

# Union européenne

## Nouvelle directive sur des salaires minima adéquats

*Antoine MATH*<sup>1</sup>

---

Une nouvelle directive « relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne » est sur le point d'être formellement adoptée. Cette directive est historique en ce sens que nul n'aurait pu envisager que les salaires minima soient ainsi promus au niveau de l'Union européenne (UE). Parce que le sujet était auparavant considéré hors des compétences de l'UE, mais surtout parce qu'ils étaient, jusqu'au début des années 2010, plutôt perçus comme une institution nuisible à l'emploi. Cette directive est le fruit d'une évolution relativement récente des idées ayant déjà conduit des pays importants et dépourvus d'un tel dispositif à finalement s'en doter : en 1999 pour le Royaume-Uni, en 2015 pour l'Allemagne. La nouvelle directive est le reflet de cette évolution des idées et des réformes nationales qui ont suivi.

Si son contenu est très peu, voire pas du tout contraignant, il n'en est pas moins susceptible de créer une dynamique en faveur d'une amélioration des salaires minima, en permettant notamment des modes de fixation de leur montant plus clairs et plus convergents. La récente

envolée de l'inflation sera propice pour tester la réelle volonté des dirigeants du continent de poursuivre l'objectif principal qu'ils se sont fixés en ratifiant la directive en septembre, à savoir garantir des conditions de vie et de travail décentes.

---

### **Le salaire minimum, une idée revenue de loin**

Pour qui suivait les écrits et les débats sur les questions sociales au niveau des institutions européennes jusqu'au début des années 2010, le salaire minimum était plutôt considéré comme un mal pour l'économie et l'emploi dont il convenait de contenir les effets négatifs. Il semble depuis avoir été paré de quelques vertus : en témoigne l'adoption de la nouvelle directive « relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne ».

L'histoire du relatif retour en grâce du salaire minimum trouve son origine au début des années 1990 dans les évolutions du débat académique américain au sein même du champ des économistes orthodoxes (Gautié, 2018 ; Husson, 2019a,

---

1. Chercheur à l'Ires.

2020). Jusque-là, parmi les économistes dominants, un consensus s'était installé pour rejeter le principe de tout salaire minimum, et *a fortiori* de toute augmentation de leurs montants quand ils existaient. La cause était entendue, la théorie le démontrait : le salaire est mauvais pour l'emploi quand bien même, « par ailleurs », les travaux comparatifs montraient que les pays où le salaire minimum est relativement élevé sont aussi des pays où les inégalités de rémunération sont plus limitées et où la fréquence de l'emploi à bas salaire est moindre (Husson, 2006, 2020). Ces dernières considérations demeuraient cependant très secondaires au regard des exigences de l'efficacité économique. Le consensus va cependant être ébranlé à partir du début des années 1990 par de nouveaux travaux empiriques réalisés aux États-Unis à l'occasion de l'introduction ou de l'augmentation des salaires minima dans certains États comparés à d'autres et qui montrent des effets positifs sur le niveau de l'emploi, ou à tout le moins l'absence d'effets négatifs significatifs (Sauviat, 2007). À partir de la fin des années 1990 ou au tournant des années 2000, dans des pays où le principe des salaires minima avait longtemps été ostracisé, cela ne sera plus le cas comme dans plusieurs États et municipalités aux États-Unis qui décident d'augmenter le salaire minimum (Sauviat, Lizé, 2010 ; Sauviat, 2012), au Royaume-Uni avec la création d'un salaire minimum légal (Lefresne, 1998, 2000, 2006) et en Irlande. Même en Allemagne, très rétive initialement à toute perspective de salaire minimum légal, l'idée a commencé à émerger (Hege, 2006, 2008). La résistance au changement sur ce point était

cependant très forte. Et elle l'était particulièrement au niveau des organisations internationales (OCDE, Banque mondiale) et des institutions de l'UE. Après la crise de 2008-2009, la Commission européenne insistait fortement pour que les pays sous la pression de la crise des dettes souveraines diminuent les montants des salaires minima. Dans une UE « contre le salaire » (Raveaud, 2012), elle recommandait encore il y a dix ans d'abaisser les montants des salaires minima légaux existants, la couverture collective et le pouvoir de négociation des organisations syndicales (European Commission, 2012).

Du chemin a été parcouru depuis. Il a fallu au passage quelques crises et remises en cause majeures ainsi qu'une situation marquée par la croissance de la pauvreté laborieuse et des emplois indécents, qui ont entériné l'échec des « stratégies », politiques ou mesures jusque-là promues pour lutter contre ces fléaux. Des voix plaidant la cause d'un salaire minimum au niveau de l'UE se sont faites de plus en plus entendre (Schulten, Watt, 2007 ; Schulten *et al.*, 2016 ; Müller, Schulten, 2020)<sup>2</sup>. Les évolutions récentes et spectaculaires dans des pays emblématiques comme le Royaume-Uni (Freyssinet, 2020) ou l'Allemagne (Chagny, Le Bayon, 2014, 2016, 2020) ont joué un rôle décisif dans ce retournement.

---

### Un processus délibératif court et une directive en voie d'adoption

Après une longue maturation, l'idée a fait son chemin au niveau de l'UE. Le

---

2. On peut aussi noter l'appel (« Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux ») et la pétition lancés en Europe en 2005 par des chercheurs de la Hans Böckler-Stiftung (Allemagne), dont Thorsten Schulten, avec Michel Husson qui avait ensuite relayé la pétition en France puis continué à en porter l'idée (Husson, 2005, 2019b).

28 octobre 2020, après des consultations formelles, la Commission européenne a soumis une proposition de directive « relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne » sur le fondement des compétences de l'UE en matière de conditions de travail <sup>3</sup>, un fondement légal toujours contesté par les pays nordiques, le Danemark et la Suède en particulier.

Pour se transformer en directive, cette proposition devait être validée dans les mêmes termes par les deux colégislateurs, le Conseil et le Parlement européens. Après débats et tractations, le Parlement a formellement adopté sa position sur la proposition de la Commission le 25 novembre 2021 et les États membres le 6 décembre de la même année. Huit cycles de négociation débutés à partir de janvier 2022 entre les représentants de la Commission, du Conseil et du Parlement européens réunis en trilogue ont abouti à l'annonce début juin d'un accord sur une mouture finale du projet.

Le Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a approuvé le texte le 16 juin 2022. La quasi-totalité des États l'a soutenu, la décision nécessitant uniquement la majorité qualifiée au sein du Conseil. Seuls le Danemark et la

Suède ont voté contre <sup>4</sup> ; la Hongrie s'est abstenue. Désormais, plus aucun obstacle ne peut intervenir pour empêcher que, après le Parlement, le Conseil donne son accord formel en septembre. Les États auront deux ans pour mettre en œuvre la directive une fois celle-ci promulguée.

---

### Les principaux points de la directive

L'objectif très général de la directive est d'instaurer des conditions de travail et de vie décentes pour les salariés européens, de lutter contre la pauvreté laborieuse et de réduire les inégalités de salaire. Elle n'oblige toutefois pas les pays qui ne disposent pas d'un salaire minimum légal à en créer un. Six pays sont dans ce cas : l'Italie, l'Autriche, la Suède, la Finlande, le Danemark, Chypre. Les 21 autres pays disposent d'un salaire minimum légal variant en janvier 2022 de 332 euros brut par mois en Bulgarie à 2 257 au Luxembourg (tableau 1). Avec 1 603 euros brut, la France se situe derrière le Luxembourg, l'Irlande, les Pays-Bas, la Belgique et l'Allemagne (ainsi que le Royaume-Uni) <sup>5</sup>.

Pour ces 21 pays, la directive pose que le salaire minimum doit être « suffisant pour permettre des conditions de vie et

---

3. Article 153-1, Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

4. Les pays nordiques ne disposent pas de salaire minimum légal et ils y sont défavorables, en particulier le Danemark et la Suède, jaloux de pouvoir conserver des systèmes de salaires minima de branche qui ne passent pas par une extension à toutes les entreprises du secteur, seules celles ayant la convention collective étant engagées par les accords. La position des pays nordiques et, notamment, de leurs syndicats (comme des syndicats italiens) s'explique par leur conception de la capacité de régulation autonome des syndicats. Selon cette conception, les travailleurs ne doivent pas s'abriter derrière la protection tutélaire de l'État en matière de détermination des salaires, mais doivent avoir conscience que les salaires dépendent de leur capacité d'action collective, notamment celle traduite dans la négociation collective. Le syndicat démontre ainsi aux salariés son caractère indispensable et la nécessité de se mobiliser.

5. En raison des exonérations des cotisations patronales massives au niveau du salaire minimum en France (dans une grande moindre mesure en Belgique, seule autre exception à cet égard), la France se situe plus bas dans le classement en matière de comparaison du coût du travail au salaire minimum (salaire super brut). « Malgré un salaire horaire minimum [brut] parmi les plus élevés en comparaison internationale, la France présente un coût du travail au niveau du Smic dans la moyenne des pays européens » (Groupe d'experts, 2021:53).

Tableau 1. Salaires minima légaux bruts – montant mensuel \*

	Salaire minimum (en euros courants)**	Salaire minimum (en % du salaire mensuel brut moyen)***		Salaire minimum (en % du salaire mensuel brut médian)***	
		Toute l'économie	Industrie et services marchands	Toute l'économie	Industrie et services marchands
Belgique	1 658,23		42,5		45,9
Bulgarie	332,34	43,5	43,1	62,5	65,9
Rép. tchèque	651,70	40,8	42,0		
Allemagne	1 621,00	41,0	41,9	47,8	49,8
Estonie	654,00	44,1	42,6		
Irlande	1 774,50	44,7	46,1		
Grèce	773,50	50,4		60,0	
Espagne	1 125,83	49,6	53,2	53,3	58,0
France	1 603,12	48,2	46,8	59,7	58,1
Croatie	623,70	46,8	48,5		
Lettonie	500,00	40,0	39,5		
Lituanie	730,00	45,3	46,4	52,0	55,3
Luxembourg	2 256,95	45,5	48,8	60,3	61,6
Hongrie	541,73	43,2	41,8		
Malte	792,26	45,9	50,0	54,8	65,7
Pays-Bas	1 725,00	42,9	43,3	50,5	52,2
Pologne	654,79	50,3	50,5		
Portugal	822,50	51,8	51,4	68,7	68,4
Roumanie	515,26	44,7	48,4		
Slovénie	1 074,43	50,6	53,6		
Slovaquie	646,00	43,4	43,6	53,2	54,8
Royaume-Uni	1 583,31	45,9	45,5	56,3	58,1
Monténégro	532,54	43,2	41,9		
Macédoine	358,97				
Albanie	248,43	56,1	55,5	75,9	100,0
Serbie	401,36	48,7	48,8		
Turquie	328,49	51,3	54,2	70,4	75,8
États-Unis	1 109,54				

Note : il n'existe pas de salaire minimum national dans 6 pays de l'UE – Danemark, Italie, Chypre, Autriche, Finlande, Suède – ainsi qu'en Islande, en Norvège et en Suisse. Les colonnes sont vides quand les données ne sont pas disponibles.

\* Sur la base d'un temps plein. Dans les pays où le salaire minimum est exprimé en taux horaire ou hebdomadaire, la conversion en un montant mensuel est faite selon une clé fournie par l'État.

\*\* 1<sup>er</sup> janvier 2022, sauf Royaume-Uni (1<sup>er</sup> juillet 2020) et Macédoine (1<sup>er</sup> juillet 2021). À noter que les sources internes au Royaume-Uni indiquent un ratio plus élevé entre le salaire minimum et le salaire mensuel brut médian de l'ensemble de l'économie.

\*\*\* Année la plus récente disponible : 2019 à 2022 selon les pays (2018 pour la Turquie).

Source : calculs Ires – données Eurostat (extractions et traitements 22 juillet 2022).

de travail décentes » compte tenu des conditions socioéconomiques, du niveau général des salaires dans le pays, du pouvoir d'achat (et donc de l'inflation) ou des niveaux nationaux de productivité et de développement à long terme. Cependant, ces États sont libres de décider du poids respectif accordé à ces critères, mais ils sont tenus de retenir des critères clairement affichés. La directive prévoit que le salaire minimum doit en outre être « périodiquement ajusté pour maintenir son caractère adéquat ». Il doit l'être au moins tous les deux ans, sauf pour les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique (comme c'est le cas du Smic en France), pour lesquels le réajustement doit intervenir au minimum tous les quatre ans.

La directive évoque les seuils de 50 % du salaire moyen et de 60 % du salaire médian comme références de montant du salaire minimum. Il s'agit de références que les États « peuvent » mais ne sont pas tenus de viser. Le seuil de 50 % du salaire moyen et/ou le seuil de 60 % du salaire médian est déjà atteint en Bulgarie, en Grèce, en Espagne, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal et en Slovénie. Il l'est presque en France.

La directive promet aussi la négociation collective sur les salaires. Les États dans lesquels moins de 80 % (la proposition initiale de la Commission fixait ce pourcentage à 70 %) des salariés sont couverts par une convention collective devront soumettre régulièrement un plan d'action avec un calendrier et des mesures, un plan développé avec les partenaires sociaux, afin d'augmenter ce taux de couverture. Neuf pays présentent déjà un taux de couverture supérieur ou proche de 80 % et ne devraient en conséquence

pas avoir à préparer de plan : il s'agit de l'Italie, la France, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la Suède, le Danemark, l'Espagne et la Slovénie. Environ 18 pays devraient en revanche avoir à en présenter. Le plan devra être revu régulièrement, au moins une fois tous les cinq ans. Toutefois, tant au regard de sa mise en œuvre effective que de la réalisation de l'objectif de couverture fixé, ce plan n'est assorti d'aucune sanction.

Sur les six pays qui ne disposent pas de salaire minimum garanti et ne sont pas tenus d'en établir un, seul Chypre a un taux de couverture inférieur à 80 % et devra donc soumettre son plan d'action. Pour les cinq autres pays – Italie, Autriche, Suède, Finlande, Danemark –, la nouvelle directive ne crée aucune contrainte supplémentaire, même formelle, ni en matière de salaire minimum légal, ni au regard des plans relatifs au développement de la couverture collective.

Ajoutons que du point de vue de son contenu et de son ambition, la directive apparaît en retrait par rapport aux vieilles conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Convention n° 26 de 1928 et surtout la Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima de 1970 <sup>6</sup> qui recommande, notamment, d'instaurer un système national de salaires minimaux protégeant les salariés de rémunérations exagérément basses et dont le montant doit être fixé en commun accord avec ou après consultation des représentants des employeurs et des salariés, et en tenant compte d'une part des « besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres

6. <https://bit.ly/3D8rpKg>.

groupes sociaux » et d'autre part des « facteurs d'ordre économique ».

### Quels effets en attendre ?

Au-delà d'effets symboliques, les travailleurs à bas salaire ne doivent pas attendre directement de la directive une augmentation de leur salaire minimum national. L'évolution de ce dernier restera entièrement de la compétence des États et résultera, plus généralement, des initiatives des acteurs nationaux.

Bien que présentée comme de nature à lutter contre les inégalités de salaire, la directive ne propose rien qui permette de contrer l'accroissement très fort de ces inégalités. Celles-ci, après avoir longtemps diminué en France et dans de nombreux pays européens, sont fortement reparties à la hausse depuis une quinzaine d'années (et le phénomène s'est amplifié en matière d'inégalités du niveau de vie des ménages en raison du renforcement de l'homogamie sociale <sup>7</sup>). La directive ne prévoit non seulement rien contre les inégalités de salaire mais surtout rien contre les salaires excessifs et l'envolée des avantages perçus par les hauts dirigeants <sup>8</sup>.

Bien que ne créant pas de réelles contraintes sur les États, la directive pourrait, pour les pays disposant d'un dispositif légal, cependant jouer un rôle d'aiguillon quant aux critères objectifs et stables utilisés ou aux normes de

référence choisies en matière de détermination des salaires minima. Même si elle n'est qu'indicative, la double borne à 50 % du salaire moyen ou 60 % du salaire médian pourrait en effet constituer une norme à laquelle les pays pourraient davantage se référer pour déterminer le niveau du salaire minimum légal là où il existe. La fixation anticipée au 1<sup>er</sup> octobre 2022 du salaire horaire minimum légal à 12 euros en Allemagne par le nouveau gouvernement de coalition mené par les sociaux-démocrates l'aurait ainsi été en référence à la directive, et au seuil de 60 % de la médiane. Une référence directe à la directive serait également faite pour les évolutions en cours en Bulgarie, en Espagne et en Croatie (Eurofound, 2022). En Italie, la proposition de directive a relancé des débats sur l'opportunité d'introduire un dispositif légal, mais son caractère non obligatoire pourrait freiner les velléités de changement. Au Portugal, où le niveau du salaire minimum est supérieur à 50 % du salaire moyen et 60 % du salaire médian (tableau 1), la mise en avant de ces références dans la directive fait craindre aux organisations syndicales que ces niveaux soient interprétés comme des plafonds, ce qui pourrait conduire à une révision à la baisse.

Dans une vision minimaliste, cette directive peut également être regardée comme un garde-fou : si elle n'oblige pas un État à faire, en revanche, elle peut l'empêcher de défaire. Si, dans une

7. Pauline Grégoire-Marchand (2018) montre ainsi pour la France qu'entre 1996 et 2015, la redistribution privée liée à la mise en commun des revenus au sein du couple (qui d'une manière générale réduit les inégalités individuelles telles que calculées usuellement par le niveau de vie) s'est traduite par une forte augmentation des inégalités imputables au renforcement de l'homogamie sociale ce qui, avec la montée de l'isolement et de la monoparentalité, a plus que contrebalancé les effets positifs de réduction des inégalités dus à la hausse de l'activité féminine durant la période.

8. En France, l'augmentation pour les patrons des groupes du CAC 40 serait de 40 % pour la seule année 2021. I. Chaperon, « La rémunération des grands patrons repart à la hausse », *Le Monde*, 9 août 2021.

situation aujourd'hui heureusement très hypothétique, un État décidait ainsi de supprimer son salaire minimum légal ou s'opposait à des négociations sur les salaires, la Commission serait dès lors en droit de lancer une procédure d'infraction contre cet État.

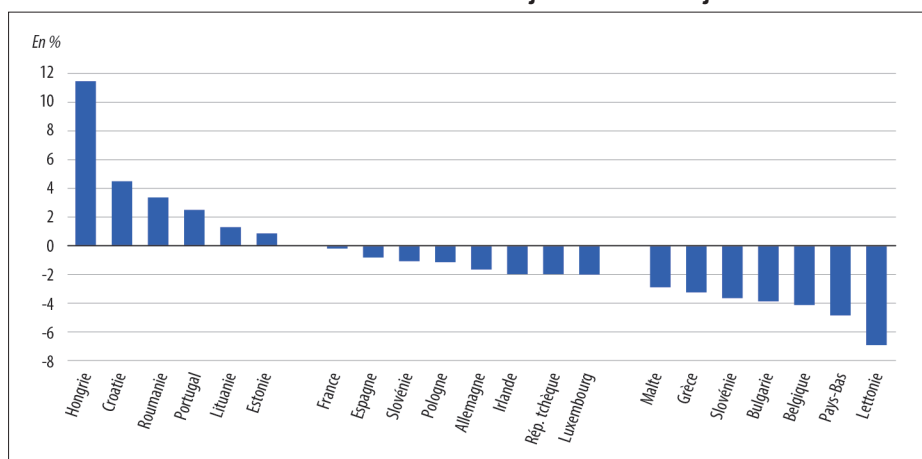
**Les revalorisations à la mode post-directive : une mise en pratique en période de forte inflation**

L'actualité de la directive s'est effacée depuis l'automne 2021 devant la poussée d'inflation. Celle-ci a commencé à la sortie des restrictions liées à la pandémie et à la suite de la forte reprise économique sous l'effet des injections budgétaires et monétaires massives prises pour faire face aux difficultés économiques (Ires, 2021). Elle s'est accélérée depuis le printemps 2022, alimentée en particulier par l'envolée des prix de l'énergie, des matières premières et des produits agricoles.

Face aux bonnes intentions exprimées par les auteurs de la directive sur le point d'être formellement paraphée par les dirigeants européens en septembre 2022, la période en cours et à venir va constituer l'épreuve du feu, propre à mesurer la sincérité des signataires en matière de fixation et de révision des niveaux des salaires minima.

Tous les gouvernements vont-ils réajuster le salaire minimum en ligne avec l'inflation ? Certains pays disposent de formules ou mécanismes de révision obligatoire ou bien de processus automatiques guidés par des experts, ou des deux. Sont concernés en particulier par des mécanismes de révision, l'Allemagne, la France, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Slovaquie, et par des processus davantage guidés par des experts, la Croatie, la Grèce, et l'Irlande (Eurofound, 2022). Dans ces pays, le pouvoir d'achat des bas salaires pourrait donc être maintenu. C'est moins certain dans les autres pays : ceux où la revalorisation intervient

**Graphique 1. Évolution du salaire minimum légal en termes réels dans 21 États membres de l'UE entre janvier 2021 et janvier 2022**



Note : changement du montant du salaire minimum entre janvier 2021 et janvier 2022, sauf pour la Hongrie (février 2021 à février 2022) et la Bulgarie (janvier 2021 à avril 2022).

Source : Eurofound (2022), à partir d'informations des correspondants d'Eurofound et des données Eurostat (salaires minima, indices des prix à la consommation).

de façon unilatérale à l'initiative des pouvoirs publics, soit en cas d'échec de la négociation collective (Belgique, République tchèque, Pologne, Slovaquie, Espagne), soit après une simple consultation des partenaires sociaux (Bulgarie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Portugal, Roumanie).

De fait, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le salaire minimum légal a déjà évolué à un rythme inférieur à celui de l'inflation dans les deux tiers des pays de l'UE ayant un tel dispositif (Eurofound, 2022). En termes réels, son niveau y a donc diminué, en particulier en Belgique (-4 % environ) et aux Pays-Bas (-5 % environ). Il en revanche augmenté dans quelques États membres : de façon significative en Hongrie, en Croatie, en Roumanie et au Portugal, faiblement en Lituanie et en Estonie (graphique 1). Son niveau a été maintenu en France.

La crainte d'une nouvelle et forte baisse du pouvoir d'achat des salaires minima est d'autant plus justifiée que plusieurs petites musiques commencent à se faire entendre pour suggérer de ne pas indexer les salaires minima sur les prix. Selon la première, l'inflation trouverait une de ses causes principales dans la hausse des salaires et notamment du salaire minimum, alors même que l'inflation, largement importée, n'est pas du tout alimentée en Europe par les salaires en général. Selon une seconde, moins grossière, ce sont les futures hausses du salaire minimum qui auraient, en revanche, pour effet d'emballer l'inflation. Diverses études aux États-Unis et en Allemagne invalident cette crainte<sup>9</sup>. Une étude d'impact récente en Allemagne montre ainsi que la hausse de 15 % du salaire minimum à 12 euros

brut au 1<sup>er</sup> octobre 2022 aura pour effet d'augmenter l'inflation de 0,25 point, un résultat à relativiser dans un contexte où le seul retour en 2021 au taux de TVA normal (diminué exceptionnellement lors du second semestre 2020) a induit une inflation d'environ 1 point de pourcentage sur une base annuelle.

De fait, peu de pays européens – une demi-douzaine environ – auraient revalorisé leur salaire minimum depuis le début de l'année 2022, depuis l'agression de l'Ukraine par la Russie et l'envolée des prix<sup>10</sup>. Une vingtaine de pays de l'UE n'aurait pas modifié ce montant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Parmi les quelques pays ayant revalorisé le montant du salaire minimum se trouvent assez logiquement ceux utilisant des formules d'indexation comme la France, l'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas ainsi que la Grèce, un pays où la décision provient d'un panel d'experts. La Belgique a également revalorisé son salaire minimum après accord des acteurs sociaux, le gouvernement ayant même décidé de majorer le montant négocié de 100 euros en raison de l'accélération de l'inflation. La Roumanie a également revalorisé de façon significative le montant du salaire minimum. Mais, même pour ces pays, il n'est pas certain que la revalorisation ait été suffisante pour éviter une perte de pouvoir d'achat depuis le début de l'année.

### Conclusion

Les dirigeants des États membres s'approprient à paraphraser en septembre une nouvelle directive sur des salaires minima

9. Citées dans Müller et Méaulle (2022).

10. N. Tran, A. Piel, « UE : cinq États membres ont revalorisé leur salaire minimum au cours du premier semestre 2022 », *Planet Labor*, n° 13080, 1<sup>er</sup> juin 2022.



adéquats exigeant des réévaluations régulières de leur montant qui tiennent compte de critères objectifs et notamment de l'inflation. En même temps, beaucoup semblent traîner des pieds pour pleinement maintenir le pouvoir d'achat des dispositifs légaux existants. Ces prochains mois vont donc avoir valeur de test pour savoir si les décideurs nationaux sont cohérents et si les travailleurs à bas salaire, à l'annonce de la nouvelle directive, ont des raisons d'avoir confiance.

### Sources :

- Chagny O., Le Bayon S. (2014), « Allemagne : l'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 146, juin, p. 3-18, <https://goo.gl/sYt1zS>.
- Chagny O., Le Bayon S. (2016), « Allemagne : un premier bilan de l'introduction du salaire minimum », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 132-153, <https://goo.gl/cdwiCG>.
- Chagny O., Le Bayon S. (2020), « La loi sur le salaire minimum en Allemagne : un bilan globalement positif, des enjeux d'application majeurs », *La Revue de l'IRES*, n° 100, p. 103-143, <https://bit.ly/3RkDf8t>.
- Eurofound (2022), *Minimum Wages in 2022 : Annual Review*, <https://data.europa.eu/doi/10.2806/67900>.
- European Commission (2012), « Labour market developments in Europe – 2012 », *European Economy*, n° 5, Directorate General for Economic and Financial Affairs, <https://data.europa.eu/doi/10.2765/18924>.
- Freyssinet J. (2020), « Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage », *La Revue de l'IRES*, n° 100, p. 67-101, <https://bit.ly/3nSc5qv>.
- Gautié J. (2018), « D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015) », *Revue économique*, vol. 69, n° 1, p. 67-109, <https://doi.org/10.3917/reco.pr2.0109>.
- Grégoire-Marchand P. (2018), « Le couple contribue-t-il encore à réduire les inégalités ? », *La Note d'analyse*, n° 71, France Stratégie, novembre, <https://bit.ly/3RZhQ4x>.
- Groupe d'experts (2021), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, 26 novembre, <https://bit.ly/3D6WJco>.
- Hege A. (2006), « Allemagne : un salaire minimum dans le pays des hauts salaires ? », n° spécial, « Les salaires minima, enjeu international », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre, p. 105-119, <https://bit.ly/2yYrnpG>.
- Hege A. (2008), « Allemagne : salaire minimum, grève du rail, fissures dans le système de négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier, p. 61-69, <https://bit.ly/3euzDIK>.
- Husson M. (2005), « Pour des salaires minimaux en Europe », *Politis*, n° 850, 5 mai, <http://hussonet.free.fr/eurospol.pdf>.
- Husson M. (2006), « Europe : les salaires minima en Europe », n° spécial, « Les salaires minima, enjeu international », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre, p. 17-27, <https://bit.ly/3qiGYHQ>.
- Husson M. (2019a), « Et pourtant, le salaire minimum ne diminue pas l'emploi... », *Alternatives économiques*, 17 avril, <http://bit.ly/383rYTW>.
- Husson M. (2019b), « Pourquoi pas un salaire minimum européen ? », *Alternatives économiques*, 21 mai, <https://bit.ly/3xulJXF>.
- Husson M. (2020), « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », *La Revue de l'IRES*, n° 100, p. 15-42, <https://bit.ly/3KZreCQ>.
- Ires (2021), « Des mesures inédites face à la crise liée au Covid-19 : le grand retour de l'État », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 176, décembre, <https://bit.ly/3RQVXo9>.
- Lefresne F. (1998), « Royaume-Uni : instauration d'un salaire minimum », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 53, juillet, p. 1-6, <https://bit.ly/3LcaZ5T>.
- Lefresne F. (2000), « Royaume-Uni : coup de pouce au salaire minimum », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 63, mars, p. 45-49, <https://bit.ly/3QvsJKe>.
- Lefresne F. (2006), « Royaume-Uni : le salaire minimum britannique : une institution récente », n° spécial, « Les salaires minima, enjeu international », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre, p. 91-104, <https://bit.ly/3Blmjcc>.

## NOUVELLE DIRECTIVE SUR DES SALAIRES MINIMA ADÉQUATS

- Müller T., Méaulle M. (2022), *Why the Directive on Adequate Minimum Wages is the right approach in a time of inflation*, ETUC, February 8, <https://bit.ly/3eAlovN>
- Müller T., Schulten T. (2020), « Le salaire minimum européen frappe à la porte », *La Revue de l'IRES*, n° 100, p. 43-66, <https://bit.ly/3qmk4PH>
- Raveaud G. (2012), « L'Union européenne contre le salaire », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, décembre, p. 99-123, <https://bit.ly/3qn3n6F>.
- Sauviat C. (2007), « États-Unis : la revalorisation du salaire minimum : une priorité du nouveau Congrès », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 104, janvier, p. 39-49, <https://bit.ly/3qFhIMd>.
- Sauviat C. (2012), « États-Unis : l'emploi contre les salaires depuis les années 1980 », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, décembre, p. 151-180, <https://goo.gl/kWREuU>.
- Sauviat C., Lizé L. (2010), *La crise du modèle social américain*, Rennes, PUR.
- Schulten T., Müller T., Eldring L. (2016), « Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles », *La Revue de l'IRES*, n° 89, p. 89-117, <http://bit.ly/3bqFPFs>.
- Schulten T., Watt A. (2007), « European minimum wage policy – A concrete project for a social Europe », *European Economic and Employment Brief*, n° 2, ETUI-REHS, <https://www.etui.org/sites/default/files/02%202007.pdf>.