

## Salaires

Les salaires font généralement l'objet de négociations collectives par les partenaires sociaux à différents niveaux. En vue de soutenir la compétitivité et la création d'emplois, il importe que les salaires évoluent parallèlement à la productivité. Un salaire minimum permet à toutes les personnes en activité d'avoir la possibilité de jouir d'un niveau de vie décent. Il doit préserver la capacité des personnes peu qualifiées à trouver un emploi tout en rendant le travail financièrement attrayant. Le salaire minimum légal s'applique généralement à tous les travailleurs salariés, ou du moins à une large majorité d'entre eux au sein d'un pays.

### Défis

L'un des défis majeurs consiste à établir un salaire minimum assurant un niveau de vie décent sans décourager le recrutement des personnes les moins qualifiées. Si le salaire minimum est trop élevé, il peut avoir des répercussions négatives sur l'emploi de la main-d'œuvre à faible productivité, comme les travailleurs peu qualifiés ou les jeunes (dans la mesure où leur salaire, et donc leur coût, pourrait être supérieur à leur niveau de productivité, c'est-à-dire à la valeur de ce qu'ils produisent). Parallèlement, le salaire minimum doit être fixé à un niveau qui incite à travailler et contribue à prévenir la pauvreté des travailleurs.

Pour assurer des évolutions prévisibles du salaire minimum allant dans ce sens, des cadres institutionnels sur la fixation du salaire minimum devraient garantir la transparence des procédures de révision du salaire minimum, y compris la participation de partenaires sociaux et d'experts indépendants, la fréquence des révisions et des critères de dérogation. En outre, il convient de rester cohérent avec le système sociofiscal afin de veiller à la mise en place de mesures appropriées d'incitation à travailler, ainsi que pour maintenir des conditions de compétitivité.

Dans le même temps, l'évolution générale des salaires exerce une influence directe sur la compétitivité et les performances en matière d'emploi. Les salaires sont compris dans le coût de production des biens et services et ont donc une incidence sur la compétitivité des entreprises, des secteurs et de l'ensemble de l'économie. Cet aspect est particulièrement important dans la zone euro, étant donné que l'ajustement des coûts et des prix est le seul ajustement nominal auquel il est possible de procéder dans une union monétaire. Une croissance des salaires trop élevée par rapport à celle de la productivité a une incidence négative sur les décisions d'embauche et les possibilités d'emploi. Afin que l'évolution des salaires puisse s'aligner sur l'évolution de la productivité au cours du temps, les cadres de fixation des salaires, y compris les conventions collectives, doivent permettre d'augmenter différemment les salaires entre les différents secteurs et au sein de ceux-ci. La coordination efficace des modalités relatives aux négociations dépend en grande partie des traditions nationales. Le niveau et la répartition des salaires ont des effets sur la consommation et exercent donc une influence sur la demande globale dans l'économie et sur la croissance économique.

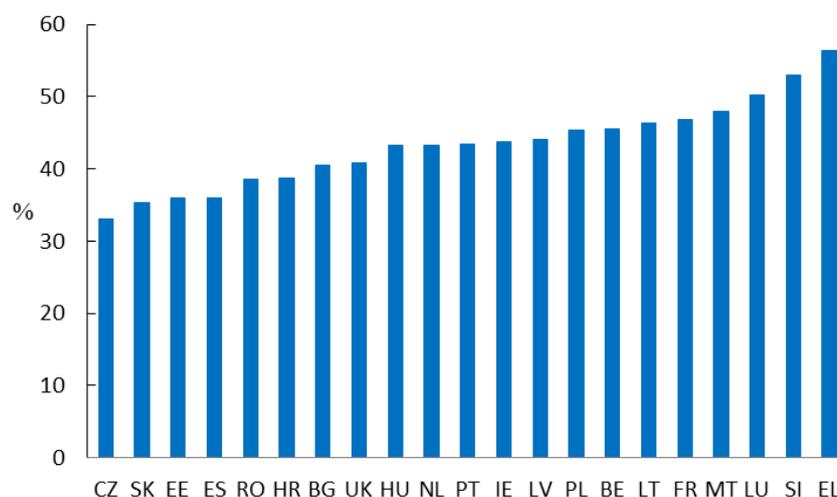
## Situation au niveau de l'UE

La définition du salaire minimum relève de la compétence nationale des États membres. Cependant, certains aspects liés aux salaires sont indirectement abordés dans l'acquis social de l'UE, par exemple dans les références faites dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne aux négociations collectives et à la dignité dans les conditions de travail (articles 28 et 31, respectivement). Les lignes directrices pour l'emploi encouragent la mise en place de mécanismes de fixation des salaires autorisant l'ajustement de ces derniers à la productivité, ainsi que la prise en considération des répercussions du salaire minimal sur la pauvreté des travailleurs, la création d'emplois et la compétitivité lors de la détermination des salaires minimaux.

## Situation dans les États membres

Dans l'UE, il existe des écarts importants entre les niveaux du salaire minimum liés à la masse salariale, sur le plan tant de la forme du salaire minimum que de la méthode de fixation de ces niveaux. Le salaire minimum est généralement présenté comme un pourcentage du salaire mensuel brut, c'est-à-dire avant déduction de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales dues par les salariés. Ces déductions varient entre les États membres.

**Graphique: Salaire minimum en pourcentage du salaire moyen national<sup>1</sup>**



Source: Eurostat.

Le salaire minimal est généralement fixé par la loi et s'applique de manière universelle, alors que dans certains États membres, il est fixé par des conventions collectives, souvent au niveau sectoriel, avec parfois de grandes différences au niveau de la couverture. Dans d'autres États membres, le salaire minimum est unique et universel. Certains États membres appliquent différents niveaux de salaire à certains groupes de travailleurs (par exemple, les jeunes, les apprentis ou d'autres groupes désignés). Dans certains cas, le salaire minimum est automatiquement ajusté par l'intermédiaire du système d'indexation par rapport à l'évolution

<sup>1</sup> Salaire moyen dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services. Données 2015 pour Malte, le Portugal et le Royaume-Uni; données 2013 pour la Belgique, la France et les Pays-Bas; données 2011 pour la Grèce; données 2014 pour tous les autres pays.

des prix et/ou des salaires, avec la possibilité de décider d'accroître son augmentation. Dans quelques États membres, il n'existe aucune règle spécifique concernant l'ajustement du salaire minimum ni aucune forme de négociation ou de consultation institutionnalisée avec les partenaires sociaux ou des experts. Enfin, si l'ajustement du salaire minimal s'opère généralement sur une base annuelle, il peut également être effectué à une fréquence plus courte ou plus longue, alors que certains États membres ne prévoient pas de fréquence d'ajustement spécifique.

### Dimension internationale

L'article 4 de la Charte sociale européenne révisée mentionne le droit à une rémunération équitable assurant aux travailleurs un niveau de vie satisfaisant. La convention n° 131 de l'OIT requiert l'adoption d'approches fondées en droit pour la fixation d'un salaire minimum permettant d'établir et de revoir ou ajuster de façon périodique les niveaux de salaire minimum.