la loi.

Chaque année, les États membres doivent transmettre un rapport à la Commission contenant diverses informations visant à contrôler l'évolution du salaire minimum dans le pays afin d'en vérifier sa couverture et son adéquation.

Les États membres doivent assurer le respect des droits des travailleurs et les protéger de tout traitement défavorable dans le cas où ils font valoir leur droit au salaire minimum, en leur permettant notamment un accès effectif aux tribunaux.

Dispositions finales

Les États membres peuvent confier aux interlocuteurs sociaux la transposition de la directive, si ceux-ci le demandent.

Une clause de non-régression est incluse, qui empêche les États de réduire le niveau général de protection des travailleurs et permet de prévoir des dispositions plus favorables.

Commentaires

On peut se réjouir que cette proposition de directive ait vu le jour. De nombreuses revendications de la Confédé-

ration européenne des syndicats (CES) transmises à la Commission à l'issue de la seconde phase de consultation ont été reprises dans le texte. Selon nous, différents points doivent cependant être adaptés.

En ce qui concerne tout d'abord la définition de la notion de négociation collective, le texte actuellement proposé est issu de la convention n°154 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le terme «organisation de travailleurs» risque d'être problématique et pourrait être mal interprété dans certains cas par les États membres et la Cour de Justice de l'Union européenne. Il semble plus pertinent de faire directement référence aux organisations syndicales, voire aux organisations représentatives de travailleurs. Cette définition devra être revue.

Par ailleurs, on peut regretter que la Commission n'ait pas retenu le critère proposé par la CES pour fixer le salaire minimum, à savoir au moins 50 % du salaire moyen national brut à temps plein et 60 % du salaire médian national brut à temps plein. La définition concrète d'un salaire minimum «adéquat» est laissée aux États membres, sur la base de différents critères qui sont parfois contestables, comme la productivité. Il est essentiel que le double seuil figure directement dans le texte de la directive.

En ce qui concerne le plan d'action, il doit être précisé que celui-ci doit avoir pour but d'atteindre un taux de couverture d'au moins 70 % des travailleurs et non pas uniquement l'objectif vague de «promouvoir la négociation collective».

La possibilité qui est laissée aux États membres de fixer des salaires minimums différents selon les catégories de travailleurs est également problématique, puisqu'elle pourrait conduire à défavoriser, notamment, les jeunes travailleurs, les travailleurs handicapés... Il en va de même en ce qui concerne les retenues.

La disposition relative aux contrats de marchés publics et de concessions porte uniquement sur le respect des salaires par l'opérateur économique. Il importe de ne pas limiter cette disposition à cet aspect et à l'étendre au respect du droit à la négociation collective.

Enfin, une clause de progrès social doit être incluse dans la directive, qui prévoit que les différentes libertés économiques, les règles du marché intérieur ou les règles de compétitivité ne peuvent prévaloir sur le droit à la négociation collective et les autres droits syndicaux reconnus au niveau international.

Et maintenant?

Pour l'instant, il ne s'agit que d'une proposition de directive, qui doit encore suivre un long processus de codécision entre le Parlement européen et le Conseil.

Durant cette période, il y a fort à parier que le texte subira des évolutions. D'autant plus que certains gouvernements sont opposés à l'adoption d'un cadre européen en la matière, de même pour ce qui concerne les organisations patronales, mais aussi les organisations syndicales des pays nordiques, qui craignent une ingérence européenne dans leur modèle de négociation collective et de fixation des salaires.

La CSC agira tout au long du processus d'adoption de la directive afin de défendre cette initiative, tout en proposant des améliorations du texte, et ce afin d'assurer la protection la plus large possible des travailleurs européens les plus précarisés.

| Mathieu Baudour |

