
Guide de la commission EMPL



SPECQUE
SIMULATION DU
PARLEMENT EUROPÉEN
CANADA - QUÉBEC - EUROPE

Le salaire minimum européen

Edition Garonne 2019 — Toulouse / Bordeaux
Version mai 2019

Du 27 juillet au 4 août 2019
Pôle académique





Afin de faciliter la compréhension du texte et du fonctionnement de la commission, vous trouverez dans les pages suivantes un guide pratique agrégeant une synthèse du texte par le Commissaire et le Rapporteur ainsi que les positions de votre groupe politique.

L'utilisation du masculin dans ce texte n'a été retenue qu'à des fins pratiques et les documents en annexe font partie intégrante du guide.



Sommaire

Sommaire	3
Partie 1 : Synthèse et procédure	5
Le salaire minimum européen : synthèse du pole acad'	5
La forme du texte.....	6
Partie 2 : Les postes à responsabilités	7
Partie 3 : l'avis juridique sur le texte	7
La base juridique.....	7
État du droit positif (droit existant).....	8
Partie 4 : Points clés de la législation : les avis du Commissaire et du rapporteur	9
La position du Commissaire et du Rapporteur.....	9
La position du Conseil de l'Union européenne.....	11
Partie 5 : Positions des groupes politiques	13
Parti populaire européen	13
Socialistes & Démocrates	14
Renew europe.....	15
Les Verts / ALE	16
Identité et démocratie	16
Conservateur et Réformistes européens	17
Gauche Unitaire européenne / Gauche Verte Nordique	18
Partie 6 : Les groupes d'intérêts	19
Business Europe	19
Confédération européenne syndicale.....	20

Le Guide de la Commission SPECQUE ne remplace pas le RIPES comme document de référence. Il n'a pour mission que de mettre en contexte et de synthétiser le déroulement de la Simulation. Il vous appartient donc de lire et de comprendre le RIPES.

En cas de contradiction entre le Guide et le RIPES, ce dernier prévaut. Le RIPES est disponible en téléchargement libre sur notre site Internet : www.specque.com.

Benvengut Specquises e Specquois !

Nous serons cette année réunis sur les bords de la Garonne, entre la ville rose et le miroir d'eau, entre Saint Pierre et la Sainte-Catherine, entre le Capitole et la Bourse.

Si les débats ne castagnent pas à coup chocolatines, le pôle académique s'est démené pour recruter et accompagner les postes à responsabilités afin de vous fournir un contenu de haute qualité, de vifs débats et une simulation inoubliable. Comme chaque année, les postes à responsabilité et les suivis académiques ont mis à votre disposition beaucoup de leurs temps et leurs énergies dans ce même objectif.

Nous voulons commencer par tous les remercier pour leurs engagements au long court avec un accent particulier, pour **Bérénice** qui a travaillé au suivi et à la consolidation des textes par des relectures, relances patientes et corrections attentives du texte, pour **Louis** et sa richesse juridique sans valeur ainsi que **Justine**, éphémère assesseure de la Commission.

Aussi, la **Specque**, pour les plus anciens, a pas mal changé. Afin de se rapprocher de la réalité du fonctionnement des institutions, la Specque Garonne simulera les interactions que le Parlement entretient avec le Conseil de l'Union européenne. Elle renforcera la solidité juridique des textes par un Comité juridique. Et réactualisera certaines règles pour certains rôles : nous vous invitons à lire, dans ce cadre, le guide de la Specque 2019 ainsi que le nouveau Règlement (merci encore Louis pour ce travail).

Tout cet investissement est-il gratuit ? Eh bien non... nous avons de grands projets pour vous et beaucoup d'attentes !

D'abord, intéressez-vous au sujet, travaillez-le, informez-vous, soyez curieux et force de proposition. N'ayez pas peur de suggérer des solutions innovantes et ambitieuses. L'Union européenne a besoin d'idées fraîches et audacieuses pour se réinventer et gagner la confiance de ses citoyens. Or, la compréhension est un élément essentiel de la confiance : la Specque est justement là pour illustrer le fonctionnement des institutions européennes, les rendre accessibles et concrètes. C'est sa vocation première.

Ensuite, saisissez l'occasion de la rencontre pour découvrir et partager la culture des autres participants. La Specque rassemble une multitude d'origines, de langues, de sensibilités, de parcours, de professions, d'expériences... cette diversité peut être dérangement : elle interroge et force parfois à se remettre en question. Mais en nous apprenant l'ouverture et le respect, elle nous enrichit.

Nous vous souhaitons une merveilleuse semaine de simulation !

Nicolas Bellière et Etienne Reussner, responsables de la surveillance académique

Un grand merci au travail immense qui a été fourni par les auteurs de ces textes. Tant le texte du commissaire que le texte du rapporteur ont fait l'objet de recherches approfondies et ont été écrits avec un soin tout particulier afin d'être compréhensibles par tous.

Merci donc à Arslan Tifouri, notre Commissaire, pour son texte passionnant et innovant concernant l'introduction du Salaire Minimum Européen, et merci à Anna Wera Wilms, notre Rapporteuse, pour la clarté de son texte, de son contenu juridique et la qualité de son argumentaire. Enfin merci à tous les membres de cette commission, leurs relectures patientes, la pertinence de leurs remarques, et sans qui rien n'aurait pu être possible !

Bérénice Saidah, en charge du suivi académique

Partie 1 : Synthèse et procédure

Le salaire minimum européen : synthèse du pole acad'

Cette commission a pour objet la possibilité de mettre en place un salaire minimum européen (SME), sous la forme d'une recommandation, en invitant les États membres à uniformiser un salaire moyen proportionnellement comparable.

Plusieurs arguments sont avancés par le commissaire afin d'argumenter la mise en place d'un tel système à l'échelle de l'UE :

- **Constatation de disparités de revenus importantes inter et intra-nationales favorisant la précarité des travailleurs européens :**
 - o **Commissaire** : le SME permettrait de rétablir un certain équilibre financier et d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages.
 - o **Rapporteur** : demande des précisions sur la définition de travailleur européen et sur les travailleurs visés précisément par la commission (i.e. quels salariés, travailleurs détachés, jeunes travailleurs, en formation professionnelle...).
- **Constatation d'un dumping social important au sein de l'UE qui accroisse les inégalités de commerce entre les États membres :**
 - o **Commissaire** : une amélioration des pratiques salariales et de la qualité de vie au travail des salariés, qu'ils soient nationaux ou non, permettrait d'atténuer les conséquences directes du dumping social.
 - o **Rapporteur** : souhaite plus de précision sur les pratiques salariales au sein de l'UE en établissant une étude d'analyse et d'impact concernant le SME.
- **Constatation d'une migration interne à l'UE importante, liée à des conditions de vie et de travail plus favorables à l'Ouest qu'à l'Est :**
 - o **Commissaire** : un SME permettrait un accroissement du niveau de vie intra-nationale, réduisant significativement les migrations qui peuvent s'avérer délétères pour le commerce local.
 - o **Rapporteur** : se positionne de façon à répondre à ce problème de façon spécifique à chaque État membre en fonction de sa situation. Des dispositions de court/moyen/long terme devraient être mise en place, en définissant un seuil global du SME envisageable.

Globalement, la position du rapporteur tend à une résolution permettant une plus forte responsabilisation des États membres vis-à-vis des mesures recommandées concernant la mise en place du SME, mais également vis-à-vis d'une plus forte conscience de l'état actuel des rémunérations au sein de l'Europe grâce à une étude d'impact consultable et renouvelable concernant le SME.

La forme du texte

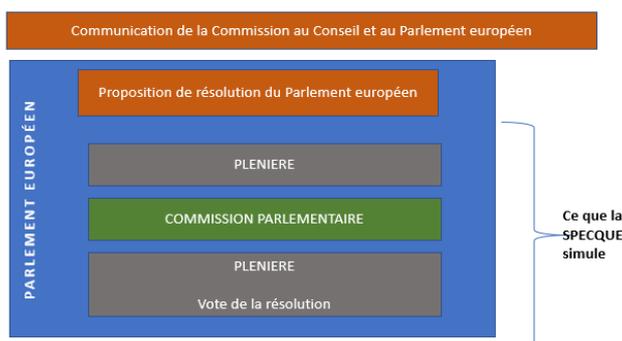
Quelle est la forme du texte envisagée ? Une communication de la Commission.

Qu'est-ce qu'une communication ? C'est un texte non-contraignant par lequel la Commission peut s'exprimer sur un sujet pour lequel l'Union européenne n'a pas de compétence pour légiférer.

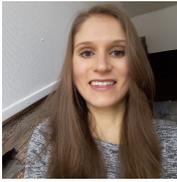
De quel domaine s'agit-il ? La Commission a souhaité s'exprimer sur la mise en place d'un salaire minimum européen et émettre des recommandations en vue de renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union. Les traités ne prévoient pas de compétence permettant aux institutions de légiférer en ce qui concerne la rémunération, ce qui justifie la forme que prend la proposition de la Commission.

Que fait le Parlement une fois la communication de la Commission reçue ? Le Parlement répond à la Commission par une résolution qui est un document également non-contraignant par lequel il peut s'exprimer sur un sujet donné et / ou formuler une demande à l'attention de la Commission ou du Conseil de l'Union européenne.

Les députés devront donc débattre en commission parlementaire et lors des séances plénières sur le rapport qui aboutira au projet de résolution.



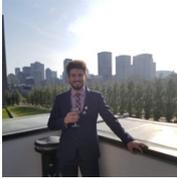
Partie 2 : Les postes à responsabilités



Stephanie Juban **Présidente de Commission**

Linkedin : <https://www.linkedin.com/in/st%C3%A9phanie-juban-b889b4103/>

Mail : juban.stephanie@gmail.com



Arslan Tifouri **Commissaire**

Mail : artifou8@gmail.com



Anna Wera Wilms **Rapporteure**

Linkedin : <https://www.linkedin.com/in/anna-wera-wilms/>

Mail : annawera.wilms@sciencespo.fr



Bérénice Saidah **Assesseur juridique**

Linkedin : <https://www.linkedin.com/in/berenice-saidah-565aa6133/>

Mail : Berenice.saidah@unistra.fr

Partie 3 : l'avis juridique sur le texte

La base juridique

La base juridique, c'est quoi ? La base juridique désigne le ou les articles, issus du droit primaire (le droit contenu dans les traités) sauf dans des cas particuliers, sur lesquels repose chaque texte voté par le Parlement. Cette base juridique permet de s'assurer que l'Union peut exercer sa compétence dans le domaine concerné par le texte examiné en vertu du principe selon lequel l'Union ne peut légiférer que dans les domaines où elle est expressément autorisée à le faire (aussi appelé « principe d'attribution »).

Quelles sont les bases juridiques pour ce texte ? La lecture des dispositions choisies permet de comprendre pourquoi la proposition prend la forme d'une communication et que le Parlement se prononcera sur une résolution pour y répondre (formes de texte non contraignant). Ainsi, ces articles ne sont pas des « bases juridiques » au sens stricte du terme puisqu'elles excluent la compétence de l'Union en l'occurrence, mais permettent de comprendre l'étendue de la compétence de l'Union en matière sociale.

Article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne	Cette disposition permet à l'Union de soutenir et compléter les actions prises par les Etats membres dans un certain nombre de domaines comme les conditions de travail.
Article 153 paragraphe 5 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne	Cette disposition particulière exclut l'adoption de mesures législatives en ce qui concerne la rémunération, ce qui comprend la création d'un salaire minimum.

État du droit positif (droit existant)

Résolution de 2017 du Parlement européen	Résolution adoptée afin d'encourager les Etats membres à mettre en place des régimes de salaire minimum au niveau national.
Socle commun des droits sociaux	Le principe 6 prévoit que des salaires minimums soient garantis.
Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 31	La charte contient plusieurs droits sociaux et érige en particulier un droit à l'aide sociale.
Législation nationale	<p>22 Etats membres ont établi un salaire minimum variant de 286 euros brut par mois en Bulgarie à 2071 euros brut par mois au Luxembourg.</p> <p>Actuellement, les Etats se divisent en trois groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ceux dont le salaire minimum est inférieur à 500 euros (Bulgarie, Roumanie, Lituanie, Lettonie, Pologne, République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Croatie) - Ceux dont le salaire est compris entre 500 et 1000 euros (Estonie, Portugal, Grèce, Malte, Espagne, Slovénie) et ceux supérieurs à 1000 euros (Royaume-Uni, France, Irlande, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Allemagne). - Le dernier Etat à avoir mis en place ce régime est l'Allemagne en janvier 2015.

Partie 4 : Points clés de la législation : les avis du Commissaire et du rapporteur

La position du Commissaire et du Rapporteur

Points clés	Position Commissaire	Position Rapporteur
<p>Mise en place du SME et principes guidant sa mise en place</p>	<p>Le commissaire souhaite recommander la mise en place d'un SME afin d'harmoniser les conditions salariales au sein de l'UE.</p> <p>Cette mise en place répondrait aux trois principes énoncés par le commissaire à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la constatation de disparités de revenus très importantes accroissant les inégalités au sein de l'UE ; - - la présence d'un dumping social affectant considérablement le commerce européen ; - des migrations internes trop importantes au sein de l'UE qui sont le reflet de traitements salariaux très divers qui nécessitent d'être davantage alignés. 	<p>Favorable si étudiée en fonction des contextes de rémunérations actuels au sein de l'UE</p> <p>Le rapporteur se prononce favorablement pour le principe du SME face aux constatations du commissaire sur la situation actuelle en Europe.</p> <p>Mais il souhaite avant tout des études permettant une analyse fine et approfondie de la situation actuelle en termes de pratiques salariales au sein de chaque état membre, ainsi que des études d'impact concernant le SME avant de préciser les termes de son application et de les mettre en place.</p>
<p>Seuil du SME et augmentation progressive de sa mise en place</p>	<p>Le commissaire souhaite dans un premier temps promouvoir un SME à un seuil se situant à 50% du salaire médian</p>	<p>Le rapporteur alerte sur la nécessité de distinguer 50% du salaire médian et 50% du salaire moyen (voir notamment par</p>

Partie 4 : Points clés de la législation : les avis du Commissaire et du rapporteur

La position du Commissaire et du Rapporteur

	<p>national pour s'élever progressivement à la hauteur de 60% du salaire médian national.</p> <p>Une augmentation subséquente n'est pas écartée par le commissaire qui considère que cette augmentation suivra sans doute l'inflation, sans jamais descendre pour autant en deçà du seuil de 60% préconisé.</p>	<p>rapport au seuil de pauvreté et par rapport aux revenus nationaux).</p> <p>Il demande également des précisions sur la mise en place progressive de ce SME et ce que le commissaire entend par court, moyen et long terme. Autrement dit, quelle est la durée prévue du processus et quelle marche de manœuvre ont les États pour aboutir progressivement aux 60%.</p>
--	--	---

<p>Cible du SME</p>	<p>Le commissaire souhaite appliquer le SME en tant que mesure concernant tout travailleur européen, c'est à dire tout citoyen européen et travaillant sur le sol européen, sans distinction autre que cet état de fait.</p>	<p>Le rapporteur juge nécessaire de définir la notion de travailleur européen et de préciser plus en détails les conditions d'applications permettant l'attribution du SME.</p> <p>Le rapporteur souligne en effet qu'en fonction du profil du travailleur en question, il serait pertinent de distinguer les travailleurs en fonction de leur statut (travailleurs en formation, jeune travailleur) de leur type de détachement si détachement il y a (national, externe) et plus globalement en fonction de leur situation de travail qui nécessite d'être prise en compte.</p>
----------------------------	---	--

La position du Conseil de l'Union européenne



Résultat de la réunion du Conseil Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs"

Points relatifs à l'emploi et la politique sociale

Toulouse, le 20/21 juin 2019

POINTS AYANT FAIT L'OBJET D'UN DEBAT

EMPLOI ET POLITIQUE SOCIALE

Salaire Minimum Européen

La Commission a présenté au Conseil sa communication SPECQUE (2018) 4 et le Conseil a procédé à un échange de vues sur les recommandations qui y sont contenues.

Un grand nombre d'États membres ont souligné que cette communication échouait à s'inscrire dans le cadre du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques et ont déploré plus largement que la Commission n'ait pas fourni de cadre temporel clair quant à son objectif de mise en place d'un salaire minimum européen.

Ils ont également rappelé que, conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres adopté l'an dernier, et en particulier à la ligne directive n°5 : « *Dans le respect des pratiques nationales, les États membres et les partenaires sociaux devraient assurer des niveaux de salaires minimaux, en tenant compte de leur incidence sur la compétitivité, la création d'emploi et la pauvreté des travailleurs.* »

De nombreux États membres ont ainsi estimé que la démarche de la Commission européenne échoue à justifier de façon positive l'intérêt de la mise en place d'un salaire minimum européen. Ils ont souligné en particulier que le choix d'opérer, entre les situations nationales, des comparaisons essentiellement nominales témoigne d'une absence de réflexion quant à la diversité des systèmes et des pratiques nationaux en matière de fixation des salaires et de négociations sociales.

Ils ont également déploré l'absence d'une étude d'impact mettant en relation la hausse attendue du pouvoir d'achat avec l'inflation des prix dans les États qui instaurent ou rehausseraient un salaire minimum, et prouvant l'intérêt macro-économique d'une telle mesure.

Partie 4 : Points clés de la législation : les avis du Commissaire et du rapporteur

La position du Conseil de l'Union européenne

Plusieurs États membres ont exprimé leur sentiment que la communication de la Commission présente une analyse par trop négative des mobilités des travailleurs et des capitaux au sein du marché unique, et échouent à saluer les effets de la coordination des politiques économiques pour limiter les effets de la crise économique et résorber les inégalités existantes.

Le Conseil n'a pas été en mesure de faire sienne la proposition développée par la Commission dans sa communication. Néanmoins, en ce qui concerne le fond des ambitions de la Commission, les États membres ont réaffirmé leur ambition de continuer à travailler, dans le cadre du Semestre européen et du tableau de bord social, pour réduire la pauvreté dans l'emploi et soutenir la création d'emplois de qualité à revenus décents au niveau national et européen.

Partie 5 : Positions des groupes politiques



Groupe PPE
au Parlement européen

Parti populaire européen

Le débat autour de l'instauration d'un salaire minimum européen est un débat qui a plus de vingt ans et qui s'inscrit aujourd'hui dans la recrudescence des inégalités de revenu dans les États membres et entre eux. Cela a pour conséquence notamment d'alimenter l'immigration intraeuropéenne liée à l'opportunité d'avoir un salaire plus élevé ou alors l'obtention de prestations professionnelles moins coûteuses du fait d'une législation nationale plus avantageuse. Cette question reste épineuse et ne trouvera pas de solution simple. La diversité des systèmes et l'absence de compétence de l'Union européenne pour adopter, en la matière, un texte contraignant sont des obstacles qu'il ne faut pas négliger. De sorte comme l'énonce la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 : doit être « *assuré aux travailleurs une rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent* ».

Dans le sens de la dignité humaine attachée à chaque citoyen, le Parti populaire européen ne peut qu'être **favorable au choix réalisé par le Commissaire et repris par la Rapporteuse de préférer une approche proportionnelle plutôt qu'en valeur absolue**. En effet, l'évaluation du niveau de vie de chaque citoyen est différente selon l'État membre et s'estime en termes de pouvoir d'achat. Ainsi, pour savoir si une rémunération est équitable selon le pays, l'indexation du salaire minimum sur un pourcentage du salaire médian ou moyen du pays concerné semble répondre aux exigences du PPE. Concernant maintenant le choix entre salaire médian et salaire moyen, le PPE, dans l'optique de trouver l'adhésion la plus large à la résolution, défendra **l'indexation sur le salaire médian du pays**. Sur le pourcentage, et toujours dans l'optique d'obtenir le plus grand consensus sur cette résolution, le seuil de 50 % semble un bon début. Effectivement, cela n'imposerait seulement – au-delà de l'instauration d'un salaire minimum légal dans les 6 pays de l'UE qui n'en disposent pas à ce jour – d'augmenter le salaire minimum que dans 5 pays.

Du point de vue de la concurrence, depuis l'élargissement de l'Union de 2004 il faut noter que les salaires ont **généralement augmenté beaucoup plus rapidement dans les pays d'Europe de l'Est qu'à l'Ouest ou au Sud de l'UE**. Cette convergence est une bonne chose et permet en plus d'améliorer constamment les conditions de vie et d'emploi des citoyens européens, de réduire les distorsions de concurrence liées au bas coût de la main-d'œuvre. Toutefois, le PPE ne réduit pas la question davantage concurrentielle du fait des législations nationales au simple revenu minimum, mais il s'agit aussi de pouvoir promouvoir un socle européen en matière de droit du travail par exemple avec les procédures de licenciement. Parallèlement, il conviendra de demander à la Commission de préciser son objectif final et de faire un choix entre l'harmonisation par les textes, ce qui nécessairement demandera une révision des traités, ou bien s'il s'agit pour la

Partie 5 : Positions des groupes politiques

Socialistes & Démocrates

Commission de continuer déclarer des orientations qui laissent le choix aux États membres de pouvoir adapter selon leurs spécificités la fixation d'un salaire minimum. Ou alors est-ce que la Commission souhaite contraindre les États par le mécanisme du semestre européen.

Enfin plus globalement, le PPE soutiendra une **clarification du calendrier pour l'évolution progressive du taux de salaire médian** pris en compte pour l'établissement du salaire minimum et plaidera pour que soit écartée la notion de « travailleur européen ». En ce sens, le PPE se rapproche de la proposition de la Rapporteuse, qui demande que soient réalisées des distinctions entre les différentes catégories de travailleur européen. Seule une définition claire et pertinente permettra l'adoption d'une résolution qui sera susceptible de convaincre les États.



Socialistes & Démocrates

Le S&D est d'avis que les politiques de l'Union européenne devraient aller au-delà des simples intérêts économiques. Il est prioritaire de maintenir les enjeux sociaux au premier rang.

Dans l'optique d'adopter des politiques économiques plus équitables, pour vivre dans une société plus juste et plus enthousiasmante, le S&D soutient la recommandation de mise en place d'un salaire minimum européen (SME) proposée par le Commissaire. Toutes les décisions économiques doivent tenir compte de leur impact social et il faut continuer d'améliorer les conditions de vie et de travail sur le territoire de l'Union. Bien sûr, le SME devra être applicable à tous travailleurs européens, sans discrimination ni distinctions de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion ou autre. Également, le SME devra être applicable pour tous types d'emplois, même ceux de forme « atypique ».

Le S&D appuie la proposition d'un SME à un seuil de 50 % du salaire médian national, puis 60 % pour ensuite suivre l'inflation, dans le but d'améliorer les conditions de vie, réduire les inégalités et d'optimiser le bien-être du plus grand nombre. Bien sûr, les États membres devraient rester libres d'offrir un niveau de SME supérieur à celui proposé. Finalement, le S&D voudra insister sur certaines de ses priorités lors de la commission, particulièrement les points suivants : **adopter des mesures contre toutes formes d'emploi précaire et l'importance de continuer à se battre contre le dumping social et la concurrence déloyale**, particulièrement pour les salariés envoyés dans un autre pays de l'UE (travailleurs détachés), **afin de protéger l'intérêt des travailleurs**.



Renew europe.

Le RE salue la proposition de la Commission européenne quant à l'instauration de salaires minimums dans tous les États membres de l'Union. Toutefois, le RE croit qu'il **faut mettre en œuvre un salaire minimum adapté à chaque pays européen**, afin de limiter la concurrence par les bas salaires et de garantir un revenu de vie décent. Un salaire minimum unique et harmonisé, même établi suivant les seuils proposés par le Commissaire et la Rapporteuse, serait **arbitraire** et ne prendrait pas en considération de nombreux facteurs de différenciation entre les États membres.

Un des nombreux chevaux de bataille du RE est de s'attaquer à la compartimentalisation des problématiques traitées par les instances de l'Union européenne. Le RE invite les eurodéputés à s'attaquer aux **questions plus larges en matière d'emploi**, et à ne pas enfermer le débat dans le carcan du salaire minimum. Il faut aider les européens à accéder à des **formations** pertinentes aux emplois nécessitant des qualifications et à les guider vers des secteurs qui sont porteurs d'emploi. Il faut aussi encourager la **reconversion professionnelle** lorsque celle-ci devient inévitable. Il faut identifier les besoins des différentes industries et arrimer l'offre de formation avec ceux-ci. C'est pourquoi le RE pense que la résolution finale du Parlement devrait également instaurer une **garantie zéro chômage** pour que personne ne renonce à une formation ou à des études pour des raisons financières. Chacun pourrait être financé jusqu'à un certain montant pour se former ou continuer ses études.

Le RE propose également que la Commission s'inspire de textes législatifs étrangers telle la *Loi sur les normes du travail* du Québec afin de proposer une amélioration législative relative au salaire minimum complète et bien définie. Il serait par exemple important de prévoir qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne puisse entrer dans le calcul du salaire minimum. Des exclusions pour les stagiaires, les étudiants travaillant dans des programmes d'initiation au travail, les cadres supérieurs, les athlètes et les moniteurs de colonies de vacances devraient être prévues afin de ne pas imposer un fardeau supplémentaire à certaines entreprises. Un salaire minimum n'est pas un ovni évoluant seul dans le secteur de l'emploi; il est une variable que devront prendre en considération nombre d'entreprises européennes dans leurs prévisions budgétaires et organisationnelles.

Partie 5 : Positions des groupes politiques

Les Verts / ALE



Les Verts / ALE

Le débat sur le salaire minimum européen a commencé en 1993, avec un appel de la commission de l'emploi du Parlement européen adressé à des Etats membre en les invitant à instaurer des "mécanismes pour la fixation de salaires fixés par la voie législative ou liés au salaire moyen national". Cette proposition a été d'ailleurs soutenue par la Commission européenne qui a reconnu la nécessité de respect du droit à une rémunération équitable. Selon les traités, l'Union Européenne ne détient pas de pouvoir direct sur ce champs d'application, qui concerne la rémunération. Néanmoins, elle peut entreprendre des mesures incitatives à ce que les États membres veillent aux conditions de travail et l'équilibre sociale.

Pourtant, encore aujourd'hui le salaire minimum n'est pas garanti dans tous les Etats membres de l'UE. Les salaires minimums mises en place à l'échelle nationale sont valables pour tous les secteurs d'activité confondus, de même que leur montant varie fortement d'un pays à l'autre : le salaire bulgare représente 14% du salaire luxembourgeois. Les VERTS/ALE admettent que cet état résulte en émergence du dumping social et aggrave des disparités sociales au sein de l'UE. Les VERTS/ALE reconnaissent la nécessité de garantir la juste rémunération du travail dans l'ensemble des Etats membres et souhaitent soutenir l'idée de l'instauration d'un salaire minimum européen défini par rapport au pouvoir d'achat du pays, en se mettant d'accord sur le seuil à la hauteur de 50 % du salaire médian, visant à long terme l'atténuation des inégalités sociales et économiques dans l'UE, favorisant ainsi la négociation collective et le dialogue social en tant que mécanismes encourageants la convergence salariale. Les VERTS/ALE s'accordent avec la position du Commissaire, que les mesures envisagées devraient s'appliquer à tous les travailleurs européens en proposant la définition de celui-ci.



Identité et démocratie

Identité et démocratie s'oppose à l'initiative du Salaire Minimum Européen (SME). Il faut, tout d'abord, noter certaines incohérences dans le texte du Commissaire qui peuvent mener à confusion. Il indique parfois comme objectif de fixer le SME à une valeur nominale unique de 60% du salaire **moyen** de chaque État membre et autre fois de fixer le SME à

60% du revenu **médian** national. Ces deux notions résultent à deux montants complètement différents.

Si l'objectif est de fixer un SME sur le revenu médian, l'implémentation de cette directive va faire en sorte que dans la majorité des États membres le SME va être plus bas qu'il est actuellement. En outre, le niveau d'assistance sociale varie d'État en État, ce qui influence considérablement le revenu final d'un salarié au SME et son positionnement quant au niveau de pauvreté dans le pays.

Quant au dumping social, *Identité et démocratie* soutient l'initiative du Commissaire au niveau de la délocalisation des entreprises. Cependant, nous considérons que la manière de procéder pour que la délocalisation intra-européenne d'entreprises se termine, c'est à l'Union d'arrêter de confisquer la souveraineté des Nations et d'arrêter d'empêcher une concurrence non faussée et loyale par le biais de règles équitables et d'un protectionnisme intelligent.



Groupe
des Conservateurs
et Réformistes
européens

Conservateur et Réformistes européens

L'Union Européenne n'est compétente que pour soutenir et appuyer, ainsi qu'encourager une coopération entre les États Membres en matière de conditions de travail et de protection sociale, et ne peut donc porter atteinte à leur équilibre financier. Le contrôle d'un salaire minimum doit rester une compétence exclusive des parlements nationaux, et est un domaine dans lequel l'UE ne devrait pas s'immiscer. Bien que la proposition de la Commission ne soit pas contraignante, **il est hors de question que le groupe des Conservateurs et Réformistes Européens (CRE) appuie une telle tentative d'harmonisation future au sein de l'ensemble des États Membres**, étant donné les problèmes que nous connaissons déjà avec la Zone Euro (sous-utilisation de la main d'œuvre, crise de confiance bancaire, échec de la politique d'austérité...) et les disparités de niveau de vie et de PIB importantes qui existent entre les pays.

Soutenir la création d'un salaire minimum dans chaque pays de l'UE est justifiable dans la mesure où une telle politique permettrait de **réduire les risques socioéconomiques** qui pèsent sur les ménages à revenus les plus faibles. Cependant, l'instauration d'un salaire minimum européen, indexé sur un pourcentage du salaire médian commun à tous les États membres, celui-ci étant différent dans chaque pays, semble défier tout entendement. D'autant plus que les systèmes de sécurité sociale varient également d'un pays à l'autre, dont les prestations sont parfois prises en compte ou non dans le calcul de la rémunération des salariés. Il y a par ailleurs des confusions importantes dans le texte, quant à savoir si le SME serait indexé sur le salaire médian ou moyen de chaque État Membre.

En outre, un salaire minimum européen pourrait avoir un impact négatif important, créant des distorsions telles que l'obligation pour les patrons européens de payer des salaires à un prix supérieur fixé par le niveau d'équilibre entre l'offre et la demande travail, notamment dans le cas de travailleurs peu qualifiés. Les questions de compétitivité et de migrations internes à l'UE sont le résultat des libertés de circulation des travailleurs, de prestation de service et d'établissement reconnues par les traités européens.

Néanmoins, la CRE reconnaît que de telles règles ont permis aux Etats Membres et notamment à ceux ayant adhéré à l'Union en 2004, de rattraper leur retard économique vis-à-vis d'autres Etats disposant d'une économie davantage avancée, à travers une augmentation des salaires plus rapide que dans les pays de l'Ouest et du Nord de l'UE. Ce phénomène est positif dans la mesure où en même temps qu'il rehausse les conditions de travail des salariés, il permet de diminuer les écarts de compétitivité au sein de l'UE. La CRE ne votera donc pas en faveur de ce texte.



Gauche Unitaire européenne / Gauche Verte Nordique

L'Union européenne ce n'est pas une économie de marché, mais bel et bien des peuples, des peuples qui ont des besoins, dont fait partie le respect de la dignité personnelle et sociale. Le texte du commissaire Tifouri va dans la bonne direction, **mais pas assez loin au regard des objectifs sociaux de la GUE**. La réduction de la pauvreté dans les États européens figure dans les objectifs premiers de la GUE.

Le dumping social et la problématique des travailleurs détachés ne sont que les conséquences de la politique purement économique de l'Union. L'Union doit, si elle a une utilité quelconque, favoriser la protection sociale des ressortissants de ses pays membre. L'objectif de protection sociale doit être prioritaire à celui de course à la croissance économique.

Pour illustration **un SME acceptable se devrait d'être à minima égal à ½ salaire médian national sans pouvoir descendre en dessous de ½ du salaire médian au niveau de l'Union européenne**. Un tel SME permettrait l'harmonisation à la hausse des salaires minimums européens, sans brusquer les États à économie faible tout en empêchant les États à économie forte de réduire leur salaire minimum en dessous de ce que les conditions économiques et sociales nationales ne l'imposent.

Malgré tout l'Union doit **respecter la souveraineté des peuples**, ce n'est donc pas à l'Union d'imposer ce SME, mais seulement de permettre aux peuples européens de pouvoir l'adopter via une procédure respectant leur souveraineté.

Partie 6 : Les groupes d'intérêts

BUSINESSEUROPE



Business Europe

En préambule de son propos Business Europe tient à réaffirmer son soutien au développement d'une Europe sociale et à la promotion d'une croissance intelligente durable et inclusive. Elle souligne que cet objectif ne peut être atteint sans que les entreprises européennes soient compétitives au niveau mondial. Ces dernières concourent au premier chef à la création d'emplois et de richesses sur le territoire européen.

Business Europe rappelle que les entreprises et notamment les PME sont au cœur du tissu socio-économique et ne doivent pas être les laissées pour compte des politiques sociales, d'autant plus lorsque leurs intérêts sont en jeu.

Concernant le SME, la confédération patronale européenne doute de sa réalisation au regard des **différences de régimes salariales**, des négociations sociales où encore des écarts de niveaux de vie au sein de l'UE. Elle émet également des questionnements sur sa conformité à la liberté contractuelle et au droit individuel dans la perspective où un travailleur souhaite être rémunéré en deçà du salaire minimum. Le SME peut en effet restreindre les possibilités d'embauches des entreprises et reflète la propension de la Commission à s'ingérer dans les relations salariales au détriment des individus et des partenaires sociaux.

Par ailleurs, Business Europe craint que le SME soit **destructeur pour l'emploi** dans l'hypothèse où celui-ci serait supérieur au niveau d'équilibre qui résulte de l'interaction entre l'offre et la demande de travail. Dans cette perspective les travailleurs peu qualifiés deviendraient trop coûteux pour l'employeur, et l'offre de travail augmenterait du fait de son attractivité.

En outre, elle redoute que le SME **ne prenne pas assez en compte l'importance de la relation entre le développement des salaires européens et la compétitivité internationale**. En effet si les salaires augmentent sans la productivité, les coûts de productivité augmenteront pour les entreprises qui perdront en compétitivité face aux entreprises non européennes. Elles seraient tentées par la délocalisation en dehors de l'UE ce qui mettrait en péril la préservation des emplois sur le territoire européen.

À cet effet Business Europe se joint aux recommandations de la rapporteure et demande **une étude d'impact** qui permettrait d'attester de la pertinence macro-économique du SME.

Partie 6 : Les groupes d'intérêts

Confédération européenne syndicale

La confédération patronale souhaite enfin rappeler que l'Union lutte déjà activement contre le dumping social, comme le dénote la récente réforme des travailleurs détachés. Il ne sert donc à rien de s'enliser dans ce vieux débat qu'est le SME et d'accabler les PME du fardeau bureaucratique européen. Selon Business Europe la solution est celle du perfectionnement des instruments déjà mis en place. Kiese-deborah Illmann-Makouta



Kiese-deborah Illmann-Makouta

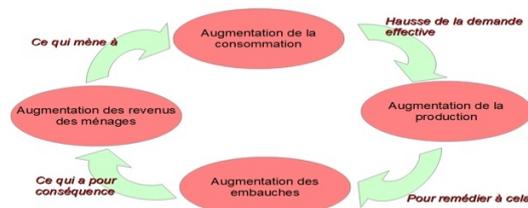


Lionel Lechado Cabanillas



Confédération européenne syndicale

La European Trade Union Confederation ou Confédération Européenne Syndicale (CES) partage la vision du commissaire Tifouri sur la nécessité de la mise en place d'un salaire minimum européen. Les disparités économiques européennes sont un problème qui freine la croissance européenne et font que les multinationales utilisent les travailleurs comme une marchandise jetable à souhait. Même si nous comprenons qu'il est difficile de fixer un salaire minimum en terme nominal, nous proposons que celui-ci soit fixé par rapport au seuil de pauvreté et non au salaire médian.



Le cercle vertueux de la croissance

Une règle de base en économie est que la demande crée l'offre, c'est à dire que la consommation des ménages est celle qui guide la production des entreprises. Par la revalorisation salariale des travailleurs, la consommation des ménages augmenterait qui entraînerait la production des entreprises. Cela entraînerait un cercle vertueux qu'on peut voir ci-dessous.

En plus de la création de ce SME, nous insistons pour qu'il y ait une **indexation des salaires sur l'inflation de l'Etat membre** dans lequel se trouve le salarié afin que le salaire puisse

varier avec le coût de la vie sans qu'il n'y ait perte de pouvoir d'achat et précarisation des travailleurs européens. Cette indexation ne peut pas se faire sur l'inflation moyenne au niveau européen car il existe encore des trop grandes disparités entre les Etats membres.

En plus de cela, nous nous positionnons vers une **harmonisation de la protection sociale** afin que tous les travailleurs européens soient protégés de la même façon. Nous ne pouvons pas avoir un travailleur roumain qui est jetable à souhait et sous-payé, et un travailleur français très bien protégé et mieux payé. Tous les travailleurs méritent la même protection sociales, les mêmes opportunités de travail et des conditions salariales décentes.

Ajoutons qu'une situation économique difficile ne peut pas et ne doit pas être la raison d'un recul des acquis sociaux, au contraire, elle doit être une période de progrès pour repartir sur des bases saines. Un excellent exemple de cela est le programme de relance économique français de 2008 du Président Sarkozy qui, en période de crise, passa l'indemnisation chômage de 60 à 75% du salaire brut et créa un système de formation à destination des individus en difficulté au lieu des cadres avec un poste sécurisé.



Sami Chauvet

