

Les salaires minima en Europe

Mis en ligne en Octobre 2011

Les faibles salaires, c'est-à-dire ceux inférieurs à deux tiers du salaire moyen, concernent 17,2% des salariés de l'Union Européenne; cette proportion est plus élevée dans les pays où les négociations au niveau de l'entreprise sont dominantes et où les conventions collectives couvrent peu de salariés.

Salaires minimum national fixé par la loi

Dans 20 des 27 États Membres, un salaire minimum est fixé et ajusté régulièrement par le gouvernement. Cet ajustement tient compte des recommandations des partenaires sociaux.

Cependant, la présence d'un salaire minimum légal ne réduit pas toujours la proportion des faibles salaires : les sept pays qui présentent les taux de faibles salaires les plus élevés ont tous adopté un salaire minimum légal. On constate de grandes inégalités concernant le montant du salaire minimum horaire. Le salaire horaire du Luxembourg est plus de 10 fois plus élevé que celui le plus bas (Bulgarie).

Les six pays où les salaires horaires sont les plus bas sont ceux qui présentent le plus fort taux de faibles salaires et font partie des huit pays où les inégalités salariales sont les plus fortes.

Généralement, les pays d'Europe centrale et orientale, à l'exception de la Slovaquie, présentent des salaires minima plus faibles que ceux de l'UE15. Cependant, ces deux groupes ne sont pas homogènes : le salaire minimum du Portugal est égal à 28,6% de celui du Luxembourg et, au sein des nouveaux États membres, le salaire minimum roumain est égal à 24,3% du salaire minimum slovène. La croissance de ce salaire est plus forte dans les nouveaux États membres (entre 2002 et 2009, les salaires minima horaires ont augmenté de 86% en Lettonie et 112% en Roumanie), alors qu'au Royaume-Uni, qui a connu la croissance la plus forte au sein de l'UE15, l'augmentation n'a été que de 20%. Cependant, l'arrivée de la crise économique a entraîné un arrêt de cette augmentation, et même une diminution de la valeur réelle des salaires minima dans neuf pays.

Dans certains pays, comme la Grèce, l'Espagne ou le Portugal, les syndicats cherchent à réévaluer le montant de ce salaire minimum, affirmant qu'il est trop bas par rapport au salaire moyen.

En Allemagne, un débat sur la création d'un salaire minimum se poursuit et des salaires minima ont été créés dans plusieurs secteurs. En effet, le ministère du travail peut rendre contraignant sur un secteur une convention collective sur un salaire minimum, qui engage même les employeurs qui ne sont pas directement liés à cet accord. Ce système a été mis en place pour un certain nombre de secteurs mais demeure controversé.

Salaires minimum décidé par accord collectif

En Allemagne, en Italie, au Danemark, en Autriche, en Suède, en Finlande et à Chypre, la loi ne prévoit pas de salaire minimum. Dans ces pays, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un niveau minimum des salaires au niveau sectoriel. Comme ces pays sont ceux où la couverture des négociations collectives est la plus forte en Europe, la majorité des salariés y bénéficient quand même d'une forme de salaire minimum.

A Chypre, il n'existe que pour un certain nombre de professions, le reste étant laissé à la négociation entre employeurs et syndicats.

Un salaire minimum décidé par convention collective implique que les salaires minima de différentes professions, ou même de différentes régions ne sont pas uniformes, et dépendent de la couverture syndicale de ces secteurs. Cependant, ce système semble être efficace, et dans cinq de ces sept pays, le taux de faibles salaires est bas. Un fort taux de syndicalisation des salariés et des entreprises ainsi qu'une large couverture des accords collectifs jouent en faveur de faibles inégalités salariales. Une exception notable est l'Allemagne, qui présente des taux de faibles salaires et d'inégalités salariales supérieurs à la moyenne européenne.

Dans les pays où un salaire minimum a été mis en place, des organisations puissantes tendent à augmenter la valeur de ce salaire. Des partenaires sociaux très présents peuvent faire pression pour une augmentation du salaire minimum afin d'empêcher la compétition des bas salaires, qui peut saper les conventions conclues au niveau national. Il est intéressant d'observer que la corrélation entre l'indice de Kaitz (mesurant le rapport entre salaire minimum et salaire moyen) et la densité des organisations patronales est plus élevée que celle de cet indice avec la densité syndicale ou la centralisation des négociations.

Cela s'explique par le fait qu'en l'absence d'extension des conventions prévue par la loi, la couverture des accords dépend d'une densité d'adhésions plus ou moins forte aux organisations patronales. Si cette densité diminue au-delà d'un certain seuil, les négociations centralisées perdent leur effet de mettre en place un taux de salaires, et deviennent peu adéquates pour l'entreprise. Ainsi, le coefficient de corrélation entre centralisation des négociations et densité des organisations patronales est de 0.851, contre 0.168 pour celui entre centralisation et densité syndicale.

La présence de structures de négociation salariale fortes, et notamment sectorielles, conduit à une structure salariale plus comprimée, et ainsi plus égalitaire. Cela s'explique par le fait que les syndicats veulent limiter des décisions salariales subjectives de la part des patrons, standardisant ainsi les salaires. Moins la fixation des salaires est dictée par le marché, moins les écarts salariaux seront importants.

De plus, les syndicats ayant un fort taux de membres non qualifiés et à bas salaires font pression pour relever les bas salaires. Cependant, la densité syndicale n'étant pas dans la pratique un facteur de structuration forte des négociations centralisées, la faiblesse des syndicats n'entraîne pas automatiquement un affaiblissement des institutions de négociations collectives, à l'inverse des organisations patronales.

Evolution des salaires minima

Par rapport à l'année précédente, les salaires minima n'ont que très peu évolué en 2010 : dans neuf des vingt pays qui connaissent ce système, ces salaires n'ont pas connu d'augmentation. Dans d'autres pays, elle n'a été que très modérée, comme en France où l'augmentation du SMIC a été, pour la quatrième année consécutive, maintenue à son minimum légal.

Cependant, certains pays, en particulier à l'Est de l'Europe, ont connu des augmentations du salaire minimum plus significative, la plus importante ayant eu lieu en Slovaquie (augmentation de 9.6%)

Salaires minima légaux (euros)

| | 2009 | 2010 | Croissance (%) |
|---------------------------------|--|--|----------------|
| Bulgarie ¹ | 0,73 (heure) 122,71 (mois) | 0,73 (heure) 122,71 (mois) | 0 |
| Roumanie ¹ | 0.83 (heure) 141.51 (mois) | 0,84 (heure) 142.44 (mois) | 0 |
| Lituanie ¹ | 1.40 (heure) 231.7 (mois) | 1.40 (heure) 231.7 (mois) | 0 |
| Hongrie ¹ | 1.47 (heure) | 1,54 | 2.9 |
| Lettonie ¹ | 1.53 (heure) 255.1 (mois) | 1.53 (heure) 254.0 (mois) | 0 |
| Pologne ¹ | 294.85 (mois) | 329.69 (mois) | 3.2 |
| Slovaquie | 1.69 (heure) 295.50 (mois) | 1,76 (heure) 307.70 (mois) | 4.1 |
| Estonie | 1.73 (heure) 278 (mois) | 1.73 (heure) 278 (mois) | 0 |
| République Tchèque ¹ | 1,82 (heure) 302.63 (mois) | 1.91 (heure) 316,41 (mois) | 0 |
| Portugal | 450 (mois, 14 fois) | 475 (mois, 14 fois) | 5.6 |
| Slovénie | 597.42 (mois) | 655 (mois) | 9.6 |
| Malte | 146.47 (semaine) | 152.29 (semaine) | 3.97 |
| Espagne | 624 (mois, 14 fois) | 633 (mois, 14 fois) | 1.4 |
| Grèce | 33.04 (jour) 739.56 (mois, 14 fois) | 33.04 (jour) 739.56 (mois, 14 fois) | 0 |
| Royaume-Uni ¹ | 6.51 (heure) | 6,91 (heure) | 2.24 |
| Belgique | 1387,49 (mois) | 1415,24 (mois) | 2 |
| Pays-Bas | 1398.60 (mois) | 1416 (mois) | 0.64 |
| Irlande | 8.65 (heure) | 8,65 | 0 |
| France | 8.82 (heure) 1337.7 (mois) | 8,86 (heure) 1343.77 (mois) | 0.5 |
| Luxembourg | 7,46 | 9,49 | 27 |

Source : EIRO, 2011

¹ Pays ne faisant pas partie de la zone euro. Les salaires étant convertis en euros pour les besoins du tableau, la croissance des salaires de 2009 à 2010 s'apprécie selon la devise du pays. Pour peu que le taux de change ait varié pendant l'année, celle-ci peut donc être nulle alors que les équivalents en euros ont, eux, changé.

Salaires minima chez les mineurs

Un certain nombre de pays de l'Union Européenne ont adopté un système où les salaires minima des mineurs sont moins élevés que les taux normaux (selon le même système, la Lettonie prévoit des salaires horaires similaires, mais une semaine de travail plus courte chez les jeunes).

Cependant, dans certains pays, comme la Belgique, ces taux réduits sont progressivement abandonnés, car jugés contraires aux lois anti-discrimination européennes.

| | Jeunes concernés | Salairé ou pourcentage du salaire normal |
|--------------------|---|--|
| Belgique | 16 ans | 70% |
| | 17 ans | 76% |
| | 18 ans | 82% |
| | 20 ans | 94% |
| France | Moins de 17 ans | 80% |
| | De 17 à 18 ans | 90% |
| Grèce | De 15 à 18 ans | 70% |
| Irlande | Moins de 18 ans | 6.06 € par heure |
| | Plus de 18 ans, première année du premier travail | 6.92 € par heure |
| | Plus de 18 ans, deuxième année du premier travail | 7.79 € par heure |
| Luxembourg | De 15 à 16 ans | 75% |
| | De 17 à 18 ans | 80% |
| Malte | Moins de 17 ans | 94% |
| | De 17 à 18 ans | 96% |
| Pays-Bas | 15 ans | 30% |
| | 16 ans | 34.5% |
| | 17 ans | 39.5% |
| | 18 ans | 45.5% |
| | 19 ans | 52.5% |
| | 20 ans | 61.5% |
| | 21 ans | 72.5% |
| | 22 ans | 85% |
| Pologne | Première année de travail | 80% |
| République Tchèque | Moins de 18 ans | 80% |
| | De 18 à 21 ans | 90% |
| Royaume Uni | De 16 à 17 ans | 4.23 € par heure |
| | De 18 à 20 ans | 5.63 € par heure |
| | Apprentis | 2.91 € par heure |