

## SALAIRE MINIMUM ÉQUITABLE AU NIVEAU EUROPÉEN

### CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE

---

Le 14 janvier 2020, la Commission européenne a lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur une éventuelle action visant à **relever les défis liés à un salaire minimum équitable**.

Trois questions sont posées aux partenaires sociaux pour connaître la nécessité et l'orientation possible d'une action de l'Union européenne.

#### **ESTIMEZ-VOUS QUE LA COMMISSION A CORRECTEMENT ET SUFFISAMMENT DECRIT LES ENJEUX ET LES DOMAINES D'UNE ACTION DE L'UNION ?**

Le document de consultation liste les motifs qui incitent l'Union européenne (UE) à intervenir en matière de salaire minimum équitable.

La Commission met l'accent sur l'existence d'une forte inégalité salariale au sein de l'Union et souligne l'absence de salaires minimum décents dans un grand nombre d'Etats membres. La CPME note que la notion de « **dumping social** » n'est pas évoquée. Or, dans l'Union européenne un rapprochement des niveaux de rémunération permettrait de réduire la concurrence par les salaires et de diminuer les possibilités de contournement des différentes réglementations sociales existantes, notamment dans le cadre des prestations de travail détaché.

La Commission n'a pas suffisamment insisté sur cette problématique.

#### **ESTIMEZ-VOUS QUE L'ACTION DE L'UE EST NECESSAIRE POUR RESOUDRE LES PROBLEMES OBSERVES ? DANS L'affirmative, quel devrait être le champ d'application de cette action ?**

La Commission européenne estime que l'Union européenne est compétente pour agir. Elle s'appuie en particulier sur :

- Le socle européen des droits sociaux qui, dans son sixième principe, énonce que : « Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent ». Il affirme que les salaires doivent être fixés « conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux ». Pour rappel, le socle européen des droits sociaux est un texte non contraignant qui établit une ligne de conduite à suivre pour les Etats membres en matière de politique sociale.

- L'article 153 TFUE qui dispose que l'Union soutient et complète l'action des Etats membres dans le domaine des conditions de travail.
- La Commission fait aussi référence aux initiatives qui ont eu un impact sur les salaires notamment en matière de discrimination<sup>1</sup> et d'inclusion active<sup>2</sup>.

Néanmoins, la CPME s'interroge sur la compétence de la Commission pour agir. L'article 153 §5 TFUE écarte expressément les rémunérations du domaine de compétence partagée de l'Union sur la politique sociale.

Elle rappelle son attachement à l'application du principe de subsidiarité dans les domaines ne relevant pas de la compétence exclusive de l'Union<sup>3</sup>.

Ce principe de subsidiarité doit demeurer un élément intangible qui ne saurait être remis en cause. Et, par exemple, le niveau de salaire minimal doit continuer à relever de la responsabilité de chaque Etat membre.

### **POURRIEZ-VOUS ENVISAGER D'ENGAGER UN DIALOGUE AU TITRE DE L'ARTICLE 155 DU TFUE SUR L'UNE OU L'AUTRE DES QUESTIONS EVOQUEES DANS LE CADRE DE LA PRESENTE CONSULTATION ?**

Le document de consultation présente bien les disparités des traditions nationales sur la fixation du salaire minimum. Dans certains Etats membres, il peut être fixé par les partenaires sociaux, soit au niveau interprofessionnel soit au niveau sectoriel. En France, la fixation du salaire minimum est institutionnalisée, les partenaires sociaux ne sont donc pas invités à négocier.

Compte-tenu de ces disparités, un règlement ne peut être envisagé. La directive n'est pas non plus un outil à privilégier. De nature contraignante, elle ne serait pas non plus conforme aux différentes pratiques nationales. Ainsi, ces deux instruments sont à écarter puisqu'ils ne respectent pas le principe de subsidiarité.

Deux solutions sont envisageables :

- Au niveau européen, les partenaires sociaux sont légitimes pour échanger sur les sujets sociaux. Même si les traditions nationales sont différentes, initier un dialogue social sur le salaire minimum permettrait d'éclairer les partenaires sociaux et les institutions européennes.

De ce fait, la **CPME peut soutenir l'instauration d'une discussion paritaire sur le salaire minimum équitable**, au titre de l'article 155 du TFUE. Elle accorde donc un mandat à SMEunited pour pouvoir échanger avec les autres partenaires sociaux quant à l'achèvement de cette initiative. Ces derniers pourront s'entendre sur ce qui est acceptable et faisable de conclure au niveau européen.

---

<sup>1</sup> Directive 2000/78/CE

<sup>2</sup> Recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail, C(2008) 5737

<sup>3</sup> Article 5§3 du traité sur l'Union Européenne (TUE)

- Les partenaires sociaux interprofessionnels seront en mesure de proposer l'instrument juridique le plus approprié au niveau européen pour finaliser cette initiative.

Dans le cadre du Semestre européen, une **recommandation, par pays, sur l'instauration d'un salaire minimum équitable est également soutenue par la CPME**. Elle devra laisser le choix aux Etats concernés d'établir le salaire minimum soit par voie légale, soit par la négociation collective. En revanche, le montant du salaire minimum ne peut, en aucun cas, être fixé au niveau européen. Pour la CPME la Commission doit s'appuyer sur le Semestre européen pour émettre des avis sur la situation de chaque Etat membre et formuler les recommandations par pays permettant de répondre spécifiquement aux particularités nationales.

Cette solution permet de respecter les traditions nationales. La France, comme l'a démontré le document, a un salaire minimum plus élevé que la moyenne européenne, et qui se situe au-dessus du standard de pouvoir d'achat (Graphique 4 du document de consultation). La situation française, qui est un modèle en matière sociale, ne doit pas être affectée. Son coût du travail ne doit pas augmenter pour **ne pas impacter la compétitivité des PME françaises**.