

Bruxelles, le 26 novembre 2021
(OR. en)

14366/21

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

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil
N° doc. Cion:	COM(2020) 682 final
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à un cadre pour des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne - Orientation générale

I. INTRODUCTION

Le 28 octobre 2020, la Commission a présenté une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Cette proposition vise à créer quatre obligations principales pour les États membres, à savoir:

- 1) promouvoir les négociations collectives, en particulier en vue de la fixation des salaires;
- 2) respecter un certain nombre d'obligations procédurales, si et lorsque les États membres fixent des salaires minimaux légaux ou les actualisent et évaluent leur caractère adéquat;

- 3) prendre des mesures afin d'améliorer l'accès effectif à la protection offerte par des salaires minimaux pour les travailleurs, qui ont droit à un salaire minimal en vertu de la législation nationale; et
- 4) collecter des données et les communiquer à la Commission, afin de surveiller la couverture et le caractère adéquat de la protection offerte par des salaires minimaux.

Par cette initiative, la Commission entend contribuer en particulier à la mise en œuvre des principes n° 6 (Salaires) et n° 8 (Dialogue social et participation des travailleurs) du socle européen des droits sociaux.

En vertu de la base juridique pertinente, à savoir l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), dudit traité, le Conseil statue à la majorité qualifiée, conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Parlement européen a adopté son mandat le 25 novembre 2021.

Le Comité économique et social a adopté son avis lors de sa session plénière du 25 mars 2021¹.

Le Comité des régions a adopté son avis lors de sa session plénière du 19 mars 2021².

II. DISCUSSIONS SOUS LA PRÉSIDENTE SLOVÈNE

Les travaux menés par la présidence slovène se sont appuyés sur les progrès satisfaisants accomplis sous la présidence de ses partenaires du trio, l'Allemagne et le Portugal, comme indiqué dans le rapport de la présidence portugaise sur l'état des travaux³. La présidence slovène a présenté au groupe "Questions sociales" quatre propositions de compromis successives, qui ont été examinées au cours de six journées complètes de réunion du groupe et lors de nombreuses discussions bilatérales à tous les niveaux.

¹ Document 7886/21.

² Document 7421/21.

³ Document 9142/21 + COR1.

Les objectifs de la présidence, lors de la conduite des discussions au niveau du groupe, étaient multiples:

- 1) compte tenu de l'exception spécifique prévue à l'article 153, paragraphe 5, du TFUE, qui préserve la compétence des États membres en matière de fixation des salaires minimaux, la présidence a entrepris d'adapter le texte à la lumière de l'avis écrit du Service juridique du Conseil⁴;
- 2) la présidence a écouté attentivement et intensément les préoccupations des délégations liées aux différences, d'un pays à l'autre, de modèles de marché du travail et de systèmes de fixation des salaires. La présidence a également mené d'intenses travaux dans le but d'améliorer la qualité technique globale du texte;
- 3) les intenses travaux menés se sont concentrés sur la recherche de solutions de compromis pour répondre aux différentes préoccupations exprimées par les délégations afin de trouver un juste équilibre dans le texte et de recueillir le soutien d'une large majorité d'États membres.

Les principales questions qui ont fait l'objet de discussions au sein des instances préparatoires du Conseil sont résumées ci-après.

⁴ Document 6817/21.

Principales questions examinées au sein des instances préparatoires du Conseil

1) Cadre procédural pour des salaires minimaux adéquats (titre, article 1^{er}, considérant 15)

Le groupe a longuement débattu de la nature et de l'objet de la présente directive ainsi que du type d'obligation qu'elle prévoit. À la suite de ces discussions, il a été précisé, par des modifications apportées au titre de la directive et dans l'ensemble du texte, que la présente directive établit un cadre de l'Union de nature procédurale pour des salaires minimaux adéquats.

Il a également été précisé que l'objectif du caractère adéquat est poursuivi par des moyens différents, selon que la protection offerte par des salaires minimaux est assurée par des salaires minimaux légaux, exclusivement par des négociations collectives en vue de la fixation des salaires ou par une combinaison de ces deux approches:

En ce qui concerne la fixation des salaires minimaux légaux, le chapitre II énonce différentes obligations procédurales visant à contribuer à ce que les salaires minimaux légaux soient fixés à un niveau adéquat, sans empiéter sur la compétence qu'ont les États membres de déterminer ce niveau.

En ce qui concerne les salaires minimaux fixés par des négociations collectives, y compris dans les États membres où les salaires reposent exclusivement sur les négociations collectives, la promotion de celles-ci est le moyen d'améliorer la protection offerte par des salaires minimaux, étant donné qu'une plus forte couverture des négociations collectives favorise la promotion de salaires minimaux adéquats (considérant 19).

En vue de mieux refléter les principales dispositions de la directive, l'article 1^{er} (de même que le considérant 15) a été rationalisé: l'article 1^{er}, paragraphe 1, point a), correspond au chapitre II de la directive sur la promotion du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, le (nouveau) point a *bis*) correspond à l'article 4 sur la promotion des négociations collectives et le point b) correspond aux articles 8, 9, 10 *bis*, 11 et 12, qui traitent de l'application du droit individuel existant des travailleurs à un salaire minimal.

2) Assimilation des conventions collectives d'application générale aux conventions collectives (article 3)

La proposition contient des dispositions différentes pour les salaires minimaux légaux et ceux fixés par des conventions collectives. Par conséquent, la distinction entre ces deux éléments est cruciale. Toutefois, étant donné que le contenu des conventions collectives d'application générale découle de l'accord des partenaires sociaux et non de l'acte de droit public, ce qui les rend applicables à un groupe donné de travailleurs, il a été précisé que les conventions collectives d'application générale ne doivent pas être considérées comme des salaires minimaux légaux.

Dans le même ordre d'idées, il a été précisé que les conséquences du mécanisme de fixation du salaire minimal pour les gens de mer dans le cadre de la convention du travail maritime devraient être traitées de la même manière qu'une convention collective.

3) Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires (articles 4 et 13, considérant 19)

Il a été précisé que l'objectif d'une augmentation de la couverture des négociations collectives est d'améliorer la fixation des salaires prévue par les conventions collectives et de promouvoir ainsi le caractère adéquat des salaires minimaux. Étant donné que les États membres ne peuvent obliger les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives, il a été clairement indiqué dans le considérant que le niveau de couverture des négociations collectives de 70 % n'est pas un objectif, mais seulement un seuil entraînant l'obligation de prévoir un cadre offrant des conditions propices et un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Il a en outre été explicitement indiqué à l'article 13 que les États membres peuvent permettre aux partenaires sociaux d'établir eux-mêmes conjointement ce plan d'action.

4) Promotion du caractère adéquat des salaires minimaux légaux (article 5, considérants 20 et 21)

L'article 5 était au cœur des travaux du groupe lors de toutes ses réunions, au cours desquelles de nombreuses délégations ont demandé un assouplissement des obligations et d'autres ont défendu la proposition initiale de la Commission. À la suite de ces discussions, certains ajustements ont été opérés. Toutefois, les présidences successives ont laissé intactes le cœur des dispositions relatives à la promotion du caractère adéquat des salaires minimaux légaux.

S'il y a eu de nombreuses demandes de délégations pour que soit permise une utilisation plus souple des éléments figurant à l'article 5, paragraphe 2, la présidence a maintenu l'obligation de recourir à ces quatre éléments. Toutefois, compte tenu de l'avis écrit du Service juridique, il a été précisé que leur pertinence et leur poids relatif peuvent être décidés par les États membres en fonction des conditions socio-économiques nationales existantes.

Dans le même ordre d'idées, l'obligation pour les États membres d'avoir recours à des valeurs de référence indicatives pour évaluer le caractère adéquat de leurs salaires minimaux légaux est restée inchangée, tandis qu'il a été explicité que chaque État membre peut choisir quelles valeurs de référence indicatives utiliser. Le fait que la proposition initiale de la Commission ait particulièrement mis l'accent sur les indicateurs "50 % du salaire moyen brut" et "60 % du salaire médian brut" en tant que valeurs de référence indicatives potentielles a été critiqué par un grand nombre d'États membres. Ces États membres ont appelé à reconnaître que le caractère adéquat n'est pas uniquement une question d'équité (rapport entre le salaire minimal et les autres salaires dans un État membre donné), mais qu'il s'agit aussi de la décence du salaire minimal, conformément à l'article 5, paragraphe 1, et au principe n° 6 du socle européen des droits sociaux⁵. Les indicateurs de décence sont principalement utilisés au niveau national. La présidence a donc limité la description des valeurs de référence figurant à l'article 5, paragraphe 3, à celles qui sont "communément utilisées" et a élargi, au considérant 21, la liste d'exemples de ces valeurs de référence. Ce faisant, la présidence a tenu compte du fait que, lors de la dernière réunion du groupe "Questions sociales", de nombreuses observations avaient encore été formulées à ce sujet. Les États membres avaient demandé plus de clarté, certains appelant à supprimer les valeurs de référence de 50 % et 60 %, d'autres souhaitant se rapprocher à nouveau de la proposition de la Commission, même si aucune majorité ne s'est dégagée en faveur de l'une ou l'autre approche.

⁵ Principe n° 6 - Salaires:

- a) *"Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.*
- b) *Un salaire minimum 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. La pauvreté au travail doit être évitée."*

L'obligation pour tous les États membres d'actualiser régulièrement et en temps utile leurs salaires minimaux légaux sur la base de leurs critères, comme indiqué à l'article 5, paragraphes 1 et 2, n'a pas été modifiée. Toutefois, afin de tenir compte de la situation spécifique de plusieurs États membres, qui utilisent une formule d'indexation pour augmenter le montant de leurs salaires minimaux légaux entre ces actualisations régulières, un nouveau paragraphe 2 *bis* et un nouveau considérant (20 *bis*) ont été ajoutés.

5) Variations et retenues (article 6, article 7, point c), considérant 22)

Il a davantage été explicité, au considérant 22, que les variations et les retenues peuvent dans certains cas avoir une incidence négative sur le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et qu'il est donc important d'éviter d'y recourir largement. Il a également été précisé que les traités laissent la compétence de fixer des salaires minimaux - et donc aussi de décider de variations et de retenues – aux États membres, qui doivent respecter les principes de non-discrimination et de proportionnalité en tant que principes généraux du droit de l'Union.

6) Marchés publics (article 9, considérant 24)

Conformément à l'intention de la Commission européenne de rappeler, dans une disposition de nature déclaratoire, les obligations des directives sur les marchés publics afin de soutenir et de renforcer la mise en œuvre de celles-ci, les présidences ont davantage aligné l'article et le considérant sur le libellé de ces directives.

7) Suivi et collecte de données (article 10, considérant 25)

Les dispositions de l'article 10 sur le suivi et la collecte de données constituaient une préoccupation majeure pour de nombreux États membres, qui craignaient de nouvelles formalités administratives sans valeur ajoutée manifeste. L'obligation de ventiler les données, et notamment par handicap, constituait une préoccupation particulière, ces données étant rarement collectées, et ce pour des raisons de confidentialité. À la suite d'intenses échanges que la présidence et les délégations ont eus avec la Commission européenne, le texte de l'article 10 a été modifié comme suit, de façon à tenir compte des préoccupations des États membres:

- Étant donné que les salaires minimaux ne changent généralement pas radicalement d'une année à l'autre, l'obligation de déclaration annuelle a été considérée comme une charge inutile par de nombreux États membres. Par conséquent, elle a été remplacée par une déclaration tous les deux ans.
- Dans le considérant en question, il a été précisé que c'est aux États membres qu'il appartient de choisir les sources de données qu'ils utilisent, et en particulier qu'ils peuvent utiliser des données nationales, des enquêtes par sondage et des estimations en l'absence de meilleures sources.
- L'obligation de fournir des données ventilées s'accompagne désormais de la garantie que ces données ne doivent être communiquées que dans la mesure où elles sont disponibles pour l'État membre concerné.
- La description des données à fournir par les États membres a été restructurée pour des raisons rédactionnelles. Afin d'alléger les obligations de déclaration et de tenir compte du fait de savoir quelles données sont aisément disponibles, les ajustements suivants ont été opérés:
 - les États membres ne doivent fournir qu'une description des retenues et des variations par rapport aux salaires minimaux légaux;
 - pour la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue uniquement par des conventions collectives,
 - la communication d'informations sur les salaires minimaux prévus dans les conventions collectives se limite aux plus faibles rémunérations fixées par les conventions collectives couvrant les bas salaires ou à une estimation de ces rémunérations ainsi qu'à la part des travailleurs qu'elles couvrent;
 - les informations sur les salaires des travailleurs non couverts par des conventions collectives peuvent être fournies sur la base des salaires versés.
- La proposition de la Commission contenait une disposition qui aurait explicitement habilité la Commission à demander aux États membres de fournir des données supplémentaires au cas par cas. Cette disposition manquait de soutien. Compte tenu du fait que la Commission peut toujours demander des données en vertu du principe général de bonne coopération, cette disposition a été supprimée.

- L'article 10, paragraphe 5, de la proposition de la Commission prévoyait que le Comité de l'emploi devrait effectuer 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. Étant donné que les missions du Comité de l'emploi découlent directement de l'article 150 du TFUE et que cette disposition habilite le Conseil à adopter une décision instituant ledit comité, la présente directive ne devrait pas préciser davantage ces missions. Par conséquent, la référence à l'examen effectué par le Comité de l'emploi a été déplacée au considérant, qui rappelle qu'en vertu du traité, le Conseil et la Commission peuvent demander un tel examen. Compte tenu du fait que le Comité de l'emploi ne traite que des politiques de l'emploi (titre IX, articles 143 à 150 du TFUE), tandis que le comité de la protection sociale est compétent en matière de politique sociale (titre X, articles 151 à 160 du TFUE, y compris les conditions de travail – article 153, paragraphe 2, point b)), ce dernier a été ajouté dans le considérant.

8) Informations à l'intention des travailleurs (nouvel article 10 *bis*, nouveau considérant 25 *bis*)

La proposition de la Commission contenait des dispositions sur les informations destinées aux travailleurs quant à la protection offerte par des salaires minimaux à laquelle ils ont droit, à savoir l'article 8, point 3, et l'article 10, paragraphe 3. En vue de simplifier le texte, ces deux dispositions ont été fusionnées pour former le nouvel article 10 *bis*.

9) Droit à réparation et sanctions (articles 11 et 12, considérants 26 et 26 *bis*)

À la demande de délégations, il a été précisé que le droit à réparation et l'obligation d'appliquer des sanctions ne concernent que les droits relatifs à la protection offerte par des salaires minimaux, qui sont déjà établis par le droit national. Quant aux sanctions à adopter par les États membres en cas de violation de droits relatifs aux salaires minimaux, il a été précisé que les pénalités contractuelles prévues dans les règles concernant l'application des conventions collectives sont suffisantes pour se conformer à l'article 12.

Lors de la réunion du Coreper du 24 novembre 2021, une large majorité de délégations ont soutenu les travaux menés par la présidence et se sont déclarées d'accord avec celle-ci pour estimer que le texte qu'elle avait présenté reflète le centre de gravité du Conseil. De nombreuses délégations ont insisté sur le fait qu'aucune autre modification ne devrait être apportée au texte, parce qu'il représente un équilibre délicat et qu'il n'y a plus de marge d'ajustement. Les délégations sont convenues que le texte est suffisamment mûr pour être transmis au Conseil EPSCO pour débat et accord, seule la DK ayant indiqué qu'elle voterait contre.

Réserves restantes

Réserves générales d'examen: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Réserves parlementaires: NL

III. CONCLUSION

Le Conseil EPSCO est invité à marquer son accord sur le texte (orientation générale) qui figure à l'annexe du présent rapport et à charger la présidence d'entamer des négociations sur ce dossier avec les représentants du Parlement européen et de la Commission.

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 européen⁶,

vu l'avis du Comité des régions⁷,

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.

⁶ JO C du , p. .

⁷ JO C du , p. .

- (2) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁸ 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 notamment le droit de tous les travailleurs à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant, le droit de tous les travailleurs et employeurs à la liberté d'association au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et le droit de négociation collective.
- (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, conformément aux pratiques nationales, et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

⁸ 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 membres⁹ 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 durable¹⁰ 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 durable¹¹ a rappelé que, dans un contexte de fracture sociale croissante, il importe de veiller à ce que chaque travailleur perçoive un salaire équitable. Plusieurs recommandations par pays ont également été adressées à certains États membres dans le domaine des salaires minimaux.
- (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, tout en garantissant des conditions de concurrence équitables.

⁹ 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).

¹⁰ Communication COM(2020) 575 final de la Commission.

¹¹ 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. 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 ou administratives 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 efficacement par des salaires minimaux, étant donné que 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 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 promouvoir la protection des travailleurs de l'Union [...] par des salaires minimaux adéquats, compte tenu des résultats de la consultation des partenaires sociaux.
- (15) La présente directive établit un cadre à l'échelle de l'Union pour promouvoir le niveau adéquat des salaires minimaux, les négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au profit des personnes touchant un bas salaire, et un accès effectif pour les travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux, dans la mesure où les salaires minimaux existent sous la forme d'un salaire minimal légal ou sous la forme de salaires fixés par des conventions collectives.

- (16) Dans le respect plein et entier des compétences des États membres consacrées par 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 à la législation, aux pratiques et aux spécificités de chaque pays et dans le respect plein et entier de la liberté contractuelle des partenaires sociaux. La présente directive fixe des obligations de nature procédurale, elle 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) Dans le respect du règlement (CE) no 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), la présente directive devrait s'appliquer à l'égard des 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.

- (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.
- (17 *ter* -nouveau) La présente directive tient compte du fait que la convention du travail maritime, 2006, telle que modifiée, établit un mécanisme de fixation du salaire minimal pour les gens de mer. Aux fins de la présente directive, les décisions du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail résultant de ce mécanisme de fixation du salaire minimal et mises en œuvre par un État membre devraient être considérées comme des conventions collectives.
- (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 et améliorent ainsi la fixation des salaires prévue par des conventions collectives pour améliorer la protection des travailleurs offerte par des salaires minimaux. 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 %. Par conséquent, les États membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 70 % devraient adopter des mesures en vue d'améliorer ces négociations collectives. Toutefois, afin de respecter l'autonomie des partenaires sociaux, ce qui inclut leur droit de négociation collective et exclut toute obligation de conclure des conventions collectives, le seuil de 70 % de couverture des négociations collectives ne devrait pas être entendu comme un objectif, mais n'est utilisé que comme un indicateur entraînant l'obligation de prévoir un cadre de procédures de facilitation et de dispositifs institutionnels propice aux conditions de la négociation collective ainsi que d'établir un plan d'action. Un tel plan peut prendre n'importe quelle forme et il pourrait avoir été adopté avant l'entrée en vigueur de la présente directive, à condition qu'il contienne des actions visant à promouvoir efficacement la négociation collective et qu'il ait été établi en consultation avec les partenaires sociaux.
- (20) Il est nécessaire que des règles, des procédures et des pratiques solides soient en place 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 de composantes pour préserver le caractère adéquat des salaires minimaux légaux, notamment des critères visant à guider les États membres dans la fixation et l'actualisation des salaires minimaux et des indicateurs permettant d'évaluer leur 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 dans le cadre de la fixation et de l'actualisation des salaires minimaux légaux, ainsi que dans la mise en place ou la modification de formules d'indexation automatiques, si elles existent, constitue un autre élément de bonne gouvernance qui permet un processus décisionnel éclairé et inclusif.

(20 bis - nouveau) Les États membres qui recourent à un mécanisme d'indexation automatique, y compris des mécanismes semi-automatiques dans lesquels une augmentation minimale obligatoire du salaire minimal est garantie, devraient veiller, si ce mécanisme fait partie de leur cadre, à ce que leur cadre exige également des actualisations régulières et en temps utile des salaires minimaux légaux afin de continuer à promouvoir leur caractère adéquat. Ces actualisations régulières devraient consister en une évaluation du salaire minimal qui tienne compte des critères directeurs suivie, si nécessaire, par une modification du montant. La fréquence de l'indexation automatique, d'une part, et les actualisations des salaires minimaux légaux, d'autre part, peuvent différer.

(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. Le caractère adéquat des salaires minimaux légaux est déterminé et évalué par chaque État membre sur la base de ses conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielles, en tenant compte du pouvoir d'achat, du niveau et de l'évolution de la productivité, ainsi que des niveaux des salaires bruts, de leur répartition et de leur croissance. L'utilisation d'indicateurs et de valeurs de référence associées peut aider les États membres en orientant leur évaluation du caractère adéquat du salaire minimal. Ceux-ci devraient être choisis par les États membres parmi les indicateurs communément utilisés au niveau international et, le cas échéant, parmi les indicateurs communément utilisés au niveau national. Ils peuvent inclure des valeurs de référence communément utilisées au niveau international, telles que le ratio entre le salaire minimal brut et 60 % du salaire médian brut, le ratio entre le salaire minimal brut et 50 % du salaire moyen brut et le ratio entre le salaire minimal net et 50 ou 60 % du salaire moyen net, ainsi que des valeurs de référence associées à des indicateurs communément utilisés au niveau national, tels que la comparaison du salaire minimal net au seuil de pauvreté et au pouvoir d'achat des salaires minimaux.

- (22) Les États membres devraient associer les partenaires sociaux dans les cas où ils fixent des niveaux différents de salaires minimaux légaux (variations) ou autorisent la réduction de la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal (retenues). Sans préjudice de la compétence des États membres de fixer le salaire minimal et ses variations et retenues éventuelles, pour promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux, il est important d'éviter que les variations et retenues soient largement utilisées et de veiller à ce que celles-ci respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité. Certaines retenues opérées sur les salaires minimaux légaux peuvent être appropriées car elles servent un objectif légitime, par exemple lorsque les montants versés ont été surestimés ou que les retenues sont ordonnées par une autorité judiciaire ou administrative. 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 avoir un effet négatif sur le caractère adéquat du salaire minimal.
- (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.

(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, et conformément 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 publics¹², à l'article 36, paragraphe 2, et à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil¹³ 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 Conseil¹⁴ sur l'attribution de contrats de concession, il est important que les pouvoirs adjudicateurs responsables des marchés publics veillent à ce que les opérateurs économiques appliquent 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, sans toutefois que la présente directive ne crée d'obligations supplémentaires en rapport avec les directives susmentionnées.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (25) Un suivi et une collecte de données fiables sont essentiels pour analyser l'évolution des salaires minimaux. Les États membres peuvent choisir la manière dont ils recueillent les données. En particulier, ils peuvent s'appuyer sur des enquêtes par sondage suffisamment représentatives, des bases de données nationales, des données harmonisées au niveau de l'UE provenant d'Eurostat et d'autres sources accessibles au public telles que l'OCDE. Lorsque les données pertinentes ne sont pas facilement accessibles, les États membres peuvent recourir à des estimations. La Commission devrait rendre compte tous les deux ans 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 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. Le Conseil ou la Commission peuvent demander au Comité de l'emploi et au comité de la protection sociale, conformément aux articles 150 et 160 du TFUE, respectivement, d'examiner, dans leurs domaines de compétence respectifs, la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires et du caractère adéquat des salaires minimaux dans les États membres, sur la base du rapport établi par la Commission et d'autres outils de surveillance multilatérale tels que l'évaluation comparative.
- (25 *bis* - nouveau) En outre, les travailleurs devraient avoir facilement accès à des informations appropriées sur les salaires minimaux applicables afin que soit garanti un degré adéquat de transparence et de prévisibilité en ce qui concerne leurs conditions de travail.
- (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 en vertu du droit national. Afin d'éviter que les travailleurs ne soient privés de leurs droits, s'il en existe conformément au droit national, 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, et qu'ils bénéficient d'une protection effective contre toute forme de préjudice s'ils décident d'exercer leurs droits de la défense.

- (26 *bis* - nouveau) Les États membres devraient fixer un régime de sanctions en cas de violation des dispositions nationales prévoyant des salaires minimaux découlant du droit national ou de conventions collectives. Ce régime de sanctions pourrait comprendre un renvoi à une indemnisation et/ou des pénalités contractuelles prévues, le cas échéant, dans les règles concernant l'application des conventions collectives, ou s'y limiter.
- (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 toujours été globales et systématiques. En outre, si des mesures sont prises au niveau de l'UE, cela peut contribuer à améliorer encore les conditions de vie et de travail dans l'Union et à atténuer les éventuelles préoccupations concernant les incidences économiques négatives résultant de mesures isolées prises par les États membres en vue d'améliorer le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux. 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 pour un cadre procédural, 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 technique¹⁵ et le Fonds social européen plus¹⁶ 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,

¹⁵ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil du 28 mai 2020 établissant un instrument d'appui technique [COM(2020) 409 final].

¹⁶ 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, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux, la présente directive établit un cadre aux fins suivantes:
 - a) la promotion du niveau adéquat des salaires minimaux légaux;
 - a bis - nouveau) la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
 - b) l'amélioration de l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux [...] lorsqu'il existe.
- 1 *bis* (nouveau). La présente directive ne porte atteinte ni à la compétence des États membres en matière de fixation du niveau des salaires minimaux, ni 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, de promouvoir l'accès à une protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue par des conventions collectives ou de combiner ces deux approches.
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 tout État membre de rendre toute convention collective d'application générale.

Article 2

Champ d'application

La présente directive s'applique à l'égard des 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.

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, conformément au droit national ou aux conventions collectives, 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 des salaires minimaux fixés par une convention collective rendue d'application générale sans aucune marge d'appréciation de l'autorité qui l'adopte quant au contenu des dispositions applicables;
- 3) "négociations collectives": toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques en vigueur dans chaque État membre, 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": toute convention écrite régissant les conditions de travail et d'emploi conclue par les parties visées au paragraphe 3, y compris les conventions qui sont rendues d'application générale.

Un régime de fixation des salaires minimaux adopté conformément à la convention du travail maritime et mis en pratique par un État membre est considéré comme une convention collective dans cet État membre.

- 5) "couverture des négociations collectives": la part des travailleurs au niveau national à l'égard desquels une convention collective s'applique, correspondant au ratio entre:
- a) le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, y compris celles qui ne contiennent pas de dispositions sur les salaires, et
 - b) le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément aux législations et pratiques nationales.

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 ainsi la fixation des salaires prévue par les conventions collectives, et en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux législations et pratiques nationales, les États membres:
 - a) favorisent la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, y compris au niveau sectoriel ou interprofessionnel; et
 - b) encouragent des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux.
2. En outre, les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à un seuil de 70 % prévoient un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux, et, en consultation avec les partenaires sociaux, établissent un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Le plan d'action est rendu public et notifié à la Commission européenne.

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 socio-économiques 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;
 - b) le niveau général et la répartition des salaires;
 - c) le taux de croissance des salaires;
 - d) les niveaux et l'évolution de la productivité.

- 2 bis. (nouveau) Outre les obligations énoncées aux paragraphes 1, 2 et 4, les États membres peuvent recourir à un mécanisme d'indexation automatique pour adapter les salaires minimaux légaux sur la base de tout critère pertinent et conformément aux législations ou pratiques nationales.
3. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives communément utilisées.
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, afin 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 qui réduisent la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal concerné, ils veillent à ce que ces variations et retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité.

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 visés à l'article 5, paragraphes 1 et 2, pour la détermination des niveaux de salaires minimaux légaux;

- a *bis*) nouveau la mise en place d'une formule d'indexation automatique et sa modification, lorsqu'une telle formule existe;
- b *ter*) nouveau le choix et l'application de valeurs de référence indicatives visées à l'article 5, paragraphe 3;
- 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 relatives à 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:

- a) prévoient les contrôles et inspections appropriés 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; et
- b) 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.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 9

Marchés publics

Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à la directive 2014/24/UE, à la directive 2014/25/UE et à la directive 2014/23/UE, 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 surveillent la couverture et le caractère adéquat des salaires minimaux.
2. Les États membres communiquent à la Commission, tous les deux ans, avant le 1^{er} octobre de l'année de déclaration, les données et informations suivantes:
 - a 0) nouveau le taux de couverture des négociations collectives;
 - a) pour les salaires minimaux légaux:
 - i) le niveau des salaires minimaux légaux et la part des travailleurs couverts par ce salaire;
 - ii) une description des variations et retenues existantes;

- b) pour la protection offerte par des salaires minimaux telle que prévue uniquement par des conventions collectives:
 - i) les plus faibles rémunérations fixées par les conventions collectives couvrant les bas salaires ou une estimation de ces rémunérations ainsi que la part des travailleurs qu'elles couvrent;
 - iii) le niveau des salaires versés aux travailleurs n'étant pas couverts [...] par des conventions collectives, ainsi que le rapport entre ce niveau et celui des salaires versés aux travailleurs couverts par des conventions collectives.

Les États membres ne sont pas tenus de communiquer les données visées à l'article 10, paragraphe 2, point b) i), pour les conventions collectives au niveau des entreprises.

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, pour autant qu'elles soient disponibles.

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*].

- 4. La Commission analyse les données et les informations transmises par les États membres dans les rapports visés au paragraphe 2 et en fait rapport tous les deux ans au Parlement européen et au Conseil.

Article 10 bis (nouveau)

Informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux

Les États membres veillent à ce que les informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux soient mises à la disposition du public de manière exhaustive et facilement accessible. Cela ne s'applique pas aux conventions collectives au niveau des entreprises.

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, dans les cas où leurs droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux ou la protection offerte par des salaires minimaux sont prévus par le droit national ou des conventions collectives et ont été enfreints.
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 dans les cas où ces droits sont prévus par le droit national ou des conventions collectives et ont été enfreints.

Article 12

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des droits et obligations relatifs aux salaires minimaux, dans la mesure où ces droits et obligations sont prévus par le droit national ou des conventions collectives. 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, complète ou en partie, de la présente directive, y compris l'établissement du plan d'action conformément à l'article 4, paragraphe 2, 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 présente 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 présente 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 fourni 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 les 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
