

DÉCLARATION D'EAPN - BRUXELLES, 22 FÉVRIER 2021

L'UE DOIT ADOPTER UNE DIRECTIVE SUR LE SALAIRE MINIMUM, GARANTISSANT UN SALAIRE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTS POUR TOUS !

Introduction

EAPN se réjouit que la **garantie d'un salaire et de conditions de travail décentes pour tous les travailleurs** soit à nouveau une priorité politique au niveau européen. Cela se reflète dans les [priorités de la Présidence portugaise du Conseil de l'UE, y compris les salaires minimums](#) (section "Europe sociale : promouvoir et renforcer le modèle social européen") et dans la [proposition de directive européenne sur les salaires minimums adéquats dans l'Union européenne](#). Incluse dans les grandes priorités de la nouvelle Commission européenne telles que définies dans les [orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024](#) de la présidente Ursula von der Leyen (section "Pilier social de l'Europe")¹ et répertoriée dans le [programme de travail 2020 de la CE](#), la proposition de directive a été publiée le 28 octobre 2020. La proposition de directive de la CE sur la transparence des rémunérations, cependant, [est toujours en suspens](#). Le 12 décembre 2020, le Conseil de l'Union européenne a adopté des [conclusions sur "l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles"](#). Ces initiatives doivent s'inscrire dans **un cadre global constitué par le plan d'action pour le pilier européen des droits sociaux (EPSR) et une stratégie intégrée de lutte contre la pauvreté** afin de garantir les droits à un salaire décent et à un revenu adéquat (revenu minimum et protection sociale) pour tous, avec un accès aux services essentiels de qualité pour tous, en accordant une attention particulière aux groupes les plus à risque.

En mai 2020, EAPN a publié une [prise de position sur le revenu adéquat](#), couvrant à la fois le revenu minimum et le salaire minimum. Nous avons réitéré nos demandes en vue d'une action

¹ "La dignité du travail est sacrée. Dans les 100 premiers jours de mon mandat, je proposerai un instrument juridique pour garantir à chaque travailleur de notre Union un salaire minimum équitable. Cela devrait leur permettre de vivre décemment, quel que soit leur lieu de travail. Les salaires minimums devraient être fixés selon les traditions nationales, par le biais de conventions collectives ou de dispositions légales." (p. 9)

au niveau européen dans la [réponse d'EAPN de juin 2020 à la consultation de la CE sur un plan d'action pour la mise en œuvre de l'EPSR](#). Le 18 décembre 2020, EAPN a contribué à la consultation ouverte de la CE sur la proposition législative sur les salaires minimums adéquats, et l'a étayée de [données](#) clés.

Dans la présente déclaration, nous résumons l'opinion d'EAPN sur les principaux avantages de conditions salariales décentes pour tous et formulons nos principales demandes concernant la directive européenne sur le salaire minimum adéquat, en vue des négociations à venir entre les Etats membres de l'UE, au sein du PE, et avec la CE et les partenaires sociaux. Les impacts économiques et sociaux de la pandémie de COVID-19² rendent encore plus urgente la **nécessité d'une action courageuse et décisive au niveau de l'UE et d'efforts conjoints de tous les acteurs concernés au sein des Etats membres** - gouvernements, partenaires sociaux et société civile - dans les mois à venir !

Pourquoi un salaire minimum décent est-il nécessaire et bénéfique pour tous, notamment pour prévenir et réduire la pauvreté ?

Des salaires minimums adéquats - ou plus généralement des salaires de subsistance - sont d'une grande importance pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnes et pour contribuer aux normes minimales du travail en dessous desquelles aucune relation salariale ne devrait être considérée comme socialement acceptable. Ils sont des outils importants pour garantir et rendre effectifs les droits sociaux et du travail. Des salaires minimums décents contribuent également à réduire les écarts de rémunération et de pension entre les sexes. Ils sont essentiels pour lutter contre la pauvreté au travail et les conditions d'emploi précaires, pour combattre la concurrence déloyale et pour empêcher une course vers le bas en matière de fixation des salaires dans les secteurs économiques à bas salaires et pour les groupes de travailleurs vulnérables.

Ils sont essentiels pour augmenter ou stabiliser les "salaires de base" dans une économie, d'autant plus que le nombre de travailleurs pauvres reste élevé : 17,2 millions de personnes, soit près d'un travailleur sur dix (2019) dans l'UE-27 ! En augmentant le segment des bas salaires par l'instauration de salaires minimums à l'épreuve de la pauvreté, on élargit également l'assiette fiscale permettant aux gouvernements de financer des systèmes de protection sociale adéquats. Dans le contexte des impacts de la pandémie de COVID-19, des salaires (minimaux) adéquats, des emplois de qualité et des conditions d'emploi et de rémunération décentes pour tous les travailleurs sont plus que jamais nécessaires pour soutenir une reprise inclusive et juste et une convergence vers le haut dans les pays et dans l'UE.

² Rapport d'EAPN "[Impact de COVID-19 sur la pauvreté et la vulnérabilité](#)" (juillet 2020) [et Conférence politique annuelle d'EAPN](#) (14 juillet 2020) ; Rapport d'EAPN Poverty Watch 2020 "[COVID19 Supercharging Poverty](#)" (janvier 2021).

Quels sont les points qui doivent être pris en compte dans la directive européenne sur le salaire minimum adéquat ?

1. Un **salaire minimum adéquat** devrait être considéré comme un **droit social fondamental pour tous les travailleurs**.
2. Ils **doivent exister et être appliqués dans tous les secteurs de l'économie** (conformément aux articles 8 et 9).
3. Des salaires minimums adéquats doivent être fixés de manière non discriminatoire et être **appliqués à tous les travailleurs, indépendamment du type de contrat ou de relation salariale** (conformément à l'article 2), **du statut de résident, de l'âge, des capacités ou de l'origine ethnique ou de la nationalité**, afin de garantir l'égalité de rémunération à travail égal.
4. **Aucune variation pour des groupes spécifiques** (par exemple, pour les chômeurs de longue durée ou les personnes handicapées) ; **des taux inférieurs au minimum** (par exemple, pour les jeunes travailleurs) ou **des déductions pour frais** (par exemple, pour les équipements de protection) **devraient être appliqués**. Les taux inférieurs existants pour les jeunes travailleurs devraient être progressivement éliminés et finalement supprimés (sur la base d'un calendrier contraignant). **L'art. 6**, qui ne prescrit qu'un test de non-discrimination et de proportionnalité, mais autorise toujours des variations et des déductions, **doit être modifié**.
5. **La question de savoir si les niveaux de salaire minimum d'un pays peuvent être considérés comme adéquats devrait être régulièrement suivie et évaluée par les processus de suivi des politiques de l'UE**, y compris le Semestre européen. **L'adéquation devrait être évaluée en utilisant des paniers spécifiques de biens et de services** qui tiennent également compte des dépenses liées au travail (par exemple, transport, habillement, alimentation). Cela n'est pas encore garanti par la directive.
6. Un salaire minimum adéquat devrait **garantir un niveau de vie décent et assurer la pleine participation des personnes à la société, conformément à une approche d'inclusion active**. Il devrait s'agir de salaires de subsistance, garantissant la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que l'emploi et la qualité de l'emploi.
7. **Les salaires minimums devraient être résistants à la pauvreté**. Ils doivent être **équitables par rapport à la structure globale des salaires d'un marché du travail national**. Les salaires minimums légaux ne devraient jamais être inférieurs à 60% du salaire médian national et à 50% du salaire moyen national. En outre, leur niveau doit être suffisant pour garantir un niveau de vie décent et être systématiquement vérifié et actualisé.

8. L'existence et le **plein respect de mécanismes transparents et de procédures participatives** pour fixer les salaires minimums sont essentiels - en impliquant systématiquement et utilement les partenaires sociaux. Il en va de même pour les **procédures et les critères qui guident régulièrement les mises à jour de la valeur nominale des salaires minimums** (légaux), comme mentionné à l'article 5, paragraphe 4. Si les mises à jour ne sont pas effectuées en temps utile, les bas salaires seront les premiers à en souffrir, et la pauvreté au travail et l'inégalité des revenus augmenteront.
9. Une **hiérarchie positive entre le revenu minimum adéquat et les salaires minimums décents** doit être établie et maintenue afin de préserver les incitations au travail pour ceux qui le peuvent, tout en garantissant un niveau de vie décent, sans pauvreté, grâce à un revenu minimum adéquat pour tous.
10. Les États membres où la couverture des négociations collectives est élevée ont tendance à avoir une proportion plus faible de travailleurs pauvres, une inégalité salariale moindre et des salaires minimums plus élevés. **La négociation collective dans tous les secteurs et pour les travailleurs vulnérables doit être renforcée, avec un cadre qui inclut pleinement les différentes catégories de travailleurs vulnérables.** L'art. 4 doit donc être renforcé. Les structures de dialogue social et les processus de négociation collective dans les services sociaux et les secteurs économiques à bas salaires sont souvent faibles, inefficaces, voire inexistants. Le dialogue social et les conventions collectives à haut niveau de couverture sont une **condition préalable essentielle pour obtenir des salaires justes et décents et pour établir un plancher de normes sociales.**