

Bruxelles, le 4 juin 2021
(OR. en)

9142/21

**Dossier interinstitutionnel:
2020/0310(COD)**

**SOC 381
EMPL 283
CODEC 835**

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne <i>- Rapport sur l'état des travaux</i>

I. INTRODUCTION

Le 28 octobre 2020, la Commission a adopté une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. La proposition vise à renforcer la protection des travailleurs par des salaires minimaux en établissant des exigences minimales à l'échelle de l'Union pour garantir à la fois que les salaires minimaux sont fixés à un niveau adéquat et que les travailleurs peuvent avoir accès à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimal légal (SML) ou sous la forme de salaires fixés par des conventions collectives telles que définies aux fins de cette directive.

Les membres du groupe "Questions sociales" ont examiné la proposition au cours de onze vidéoconférences informelles (quatre sous la présidence allemande et sept sous la présidence portugaise). Depuis le début des discussions, plusieurs États membres se sont opposés à la proposition de la Commission, estimant qu'elle ne dispose pas d'une base juridique valable et, en particulier, qu'elle est contraire à la clause d'exception prévue à l'article 153, paragraphe 5, du TFUE. Plusieurs États membres, au contraire, ont salué dans cette initiative une étape importante pour la mise en œuvre du principe n° 6 du socle européen des droits sociaux. D'autres États membres n'ont pas encore arrêté de position au niveau national.

Considérant la question de la base juridique comme étant essentielle pour continuer à avancer sur la proposition, la présidence allemande a demandé au Service juridique du Conseil de rendre un avis écrit sur cette question. Le Service juridique du Conseil a rendu son avis le 9 mars 2021 (doc. 6817/21).

Sur la base des travaux exploratoires menés par la présidence allemande, les membres du groupe "Questions sociales" ont poursuivi l'examen du dossier sous la présidence portugaise, lors de sept vidéoconférences informelles. Les progrès réalisés sont résumés dans la section II ci-dessous.

La proposition de compromis de la présidence portugaise figure à l'annexe 1 du présent rapport. Les modifications par rapport à la proposition de la Commission (doc. 12477/20) sont signalées par des **caractères gras** et les suppressions par des crochets [...]. La présente proposition de compromis couvre les parties de la proposition de la Commission qui avaient, à cette date, été examinées par les membres du groupe "Questions sociales".

Le 21 janvier 2021, le délai de huit semaines prévu pour la consultation des parlements nationaux conformément à l'article 6 du protocole n° 2¹ annexé aux traités a expiré. À cette date, les parlements nationaux de trois États membres (DK, MT et SE) avaient adressé des avis motivés, n'atteignant donc pas le seuil qui, conformément à l'article 7, paragraphe 2, de ce protocole, déclenche l'obligation de réexamen en cas de non-respect du principe de subsidiarité.

Le Parlement européen n'a pas encore adopté sa position en première lecture. Sur la base juridique proposée, à savoir l'article 153, paragraphe 2, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le Conseil est tenu de statuer avec le Parlement européen conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Comité économique et social européen et le Comité des régions ont tous deux rendu un avis sur la proposition².

Il est considéré à ce stade que toutes les délégations ont des réserves générales d'examen sur la proposition.

¹ Protocole (n° 2) sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité (JO C 202 du 7.6.2016, p. 206).

² Documents 7886/21 (CESE) et 7421/21 (CdR).

II. TRAVAUX MENÉS PAR LE CONSEIL SOUS LA PRÉSIDENTE PORTUGAISE

Dans l'attente de l'avis du Service juridique du Conseil sur la base juridique, qui a été considéré par de nombreuses délégations comme une condition politique préalable pour aller de l'avant, les membres du groupe "Questions sociales" ont évalué l'analyse d'impact de la Commission (doc. 12477/20 ADD 3). Un questionnaire a été adressé aux délégations le 2 novembre 2020, auquel 26 États membres ont répondu. L'analyse d'impact a fait l'objet d'un examen et d'un débat approfondis lors d'une vidéoconférence informelle des membres du groupe "Questions sociales" le 20 janvier 2021. Le résumé établi par la présidence de cette évaluation figure à l'annexe 2 du présent rapport.

Compte tenu de l'avis du Service juridique du Conseil et des points de vue exprimés par les délégations, la présidence a présenté, à la fin du mois d'avril 2021, un texte de compromis. Les considérants n'ont pas été traités dans ce texte étant donné qu'ils n'avaient pas encore fait l'objet d'une discussion par les membres du groupe "Questions sociales", ni l'article 10, la discussion y afférente ayant été reportée à la présentation par la Commission d'informations techniques supplémentaires par écrit (WK 5391/21).

III. PRINCIPALES QUESTIONS EXAMINÉES AU NIVEAU DU GROUPE

Objet

À l'issue d'une discussion approfondie sur les obligations créées par l'article 1^{er}, la présidence a inséré – conformément aux avis exprimés par de nombreuses délégations – le terme "**promouvoir**" dans le chapeau du paragraphe 1 afin de clarifier l'objectif général de la directive, et a également remplacé les termes "la détermination du" avant "*niveau adéquat des salaires minimaux*" au paragraphe 1, point a).

Moyennant une légère reformulation, la présidence a également clarifié le fait que l'article 1^{er}, paragraphe 3, contient deux précisions: 1) que les États membres qui s'appuient exclusivement sur des conventions collectives pour fixer les salaires ne sont pas tenus de mettre en place un salaire minimal légal (SML), et 2) qu'aucun État membre n'est tenu de rendre les conventions collectives d'application générale.

Droits individuels

Plusieurs États membres ont demandé des garanties quant au fait que cette directive ne conférerait pas de droits individuels aux travailleurs. Compte tenu également des suggestions de clarification formulées dans l'avis du SJC, la réponse de la présidence a consisté – en cohérence avec l'article 1^{er} de la proposition – à modifier le titre de la directive en "directive relative à **un cadre pour** des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne". Pour cette même raison, le terme "autres" a été supprimé de la clause standard de non-régression prévue à l'article 16, paragraphe 3. Ces modifications ont été accueillies favorablement par plusieurs États membres. Toutefois, des demandes de précisions supplémentaires, par exemple aux articles 1^{er} et 11, ont été formulées.

Limitation du champ d'application

À la demande de quelques États membres, la présidence a inséré un nouveau paragraphe 2 à l'article 2, qui permet aux États membres d'exclure les gens de mer, couverts par la convention du travail maritime de 2006 telle que modifiée, de l'application de cette directive. Si cet ajout a été accueilli favorablement, un appel à la non-application a également été lancé pour les marins pêcheurs dans certains cas. Le problème spécifique des fonctionnaires, dont la relation de travail relève du droit public dans de nombreux États membres, a été soulevé par plusieurs États membres.

Protection des salaires minimaux par négociation collective ou par SML

Plusieurs États membres ont posé la question de savoir si les salaires minimaux négociés par les partenaires sociaux puis rendus généralement applicables par un acte administratif seraient considérés comme un salaire minimal légal ou comme un salaire minimal fixé par négociation collective. La présidence a répondu à cette interrogation en adaptant les définitions figurant à l'article 3 du "salaire minimal légal", de la "convention collective" et de la "couverture des négociations collectives", ce dont la plupart des délégations se sont félicitées.

Obligation de promouvoir la couverture des négociations collectives

Afin de répondre aux demandes de nombreuses délégations, qui ont attiré l'attention sur les spécificités de leurs systèmes nationaux de négociation collective et, en particulier, sur l'importance des conventions collectives d'entreprise dans certains États membres, la présidence a ajouté les termes "**conformément aux législations et pratiques nationales**" au chapeau de l'article 4, paragraphe 1, ainsi que l'expression "**en particulier**" au point a).

En réponse à l'appel lancé par de nombreux États membres en faveur d'une plus grande certitude quant à leurs obligations dans le cas où ils n'atteindraient pas une couverture de négociation collective de 70 %, et pour rationaliser les obligations, il a été précisé à l'article 4, paragraphe 2, qu'ils ne devraient qu'établir un plan d'action comportant un cadre offrant des conditions propices, qui ne devrait être révisé qu'à intervalles réguliers de [x] ans, à fixer dans la directive.

Caractère adéquat du SML

La présidence a clarifié le fait que la directive vise à promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux en modifiant le titre de l'article 5. En introduisant le terme "cadre" à l'article 5, paragraphe 1, la présidence a une nouvelle fois souligné que cette directive est une directive-cadre.

En réponse à la demande instantane de nombreux États membres en faveur d'une plus grande flexibilité, la présidence a ajouté à l'article 5, paragraphe 2, la précision selon laquelle "**la pertinence et le poids relatif**" des critères figurant audit paragraphe "**peuvent être décidés par les États membres en fonction de leurs conditions socio-économiques nationales**". Bien que cette modification ait été appréciée, de nombreuses délégations ont demandé à la présidence d'aller plus loin et de ne pas conserver le caractère obligatoire du recours à ces quatre critères.

Plusieurs États membres ont demandé la suppression du paragraphe 3 de l'article 5.

Variations et retenues

L'article 6 sur les variations et retenues a été reformulé afin de répondre à la critique selon laquelle la formulation "les États membres peuvent autoriser [...]" figurant dans la proposition de la Commission présupposerait que l'Union dispose, d'emblée, de la compétence pour fixer ces taux ou rémunérations et pourrait ensuite autoriser les États membres à y déroger, ce qui serait contraire à l'article 153, paragraphe 5, TFUE. Si certaines délégations ont accueilli favorablement le texte de la présidence, d'autres ont demandé que le texte de la Commission soit davantage renforcé et d'autres délégations encore ont appelé à supprimer l'ensemble de l'article.

Marchés publics

L'article 9 consacré aux marchés publics, qui était conçu par la Commission comme une simple répétition des obligations existantes découlant des directives 2014/24/UE, 2014/25/UE et 2014/23/UE, a été critiqué comme étant superflu par plusieurs États membres, qui demandaient donc sa suppression. La présidence a toutefois préféré (avec le soutien de plusieurs délégations) modifier l'article afin de clarifier son contenu, notamment pour préciser que cette obligation s'étend également aux sous-traitants et qu'elle concerne les obligations en matière salariale relevant du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives et des dispositions du droit du travail international.

Obligations d'information incombant aux États membres

À l'issue d'une première discussion au niveau du groupe, une large majorité d'États membres ont estimé qu'ils auraient besoin que la Commission leur transmette par écrit des éléments supplémentaires, et notamment des informations sur la mesure dans laquelle les données à communiquer au titre de l'article 10, paragraphe 2, seraient déjà collectées et donc mises à disposition, par exemple par Eurostat ou Eurofound. Le 22 avril 2021, la Commission a présenté un document informel contenant des informations plus détaillées (WK 5391/21), qui a été examiné par les membres du groupe "Questions sociales" le 4 mai 2021. Au cours de cette réunion, de nombreuses délégations ont continué de faire valoir que ces obligations d'information, et en particulier la grande diversité et la ventilation des données, engendreraient une charge administrative disproportionnée pour les États membres, les partenaires sociaux et les entreprises.

IV. CONCLUSION

Parallèlement aux travaux menés au niveau technique, la présidence portugaise a cherché, au niveau politique, à déterminer s'il était possible de dégager une majorité qualifiée en faveur de la proposition. Elle a conclu que le dossier n'était pas encore suffisamment au point pour parvenir à une telle majorité. Il appartiendra donc à la prochaine présidence de poursuivre les délibérations au sein du Conseil et de ses instances préparatoires en vue de parvenir à un accord sur une orientation générale.

La présidence portugaise estime qu'il existe une base solide pour faire aboutir les travaux techniques et politiques sur ce dossier.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à **un cadre pour** des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen³,

vu l'avis du Comité des régions⁴,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 3 du traité sur l'Union européenne, l'Union a notamment pour objectifs de promouvoir le bien-être de ses peuples et d'œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé sur une économie sociale de marché hautement compétitive.

³ JO C du , p. .

⁴ JO C du , p. .

- (2) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁵ dispose que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
- (3) La charte sociale européenne établit que tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables. Elle reconnaît le droit de tous les travailleurs à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. L'article 4 de la charte reconnaît le rôle des conventions collectives librement conclues ainsi que des mécanismes légaux de fixation des salaires minimaux pour assurer l'exercice effectif de ce droit.
- (4) Le chapitre II du socle européen des droits sociaux, proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017, établit un ensemble de principes qui doivent servir d'orientations pour garantir des conditions de travail équitables. Le principe n° 6 du socle européen des droits sociaux réaffirme que les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Il prévoit également qu'un salaire minimal adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. En outre, il rappelle qu'il convient d'éviter la pauvreté au travail et que tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

⁵ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2012/C 326/02) (JO C 326 du 26.10.2012, p. 391).

- (5) La ligne directrice n° 5 de la décision (UE) 2020/1512 du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres⁶ appelle les États membres à veiller à associer réellement les partenaires sociaux à la fixation des salaires pour garantir des salaires équitables qui permettent d'avoir un niveau de vie décent et permettre un ajustement adéquat des salaires à l'évolution de la productivité, en vue d'une convergence vers le haut. La ligne directrice invite également les États membres à promouvoir le dialogue social et les négociations collectives en vue de la fixation des salaires. Elle appelle en outre les États membres et les partenaires sociaux à veiller à ce que tous les travailleurs aient un salaire adéquat et équitable en bénéficiant de l'existence de conventions collectives ou de salaires minimaux légaux appropriés, compte tenu de leur incidence sur la compétitivité, la création d'emplois et la pauvreté des travailleurs. La stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable⁷ prévoit que les États membres devraient adopter des mesures pour garantir des conditions de travail équitables. En outre, la stratégie annuelle 2020 pour une croissance durable⁸ a rappelé que, dans un contexte de fracture sociale croissante, il importe de veiller à ce que chaque travailleur perçoive un salaire adéquat. Plusieurs recommandations par pays ont également été adressées à certains États membres dans le domaine des salaires minimaux. Cependant, certains pays peuvent être peu enclins à améliorer la fixation de leurs salaires minimaux car ils ont l'impression que cela pourrait avoir une incidence négative sur leur compétitivité-coûts externe.
- (6) De meilleures conditions de travail et de vie, notamment grâce à des salaires minimaux adéquats, sont bénéfiques pour les travailleurs comme pour les entreprises de l'Union et constituent une condition préalable pour parvenir à une croissance inclusive et durable. Remédier aux différences importantes observées en ce qui concerne la couverture et le caractère adéquat de la protection offerte par des salaires minimaux contribue à renforcer l'équité du marché du travail de l'UE ainsi qu'à promouvoir le progrès économique et social et la convergence vers le haut. La concurrence dans le marché unique devrait reposer sur des normes sociales élevées, l'innovation et l'amélioration de la productivité, afin de garantir des conditions de concurrence équitables.

⁶ Décision (UE) 2020/1512 du Conseil du 13 octobre 2020 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (JO L 344 du 19.10.2020, p. 22).

⁷ Communication COM(2020) 575 final de la Commission.

⁸ Communication COM(2019) 650 final de la Commission.

- (7) Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux protègent les revenus des travailleurs défavorisés, contribuent à garantir un niveau de vie décent et limitent la baisse des revenus en période de conjoncture défavorable, comme le reconnaît la convention n° 131 de l'Organisation internationale du travail sur la fixation des salaires minima. Les salaires minimaux contribuent à soutenir la demande intérieure, à renforcer les incitations au travail ainsi qu'à réduire les inégalités salariales et la pauvreté au travail.
- (8) Les femmes, les travailleurs jeunes et peu qualifiés ainsi que les personnes handicapées sont plus susceptibles de faire partie des personnes touchant un salaire minimal ou un bas salaire que les autres catégories. En période de récession économique, telle que la crise de la COVID-19, le rôle des salaires minimaux dans la protection des travailleurs à bas salaires devient de plus en plus important et est essentiel pour soutenir une reprise économique durable et inclusive. Prendre en considération la question des salaires minimaux contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la réduction de l'écart de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à la sortie des femmes de la pauvreté.
- (9) La pandémie de COVID-19 a une incidence significative sur le secteur des services et sur les petites entreprises; dans les deux cas, on observe une part importante de travailleurs percevant des salaires minimaux. En outre, les salaires minimaux sont également importants compte tenu des tendances structurelles qui modifient en profondeur les marchés du travail et qui se caractérisent de plus en plus par une proportion élevée de travail atypique et précaire. Ces tendances se sont traduites par une polarisation accrue de l'emploi, entraînant une augmentation de la part des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés dans la plupart des États membres, ainsi que par un creusement des inégalités salariales dans certains d'entre eux.
- (10) Si la protection offerte par des salaires minimaux existe dans tous les États membres, dans certains, elle résulte de dispositions législatives ("salaires minimaux légaux") et de conventions collectives, tandis que dans d'autres, elle est prévue exclusivement par des conventions collectives.
- (11) La protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives dans les emplois faiblement rémunérés est, dans la plupart des cas, adéquate; les salaires minimaux légaux sont faibles par rapport aux autres salaires de l'économie dans plusieurs États membres. En 2018, dans neuf États membres, le salaire minimal légal prévu pour un salarié célibataire était inférieur au seuil de risque de pauvreté. En outre, le recours à des taux réduits de salaire minimal (variations) et à des retenues opérées sur les salaires minimaux légaux a une incidence négative sur leur caractère adéquat.

- (12) Tous les travailleurs de l'Union ne sont pas protégés par des salaires minimaux. Dans certains États membres, certains travailleurs, même s'ils sont couverts, perçoivent en pratique une rémunération inférieure au salaire minimal légal en raison du non-respect des règles en vigueur. En particulier, il a été constaté que ce non-respect affectait notamment les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs agricoles. Dans les États membres où la protection offerte par des salaires minimaux n'est assurée que par des conventions collectives, la part des travailleurs non couverts représente, d'après les estimations, de 2 % à 55 % de l'ensemble des travailleurs.
- (13) Alors que des négociations collectives solidement ancrées au niveau sectoriel ou interprofessionnel contribuent à garantir la protection offerte par des salaires minimaux adéquats, les structures traditionnelles de négociation collective se sont érodées au cours des dernières décennies, en partie en raison d'un glissement structurel de l'économie vers des secteurs moins syndicalisés et du déclin de l'affiliation syndicale lié à l'augmentation des formes de travail atypiques et nouvelles.
- (14) La Commission a consulté les partenaires sociaux dans le cadre d'un processus en deux étapes en ce qui concerne les mesures envisageables pour relever les défis liés à un niveau adéquat de protection offerte par des salaires minimaux dans l'Union, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il importe toutefois de prendre des mesures à l'échelle de l'Union pour faire en sorte que les travailleurs de l'Union soient protégés par des salaires minimaux adéquats, compte tenu des résultats de la consultation des partenaires sociaux.
- (15) La présente directive établit des exigences minimales à l'échelle de l'Union pour garantir à la fois que les salaires minimaux sont fixés à un niveau adéquat et que les travailleurs peuvent avoir accès à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimal légal ou sous la forme de salaires fixés par des conventions collectives telles que définies aux fins de la présente directive.

- (16) Dans le respect plein et entier de l'article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la présente directive ne vise ni à harmoniser le niveau des salaires minimaux dans l'ensemble de l'Union, ni à établir un mécanisme uniforme de fixation des salaires minimaux. Elle n'interfère pas avec la liberté des États membres de fixer des salaires minimaux légaux ou de promouvoir l'accès à la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives, conformément aux traditions et aux spécificités de chaque pays et dans le respect plein et entier de la liberté contractuelle des partenaires sociaux. La présente directive n'impose pas aux États membres dans lesquels la protection offerte par des salaires minimaux est assurée exclusivement par voie de conventions collectives de mettre en place un salaire minimal légal ou de rendre les conventions collectives d'application générale. En outre, la présente directive n'établit pas le niveau de rémunération, qui relève de la liberté contractuelle des partenaires sociaux à l'échelon national et de la compétence des États membres en la matière.
- (17) La présente directive devrait s'appliquer aux travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu des critères établis par la Cour de justice de l'Union européenne pour la détermination du statut de travailleur. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs relevant d'un régime basé sur des chèques, les faux indépendants, les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive. **Compte tenu des spécificités des conditions d'emploi des gens de mer, notamment en ce qui concerne la détermination des salaires minimaux conformément aux procédures établies dans la convention du travail maritime de 2006, telle que modifiée, les États membres devraient pouvoir décider d'exclure cette catégorie de travailleurs de la présente directive.**

- (17 bis -nouveau)** Les travailleurs réellement indépendants ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive car ils ne remplissent pas ces critères. L'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation.
- (18) Le bon fonctionnement des négociations collectives en vue de la fixation des salaires est un moyen important de garantir que les travailleurs sont protégés grâce à des salaires minimaux adéquats. Dans les États membres où des salaires minimaux légaux sont en place, les négociations collectives soutiennent l'évolution générale des salaires et contribuent donc à améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux. Dans les États membres où la protection offerte par des salaires minimaux est assurée exclusivement par les négociations collectives, leur niveau ainsi que la part des travailleurs protégés sont directement déterminés par le fonctionnement du système de négociation collective et la couverture des négociations collectives. Des négociations collectives solides et efficaces ainsi qu'une couverture élevée des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles renforcent le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux.

- (19) Dans un contexte de baisse de la couverture des négociations collectives, il est essentiel que les États membres promeuvent les négociations collectives afin d'améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives. Les États membres où la couverture des négociations collectives est importante se distinguent généralement par une faible proportion de travailleurs à bas salaires et par des salaires minimaux élevés. Dans les États membres où la part des bas salaires est faible, le taux de couverture des négociations collectives est supérieur à 70 %. De même, dans la majorité des États membres affichant des niveaux élevés de salaires minimaux par rapport au salaire médian, la couverture des négociations collectives dépasse 70 %. Si tous les États membres devraient être encouragés à promouvoir les négociations collectives, ceux qui n'atteignent pas ce niveau de couverture devraient, en consultation et/ou en accord avec les partenaires sociaux, prévoir un cadre de procédures de facilitation et de dispositifs institutionnels propice aux conditions de la négociation collective ou, lorsqu'un tel cadre existe, le renforcer. Ce cadre devrait être établi par la loi ou par un accord tripartite.
- (20) Il est nécessaire que des règles, des procédures et des pratiques solides soient en place, **y compris au moyen de l'indexation automatique**, pour la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux afin d'en garantir le caractère adéquat, tout en préservant l'emploi et la compétitivité des entreprises, y compris des petites et moyennes entreprises. Il faut notamment prévoir un certain nombre d'éléments visant à préserver le caractère adéquat des salaires minimaux légaux, notamment des critères et des indicateurs permettant d'évaluer ce caractère adéquat, des actualisations régulières et en temps utile, l'existence d'organes consultatifs et la participation des partenaires sociaux. Une participation effective et en temps utile des partenaires sociaux constitue un autre élément de bonne gouvernance qui permet un processus décisionnel éclairé et inclusif.

- (21) Les salaires minimaux sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans le pays et s'ils offrent un niveau de vie décent. La détermination du caractère adéquat des salaires minimaux légaux se fait sur la base des conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielles. Le caractère adéquat de ces salaires devrait être évalué au moins en fonction de leur pouvoir d'achat, de l'évolution de la productivité et de leur relation avec les niveaux, la répartition et la croissance des salaires bruts. L'utilisation d'indicateurs communément utilisés au niveau international, tels que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, peut aider à guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires.
- (22) Afin de promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux pour toutes les catégories de travailleurs, il conviendrait de limiter autant que possible les variations des salaires minimaux légaux et les retenues opérées sur ces salaires, tout en garantissant que les partenaires sociaux sont dûment consultés dans leur définition. Certaines retenues opérées sur les salaires minimaux légaux peuvent en effet être justifiées par un objectif légitime, par exemple lorsque les montants versés ont été surestimés ou que les retenues sont ordonnées par une autorité judiciaire. D'autres, comme les retenues liées à l'équipement nécessaire à l'exécution d'un travail ou les retenues résultant de prestations en nature, telles que le logement, peuvent être injustifiées ou disproportionnées.
- (23) Un système efficace permettant de faire appliquer la législation, fondé notamment sur des contrôles et des inspections sur le terrain, est nécessaire pour assurer le fonctionnement des cadres réglementaires nationaux en matière de salaires minimaux. Pour renforcer l'efficacité des autorités chargées de faire appliquer la législation, une coopération étroite avec les partenaires sociaux est également nécessaire, notamment pour relever les défis critiques tels que ceux liés à la sous-traitance, au faux travail indépendant ou aux heures supplémentaires non déclarées. En outre, les travailleurs devraient avoir facilement accès à des informations appropriées sur les salaires minimaux légaux applicables afin que soit garanti un degré adéquat de transparence et de prévisibilité en ce qui concerne leurs conditions de travail.

- (24) La mise en œuvre effective de la protection offerte par des salaires minimaux, telle que fixée par des dispositions juridiques ou prévue par des conventions collectives, est essentielle à l'exécution des marchés publics et des contrats de concession. Il se peut effectivement que les conventions collectives prévoyant une protection grâce à des salaires minimaux dans un secteur donné ne soient pas respectées lors de l'exécution de tels contrats ou dans la chaîne de sous-traitance par la suite, ce qui se traduit par une rémunération des travailleurs inférieure au niveau de salaire convenu dans les conventions collectives sectorielles. Pour prévenir de telles situations, les opérateurs économiques doivent appliquer à leurs travailleurs les salaires fixés par les conventions collectives dans le secteur et la zone géographique concernés afin de se conformer aux obligations applicables dans le domaine du droit du travail, telles qu'elles sont énoncées à l'article 18, paragraphe 2, et à l'article 71, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil sur la passation des marchés publics⁹, à l'article 36, paragraphe 2, et à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁰ relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux ainsi qu'à l'article 30, paragraphe 3, et à l'article 42, paragraphe 1, de la directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil¹¹ sur l'attribution de contrats de concession.
- (25) Un suivi et une collecte de données fiables sont essentiels pour garantir le caractère effectif de la protection offerte par des salaires minimaux. La Commission devrait rendre compte chaque année au Parlement européen et au Conseil de son analyse des avancées réalisées en ce qui concerne le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux, sur la base de données et d'informations annuelles devant être fournies par les États membres. En outre, les progrès effectués devraient faire l'objet d'un suivi dans le cadre du processus de coordination des politiques économiques et de l'emploi à l'échelle de l'Union. Dans ce contexte, le comité de l'emploi devrait examiner chaque année la situation dans les États membres sur la base des rapports établis par la Commission et d'autres outils de surveillance multilatérale tels que l'évaluation comparative.

⁹ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

¹⁰ Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

¹¹ Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

- (26) Les travailleurs devraient être en mesure d'exercer leurs droits de la défense en cas de violation de leurs droits relatifs à la protection offerte par des salaires minimaux telle qu'elle a été établie. Afin d'éviter que les travailleurs ne soient privés de leurs droits, et sans préjudice des formes spécifiques de réparation et de règlement des litiges prévues par des conventions collectives, y compris les systèmes de règlement collectif des litiges, les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'ils ont accès à un règlement des litiges effectif et impartial et à un droit à réparation, y compris à une indemnisation adéquate, et qu'ils bénéficient d'une protection effective contre toute forme de préjudice s'ils décident d'exercer leurs droits de la défense.
- (27) La Commission devrait procéder à une évaluation qui servira de base à un examen de la mise en œuvre effective de la présente directive. Le Conseil et le Parlement européen devraient être informés des résultats de cet examen.
- (28) Les réformes et les mesures adoptées par les États membres pour promouvoir la protection des travailleurs par des salaires minimaux adéquats, tout en allant dans la bonne direction, n'ont pas été globales et systématiques. En outre, certains pays peuvent être peu enclins à améliorer le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux car ils ont l'impression que cela pourrait avoir une incidence négative sur leur compétitivité-coûts externe. Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres mais peuvent, en raison de leurs dimensions et de leurs effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

- (29) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique national existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut ni servir à réduire les droits existants des travailleurs, ni constituer une justification valable pour diminuer le niveau général de protection offert aux travailleurs dans le domaine relevant de la présente directive.
- (30) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce qu'elles ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations. S'il est constaté que les microentreprises ainsi que les petites et moyennes entreprises sont affectées de manière disproportionnée, les États membres devraient envisager d'introduire des mesures visant à aider ces entreprises à adapter leurs structures de rémunération aux nouvelles exigences.
- (31) Les États membres ont à leur disposition l'instrument de soutien technique¹² et le Fonds social européen plus¹³ pour développer ou améliorer les aspects techniques des cadres des salaires minimaux, notamment en ce qui concerne l'évaluation de leur caractère adéquat, le suivi et la collecte de données, l'élargissement de l'accès, l'application et le renforcement général des capacités liées à la mise en œuvre desdits cadres,

¹² *Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil du 28 mai 2020 établissant un instrument d'appui technique, COM(2020) 409 final.*

¹³ *Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif au Fonds social européen plus (FSE+), COM(2018) 382 final.*

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. Afin d'améliorer les conditions de travail et de vie dans l'Union, la présente directive établit un cadre aux fins de la **promotion**:
 - a) [...] de niveaux adéquats de salaires minimaux;
 - b) de l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme de salaires fixés par des conventions collectives ou sous la forme d'un salaire minimal légal, lorsqu'il existe.
- 1 bis (nouveau)** La présente directive ne porte pas atteinte au respect plein et entier de l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que de leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives.
2. La présente directive est sans préjudice du choix des États membres de fixer des salaires minimaux légaux ou de promouvoir l'accès à une protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives.
3. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme imposant:
 - a) aux États membres dans lesquels la fixation des salaires est assurée exclusivement par voie de conventions collectives, l'obligation de mettre en place un salaire minimal légal;
 - b) à un État membre, de rendre les conventions collectives d'application générale.

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.
2. (nouveau) **Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer la présente directive aux gens de mer dont le salaire minimal est déterminé par les procédures établies dans la convention du travail maritime de 2006, telle qu'elle a été modifiée.**

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- 1) "salaire minimal", la rémunération minimale qu'un employeur est tenu de verser aux travailleurs pour le travail accompli au cours d'une période donnée, calculé sur la base du temps ou de la production;
- 2) "salaire minimal légal", un salaire minimal fixé par la loi ou par d'autres dispositions juridiques contraignantes, **à l'exclusion de celles fixées par une convention collective rendue d'application générale;**

- 3) "négociations collectives", toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi, et/ou de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou de régler les relations entre des employeurs ou leurs organisations et une organisation de travailleurs ou des organisations de travailleurs, **et dont le résultat escompté est une convention collective;**
- 4) "convention collective", toutes les conventions écrites régissant les conditions de travail et d'emploi conclues par les partenaires sociaux à la suite de négociations collectives, **y compris celles qui sont rendues d'application générale;**
- 5) "couverture des négociations collectives", la part des travailleurs au niveau national à l'égard desquels une convention collective s'applique; **aux fins du calcul de la couverture des négociations collectives, les États membres tiennent compte:**
 - a) **des catégories de travailleurs dont les conditions de travail, y compris les salaires, peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément aux législations et pratiques nationales;**
 - b) **de toutes les conventions collectives, y compris celles qui sont sans effet sur les salaires.**

Article 4

Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires

1. Afin d'accroître la couverture des négociations collectives **et d'améliorer l'accès des travailleurs à la protection du salaire minimal prévue par les conventions collectives**, les États membres prennent, en concertation avec les partenaires sociaux **et conformément à la législation et aux pratiques nationales**, au moins des mesures aux fins suivantes:
 - a) promouvoir la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, **en particulier** au niveau sectoriel ou interprofessionnel;
 - b) encourager des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux.

2. Les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % [...] **établissent en outre un plan d'action qui vise à promouvoir les négociations collectives et qui comprend** un cadre prévoyant des conditions favorisantes [...], soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. [...] Le plan d'action est rendu public et notifié à la Commission européenne **[x] mois après la période de transposition prévue à l'article 17, paragraphe 1. Le plan d'action est révisé [x] ans après sa notification.**

CHAPITRE II

SALAIRES MINIMAUX LÉGAUX

Article 5

Promotion du caractère adéquat des salaires minimaux légaux

1. Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux **établissent le cadre [...]** nécessaire **pour** la fixation et l'actualisation de ces salaires. **Ce processus de fixation et d'actualisation** repose sur des critères conçus pour promouvoir le caractère adéquat, en vue de garantir des conditions de travail et de vie décentes, la cohésion sociale et la convergence vers le haut. Les États membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales, que ce soit dans la législation nationale pertinente, dans les décisions des organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont définis de manière stable et claire.

2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants, **dont la pertinence et le poids relatif peuvent être fixés par les États membres en fonction de leurs conditions socioéconomiques nationales:**
 - a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales;

le niveau général et la répartition des salaires bruts;
 - c) le taux de croissance des salaires bruts;
 - d) **les niveaux et l'évolution de la productivité [...].**

3. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives, telles que celles couramment utilisées au niveau international.
4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour assurer l'actualisation régulière et en temps utile des salaires minimaux légaux afin de **continuer à promouvoir** leur caractère adéquat.
5. Les États membres **veillent à ce que** des organes consultatifs **soient en place**, chargés de conseiller les autorités compétentes sur les questions liées aux salaires minimaux légaux.

Article 6

Variations et retenues

Lorsque les États membres autorisent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs, ou des retenues légales qui réduisent la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal pertinent, ils veillent à ce que ces variations et retenues soient non discriminatoires, proportionnées et objectivement justifiées par un objectif légitime.

Article 7

Participation des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour **permettre** que les partenaires sociaux **soient associés** [...] de manière effective et en temps utile à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, y compris par leur participation aux organes consultatifs visés à l'article 5, paragraphe 5, et notamment en ce qui concerne:

- a) le choix et l'application des critères et des valeurs de référence indicatives visés à l'article 5, paragraphes 1, 2 et 3, pour la détermination des niveaux de salaires minimaux légaux;
- b) les actualisations des niveaux de salaires minimaux légaux visées à l'article 5, paragraphe 4;

- c) l'établissement des variations et retenues touchant les salaires minimaux légaux qui sont visées à l'article 6;
- d) **les décisions sur** la collecte de données et la réalisation d'études pour l'information des autorités chargées de la fixation des salaires minimaux légaux.

Article 8

Accès effectif des travailleurs aux salaires minimaux légaux

Pour améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux, **le cas échéant**, les États membres prennent, **en consultation ou** en coopération avec les partenaires sociaux, les mesures suivantes [...]:

- 1) ils renforcent les contrôles et inspections sur le terrain effectués par les inspections du travail ou par les organes chargés de l'application des salaires minimaux légaux; **ces** contrôles et inspections sont proportionnés et non discriminatoires;
- 2) ils élaborent des orientations à l'intention des autorités chargées de l'application de la législation afin de cibler et de poursuivre de manière proactive les **employeurs** qui ne respectent pas les règles;
- 3) ils veillent à ce que les informations sur les salaires minimaux légaux soient mises à la disposition du public sous une forme **complète**, claire [...] et aisément accessible.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 9

Marchés publics

Conformément à la directive 2014/24/UE, à la directive 2014/25/UE et à la directive 2014/23/UE, les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir que, dans l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques **et leurs sous-traitants** respectent **les obligations applicables concernant les salaires dans le domaine du droit du travail, établies par le droit de l'Union, le droit national**, les conventions collectives **ou par les dispositions du droit du travail international** [...].

Article 10

Suivi et collecte de données

1. Les États membres chargent leurs autorités compétentes de mettre au point des outils efficaces de collecte de données pour surveiller la couverture et le caractère adéquat des salaires minimaux.
2. Les États membres communiquent à la Commission, avant le 1er octobre de chaque année, les données suivantes:
 - a) pour les salaires minimaux légaux:
 - i) le niveau du salaire minimal légal et la part des travailleurs couverts par ce salaire;

- ii) les variations existantes et la part des travailleurs qu'elles couvrent;
 - iii) les retenues existantes;
 - iv) le taux de couverture des négociations collectives;
- b) pour la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue uniquement par des conventions collectives:
- i) la répartition en déciles de ces salaires, pondérée par la part des travailleurs couverts;
 - ii) le taux de couverture des négociations collectives;
 - iii) le niveau des salaires pour les travailleurs ne bénéficiant pas de la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives, ainsi que le rapport entre ce niveau et celui des salaires des travailleurs bénéficiant d'une telle protection minimale.

Les États membres ventilent les statistiques et informations visées dans le présent paragraphe par sexe, tranche d'âge, handicap, taille de l'entreprise et secteur.

Le premier rapport couvre les années [*X, Y, Z: les trois années précédant l'année de transposition*] et est présenté au plus tard le [*1^{er} octobre YY: l'année suivant la transposition*]. Les États membres peuvent omettre les statistiques et informations qui ne sont pas disponibles avant le [*date de transposition*].

La Commission peut demander aux États membres de fournir des informations complémentaires au cas par cas lorsqu'elle estime avoir besoin de ces informations pour surveiller la mise en œuvre effective de la présente directive.

3. Les États membres veillent à ce que les informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux, y compris les conventions collectives et les dispositions salariales que celles-ci contiennent, soient transparentes et accessibles au public.

4. La Commission évalue les données transmises par les États membres dans les rapports visés au paragraphe 2 et fait rapport chaque année au Parlement européen et au Conseil.
5. Sur la base du rapport de la Commission, le comité de l'emploi institué conformément à l'article 150 du TFUE effectue chaque année un examen portant sur les actions menées pour promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires et sur le caractère adéquat des salaires minimaux dans les États membres.

Article 11

Droit à réparation et protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

1. Les États membres veillent à ce que, sans préjudice des formes spécifiques de réparation et de règlement des litiges prévues, le cas échéant, dans des conventions collectives, les travailleurs — y compris ceux dont la relation de travail a pris fin — aient accès à un règlement des litiges effectif et impartial et bénéficient d'un droit à réparation, y compris une indemnisation adéquate, en cas de violation de leurs droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux ou la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives.
2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur et contre toute conséquence défavorable résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter leurs droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux ou la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives.

Article 12

Sanctions

Les États membres fixent le régime des sanctions applicables en cas de violation des dispositions nationales **adoptées en application de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur**. Les sanctions ainsi prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Exécution

Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent. Ce faisant, les États membres prennent toutes les dispositions nécessaires pour que les **obligations fixées** par la présente directive soient **respectées** à tout moment.

Article 14

Diffusion des informations

Les États membres veillent à ce que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur portant sur l'objet visé à l'article 1er, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris les PME.

Article 15

Évaluation et examen

La Commission procède à une évaluation de la directive au plus tard le [*cinq ans après la date de transposition*]. La Commission présente ensuite au Parlement européen et au Conseil un rapport examinant la mise en œuvre de la directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.

Article 16

Non-régression et dispositions plus favorables

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable à la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.
2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.
3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous [...] droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 17

Transposition

1. Les États membres adoptent les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [*deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur*]. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 18

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 19

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président

Résumé établi par la présidence de l'évaluation de l'analyse d'impact

La plupart des délégations estiment que le **contexte stratégique** est clairement expliqué, bien que la **base juridique** ne soit que partiellement expliquée ou pas de façon suffisamment claire. Presque tous les États membres attendent avec intérêt l'avis du Service juridique du Conseil à cet égard. De nombreux États membres auraient souhaité obtenir davantage de précisions concernant la base juridique retenue (article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE) et les limites à l'action de l'Union fixées à l'article 153, paragraphe 5, du TFUE.

Les avis des délégations divergent sur la question de savoir dans quelle mesure **le problème est complètement circonscrit**. La majorité des réponses s'accordent à dire que l'analyse d'impact **reconnait les lacunes existantes** en matière de données probantes. La plupart des États membres considèrent que **les problèmes et facteurs sous-jacents** sont, au moins en partie, clairement mis en évidence et étayés par des éléments probants. Certains États membres soulignent toutefois que l'analyse d'impact n'est pas suffisamment complète en ce qui concerne les particularités nationales telles que les traditions et la structure économique, en particulier en ce qui concerne l'évolution des niveaux de salaire minimum dans leur contexte national. Les répondants soulignent également que la distinction sous-jacente entre les modèles nationaux pourrait mieux refléter la pluralité des structures et des réalités dans l'UE. Malgré l'analyse qui est présentée dans l'analyse d'impact sur les effets de la pandémie de COVID-19 et qui conclut que les salaires minimaux sont essentiels pour assurer une reprise inclusive, de nombreux États membres auraient souhaité une meilleure prise en compte des effets de la pandémie sur l'économie et en particulier sur les PME.

Tous les États membres sauf deux considèrent que les **objectifs stratégiques, y compris les objectifs généraux et les objectifs plus spécifiques/opérationnels**, sont entièrement ou dans une certaine mesure clairement définis. Toutefois, selon plusieurs États membres, la correspondance entre les objectifs stratégiques généraux et les problèmes recensés aurait pu être présentée de manière plus claire. De nombreux États membres auraient souhaité davantage d'explications sur des objectifs spécifiques, en particulier ceux qui sont liés au taux de couverture des négociations collectives et au lien de causalité entre cette couverture et l'augmentation des salaires minimaux. La plupart des États membres ont souligné que comparer les données était un défi, étant donné que les modèles de fixation des salaires ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre et que les pratiques de collecte de données correspondantes varient entre les États membres voire sont inexistantes dans certains d'entre eux. La plupart des délégations auraient apprécié une plus grande clarté concernant les sources d'information et les indicateurs de suivi. En outre, en ce qui concerne **la cohérence de la logique d'intervention**, toutes les délégations, sauf deux, estiment que les objectifs correspondent, du moins en partie, aux problèmes recensés.

Une large majorité de délégations est d'avis que **la nécessité et la valeur ajoutée d'une action de l'UE** sont, du moins dans une certaine mesure, clairement démontrées, tandis que certaines jugent que la cohérence avec le principe de subsidiarité pourrait être mieux étayée. De nombreux États membres partagent le point de vue selon lequel les considérations relatives à la proportionnalité des mesures proposées ne tiennent compte que dans une mesure limitée des différences entre les modèles économiques. De nombreux États membres indiquent que les mesures déjà prises ou prévues au niveau national n'ont été que partiellement prises en compte dans l'analyse d'impact.

La plupart des États membres conviennent que l'analyse d'impact recense de nombreuses **options stratégiques** envisageables, mais certains auraient été favorables à une meilleure prise en compte de l'option "pas d'action de l'UE". Tous les États membres estiment que les sujets et les parties prenantes les plus concernés ont été identifiés, au moins en partie. Ils conviennent également qu'ils ont reçu des informations sur la manière dont les contributions des utilisateurs finaux et des parties prenantes ont alimenté les options stratégiques, certains États membres notant que les avis des organisations d'employeurs pourraient être mieux représentés dans l'analyse d'impact. Plusieurs États membres estiment que des explications supplémentaires auraient dû être fournies sur le choix d'une directive comme instrument juridique.

Tous les États membres sont d'avis que l'analyse d'impact examine les **incidences de chaque option stratégique**, même si la plupart estiment que l'analyse aurait pu être plus détaillée. Certaines délégations ont souligné que les défis du contexte économique actuel, en particulier pour les PME, auraient pu faire l'objet d'un examen plus approfondi, étant donné qu'ils sont susceptibles d'influencer les résultats des politiques. Tous les États membres, sauf un, considèrent que les incidences des différentes options stratégiques sont exprimées au moins partiellement dans un format comparable et comparées à un ensemble de critères clairs. Un grand nombre d'États membres auraient préféré plus de détails sur l'incidence potentielle et les risques connexes pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum, les consommateurs, les PME et la compétitivité dans leur contexte national.

De nombreux États membres estiment que l'analyse d'impact aurait dû tenir davantage compte de la pandémie de COVID-19 lors de la présentation de **l'incidence sociale** de la proposition. Tous sauf un ont estimé que les incidences sociales étaient, au moins dans une certaine mesure, clairement présentées en termes tant qualitatifs que quantitatifs, même si certains États membres auraient souhaité que l'analyse d'impact traite davantage des risques liés à l'emploi et des autres moyens de lutter contre la pauvreté que les salaires. Presque tous les États membres estiment que l'analyse d'impact a évalué, au moins partiellement, les coûts réglementaires de la proposition eu égard aux différences entre les modèles nationaux.

Les États membres ont apprécié que **l'avis du comité d'examen de la réglementation** de la Commission ait été pris en compte, à des degrés divers, par l'analyse d'impact. En ce qui concerne la **mesure**, plusieurs délégations ont souligné les difficultés liées à la collecte des données comparatives et la difficulté de mesurer les effets escomptés à l'aide des indicateurs proposés. La majorité des délégations ont estimé que **la méthodologie et les choix méthodologiques** étaient partiellement appropriés, **même si des incertitudes** subsistent quant aux contraintes liées à la mise en œuvre dans le contexte national.