

DIRECTIVES

DIRECTIVE (UE) 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 19 octobre 2022

relative à 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, point b), 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 européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

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, qui tend au plein emploi et au progrès social, et à un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, tout en promouvant la justice sociale et l'égalité entre les femmes et les hommes. Conformément à l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union doit notamment prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate et à la lutte contre l'exclusion sociale.
- (2) L'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que l'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la charte sociale européenne, ont notamment pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate et le dialogue social.
- (3) L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ⁽⁴⁾ (ci-après dénommée «Charte») dispose que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. L'article 27 de la Charte consacre le droit à l'information et à la consultation des travailleurs. L'article 28 de la Charte consacre le droit pour les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés. L'article 23 de la Charte consacre le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (4) 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. Elle reconnaît également 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, le droit de tous les travailleurs et employeurs à la liberté d'association au sein d'organisations locales, nationales et internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et le droit de négociation collective.

⁽¹⁾ Avis du 25 mars 2021 (JO C 220 du 9.6.2021, p. 106).

⁽²⁾ Avis du 19 mars 2021 (JO C 175 du 7.5.2021, p. 89).

⁽³⁾ Position du Parlement européen du 14 septembre 2022 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 4 octobre 2022.

⁽⁴⁾ JO C 326 du 26.10.2012, p. 391.

- (5) Le chapitre II du socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé «socle européen»), 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 réaffirme que les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Il prévoit également qu'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. 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. Le principe n° 8 du socle européen dispose que les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales, et qu'ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et du droit à l'action collective.
- (6) La ligne directrice n° 5 de l'annexe de la décision (UE) 2020/1512 du Conseil ^(*) appelle les États membres qui disposent de mécanismes nationaux de fixation de salaires minimaux légaux 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, tout en accordant une attention particulière aux groupes à revenus faibles et moyens en vue d'une convergence vers le haut. Cette 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, dans le respect des pratiques nationales. La communication de la Commission du 17 septembre 2020 intitulée «Stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable» prévoit que les États membres devraient adopter des mesures pour garantir des conditions de travail équitables. En outre, la communication de la Commission du 17 décembre 2019 intitulée «Stratégie annuelle 2020 pour une croissance durable» a rappelé que, dans un contexte de fracture sociale croissante, il importe de veiller à ce que chaque travailleur perçoive un salaire équitable. Des recommandations par pays ont été adressées à plusieurs États membres dans le domaine des salaires minimaux dans le but d'améliorer la fixation et l'actualisation des salaires minimaux.
- (7) De meilleures conditions de vie et de travail, notamment grâce à des salaires minimaux adéquats, sont bénéfiques pour les travailleurs et les entreprises de l'Union, ainsi que pour la société et l'économie en général, et constituent une condition préalable pour parvenir à une croissance équitable, 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'Union et à prévenir et réduire les inégalités de salaire et les inégalités sociales, ainsi qu'à promouvoir le progrès économique et social et la convergence vers le haut. La concurrence dans le marché intérieur devrait reposer sur des normes sociales élevées, y compris un niveau élevé de protection des travailleurs et la création d'emplois de qualité, et sur l'innovation et l'amélioration de la productivité, tout en garantissant des conditions de concurrence équitables.
- (8) Lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, les salaires minimaux, tels que prévus par le droit national ou des conventions collectives, protègent les revenus des travailleurs, en particulier des travailleurs défavorisés, et contribuent à garantir un niveau de vie décent, objectif poursuivi par la convention n° 131 (1970) de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la fixation des salaires minima. Les salaires minimaux qui assurent un niveau de vie décent, répondant ainsi à un seuil de décence, peuvent contribuer à réduire la pauvreté au niveau national et à soutenir la demande intérieure et le pouvoir d'achat, à renforcer les incitations au travail, à réduire les inégalités salariales, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la pauvreté au travail, ainsi qu'à limiter la baisse des revenus en période de récession économique.
- (9) La pauvreté au travail dans l'Union a augmenté au cours de la dernière décennie et le nombre de travailleurs pauvres est en hausse. En période de récession économique, le rôle de salaires minimaux adéquats dans la protection des travailleurs à bas salaires est particulièrement important, étant donné que ces travailleurs sont plus vulnérables aux conséquences d'une telle récession, et il est essentiel pour soutenir une reprise économique durable et inclusive, qui devrait conduire à une augmentation des emplois de qualité. Pour assurer une reprise durable, il est essentiel que les entreprises prospèrent, en particulier les microentreprises et les petites entreprises. Compte tenu des effets de la pandémie de COVID-19, il est important d'évaluer l'adéquation des salaires dans les secteurs faiblement rémunérés qui se sont révélés essentiels et d'une grande valeur sociale pendant la crise.

(*) 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) Les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, les parents isolés, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées et, en particulier, les personnes victimes de formes multiples de discrimination restent plus susceptibles de faire partie des personnes touchant un salaire minimum ou un bas salaire que les autres groupes. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, améliorer le caractère adéquat 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 femmes et les hommes, à la sortie des femmes et de leur famille de la pauvreté ainsi qu'à une croissance économique durable dans l'Union.
- (11) La crise causée par la pandémie de COVID-19 a une incidence significative sur le secteur des services, sur les microentreprises et sur les petites entreprises, où l'on observe une part importante de travailleurs percevant de bas salaires ou des salaires minimaux. Les salaires minimaux sont donc 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 formes de travail précaires et atypiques, comprenant souvent des travailleurs à temps partiel, saisonniers, de plateforme et intérimaires. Ces tendances se sont traduites, dans de nombreux cas, par une polarisation accrue de l'emploi, entraînant une augmentation de la part des emplois et des secteurs faiblement rémunérés et peu qualifiés dans la plupart des États membres, ainsi que par un creusement des inégalités salariales dans certains d'entre eux. Il est plus difficile pour les travailleurs ayant des contrats atypiques de s'organiser et de négocier des conventions collectives.
- (12) 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. Les différentes traditions nationales des États membres devraient être respectées.
- (13) La protection offerte par des salaires minimaux prévue par des conventions collectives dans les emplois faiblement rémunérés est, dans la plupart des cas, adéquate et assure donc un niveau de vie décent; elle s'est révélée être un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté des travailleurs. Dans plusieurs États membres, les salaires minimaux légaux sont généralement faibles par rapport aux autres salaires de l'économie. En 2018, dans neuf États membres le salaire minimum légal prévu pour un salarié célibataire n'était pas suffisant pour atteindre le seuil de risque de pauvreté.
- (14) Tous les travailleurs de l'Union ne sont pas effectivement protégés 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 minimum légal en raison du non-respect des règles en vigueur. Il a été constaté que ce non-respect affectait, en particulier, les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs migrants, les parents isolés, les personnes handicapées, les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques tels que les travailleurs intérimaires et les travailleurs à temps partiel, et les travailleurs des secteurs agricole et de l'hôtellerie-restauration, ce qui entraîne une baisse des salaires. Dans les États membres où la protection offerte par des salaires minimaux n'est prévue 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.
- (15) La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées dispose que les travailleurs handicapés, y compris ceux en emploi protégé, perçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ce principe est également valable en ce qui concerne la protection offerte par des salaires minimaux.
- (16) Alors que des négociations collectives solidement ancrées, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel, contribuent à garantir un niveau adéquat de protection offerte par des salaires minimaux, les structures traditionnelles de négociation collective se sont érodées au cours des dernières décennies, en raison notamment d'un glissement structurel de l'économie vers des secteurs moins syndicalisés et du déclin de l'affiliation syndicale, lié en particulier à des pratiques antisyndicales et à l'augmentation des formes de travail précaires et atypiques. En outre, les négociations collectives sectorielles et interprofessionnelles ont été remises en cause dans certains États membres à la suite de la crise financière de 2008. Or, la négociation collective au niveau sectoriel et interprofessionnel est essentielle pour parvenir à un niveau adéquat de protection offerte par des salaires minimaux et doit donc être encouragée et renforcée.
- (17) 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, tout en respectant le principe de subsidiarité, pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux, compte tenu des résultats de la consultation des partenaires sociaux.

- (18) Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail ainsi que la convergence sociale vers le haut dans l'Union, la présente directive établit des exigences minimales à l'échelle de l'Union, définit des obligations procédurales pour le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et améliore l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimum légal lorsqu'il existe, ou sous la forme prévue dans des conventions collectives telles que définies aux fins de la présente directive. La présente directive promeut également la négociation collective en vue de la fixation des salaires.
- (19) Conformément à 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 prévue par des conventions collectives, conformément au droit national, aux pratiques nationales et aux spécificités de chaque État membre et dans le plein respect des compétences nationales et du droit des partenaires sociaux à conclure des conventions. La présente directive n'impose pas et ne saurait être interprétée comme imposant aux États membres dans lesquels la formation des salaires est assurée exclusivement par voie de conventions collectives de mettre en place un salaire minimum légal ou de déclarer les conventions collectives d'application générale. En outre, la présente directive n'établit pas le niveau de rémunération, qui relève du droit des partenaires sociaux à conclure des conventions à l'échelon national et de la compétence des États membres en la matière.
- (20) La présente directive tient compte du fait que, conformément à la convention du travail maritime de l'OIT (de 2006) ⁽⁶⁾, telle que modifiée, les États membres qui ont ratifié ladite convention sont tenus, après consultation d'organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, d'établir des procédures pour la fixation de salaires minimaux pour les gens de mer. Les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer doivent participer à ces procédures. Eu égard à leur spécificité, les actes des États membres découlant de telles procédures ne devraient pas être soumis aux règles sur les salaires minimaux légaux définies au chapitre II de la présente directive. Lesdits actes ne devraient pas interférer avec la libre négociation collective entre les armateurs ou leurs organisations et les organisations de gens de mer.
- (21) Dans le respect du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁷⁾, la présente directive devrait s'appliquer aux travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, 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 (ci-après dénommée «Cour de justice») pour la détermination du statut de travailleur. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs tant du secteur public que du secteur privé, ainsi que les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs relevant d'un régime basé sur des chèques, les travailleurs des plateformes, les stagiaires, les apprentis et les autres travailleurs atypiques, ainsi que les faux indépendants et les travailleurs non déclarés, pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive. 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.
- (22) 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 qui leur assurent ainsi un niveau de vie décent. 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 ainsi que les conditions de vie et de travail des travailleurs. Dans les États membres où la protection offerte par des salaires minimaux est prévue 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.

⁽⁶⁾ Décision 2007/431/CE du Conseil du 7 juin 2007 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du travail (JO L 161 du 22.6.2007, p. 63).

⁽⁷⁾ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) (JO L 177 du 4.7.2008, p. 6).

- (23) La protection offerte par les salaires minimaux au moyen de conventions collectives est bénéfique pour les travailleurs et les employeurs ainsi que pour les entreprises. Dans certains États membres, il n'existe pas de salaire minimum légal. Dans ces États membres, les salaires, y compris la protection offerte par des salaires minimaux, sont prévus exclusivement par des négociations collectives entre partenaires sociaux. Les salaires moyens dans ces États membres figurent parmi les plus élevés de l'Union. Ces systèmes se caractérisent par un taux de couverture très élevé des négociations collectives ainsi que par des niveaux élevés d'affiliation tant aux organisations patronales qu'aux syndicats. Les salaires minimaux prévus par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale sans aucune marge d'appréciation de l'autorité qui les déclare quant au contenu des dispositions applicables ne devraient pas être considérés comme des salaires minimaux légaux.
- (24) Dans un contexte de baisse de la couverture des négociations collectives, il est essentiel que les États membres promeuvent les négociations collectives, facilitent l'exercice du droit à la négociation collective sur la fixation des salaires 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 ont ratifié la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (de 1948) et la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (de 1949). Le droit de négociation collective est reconnu par ces conventions de l'OIT, par la convention n° 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique (de 1978) et la convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective (de 1981), ainsi que par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la charte sociale européenne. Les articles 12 et 28 de la Charte garantissent respectivement la liberté de réunion et d'association et le droit de négociation et d'actions collectives. Selon son préambule, la Charte réaffirme ces droits tels qu'ils résultent notamment de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et des chartes sociales adoptées par l'Union et par le Conseil de l'Europe. Les États membres devraient prendre, s'il y a lieu et conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures visant à promouvoir la négociation collective en matière de fixation des salaires. Ces mesures pourraient comprendre, entre autres, des mesures visant à faciliter l'accès des représentants syndicaux aux travailleurs.
- (25) 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 80 %. De même, dans la majorité des États membres affichant des niveaux élevés de salaires minimaux par rapport au salaire moyen, la couverture des négociations collectives dépasse 80 %. Par conséquent, chaque État membre dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 % devrait adopter des mesures en vue d'améliorer ces négociations collectives. Chaque État membre dans lequel la couverture des négociations collectives est inférieure à un seuil de 80 % devrait prévoir un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, et établir un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives afin d'augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives. 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 80 % de couverture des négociations collectives ne devrait s'entendre que comme un indicateur entraînant l'obligation d'établir un plan d'action.

Le plan d'action devrait être réexaminé régulièrement, au moins tous les cinq ans, et, si nécessaire, révisé. Le plan d'action et toute modification éventuelle de celui-ci devraient être notifiés à la Commission et rendus publics. Chaque État membre devrait pouvoir décider de la forme appropriée que doit prendre son plan d'action. Un plan d'action adopté par un État membre avant l'entrée en vigueur de la présente directive peut être considéré comme un plan d'action relevant de la présente directive à condition qu'il contienne des actions visant à promouvoir effectivement la négociation collective et qu'il remplisse les obligations prévues par la présente directive. Chaque État membre devrait établir un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Les taux de couverture des négociations collectives varient considérablement selon les États membres en raison d'un certain nombre de facteurs, dont les traditions et pratiques nationales et le contexte historique. Il convient d'en tenir compte lors de l'analyse des progrès accomplis en vue d'une plus grande couverture des négociations collectives, notamment en ce qui concerne le plan d'action prévu par la présente directive.

- (26) Il est nécessaire que des règles et des procédures solides et des pratiques efficaces soient en place pour la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux afin de parvenir à des salaires minimaux adéquats, tout en préservant les emplois existants et en créant de nouvelles perspectives d'emploi, et en préservant des conditions de concurrence équitables et la compétitivité des entreprises, y compris des microentreprises et des petites et moyennes entreprises (PME). Ces règles, procédures et pratiques comprennent un certain nombre de composantes pour contribuer au caractère adéquat des salaires minimaux légaux, notamment des critères visant à guider les États membres dans la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux 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 à la fixation et à

l'actualisation des salaires minimaux légaux, ainsi qu'à la mise en place ou à la modification de mécanismes d'indexation automatiques, s'ils existent, constitue un autre élément de bonne gouvernance qui permet un processus décisionnel éclairé et inclusif. Les États membres devraient fournir aux partenaires sociaux des informations pertinentes sur la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux. Le fait de donner aux partenaires sociaux la possibilité d'émettre des avis et de recevoir une réponse motivée aux avis exprimés avant la présentation de propositions relatives à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux et avant toute prise de décision pourrait contribuer à la bonne participation des partenaires sociaux à ce processus.

- (27) 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 minimum légal est au moins garantie, devraient également appliquer les procédures d'actualisation au salaire minimum légal, au moins tous les quatre ans. Ces actualisations régulières devraient consister en une évaluation du salaire minimum qui tienne compte des critères directeurs, suivie, si nécessaire, d'une modification du montant. La fréquence des ajustements résultant de l'indexation automatique, d'une part, et les actualisations des salaires minimaux légaux, d'autre part, peuvent différer. Les États membres dans lesquels il n'existe pas de mécanismes d'indexation automatique ou semi-automatique devraient actualiser leur salaire minimum légal au moins tous les deux ans.
- (28) Les salaires minimaux sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans l'État membre concerné et s'ils offrent un niveau de vie décent aux travailleurs sur la base d'une relation de travail à temps plein. La détermination et l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux par chaque État membre se font sur la base de ses conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielles. Aux fins de cette détermination, les États membres devraient tenir compte du pouvoir d'achat, des niveaux et de l'évolution de la productivité nationale à long terme ainsi que des niveaux de salaires, de la répartition des salaires et de la croissance des salaires.

Parmi d'autres instruments, un panier de biens et de services à prix réels établis au niveau national peut contribuer à déterminer le coût de la vie dans le but d'atteindre un niveau de vie décent. Outre les biens de première nécessité tels que la nourriture, l'habillement et le logement, le besoin de participer à des activités culturelles, éducatives et sociales pourrait également être pris en considération. Il convient d'envisager de fixer et d'actualiser les salaires minimaux légaux séparément des mécanismes d'aide au revenu. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres devraient avoir recours à des indicateurs et à des valeurs de référence associées. Les États membres peuvent faire leur choix parmi les indicateurs communément utilisés au niveau international et/ou parmi les indicateurs communément utilisés au niveau national. L'évaluation pourrait s'appuyer sur des valeurs de référence communément utilisées au niveau international, telles que le ratio entre le salaire minimum brut et 60 % du salaire médian brut, et le ratio entre le salaire minimum brut et 50 % du salaire moyen brut, qui ne sont actuellement pas atteints par tous les États membres, ou le ratio entre le salaire minimum net et 50 ou 60 % du salaire moyen net. L'évaluation pourrait également se fonder sur des valeurs de référence associées à des indicateurs utilisés au niveau national, tels que la comparaison du salaire minimum net avec le seuil de pauvreté et le pouvoir d'achat des salaires minimaux.

- (29) Sans préjudice de la compétence des États membres de fixer le salaire minimum légal et d'autoriser des variations et retenues, il importe d'éviter que les variations et retenues soient largement utilisées car elles risquent d'avoir une incidence négative sur le caractère adéquat des salaires minimaux. Il convient de veiller à ce que les variations et les retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité. Les variations et les retenues devraient donc poursuivre un objectif légitime. De telles retenues pourraient consister par exemple en un recouvrement de montants payés surestimés ou être des retenues ordonnées par une autorité judiciaire ou administrative. D'autres retenues, comme celles liées à l'équipement nécessaire à l'exécution d'un travail ou les retenues résultant de prestations en nature, telles que le logement, présentent un risque élevé d'être disproportionnées. Par ailleurs, aucune disposition de la présente directive ne devrait être interprétée comme imposant aux États membres l'obligation d'introduire des variations ou des retenues sur les salaires minimaux.
- (30) Un système efficace permettant l'exécution de la législation, y compris un suivi, des contrôles et des inspections sur le terrain fiables, est nécessaire pour assurer le fonctionnement et le respect des cadres nationaux en matière de salaires minimaux légaux. Pour renforcer l'efficacité des autorités chargées de l'exécution, une coopération étroite avec les partenaires sociaux est également nécessaire, notamment pour relever les défis critiques tels que ceux liés à la sous-traitance abusive, au faux travail indépendant, aux heures supplémentaires non déclarées ou aux risques pour la santé et la sécurité liés à une intensité de travail accrue. Les capacités des autorités chargées de l'exécution devraient également être développées, notamment au moyen de formations et d'orientations. Les visites de routine et les visites inopinées, les procédures judiciaires et administratives et les sanctions en cas d'infraction sont des moyens importants pour dissuader les employeurs de commettre des infractions.

- (31) La mise en œuvre effective de la protection offerte par des salaires minimaux, telle que prévue par des dispositions juridiques ou des conventions collectives, est essentielle à l'attribution et 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 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, conformément à l'article 30, paragraphe 3, et à l'article 42, paragraphe 1, de la directive 2014/23/UE⁽⁸⁾, à l'article 18, paragraphe 2, et à l'article 71, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE⁽⁹⁾, et à l'article 36, paragraphe 2, et à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE⁽¹⁰⁾, du Parlement européen et du Conseil, les pouvoirs adjudicateurs et les entités adjudicatrices responsables des marchés publics doivent prendre des mesures appropriées, comprenant la possibilité d'introduire des conditions relatives à l'exécution des contrats, et veillent à ce que les opérateurs économiques appliquent à leurs travailleurs les salaires prévus par les conventions collectives pour le secteur et la zone géographique concernés, et respectent les droits des travailleurs et des syndicats découlant de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (de 1948) et de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (de 1949), tels que visés dans ces directives, afin de se conformer aux obligations applicables dans le domaine du droit du travail. Toutefois, la présente directive ne crée aucune obligation supplémentaire en ce qui concerne ces directives.
- (32) Pour les demandeurs d'un soutien financier des fonds et programmes de l'Union en vertu du règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil⁽¹¹⁾ et des conditions favorisantes qui y figurent qui y sont prévues, les règles relatives aux marchés publics et aux concessions devraient être appliquées de manière adéquate, y compris en ce qui concerne le respect des dispositions des conventions collectives.
- (33) Un suivi et une collecte de données fiables sont essentiels pour garantir l'efficacité de la protection offerte par des salaires minimaux. Aux fins de la collecte de données, les États membres peuvent s'appuyer sur des enquêtes par sondage suffisamment représentatives, des bases de données nationales, des données harmonisées provenant d'Eurostat et d'autres sources accessibles au public telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques. Dans les cas exceptionnels où des données précises ne sont pas disponibles, les États membres peuvent recourir à des estimations. Les employeurs, en particulier les microentreprises et d'autres PME, ne devraient pas supporter de charge administrative inutile aux fins de la mise en œuvre des exigences de collecte de données. La Commission devrait rendre compte tous les deux ans au Parlement européen et au Conseil de son analyse des niveaux et des avancées réalisées en ce qui concerne le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux légaux ainsi que de la couverture des négociations collectives, sur le fondement 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. Dans ce contexte, 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 traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, respectivement, d'examiner, dans leurs domaines de compétence respectifs, le développement de la couverture des négociations collectives et le caractère adéquat des salaires minimaux légaux 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. Au cours de cet examen, les comités doivent associer les partenaires sociaux au niveau de l'Union, y compris les partenaires sociaux intersectoriels, conformément aux articles 150 et 160 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, respectivement.

⁽⁸⁾ 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).

⁽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⁾ Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas (JO L 231 du 30.6.2021, p. 159).

- (34) Les travailleurs devraient avoir facilement accès à des informations complètes sur les salaires minimaux légaux ainsi que sur la protection offerte par des salaires minimaux prévus par des conventions collectives d'application générale, afin de garantir la transparence et la prévisibilité de leurs conditions de travail, y compris pour les personnes handicapées conformément à la directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹²⁾.
- (35) Les travailleurs ainsi que leurs représentants, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, 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, droits qui sont prévus dans le droit national ou dans des conventions collectives. Afin d'éviter que les travailleurs ne soient privés de leurs droits prévus dans le droit national ou dans des conventions collectives, 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 que les travailleurs ont accès à un règlement des litiges effectif, en temps utile et impartial et à un droit à réparation, et qu'ils bénéficient d'une protection judiciaire et/ou administrative effective contre toute forme de préjudice s'ils décident d'exercer leurs droits de la défense. La participation des partenaires sociaux à la poursuite du développement de mécanismes impartiaux de règlement des litiges dans les États membres peut être bénéfique. Les travailleurs devraient être informés des mécanismes de réparation pour pouvoir exercer leur droit à réparation.
- (36) La Commission devrait procéder à une évaluation qui servira de base à un réexamen de la mise en œuvre effective de la présente directive. Le Parlement européen et le Conseil devraient être informés des résultats de ce réexamen.
- (37) 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, les mesures prises au niveau de l'Union pour améliorer le caractère adéquat et la couverture des salaires minimaux peuvent contribuer à améliorer encore les conditions de vie et de travail dans l'Union et à atténuer les préoccupations concernant les éventuelles incidences économiques négatives résultant de mesures isolées prises par les États membres. 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 énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (38) La présente directive fixe des obligations procédurales en tant qu'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, y compris, en particulier, en ce qui concerne l'abaissement ou la suppression des salaires minimaux.
- (39) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles, en particulier si elles contrarient la création et le développement des PME. Les États membres sont donc encouragés à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur les PME 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. Si les États membres constatent que les PME sont affectées de manière disproportionnée par les mesures de transposition, ils devraient envisager d'introduire des mesures visant à aider les PME à adapter leurs structures de rémunération aux nouvelles exigences.

⁽¹²⁾ Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1).

- (40) Les États membres ont à leur disposition les règlements (UE) 2021/240 ⁽¹³⁾ et (UE) 2021/1057 ⁽¹⁴⁾ du Parlement européen et du Conseil 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, ainsi que l'exécution et le renforcement général des capacités liées à la mise en œuvre de ces cadres. Conformément au règlement (UE) 2021/1057, les États membres doivent allouer un montant approprié au renforcement des capacités des partenaires sociaux,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs, dans l'objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales, la présente directive établit un cadre aux fins suivantes:
 - a) le caractère adéquat des salaires minimaux légaux dans le but d'obtenir des conditions de vie et de travail décentes;
 - b) la promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
 - c) l'amélioration de l'accès effectif des travailleurs aux droits à la protection offerte par des salaires minimaux lorsque le droit national et/ou les conventions collectives prévoient de tels droits.
2. La présente directive est sans préjudice du plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux, ainsi que de leur droit de négocier et de conclure des conventions collectives.
3. Conformément à l'article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la présente directive est sans préjudice de la compétence des États membres en matière de fixation du niveau des salaires minimaux légaux, ainsi que du choix des États membres de fixer des salaires minimaux légaux, de promouvoir l'accès à une protection offerte par des salaires minimaux prévue par des conventions collectives, ou des deux.
4. L'application de la présente directive respecte pleinement le droit à la négociation collective. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme imposant à un État membre:
 - a) dans lequel la formation des salaires est assurée exclusivement par voie de conventions collectives, l'obligation de mettre en place un salaire minimum légal; ou
 - b) l'obligation de déclarer toute convention collective d'application générale.
5. Les actes par lesquels un État membre met en œuvre les mesures relatives aux salaires minimaux des gens de mer fixés périodiquement par la commission paritaire maritime ou un autre organe agréé par le conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail ne sont pas soumis au chapitre II de la présente directive. Ces actes sont sans préjudice du droit de négociation collective et de la possibilité d'adopter des niveaux de salaire minimaux plus élevés.

⁽¹³⁾ Règlement (UE) 2021/240 du Parlement européen et du Conseil du 10 février 2021 établissant un instrument d'appui technique (JO L 57 du 18.2.2021, p. 1).

⁽¹⁴⁾ Règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) n° 1296/2013 (JO L 231 du 30.6.2021, p. 21).

*Article 2***Champ d'application**

La présente directive s'applique aux travailleurs de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.

*Article 3***Définitions**

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- 1) «salaire minimum»: la rémunération minimale fixée par la loi ou les conventions collectives qu'un employeur, y compris dans le secteur public, est tenu de verser aux travailleurs pour le travail accompli au cours d'une période donnée;
- 2) «salaire minimum légal»: un salaire minimum fixé par la loi ou par d'autres dispositions juridiques contraignantes, à l'exclusion des salaires minimaux fixés par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale sans aucune marge d'appréciation de la part de l'autorité qui les déclare quant au contenu des dispositions applicables;
- 3) «négociations collectives»: toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques nationales dans chaque État membre, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi;
- 4) «convention collective»: une convention écrite concernant les dispositions relatives aux conditions de travail et d'emploi, conclue par les partenaires sociaux ayant la capacité de négocier au nom des travailleurs et des employeurs conformément au droit national et aux pratiques nationales, y compris les conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale;
- 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 le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément au droit national et aux 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 de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales:
 - 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, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel;
 - b) encouragent des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, dans le cadre desquelles les deux parties ont accès à des informations appropriées pour exercer leurs fonctions en ce qui concerne la négociation collective en vue de la fixation des salaires;
 - c) prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires et pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre les actes de discrimination à leur encontre en matière d'emploi au motif qu'ils participent ou souhaitent participer à des négociations collectives en vue de la fixation des salaires;
 - d) dans le but de promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires, prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.

2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit 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. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission.

CHAPITRE II

SALAIRES MINIMAUX LÉGAUX

Article 5

Procédure de fixation de salaires minimaux légaux adéquats

1. Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux établissent les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur des critères conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les États membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable, dans les décisions de leurs organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont définis de manière claire. Les États membres peuvent décider du poids relatif de ces critères, y compris des éléments visés au paragraphe 2, en tenant compte de leurs conditions socio-économiques nationales.

2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants:

- a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie;
- b) le niveau général et la répartition des salaires;
- c) le taux de croissance des salaires;
- d) les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.

3. Sans préjudice des obligations énoncées au présent article, les États membres peuvent en outre recourir à un mécanisme automatique d'indexation des salaires minimaux légaux, fondé sur tout critère approprié et conformément au droit national et aux pratiques nationales, à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux.

4. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives. À cette fin, ils peuvent utiliser des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international, telles que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, et/ou des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national.

5. Les États membres veillent à ce que des mises à jour régulières et en temps utile des salaires minimaux légaux aient lieu au moins tous les deux ans ou, pour les États membres qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique visé au paragraphe 3, au moins tous les quatre ans.

6. Chaque État membre désigne ou établit un ou plusieurs organes consultatifs chargés de conseiller les autorités compétentes sur les questions liées aux salaires minimaux légaux et permet le fonctionnement opérationnel de ces organes.

*Article 6***Variations et retenues**

1. 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 minimum légal concerné, ils veillent à ce que ces variations et retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité, ce dernier comprenant la poursuite d'un objectif légitime.
2. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme imposant aux États membres l'obligation d'introduire des variations ou des retenues sur les salaires minimaux légaux.

*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 que les partenaires sociaux participent à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, de manière effective et en temps utile, prévoyant leur participation volontaire aux discussions tout au long du processus décisionnel, y compris par leur participation aux organes consultatifs visés à l'article 5, paragraphe 6, et notamment en ce qui concerne:

- a) le choix et l'application des critères de détermination des niveaux de salaires minimaux légaux, ainsi que l'établissement d'une formule d'indexation automatique et sa modification lorsque la formule existe, visés à l'article 5, paragraphes 1, 2 et 3;
- b) le choix et l'application des valeurs de référence indicatives visées à l'article 5, paragraphe 4, pour l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux;
- c) les actualisations des salaires minimaux légaux visées à l'article 5, paragraphe 5;
- d) l'établissement des variations et retenues touchant les salaires minimaux légaux qui sont visées à l'article 6;
- e) les décisions sur la collecte de données et la réalisation d'études et d'analyses pour fournir des informations aux autorités et aux autres parties prenantes qui participent à la fixation des salaires minimaux légaux.

*Article 8***Accès effectif des travailleurs aux salaires minimaux légaux**

Les États membres prennent, avec la participation des partenaires sociaux, les mesures suivantes pour améliorer l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux, y compris, le cas échéant, pour en renforcer l'exécution:

- a) ils prévoient des contrôles et des inspections sur le terrain effectifs, proportionnés et non discriminatoires, qui sont effectués par les inspections du travail ou par les organes chargés de l'exécution des salaires minimaux légaux;
- b) ils renforcent les capacités des autorités chargées de l'exécution, en particulier au moyen de formations et d'orientations, afin de cibler et de poursuivre de manière proactive les employeurs qui ne respectent pas les règles.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS TRANSVERSALES

Article 9

Marchés publics

Conformément aux directives 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE, les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir que, dans l'attribution et l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques et leurs sous-traitants respectent les obligations applicables concernant les salaires, le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives sur la fixation des salaires, dans le domaine du droit social et du droit du travail découlant du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives ou des dispositions du droit social et du droit du travail international, y compris la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (de 1948) et la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (de 1949).

Article 10

Suivi et collecte de données

1. Les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que des outils efficaces de collecte de données soient en place pour assurer le suivi de la protection offerte par les 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) le taux de couverture des négociations collectives et l'évolution de cette couverture;
 - b) pour les salaires minimaux légaux:
 - i) le niveau du salaire minimum légal et la part des travailleurs couverts par ce salaire;
 - ii) une description des variations et retenues existantes, ainsi que les raisons de leur introduction et la part des travailleurs couverts par les variations, dans la mesure où les données sont disponibles;
 - c) pour la protection offerte par des salaires minimaux prévue uniquement par des conventions collectives:
 - i) les taux de rémunération les plus bas prévus par des conventions collectives couvrant les bas salaires ou une estimation de ceux-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises, et la part des travailleurs couverts par ces conventions ou une estimation de celle-ci, si les autorités nationales compétentes ne disposent pas de données précises;
 - ii) 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 auxquels incombent les obligations de communication visées au premier alinéa, point c), sont tenus de communiquer les données visées au point i) au moins en ce qui concerne les conventions collectives sectorielles, géographiques et autres conventions collectives multi-employeurs, y compris celles qui ont été déclarées d'application générale.

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 2021, 2022 et 2023 et est présenté au plus tard le 1^{er} octobre 2025. Les États membres peuvent omettre les statistiques et informations qui ne sont pas disponibles avant le 15 novembre 2024.

3. La Commission analyse les données et les informations transmises par les États membres dans les rapports visés au paragraphe 2 du présent article et dans les plans d'action visés à l'article 4, paragraphe 2. Elle en fait rapport tous les deux ans au Parlement européen et au Conseil et publie simultanément les données et informations transmises par les États membres.

*Article 11***Informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux**

Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux salaires minimaux légaux et à la protection offerte par des salaires minimaux prévues par des conventions collectives d'application générale, y compris les informations sur les mécanismes de réparation, soient mises à la disposition du public, le cas échéant dans la langue la plus pertinente, déterminée par l'État membre, d'une manière complète et facilement accessible, y compris pour les personnes handicapées.

*Article 12***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, en temps utile et impartial et bénéficient d'un droit à réparation, en cas de violation de droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux ou la protection offerte par des salaires minimaux, lorsque ces droits sont prévus dans le droit national ou des conventions collectives.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les représentants des travailleurs, y compris ceux qui sont membres ou représentants de syndicats, 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 cas de violation de droits en ce qui concerne la protection offerte par des salaires minimaux, dans les cas où ces droits sont prévus par le droit national ou des conventions collectives.

*Article 13***Sanctions**

Les États membres fixent le régime des sanctions applicables en cas de violation des droits et obligations entrant dans le champ d'application de la présente directive, dans la mesure où ces droits et obligations sont prévus par le droit national ou des conventions collectives. Dans les États membres sans salaires minimaux légaux, ce régime peut comprendre un renvoi à une indemnisation et/ou des sanctions contractuelles prévues, le cas échéant, dans les règles concernant l'exécution des conventions collectives, ou s'y limiter. Les sanctions ainsi prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES*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 1^{er}, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris les PME.

*Article 15***Évaluation et réexamen**

Au plus tard le 15 novembre 2029, la Commission, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union, procède à une évaluation de la présente directive. 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 pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres, notamment en ce qui concerne l'abaissement ou la suppression des salaires minimaux.
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. Elle ne saurait être interprétée comme empêchant les États membres d'augmenter les salaires minimaux légaux.
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 et mise en œuvre**

1. Les États membres adoptent les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 novembre 2024. 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.
3. Les États membres prennent, conformément à leur droit national et à leurs pratiques nationales, les mesures appropriées pour assurer la participation effective des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de la présente directive. À cette fin, ils peuvent confier une telle mise en œuvre, en tout ou partie, aux partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne l'établissement d'un plan d'action conformément à l'article 4, paragraphe 2, lorsque les partenaires sociaux en font conjointement la demande. Ce faisant, les États membres prennent toutes les dispositions nécessaires pour que les obligations énoncées dans la présente directive soient respectées à tout moment.
4. La communication visée au paragraphe 2 comprend une description de la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de 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 Strasbourg, le 19 octobre 2022.

Par le Parlement européen
La présidente
R. METSOLA

Par le Conseil
Le président
M. BEK