

LE SMIC EUROPÉEN

Garantir la sécurité et la dignité des travailleurs·euses

Nina LE DEUNF ROCHAS

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | OCT 24

Affaires sociales



COMPRENDRE, RELIER ET ACCOMPAGNER POUR AGIR

LE SMIC EUROPÉEN
Garantir la sécurité et la dignité des travailleurs·euses

Nina LE DEUNF ROCHAS
Sous la direction de Denis STOKKINK

INTRODUCTION

L'Europe est marquée par les cicatrices d'une crise économique qui a profondément affecté la vie de ses citoyen-ne-s. Aujourd'hui, une part croissante de ces dernier-ère-s, à savoir une personne sur cinq, est confrontée à la pauvreté ou à l'exclusion sociale¹. Un chiffre inquiétant qui concerne un panel de personnes toujours plus diversifié, comme en témoigne l'exemple des banques alimentaires. Jadis destinées à une frange marginalisée de la société (principalement des personnes sans revenus, sans-papiers, sans domicile fixe, ou encore des chômeur-euses), elles voient aujourd'hui leur demande croître chez de nouveaux publics avec les étudiant-e-s et les "travailleur-euses pauvres" qui rejoignent les rangs des bénéficiaires. Le cas des travailleurs-euses pauvres est particulièrement éloquent : près de 80% des banques alimentaires en Europe constatent un afflux inédit de personnes en emploi sollicitant leur soutien².

Cela fait sens, car la paupérisation des travailleurs-euses est une tendance qui se renforce, exacerbée par la succession des différentes crises et un capitalisme qui n'a de cesse de se débrider. L'année 2020 a entraîné avec elle près de 8 millions de travailleurs-euses supplémentaires dans la précarité, avec une répercussion disproportionnée sur les jeunes, les femmes et les travailleurs-euses informel-le-s³. A cela s'ajoutent d'autres éléments qui contribuent au malaise général de la société : la visibilité accrue de phénomènes comme l'endettement, le sans-abrisme et l'incapacité croissante de nombreux ménages à subvenir à leurs besoins fondamentaux.

Face à un tel bilan, le constat est sans appel : les classes moyennes et populaires souffrent d'un mal-être général et d'un sentiment de déclassement économique, exacerbés par l'accentuation des inégalités. Car cette situation n'affecte pas tout le monde de la même manière⁴ : une étude récente du Laboratoire sur les inégalités mondiales (World Inequality Lab, WIL) révèle que les 1 % les plus riches de la planète continuent de concentrer une part disproportionnée des richesses. En dépit de la crise mondiale, leur fortune a continué de croître : les 1 000 personnes les plus riches ont retrouvé leur niveau de richesse d'avant la pandémie en à peine neuf mois, tandis que les personnes les plus pauvres pourraient mettre plus de dix ans à se remettre des impacts économiques de la crise. Le nombre de milliardaires a également été multiplié par 5 en 20 ans. Une injustice d'autant plus grave qu'elle pourrait entraîner d'autres conséquences dramatiques, car il ne faut pas oublier que les inégalités sont le terreau des régimes autoritaires qui exploitent ces souffrances pour rallier des voix, comme en atteste la montée des mouvements populistes d'extrême droite lors des récentes élections européennes.

Pour contrer ces risques et rectifier les déséquilibres d'une société qui a trop longtemps prospéré sur l'exploitation des plus vulnérables, il est impératif d'envisager des réponses sociales ambitieuses et proportionnées. En ce sens, certains défendent une initiative comme l'instauration d'un salaire minimum européen qui viendrait réduire les inégalités et offrir un socle de sécurité économique pour tous-tes.

L'Union européenne a d'ores et déjà franchi une étape significative en adoptant une directive sur les salaires minimaux (2022), inscrivant ainsi ce sujet à l'agenda de ses instances décisionnelles et des États-membres. Bien qu'encourageante, cette directive est limitée par la large latitude laissée aux États pour définir un "salaire minimum adéquat" et par l'absence de mécanismes contraignants, réduisant ainsi son impact potentiel. Nombre de formations politiques et d'acteurs de la société civile

¹ EPRS | Service de recherche du Parlement européen. (2016, mars). *La pauvreté dans l'Union Européenne*

² CONFRONTATIONS EUROPE. Aurianne Leguern. (2023, 9 novembre). *Inflation et guerre en Ukraine : le retour de la précarité alimentaire en Europe*

³ NATIONS UNIES. Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter. (13 juillet 2023). *Les travailleurs pauvres : une approche des salaires fondée sur les droits humains*

⁴ OXFAM FRANCE. Jarry, C. (2023, août 31). *1 % les plus riches du monde, signe d'inégalités exacerbées*

plaident à ce jour pour renforcer la portée de la directive, avec l'instauration d'un véritable SMIC européen. *Mais de quoi parle-t-on concrètement ?*

La présente étude permettra de clarifier le concept de "SMIC européen", arguant en faveur de la faisabilité juridique et économique d'une avancée supplémentaire par rapport à la directive de 2022.⁵

⁵ INSEE. Les entreprises en France. Camille Beaupaire (DGE, Insee), Victor Lavalie (DGE). (Juillet 2022). *Plus de 10 000 emplois délocalisés chaque année de 2011 à 2017, en baisse par rapport à la décennie antérieure*

I. DÉFINITION ET MÉTHODES

Instaurer un SMIC européen : c'est une mesure défendue par certaines formations politiques à l'échelle européenne. Pourtant, les discussions à ce propos mettent en lumière une confusion persistante quant à la nature exacte de ce projet.

1. UN MONTANT UNIQUE POUR TOUS LES ÉTATS-MEMBRES ?

D'aucuns considèrent que le concept de SMIC européen est une proposition visant à établir un salaire minimum unique à travers les États membres de l'Union européenne, avec l'objectif de réduire les disparités économiques et sociales au sein de l'Union.

Dans la théorie, une telle proposition présente bien des avantages, notamment car elle permettrait de lutter contre le dumping social, à savoir la pratique consistant à exploiter des écarts de salaires et de conditions de travail entre différents pays pour obtenir un avantage concurrentiel injuste. C'est une pratique loin d'être marginale, qui mérite une attention particulière. Les chiffres de l'INSEE parlent d'eux-mêmes⁶ : en moyenne, sur la période 1995-2017, environ un millier d'entreprises françaises, industrielles pour la plupart, auraient délocalisé chaque année, correspondant à 25 000 emplois par an. Il s'agit bien d'un enjeu européen, car près de la moitié de ces délocalisations sont à destination de pays européens. Instaurer un salaire minimum commun pourrait limiter à la fois les pratiques d'entreprises qui délocalisent leurs activités dans des pays avec des normes de rémunération plus faibles, à la fois les abus liés à des coûts de main-d'œuvre excessivement faibles, corollaires d'un nivellement par le bas en termes de normes sociales.

En outre, un SMIC européen serait amené à promouvoir une meilleure cohésion sociale et économique, notamment en renforçant un sentiment d'appartenance à une communauté européenne unie où les principes de solidarité et d'égalité sont au cœur des politiques. Cela semble largement nécessaire dans la promotion du modèle social européen, car il ne faut pas omettre que l'Union européenne intègre en son sein un volet social - quand bien même le déséquilibre avec le pan économique lui est défavorable. Un salaire minimum unique pourrait ainsi contribuer à une plus grande solidarité au sein de l'UE.

Il apparaît cependant nécessaire de souligner que l'application d'un SMIC unique à l'échelle européenne se heurte à des défis considérables, reléguant cette mesure au mieux à une avancée prématurée, au pire, à une utopie, irréalisable par définition. Cette difficulté trouve avant tout son origine dans les disparités économiques extrêmement marquées entre les différents États membres avec, en guise d'exemple, des salaires minimaux mensuels allant de 332 € en Bulgarie à 2 256 € au Luxembourg⁷.

⁶ INSEE. Les entreprises en France. Camille Beaurepaire (DGE, Insee), Victor Laviolle (DGE). (Juillet 2022). *Plus de 10 000 emplois délocalisés chaque année de 2011 à 2017, en baisse par rapport à la décennie antérieure*

⁷ PARLEMENT EUROPÉEN. (Août 2021, mis à jour en mai 2024). *Salaire minimum équitable : agir pour des conditions de vie décentes dans l'UE.*

Schématiquement, on peut distinguer **quatre groupes principaux en matière de salaire minimum**⁸ :

- Les salaires minimums les plus bas, inférieurs à 1 000 euros par mois, qui concernent des pays comme la Bulgarie, la Croatie, la Roumanie, la Hongrie, la Lettonie, la République tchèque, la Slovaquie, l'Estonie, la Lituanie, la Pologne, le Portugal, la Grèce et Malte.
- Les salaires minimums intermédiaires, compris entre 1 000 et 1 500 euros par mois, concernent des pays comme Chypre, la Slovénie et l'Espagne.
- Les salaires minimums les plus élevés, supérieurs à 1 500 euros par mois, sont observés en France, en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas, en Irlande et au Luxembourg.
- Les États membres comme l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède qui fixent les salaires minimums par branche ou par le biais de négociations entre les partenaires sociaux.

À noter que ces disparités économiques ne se résument pas au montant des salaires minimums fixés, mais aussi à la mise en perspective de ces salaires selon les prix des biens et des services. En ce sens, le revenu disponible brut ajusté par habitant est nettement supérieur en Allemagne qu'en Irlande, qui se classe douzième malgré un salaire minimum en 2022 parmi les plus élevés de l'Union, juste après celui du Luxembourg⁹.

En sus, il existe le risque d'une « harmonisation par le bas » où la mise en place d'un SMIC unique conduirait à un nivellement par le bas dans les États membres où le SMIC est actuellement plus élevé, sans pour autant garantir une amélioration significative des conditions de vie dans les pays à bas salaires. Une telle harmonisation serait ainsi contre-productive dans sa lutte contre la réduction des inégalités, ainsi que dommageable en matière d'amélioration du niveau de vie des travailleur-euse-s.

Ainsi, bien que l'établissement SMIC européen unique apparaît pertinent pour garantir une concurrence non-faussée dans le marché unique européen, à l'instar d'un système fiscal unifié, il nous revient d'admettre qu'une telle mesure est irréalisable dans l'immédiat - d'autant plus que cela semble se situer en dehors des compétences juridiques de l'Union. Malgré cela, cette mesure continue d'être défendue comme une proposition audacieuse - et réalisable - par certaines formations politiques. Pourquoi ? Car en réalité, il faut différencier le "SMIC européen" du "SMIC unique européen", une nuance qu'il conviendra de développer dans une seconde sous-partie.

⁸ TOUTE L'EUROPE. Aurélia Froloff. (Avril 2024). *Le salaire minimum en Europe*.

⁹ Ibid.

2. DES MÉTHODES ADAPTÉES AUX DISPARITÉS ÉCONOMIQUES RÉGIONALES

Émergent donc d'autres façons que le "montant unique" d'envisager un SMIC européen. La première à considérer est la fixation du salaire minimum en fonction d'un pourcentage des salaires médians ou moyens dans chaque pays : par exemple, déterminer le salaire minimum comme étant 60% ou 75% du salaire médian national. Cette méthode offre une approche plus nuancée et contextuelle, en alignant le salaire minimum sur la distribution des revenus locaux plutôt que sur une norme uniforme qui pourrait ne pas tenir compte des disparités économiques. L'avantage principal d'une telle approche est qu'elle favorise une meilleure répartition des richesses en s'attaquant aux inégalités salariales structurelles. En plaçant le salaire minimum à un pourcentage du salaire médian, on permet de fait une meilleure prise en compte des besoins des travailleurs-euses à faible revenu tout en évitant la compression excessive des salaires. À noter que la majorité des SMIC des pays de l'UE se trouvent actuellement en dessous de ces seuils, un constat révélateur des défaillances systémiques dans la répartition des richesses.

LES CHIFFRES (EN DATE DE 2018, EXTRAITS EN 2024) ; RÉPARTITION DES SALAIRES MINIMAUX PAR RAPPORT AUX REVENUS MÉDIANS¹⁰

Plus de 60 % des revenus médians :

- France (66 %)
- Portugal (64 %)
- Slovénie (62 %)
- Roumanie (61 %)

Entre 50 % et 60 % des revenus médians :

- Bulgarie (59 %)
- Hongrie (58 %)
- Luxembourg, Pays-Bas, Pologne (57 % chacun)
- Irlande (53 %)
- Allemagne, Slovaquie (52 % chacun)
- Grèce (51 %)
- Belgique, Lituanie (50 % chacun)

Moins de 50 % des revenus médians :

- Tchéquie, Croatie, Lettonie (49 % en moyenne)
- Espagne (44 %)
- Malte (43 %)
- Estonie (42 %)

Bien que ces chiffres aient été amenés à évoluer depuis 2018, notamment pour des pays comme l'Espagne, le principe reste pertinent : l'adoption d'un seuil à 60 % du revenu médian pourrait favoriser une convergence à la hausse des salaires minimaux pour la majorité des pays européens, bien que minime pour certains EM, contribuant ainsi à une meilleure équité salariale à l'échelle de l'Union.

¹⁰ EUROSTAT. Statistics explained. Statistiques sur le salaire minimum (Données extraites en juillet 2024). *Niveaux de salaire minimum par rapport au salaire brut médian.*

La seconde méthode, plus axée sur les besoins fondamentaux des individus, consiste à fixer le salaire minimum en fonction du coût de la vie, mesuré à partir d'un « panier » de biens et services essentiels. En déterminant le salaire minimum à partir du coût des biens et services nécessaires pour vivre décemment, on s'assure que chaque travailleur·e·us·e peut non seulement survivre, mais également mener une vie avec un niveau de confort et de sécurité de base. Cette méthode prend en compte les besoins vitaux et reflète une compréhension plus humaine et pragmatique des réalités économiques. Les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) renforcent l'importance de ces approches. L'article 3 de la Convention n° 131 de l'OIT dispose en effet que le montant des salaires minimaux doit être *« fixé à un niveau permettant de garantir aux travailleurs un revenu décent et, dans le cas où il est appliqué à tous les travailleurs, un revenu permettant de satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille »*. On retrouve également ces directives dans le préambule de la constitution de l'OIT qui fait résonner la nécessité pour les salariés *« d'assurer des conditions d'existences convenables »*.

Face à ces défis de justice économique, qui sont également des impératifs moraux, les institutions européennes ont adopté en 2022 une directive sur les salaires minimums (directive 2022 / 2041), qui valide la pertinence des approches évoquées précédemment. Plutôt que d'imposer un montant unique pour l'ensemble de l'UE, la directive vise à encourager une convergence vers le haut des rémunérations minimales à travers l'Europe. Les États membres devront veiller à ce que leur salaire minimum légal garantisse un niveau de vie décent. À cet effet, l'UE recommande notamment l'adoption de la méthode du seuil susmentionnée :

« 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 références 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. »

DIRECTIVE (UE) 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 19 OCTOBRE 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union Européenne. Article 5, §4

La directive 2022/2041 exige également des États membres qu'ils mettent en place des mécanismes d'ajustement et de révision réguliers pour leurs salaires minimums afin de s'assurer que ces derniers restent adaptés aux conditions économiques changeantes. Cela signifie que les pays doivent établir des procédures claires pour la réévaluation périodique des niveaux de salaire minimum, en tenant compte de facteurs tels que l'inflation, la croissance économique et les variations du coût de la vie. Enfin, la directive insiste sur l'importance de la consultation sociale dans le processus de fixation et d'ajustement des salaires minimums. Les États membres doivent veiller à inclure les parties prenantes sociales, notamment les syndicats et les organisations d'employeur·e·use·s, dans les discussions et les décisions concernant les niveaux de salaire minimum.

Malgré ses intentions louables, cette directive présente une faiblesse majeure : le seuil de 60% proposé n'est pas contraignant. Cette absence de contrainte juridique affaiblit considérablement l'impact potentiel de la directive et compromet ses objectifs d'équité salariale : les gouvernements peuvent choisir de ne pas améliorer leurs systèmes de salaire minimum de manière substantielle sans craindre de sanctions ou de répercussions, si ce n'est symboliques.

Les avantages de telles méthodes sont connus, et défendus par de nombreux acteurs du monde politique ou de la société civile (comme l'EAPN¹¹, le Réseau Européen de Lutte contre la Pauvreté, ou encore la Plateforme Européenne des ONG sociales¹²). Pourtant, malgré des progrès notables dans certains pays européens, comme l'Espagne et l'Irlande, ces améliorations restent insuffisantes et souvent atténuées par des facteurs tels que l'inflation galopante, qui érode rapidement le pouvoir d'achat des travailleur·euse·s.

Il est donc primordial de réexaminer les approches actuelles (méthodes du seuil, ou du panier de biens) et de les rendre contraignantes au niveau de l'Union européenne. Ce renforcement est nécessaire pour garantir que les augmentations de salaires minimaux assurent réellement une protection adéquate contre la précarité et la pauvreté dans tous les États membres. Mais est-ce seulement possible ?

¹¹ EAPN (2020), *Position Paper on Adequate Income*

¹² Socialplatform (2020), *An EU framework directive on adequate minimum income*

II. PERSPECTIVES

1. DES COMPÉTENCES SOCIALES LIMITÉES

L'Union européenne dispose de compétences sociales relativement limitées, encadrées par les traités fondateurs de l'Union. Conformément à l'Article 153 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne, les domaines dans lesquels l'UE peut intervenir sont clairement définis : ces compétences incluent la coordination des politiques de l'emploi, la promotion de l'emploi, la protection sociale, et la garantie de conditions de travail équitables. En revanche, cet article exclut expressément la fixation des niveaux de rémunération, qui reste une prérogative nationale.

Pourtant, d'aucuns considèrent que le SMIC européen (compris comme un seuil fixé à un certain pourcentage du revenu médian national) n'est pas incompatible avec une telle exclusion. Cela s'explique notamment par la nuance entre "fixer un seuil" et "fixer un niveau de rémunération", laquelle est essentielle pour comprendre les implications juridiques de cette mesure audacieuse. En d'autres termes, fixer un niveau de rémunération implique de déterminer un montant précis à payer aux travailleurs-euses (ce qui, selon l'Article 153 du TFUE, relève de la compétence exclusive des États membres). En revanche, fixer un seuil ne détermine pas directement un montant uniforme mais établit un cadre de référence adaptable à chaque État membre. Ainsi, en fixant un seuil, l'UE n'empiète pas directement sur la prérogative des États membres de fixer leurs niveaux de rémunération. Elle joue plutôt un rôle de coordination et de soutien, en aidant ces derniers à aligner leurs politiques salariales sur des objectifs communs pour promouvoir la justice sociale et la cohésion économique, tout en respectant leurs spécificités nationales.

Concernant le principe de subsidiarité, énoncé à l'Article 5 du Traité sur l'Union européenne, sa portée concernant la mise en place d'un SMIC européen est sujette à débat. En vertu de ce principe, l'Union peut agir lorsque les objectifs de l'action envisagée ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres seuls, et seront donc mieux réalisés par une action au niveau de l'UE. Dans un contexte où existent des disparités salariales importantes entre les États membres et des pratiques de dumping social, une intervention à l'échelle européenne visant à instaurer un seuil pour le salaire minimum pourrait effectivement aider à assurer une concurrence équitable entre les pays et à garantir des conditions de travail décentes pour tous-tes les travailleurs-euses au sein de l'Union. Cette vision permet de justifier une approche coordonnée - à noter qu'il s'agit toutefois d'un débat qui reste à trancher, car les visions à ce sujet s'opposent.

Enfin, d'autres soutiens juridiques existent, comme la Charte des droits fondamentaux de l'UE, entrée en vigueur avec le Traité de Lisbonne, qui dispose en son Article 31 que "tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité". L'Article 3 du TUE, quant à lui, engage l'UE à promouvoir un développement durable basé sur la justice sociale - des vœux qui s'inscrivent parfaitement dans la logique de l'établissement d'un SMIC européen.

Il faut toutefois admettre qu'une telle mesure n'est pas exempte de toute critique sur le plan juridique, conformément au système des compétences. S'il est clair qu'une révision des traités pourrait offrir une clarté accrue en matière de compétences sociales, et permettre au pan social de l'Union de reprendre de la vigueur, un tel changement semble improbable dans la conjoncture actuelle marquée par une orientation plus libérale, tant au sein des institutions et des États membres. Dans ce cadre, il est

fondamental de ne jamais oublier la puissance de la mobilisation citoyenne quand il s'agit de faire pression afin de bouleverser des statu quo injustes.

2. PLAIDOYER EN FAVEUR D'UNE REVALORISATION DES SALAIRES MINIMAUX

Beaucoup opposent non pas la viabilité juridique d'un SMIC européen, mais sa faisabilité économique - quand bien même il ne s'agit pas d'un montant uniforme. Malgré des craintes légitimes concernant la pérennité des petites et moyennes entreprises (sur lesquelles il conviendra de revenir par la suite), la hausse du SMIC européen représente une avancée éthique, déterminante et nécessaire pour l'amélioration des conditions de vie des travailleur·euse·s. Actuellement, le salaire minimum n'est souvent pas à la hauteur des besoins fondamentaux, et le travail n'est plus un rempart suffisant contre la précarité - comme en témoigne la hausse conséquente de ceux que l'on appelle les travailleurs·euses pauvres.

BELGIQUE¹³

Le salaire minimum en Belgique est de 2 070,48 € par mois (en 2024). Pourtant, pour vivre décemment en Belgique, sans avoir à s'endetter pour faire face aux dépenses courantes, un revenu brut de 2 300 € par mois est considéré comme un minimum nécessaire. Actuellement, environ trois Belges sur dix perçoivent un revenu inférieur à ce seuil critique, ce qui révèle une insuffisance systémique des salaires pour assurer un niveau de vie adéquat.

FRANCE¹⁴

Pierre Concialdi, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), a récemment évalué le montant nécessaire pour vivre décemment en France en 2023. Selon son étude, un salaire net de 1 630 euros par mois est requis pour qu'une personne célibataire puisse mener une existence décente. Ce montant représente une augmentation de 195 euros par rapport à 2014, tenant compte de l'inflation. En comparaison, le salaire minimum en France est fixé à 1 329 euros mensuels.

Pour un couple avec deux enfants, la somme nécessaire pour maintenir une qualité de vie décente grimpe à 3 744 euros. Une personne retraitée seule aurait besoin de 1 836 euros par mois, tandis qu'un couple de retraités nécessiterait 2 540 euros. Un couple sans enfants devrait disposer de 2 273 euros, et une famille monoparentale aurait besoin de 3 003 euros pour vivre confortablement.

Augmenter le SMIC s'inscrit donc dans une démarche éthique essentielle pour garantir une vie décente à tous·tes les travailleur·euse·s, faisant du travail un pilier de dignité et de sécurité économique.

Une telle augmentation revient également à une meilleure reconnaissance du travail et de la contribution du/ de la travailleur·euse à la production de richesses. Actuellement, une part non négligeable des revenus des travailleurs·euses est subsidiée par des allocations sociales, versée par l'État et financée par les impôts. Cette situation démontre l'échec de notre système économique à garantir de façon autonome une rémunération suffisante et juste pour le travail fourni. Les

¹³ Chiffres de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens). *Galérer, même si on a un travail...*

¹⁴ ECONOSTRUM. Amrouni, S. (2023, 17 septembre). Salaire : combien faut-il gagner au minimum pour vivre dignement en France ?

travailleurs-euses ne demandent pas une aide temporaire ; iels revendiquent le droit de vivre dignement de leur travail, sans dépendre de l'État pour compléter un salaire insuffisant. Augmenter le salaire minimum légalement, c'est donc aussi responsabiliser les employeur-euse-s dans leur rôle social, en favorisant une redistribution plus équitable des richesses et en s'inscrivant dans la lutte contre l'exploitation des forces de travail. Cette question dépasse le seul cadre de la justice sociale ; elle touche à la viabilité même de nos démocraties, car une démocratie ne peut survivre lorsque les inégalités n'ont de cesse de se creuser, menaçant de fait la cohésion sociale et les droits fondamentaux.

Au-delà des considérations morales, et concernant la viabilité macroéconomique, l'exemple de l'Espagne est particulièrement instructif¹⁵. Depuis l'arrivée au pouvoir du Premier ministre socialiste Pedro Sánchez à l'été 2018, le salaire minimum espagnol a connu six revalorisations successives, augmentant de 859 euros bruts par mois à 1.323 euros mensuels (54 % sur 6 ans). Cette hausse, visant à porter le salaire minimum à environ 60 % du salaire moyen espagnol, a bénéficié à 2,5 millions de personnes, soit 12 % des salarié-e-s espagnol-e-s. Contrairement aux prévisions alarmistes des organisations patronales et de la Banque d'Espagne, la hausse du SMIC n'a pas eu d'impact négatif sur l'emploi ou la compétitivité des entreprises. Au contraire, elle a soutenu le pouvoir d'achat, dopé l'activité économique et contribué à un niveau record de créations d'emplois. En 2023, l'économie espagnole a enregistré une croissance de 5,8 % puis de 2,5 % en 2022 et 2023, faisant d'elle l'une des plus dynamiques de la zone euro après la crise du Covid-19. Cette croissance a également entraîné un niveau de création d'emplois sans précédent, avec 780.000 emplois créés en 2023, et une amélioration de la rentabilité des entreprises, notamment des PME, selon la Banque d'Espagne.

A cela s'ajoute le fait que, dans les faits, les bas salaires se concentrent dans des secteurs spécifiques comme l'hébergement, la restauration, les services administratifs, les transports et les commerces, où il est souvent difficile de remplacer ces emplois par d'autres solutions. Selon l'économiste Clément Carbonnier de l'université Paris-8, il n'existe pas de corrélation directe entre la hausse du SMIC et l'augmentation du chômage : bien qu'une hausse du SMIC puisse, à court terme, dissuader certains employeur-euse-s d'embaucher de nouveaux salariés, cette tendance ne se vérifie pas à long terme. « *Ce n'est pas parce que le travail moins bien payé coûte plus cher qu'on va arrêter de l'utiliser*, juge Carbonnier. *Tout simplement parce que dans de nombreux cas, il n'est pas possible de le remplacer par autre chose.* »¹⁶.

Enfin, en ce qui concerne le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME) face à l'augmentation des salaires minimaux, divers dispositifs ont été conçus pour atténuer les impacts négatifs. Parmi ces mesures, on trouve la péréquation, qui ajuste les charges salariales en fonction des capacités financières des entreprises, ainsi que des subventions spécifiques et des aides à l'embauche qui permettent aux PME de s'adapter plus facilement à la nouvelle réalité salariale. Ces dispositifs visent à réduire les coûts supplémentaires liés à l'augmentation des salaires, à soutenir les entreprises dans leur transition et à préserver leur viabilité économique. En garantissant un soutien financier et structurel, ces mesures assurent que les augmentations salariales n'entraînent pas de risques majeurs pour la pérennité des entreprises.

¹⁵ CLICANOO. (2024, 18 juillet). *La hausse du salaire minimum espagnol, un modèle à suivre pour la France ?*

¹⁶ Cité dans : LE NOUVEL OBS. Soucaill, B. (2024, 21 juin). *Législatives | Smic à 1 600 euros net par mois : pourquoi la proposition du Nouveau Front populaire fait débat.*

CONCLUSION

L'aggravement des inégalités économiques en Europe est une crise morale et sociale de première importance. Tandis que l'exploitation des plus vulnérables perdure, et que les richesses se concentrent entre les mains d'une élite restreinte, nous assistons à la formation d'un terreau dangereux pour la déstabilisation démocratique et contre les droits fondamentaux.

Loin d'être une "utopie" - mais contre la dystopie susmentionnée -, l'instauration d'un SMIC européen apparaît comme une nécessité éthique pour garantir la dignité des travailleurs·euses et la justice sociale. Ce n'est pas seulement un palliatif aux contradictions internes de notre système économique, mais aussi une réaffirmation de notre engagement collectif envers un avenir où le travail est synonyme de sécurité et de respect pour tous·tes. Si l'Union européenne a amorcé un virage avec la directive de 2022 sur les salaires minimaux adéquats, affirmant ainsi ses droits et devoirs sur le plan social, l'effort reste timide du fait de nombreux blocages politiques et institutionnels, voire juridiques. Cela ne doit pas nous décourager d'exiger des politiques audacieuses et des réformes profondes pour mettre fin à un système qui sacrifie les droits humains sur l'autel des profits. Il est de notre devoir de ne jamais faiblir dans nos luttes et nos revendications, afin que l'avenir de l'Europe ne se construise pas sur la souffrance des plus précaires, mais sur un engagement résolu pour une société plus équitable et solidaire.

BIBLIOGRAPHIE

TEXTES OFFICIELS

Institutions européennes

- [DIRECTIVE \(UE\) 2022/2401 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne](#)
- [PARLEMENT EUROPÉEN. \(Août 2021, mis à jour en mai 2024\). *Salair minimum équitable : agir pour des conditions de vie décentes dans l'UE.*](#)
- [EUROSTAT. Statistics explained. Statistiques sur le salaire minimum \(Données extraites en juillet 2024\). *Niveaux de salaire minimum par rapport au salaire brut médian.*](#)
- [EPRS | Service de recherche du Parlement européen. \(2016, mars\). *La pauvreté dans l'Union Européenne*](#)

Autres

- [NATIONS UNIES. Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter. \(13 juillet 2023\). *Les travailleurs pauvres : une approche des salaires fondée sur les droits humains*](#)
- [INSEE. Les entreprises en France. Camille Beaurepaire \(DGE, Insee\), Victor Lavalie \(DGE\). \(Juillet 2022\). *Plus de 10 000 emplois délocalisés chaque année de 2011 à 2017, en baisse par rapport à la décennie antérieure*](#)

ARTICLES, MEDIAS, THINKS TANK

- [OXFAM FRANCE. Jarry, C. \(2023, août 31\). *1 % les plus riches du monde, signe d'inégalités exacerbées*](#)
- [CONFRONTATIONS EUROPE. Aurianne Leguern. \(2023, 9 novembre\). *Inflation et guerre en Ukraine : le retour de la précarité alimentaire en Europe*](#)
- [TOUTE L'EUROPE. Aurélia Froloff. \(Avril 2024\). *Le salaire minimum en Europe.*](#)
- [EAPN \(2020\), Position Paper on Adequate Income](#)
- [Chiffres de la CSC \(Confédération des Syndicats Chrétiens\). Galérer, même si on a un travail...](#)
- [ECONOSTRUM. Amrouni, S. \(2023, 17 septembre\). *Salair : combien faut-il gagner au minimum pour vivre dignement en France ?*](#)
- [CLICANOO. \(2024, 18 juillet\). *La hausse du salaire minimum espagnol, un modèle à suivre pour la France ?*](#)
- [LE NOUVEL OBS. Soucail, B. \(2024, 21 juin\). *Législatives | Smic à 1 600 euros net par mois : pourquoi la proposition du Nouveau Front populaire fait débat. Socialplatform \(2020\), An EU framework directive on adequate minimum income*](#)

*Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.*

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés de tous les acteurs socio-économiques avec comme devise : Comprendre, Relier et Accompagner pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

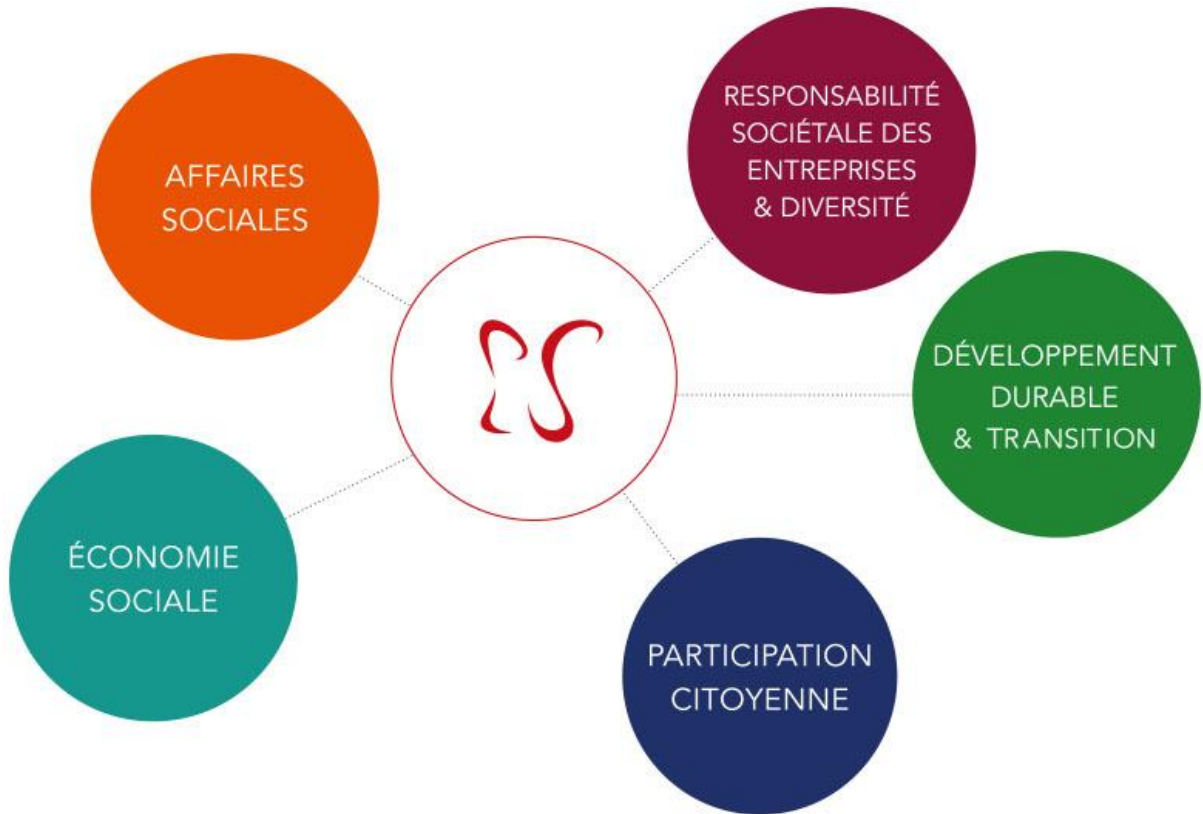
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ACTUALITÉS – *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La précarité étudiante ou quand la pauvreté touche les jeunes*, Quentin GIRET, janvier 2024
- *Les étudiants·e·s face au non-recours aux droits sociaux*, Léa MONZIBILA, janvier 2024
- *Nouveau pacte sur la migration et l'asile*, Remi LETURCQ, avril 2021.

NOTES D'ANALYSE - *Analyse de l'actualité socioéconomique européenne*

- *Résistance citoyenne écologique : les symboliques Marais Wiels & Lac Bullicante*, Perrine Hely, juillet 2024
- *Le plan Good Move 2 : une réponse bruxelloise aux enjeux de l'alimentation durable*, Manon Bouisset, Mai 2024
- *La lente diffusion du gender budgeting en Europe*, Léa RENARD, septembre 2023
- *Introduction à l'économie sociale*, Léa MONZIBILA, décembre 2022
- *Justice sociale et environnementale sur le même rail*, Zoé BEDELET, septembre 2022
- *Un revenu d'autonomie pour les jeunes, un enjeu européen ?* Zoé BEDELET, septembre 2022
- *La conférence sur l'avenir de l'Europe, quels enseignements en tirer ?* Rémi LETURCQ, août 2022.
- *Les incubateurs au service de la transition sociale et environnementale : le cas du Maghreb*, Inès BACCAR, avril 2022
- *La sortie belge du nucléaire face à l'Europe*, Frédéric DE NÈVE, septembre 2021.
- *La sauvegarde de l'emploi en Europe face à la crise sanitaire*, Quentin BELLIS, novembre 2020.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe*. Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France*. PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie*. PLS & SMart, n°34, mai 2015.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *La transition juste : introduction à un concept de solidarité*, Aëla MOCAER, Léa RENARD, novembre 2023
- *Insertion par le logement*, Elisa DAGEVILLE, Zoé BEDELET, novembre 2023
- *Les tiers-lieux en Europe, une analyse comparative*, Elisa DAGEVILLE, mai 2023
- *Achats publics socialement et écologiquement responsables en Europe, quels enjeux pour l'ESS*, Zoé BEDELET, mai 2023
- *ESS & Afrique*, Inssafe BOUYAHYAOUÏ EL IDRÏSSI et Constance DE CROMBRUGGHE, avril 2023.
- *Illectronisme en Europe : une fracture numérique et sociale*, Léa RENARD, mars 2023.
- *La prison : l'ultime recours ?* Marie CANIVET, janvier 2023.
- *L'éco-anxiété chez les jeunes*, Elisa DAGEVILLE, octobre 2022.
- *La démocratie sur le fil du rasoir, comprendre la conférence sur l'avenir de l'Europe*, Rémi LETURCQ, mars 2022.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social, ambition fondatrice du think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, implique de promouvoir la participation de toutes et tous aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, de rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de créer ou de consolider le sentiment d'appartenance à la communauté. PLS se consacre à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink

