

SALAIRES MINIMA ADEQUATS DANS L'UNION EUROPEENNE

NOTE DE POSITION

Au terme de deux phases de consultations publiques, la Commission européenne a publié une proposition de directive sur les salaires minima adéquats dans l'Union européenne le 28 octobre 2020.

En tant que représentante d'employeurs, la CPME relève l'importance d'instaurer un cadre commun de salaires minima adéquats dans l'Union européenne, à condition que cela tienne pleinement compte des conditions économiques, du niveau de productivité et de la situation du marché de chaque Etat membre, afin de **contribuer à l'emploi et à la compétitivité des PME**. La CPME estime qu'assurer la compétitivité des petites entreprises doit rester une priorité constante car elle constitue le fer de lance du maintien et de la création d'emploi.

La CPME regrette le choix d'un instrument juridiquement contraignant qui impose de nouvelles obligations aux partenaires sociaux nationaux et aux Etats membres tout en laissant libre cours à l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE). La CPME considère que ce choix va à l'encontre de l'autonomie des partenaires sociaux, de leur liberté contractuelle et de leur liberté d'association.

PARTIE 1 – COMMENTAIRES GENERAUX

La base légale

- **La compétence de l'UE**

L'article 153 §5 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), écarte expressément les rémunérations du domaine de **compétence partagée de l'Union sur la politique sociale**. La Commission affirme que la proposition de directive « ne contient pas de mesures ayant un effet direct sur le niveau des rémunérations, elle respecte pleinement les limites imposées à l'action de l'Union par l'article 153 §5 du TFUE ».

Or, le projet de Directive impose l'utilisation de critères prédéfinis et le recours à des valeurs de références indicatives (en faisant une référence explicite dans son considérant 21 aux « indicateurs communément utilisés au niveau international ») pour déterminer les salaires minima légaux. Elle donne également aux institutions européennes la possibilité de se prononcer sur le caractère adéquat du niveau des salaires minima.

Ainsi, la CPME considère que le caractère contraignant de l'instrument législatif choisi **dépasse les compétences de l'UE** et que la fixation des niveaux de salaires minima doit continuer de relever de la compétence de chaque Etat membre.

- **Le principe de subsidiarité**

Au-delà, la Commission européenne justifie sa compétence en invoquant une action au niveau de l'UE plus efficace pour renforcer les systèmes de fixation des salaires minima. Pourtant, les

Etats membres sont plus proches des réalités socio-économiques et plus aptes à prendre en compte les paramètres qui définissent le niveau de rémunération.

La CPME estime donc que les Etats membres sont plus à mêmes de définir les politiques en matière de salaire minimum et que, même à considérer cette initiative comme relevant du champ de compétence de l'UE, le texte **porte atteinte au principe de subsidiarité**, élément intangible du fonctionnement de l'UE qui ne saurait être remis en cause.

- **L'autonomie des partenaires sociaux**

La CPME s'inquiète également du **non-respect de l'autonomie des partenaires sociaux, de leur liberté contractuelle et leur liberté d'association** qui s'illustre par un défaut de procédure législative.

En effet, l'article 153(2)b, dispose que les actions de l'UE concernant « la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs » nécessitent l'unanimité au Conseil de l'UE, après consultation du Parlement européen, du Comité économique et social européen et du Comité des régions. Or, la présente directive est soumise à une procédure législative ordinaire, qui prévoit un vote à la majorité qualifiée et un processus de codécision avec le Parlement.

- **L'insécurité juridique**

Enfin, la CPME relève une ambiguïté entre la forme et la nature juridique de l'instrument. En effet, l'instrument proposé est contraignant mais ses formulations très vagues le rendent difficile à mettre en place et créent des ambiguïtés. Celles-ci sont à l'origine d'**une forte insécurité juridique, ce qui est particulièrement préjudiciable pour les TPE-PME**. Une place considérable est laissée à l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), ce qui crée un réel risque d'ingérence dans les compétences nationales, les relations professionnelles et l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine de la fixation des salaires.

Favoriser l'offre et la demande

La CPME accueille positivement la volonté de la Commission européenne de vouloir favoriser **une concurrence loyale et équitable entre les entreprises**, et de lutter contre une concurrence déloyale fondée sur l'abaissement des normes sociales.

La CPME accepte également l'affirmation selon laquelle la protection offerte par des salaires minima contribue à soutenir, en temps de stabilité du marché et de prospérité économique, **la demande intérieure, facteur central de la croissance des TPE-PME**.

Toutefois, **en période de récession économique, telle que celle provoquée par la crise de la Covid-19**, la CPME considère que l'introduction de mesures contraignantes sur l'instauration ou la hausse du salaire minimum ne peut qu'avoir un impact négatif les TPE-PME et la consommation.

D'abord, **une hausse des coûts du travail serait fatale pour les TPE-PME** fortement touchées par la pandémie de la Covid-19 et ses graves répercussions économiques. Un grand nombre de PME a été contraint de réduire, voire stopper, ses activités et fait désormais face à des risques d'insolvabilité et de faillites.

Ensuite, une hausse des coûts du travail entraînerait une **hausse des prix**, ce qui est indésirable dans un **contexte où la demande est en fort déclin**. Il est imprudent de parier sur une hausse de la consommation des salariés à bas salaires car le comportement des consommateurs est imprévisible en situation pandémique.

Contribuer à l'emploi et la compétitivité des PME

La nécessité d'une action de l'UE repose, selon la Commission européenne, sur la détérioration de la situation des salariés à bas salaires, y compris la pauvreté au travail, au cours de la dernière décennie. La CPME relève toutefois que cette question dépend de **multiples éléments socio-économiques** qui vont au-delà du niveau de rémunération.

De plus, la CPME considère que s'attaquer à la question des rémunérations peut s'avérer tout à fait contre-productif et créer l'inverse de l'effet escompté, c'est-à-dire **une dégradation de l'emploi**.

En effet, en pleine période de crise de la Covid-19, une hausse des coûts de la main d'œuvre due à une augmentation substantielle du salaire minimum entraînerait le risque de **réduire davantage le niveau de l'emploi** dans les secteurs gravement touchés par la crise, ou pour certains groupes de travailleurs, en particulier les jeunes ou les travailleurs peu qualifiés. Les coûts de la main d'œuvre sont directement liés aux possibilités des employeurs de créer de nouveaux emplois.

Enfin, et quel que soit le contexte économique, la CPME souhaite rappeler que l'instauration d'un salaire minimum trop élevé peut contribuer au **développement d'activités non déclarées et freiner la flexibilité de l'emploi**. Or, les TPE-PME seraient, au même titre que leurs salariés, les premières impactées par cette conséquence négative.

Pour conclure, la CPME souhaite rappeler qu'il est plus que jamais essentiel **d'équilibrer les relations entre les entreprises et les travailleurs**. Or, cette médiation ne peut et ne doit se faire que par **l'intermédiaire des partenaires sociaux**, libres de toute ingérence européenne. En effet, les partenaires sociaux négocient en tenant dûment compte des performances de l'économie et, en particulier, de la situation des différents secteurs et du développement régional. De cette manière, les partenaires sociaux garantissent la compétitivité de l'économie tout en favorisant une évolution positive des revenus et de l'emploi. Aucune législation européenne ne doit ajouter de nouvelles conditions quant à la présence de l'Etat dans les commissions d'experts et les négociations de branches et imposer aux partenaires sociaux une obligation renforcée (dans sa fréquence notamment) d'entrer en négociations.

PARTIE 2 – COMMENTAIRES SPECIFIQUES SUR LES CONSIDERANTS

Considérant 21

L'article 5§3 du projet de directive impose aux Etats membres le recours « à des valeurs de référence indicatives » pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minima légaux. Le considérant 21 énumère, pour ce faire, des critères nationaux tout en faisant référence à des indicateurs internationaux pour guider cette évaluation.

La CPME considère que ces « valeurs de référence indicatives » imposées aux Etats membres sont, à l'exception des indicateurs internationaux, peu claires. Cette utilisation imposée de valeurs de référence indicatives et de critères prédéfinis par la directive peut engendrer une **instabilité du salaire minimum légal en France**.

Bien que le salaire minimum légal français s'établisse, selon les calculs de la Commission européenne, actuellement au-dessus de l'indice de Kaitz (qui est un indicateur international), c'est-à-dire 60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut, la CPME s'inquiète des

conséquences d'une éventuelle évolution de cet/ces indice(s) ou de la situation française au regard de leur atteinte.

L'appréciation du caractère adéquat des salaires minima devrait relever de la seule compétence nationale. **Les éléments à prendre en considération devraient donc être facultatifs et non impératifs.**

La CPME souhaite donc assouplir la formulation du considérant 21 tout en supprimant la référence floue à l'indice de Kaitz.

Amendement de la CPME

(21) Les salaires minimaux sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans le pays et s'ils offrent un niveau de vie décent. La détermination du caractère adéquat des salaires minimaux légaux se fait sur la base des conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielle. Le caractère adéquat de ces salaires devrait être évalué au moins en fonction de leur pouvoir d'achat, de l'évolution de la productivité et de leur relation avec les niveaux, la répartition et la croissance des salaires bruts. L'utilisation d'indicateurs communément utilisés au niveau international, tels que 60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut, peut aider à guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires.	(21) Les salaires minimaux peuvent être sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans le pays et s'ils offrent un niveau de vie décent. La détermination du caractère adéquat des salaires minimaux légaux relève de la compétence nationale et peut se faire sur la base des conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielle. Le caractère adéquat de ces salaires peut devrait être évalué, le cas échéant, au moins en fonction de leur pouvoir d'achat, de l'évolution de la productivité et de leur relation avec les niveaux, la répartition et la croissance des salaires bruts. L'utilisation d'indicateurs communément utilisés au niveau international, tels que 60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut, peut aider à guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires.
---	---

Considérant 22

Le considérant 22 et l'article 6 évoquent des variations et retenues opérées sur les salaires minima valables lorsque l'objectif poursuivi est légitime. Il n'est toutefois pas précisé comment cette légitimité sera appréciée.

Certes, la proposition de directive prend en considération les catégories de personnes particulièrement touchées en période de récession au considérant 8 mais le texte pourrait aller plus loin et **inclure l'insertion des jeunes travailleurs dans l'objectif légitime des variations et retenues opérées sur les salaires minimaux.**

La CPME œuvre particulièrement pour **l'insertion des jeunes sur le marché du travail** et s'inquiète d'une situation dramatique engendrée par la crise de la Covid-19. Bien que leur statut soit difficile à sécuriser, la CPME souhaite favoriser leur insertion par l'offre de formation en entreprise et l'accompagnement des PME à l'embauche.

La CPME demande donc l'inclusion au considérant 22 de la **mention de variations possibles pour les jeunes travailleurs.**

Amendement de la CPME

<p>(22) Afin de promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux pour toutes les catégories de travailleurs, il conviendrait de limiter autant que possible les variations des salaires minimaux légaux et les retenues opérées sur ces salaires, tout en garantissant que les partenaires sociaux sont dûment consultés dans leur définition. Certaines retenues opérées sur les salaires minimaux légaux peuvent en effet être justifiées par un objectif, par exemple lorsque les montants versés ont été surestimés ou que les retenues sont ordonnées par une autorité judiciaire. D'autres, comme les retenues liées à l'équipement nécessaire à l'exécution d'un travail ou les retenues résultants de prestations en nature, telles que le logement, peuvent être injustifiées ou disproportionnées.</p>	<p>(22) Afin de promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux pour toutes les catégories de travailleurs, il conviendrait de limiter autant que possible les variations des salaires minimaux légaux et les retenues opérées sur ces salaires, tout en garantissant que les partenaires sociaux sont dûment consultés dans leur définition. A ce titre, des variations peuvent être prévues pour les jeunes travailleurs. Certaines retenues opérées sur les salaires minimaux légaux peuvent en effet être justifiées par un objectif, par exemple lorsque les montants versés ont été surestimés ou que les retenues sont ordonnées par une autorité judiciaire. D'autres, comme les retenues liées à l'équipement nécessaire à l'exécution d'un travail ou les retenues résultants de prestations en nature, telles que le logement, peuvent être injustifiées ou disproportionnées.</p>
---	---

PARTIE 3 – COMMENTAIRES SPECIFIQUES SUR LES ARTICLES

Article 1

L'article 1er définit l'objet de la proposition de directive comme un cadre ne portant pas atteinte à la compétence des Etats membres ni à l'autonomie des partenaires sociaux.

Comme évoqué précédemment, la CPME ne partage pas le point de vue de la Commission européenne. La directive étant un instrument juridiquement contraignant qui doit faire l'objet d'une transposition dans les Etats membres, elle introduit une double obligation quant à l'existence d'un salaire minimal et au niveau adéquat de ce salaire minimal.

La CPME rappelle son **inquiétude quant à l'interprétation de la CJUE** qui sera amenée inmanquablement à apprécier le niveau adéquat des salaires minima, et donc à s'ingérer dans les processus de détermination des salaires minima et des conventions collectives nationales. Or, une ingérence européenne dans la fixation des salaires minima est contraire à l'article 153 du TFUE, sans compter l'incertitude juridique ainsi créée, d'autant que l'adéquation est une problématique propre au marché du travail de chaque Etat membre.

Article 3

L'article 3 définit entre autres le terme de « salaire minimal » sans toutefois évoquer la différence entre « salaire brut » et « salaire net ».

La CPME souhaite **que soit précisée la définition du salaire minimal** afin de prendre en compte la distinction entre « salaire brut » et « salaire net ». En effet, le salaire brut, rémunération à laquelle a droit un salarié pour le travail accompli, a toute sa signification pour

l'entreprise qui rémunère son salarié. Pour le salarié, cette distinction a également toute son importance puisqu'elle illustre les diverses mesures de protection sociale qui définissent son niveau de vie.

Amendement de la CPME

<p>Aux fins de la présente directive, on entend par :</p> <p>1) « Salaire minimal » : la rémunération qu'un employeur est tenu de verser aux travailleurs pour le travail accompli au cours d'une période donnée, calculé sur la base du temps ou de la production</p>	<p>Aux fins de la présente directive, on entend par :</p> <p>1) « Salaire minimal brut » : la rémunération brute qu'un employeur est tenu de verser aux travailleurs pour le travail accompli au cours d'une période donnée, calculé sur la base du temps ou de la production</p>
--	---

Article 4

L'article 4 impose aux Etats membres de prendre des mesures afin de promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires.

La CPME s'inquiète d'une **ingérence européenne dans les négociations collectives interprofessionnelles ou de branches**. Au-delà d'empiéter sur les prérogatives des Etats, la transposition de cette directive peut avoir pour conséquence en France d'ajouter de nouvelles conditions sur la présence de l'Etat dans les commissions d'experts et les négociations de branches, et d'imposer aux partenaires sociaux une obligation renforcée (dans sa fréquence notamment) d'entrer en négociations.

La CPME souhaite assouplir la formulation de l'article 4 dans la mesure où la couverture des négociations collectives est déjà élevée en France.

Amendement de la CPME

<p>1. Afin d'accroître la couverture des négociations collectives, les Etats membres prennent, en concertation avec les partenaires sociaux, au moins des mesures aux fins suivantes :</p> <p>a) promouvoir la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires au niveau sectoriel ou interprofessionnel ;</p> <p>b) encourager des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux.</p>	<p>1. Afin d'accroître de favoriser la couverture des négociations collectives, les Etats membres peuvent prendre prennent, en concertation avec les partenaires sociaux, au moins des mesures aux fins suivantes :</p> <p>a) promouvoir la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires au niveau sectoriel ou interprofessionnel ;</p> <p>b) encourager des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux.</p>
--	--

Article 5

L'article 5 veut garantir le caractère adéquat des salaires minima en imposant aux Etats membres de prendre en compte certains critères tout en l'évaluant grâce à des valeurs indicatives, telles que celles couramment utilisées au niveau international.

La CPME considère que **les critères nationaux énoncés à l'article 5.2 s'imposent comme une obligation**. Les quatre critères cités doivent impérativement être pris en compte pour définir le caractère adéquat du salaire minimum. La formulation « comprennent au moins » impose une obligation aux Etats, ce qui vient en contradiction avec l'article 5.1 où il est précisé que « Les Etats membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales. ». Cet article 5, formulé de manière ambiguë, impose des contraintes majeures et dangereuses de mise en adéquation. Cette obligation va à l'encontre de la compétence des Etats pour la fixation des salaires minima légaux. Revoir le calcul du SMIC en France, déjà fixé à un niveau convenable comme l'a montré l'étude d'impact, créerait **une incertitude majeure pour les TPE-PME**.

En outre, la référence aux valeurs de référence indicatives mentionnées à l'article 5.3 et précisées au considérant 21 élargit les pouvoirs de l'UE au-delà de ses compétences en fixant au niveau européen, le niveau adéquat de salaire minimum. L'article 5, combiné avec le considérant 21, va à l'encontre de l'article 153(5) du TFUE et interfère avec la compétence nationale.

Ainsi, la CPME souhaite supprimer les éléments relatifs au pouvoir d'achat et à la contribution des impôts et prestations sociales, tout en assouplissant la formulation de l'article.

Amendement de la CPME

<p>2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants :</p> <p>a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales ;</p> <p>b) le niveau général et la répartition des salaires bruts ;</p> <p>c) le taux de croissance des salaires bruts ;</p> <p>d) l'évolution de la productivité de la main d'œuvre.</p> <p>3. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les Etats membres ont recours à des valeurs de références indicatives, telles que celles couramment utilisées au niveau international.</p>	<p>2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 peuvent notamment comprendre comprennent au moins les éléments suivants :</p> <p>a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales ;</p> <p>a) le niveau général et la répartition des salaires bruts ;</p> <p>b) le taux de croissance des salaires bruts ;</p> <p>c) l'évolution de la productivité de la main d'œuvre.</p> <p>3. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les Etats membres peuvent avoir ont recours à des valeurs de références indicatives, telles que celles couramment utilisées au niveau international.</p>
--	---

Article 6

L'article 6 autorise les variations et retenues sur les salaires minima lorsque celles-ci sont nécessaires, objectivement justifiées et proportionnées.

La CPME considère que cet article peut **interférer avec la fixation de salaires minima de certaines catégories de salariés ainsi que sur l'autonomie des négociations de branches** car les notions de « nécessaires », « objectivement justifiée » et « proportionnées » seront laissées à la libre interprétation de la CJUE.

Dès lors, la CPME souhaite supprimer ces notions, trop peu précises et difficiles à apprécier, limitant l'action des Etats membres et des partenaires sociaux.

Amendement de la CPME

<p>1. Les Etats membres peuvent autoriser des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs. Les Etats membres limitent le plus possible ces variations et veillent à ce que toute variation soit non discriminatoire, proportionnée, limitée dans le temps s'il y a lieu, et justifiée objectivement et raisonnablement par un objectif légitime.</p> <p>2. Les Etats membres peuvent autoriser des retenues prévues par la loi qui réduisent la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal. Les Etats membres veillent à ce que ces retenues sur les salaires minimaux légaux soient nécessaires, objectivement justifiées et proportionnées.</p>	<p>1. Les Etats membres peuvent autoriser des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs. Les Etats membres limitent le plus possible ces variations et veillent à ce que toute variation soit non discriminatoire, proportionnée, limitée dans le temps s'il y a lieu, et justifiée objectivement et raisonnablement par un objectif légitime.</p> <p>2. Les Etats membres peuvent autoriser des retenues prévues par la loi qui réduisent la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal. Les Etats membres veillent à ce que ces retenues sur les salaires minimaux légaux soient nécessaires, objectivement justifiées et proportionnées.</p>
--	--

Article 7

L'article 7 impose aux Etats membres de garantir que les partenaires sociaux participent aux organes consultatifs et fournissent des études et données pour l'information des autorités chargées de la fixation des salaires minima légaux.

La CPME s'inquiète de **l'ajout d'une charge administrative supplémentaire pour les PME** et de la divulgation d'informations confidentielles en imposant une collecte de données détaillée sur les salaires.

La CPME demande la suppression du terme « collecte de données ».

Amendement de la CPME

<p>d) la collecte de données et la réalisation d'études pour l'information des autorités chargées de la fixation des salaires minimaux légaux.</p>	<p>d) la collecte de données et la réalisation d'études pour l'information des autorités chargées de la fixation des salaires minimaux légaux.</p>
--	---

Article 8

L'article 8 traite de l'accès effectif des travailleurs aux salaires minimaux légaux.

La CPME ne souhaite pas modifier le système de contrôle existant sans négociation préalable et implication des partenaires sociaux.

Amendement de la CPME

1) ils renforcent les contrôles et inspections sur le terrain effectués par les inspections du travail ou par les organes chargés de l'application des salaires minimaux légaux. Les contrôles et inspections sont proportionnés et non discriminatoires ;	1) ils renforcent mettent en place les contrôles et inspections adéquats sur le terrain effectués par les inspections du travail ou par les organes chargés de l'application des salaires minimaux légaux. Les contrôles et inspections sont proportionnés et non discriminatoires ;
--	---

Article 9

L'article 9 impose aux entreprises de respecter la fixation des salaires minima et les conventions collectives pour opérer sur des marchés publics ou conclure des contrats de concessions.

La CPME salue la volonté de créer un **cadre de concurrence loyale** tout en considérant qu'il convient d'**éviter toute entrave à l'activité transfrontalière**.

Pour éviter toute incertitude et erreur d'interprétation, **la CPME demande que soient précisées les notions** de « secteur » et de « zone géographique concernée ».

Article 10

L'article 10 instaure un suivi et une collecte des données des salaires minima.

La CPME souhaite éviter toute **charge administrative supplémentaire pour les TPE-PME**. Ainsi, le travail de suivi et de collecte des données doit rester à la charge des autorités étatiques et non des entreprises.

Par ailleurs, le point 5 prévoit que « le comité de l'emploi [...] effectue chaque année un examen portant sur les actions menées pour promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires et sur le caractère adéquat des salaires minimaux dans les États membres ». Pour les raisons exposées ci-dessus, la CPME considère qu'il n'appartient pas aux institutions et organes européens de se prononcer sur le caractère adéquat des salaires minimaux au sein des États membres.

Amendement de la CPME

5. Sur la base du rapport de la Commission, le comité de l'emploi institué conformément à l'article 150 du TFUE effectue chaque année un examen portant sur les actions menées pour promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires et sur le caractère adéquat, des salaires minimaux dans les États membres.	5. Sur la base du rapport de la Commission, le comité de l'emploi institué conformément à l'article 150 du TFUE effectue chaque année un examen portant sur les actions menées pour promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires et sur les actions menées pour promouvoir le caractère adéquat, tel que déterminé au niveau national , des salaires minimaux dans les États membres.
---	---