



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 08.01.1997
COM(96) 698 final

Rémunérations équitables – Rapport intermédiaire

(présenté par la Commission)

Table des matières

Résumé

	Page
1.0 Introduction générale	1 d
1.1 Le contexte	1 d
1.2 L'Avis	2
1.3 Le suivi	3
1.4 La structure du rapport	4
1.5 Les éléments-clés	5
2.0 La situation dans les États membres	7
2.1 Introduction	7
2.2 Définitions	7
2.3 Le droit à une rémunération équitable	9
2.4 La transparence des salaires sur le marché du travail	12
2.5 Le respect du droit à une rémunération équitable	17
2.6 L'amélioration du développement des ressources humaines	22
3.0 La perspective de l'Union européenne	25
3.1 Les progrès de la Commission	25
3.2 Aperçu des progrès réalisés dans les États membres	29
3.3 Statistiques	30
3.4 Perspectives d'avenir	31

Annexes

- A. Rapport sur le droit au paiement du salaire en période de congé ou de maladie
- B. Statistiques

Résumé

La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs réaffirme le principe selon lequel tout emploi doit être justement rémunéré. En septembre 1993, la Commission a publié son Avis sur une rémunération équitable. Elle a concentré son attention sur trois domaines essentiels appelant une action des États membres: amélioration de la transparence du marché de l'emploi en ce qui concerne les salaires, respect du droit à une rémunération équitable et développement des ressources humaines. Les partenaires sociaux ont été invités à se pencher sur ces questions.

La Commission européenne s'est fixé un certain nombre de tâches: améliorer la qualité de l'information sur la structure des salaires, évaluer les besoins en formation professionnelle, favoriser les échanges d'informations sur les bonnes pratiques en matière de rémunérations et entreprendre de nouvelles études pour promouvoir la convergence de politiques salariales équitables. La Commission a entrepris de soumettre un rapport au Conseil, au Comité économique et social et au Parlement européen, après consultation des partenaires sociaux.

Les conclusions de ce rapport sont essentiellement basées sur un questionnaire spécial envoyé à tous les gouvernements des États membres pour demander des informations sur l'évolution de la situation depuis 1993, date de la publication de l'Avis. Tous les États membres ont répondu, avec plus ou moins de détails.

Les conclusions peuvent être réparties en trois rubriques: législation/réglementation, structure des salaires, information sur les salaires.

a) législation/réglementation

- La plupart des États membres disposaient d'une législation de base en matière de rémunérations équitables dès avant la publication de l'Avis. Une législation relative à l'égalité des chances a souvent précédé l'instauration de dispositions ultérieures visant à protéger les groupes vulnérables sur le marché du travail.
- Certains États membres ont estimé la notion de "rémunération équitable" difficile à cerner, dans le contexte de la différence entre un *salaire équitable* et un *niveau de vie adéquat*, deux questions distinctes mais liées. Un salaire équitable ne constitue qu'une composante, même si elle est importante, d'un niveau de vie adéquat.

- Il n'existe que peu d'éléments indiquant que les États membres ont considéré l'Avis comme un facteur déclencheur d'une action. Le lien le plus étroit a été observé dans le domaine du télétravail, où certains États membres ont entrepris une action, sans doute sous l'influence d'un ensemble complexe de circonstances.
- La majorité des États membres ont estimé qu'une intervention dans la détermination des salaires n'était pas souhaitable et devait être évitée si possible. Cette idée a prévalu même dans certains États membres appliquant une politique de salaire minimum national.

b) structure des salaires

- Certains États membres ont connu un élargissement des inégalités salariales, une évolution exacerbée par des changements intervenus dans l'industrie, comme le processus d'allégement de la gestion et de démantèlement de certains groupes, qui ont soumis à de nouvelles pressions les travailleurs et leurs carrières.
- L'évolution du mode de détermination des salaires, comme le recours plus fréquent au salaire lié à l'efficacité, et le déclin de formes traditionnelles de négociations collectives dans certains États membres a réduit les possibilités de contrôle et de maintien d'une rémunération équitable.
- L'évolution du marché de l'emploi, notamment l'expansion des formes d'emploi atypiques et des emplois précaires, ont exercé un effet négatif sur la capacité des gouvernements des États membres à influencer la politique salariale.

c) information sur les salaires

- La transparence de l'information salariale reste un problème pour tous les États membres. Les statistiques salariales largement disponibles au niveau des États membres sont souvent trop générales et trop dépassées pour contribuer à la transparence et les informations sur les salaires provenant des offres d'emploi ont une base trop étroite.
- L'évolution du marché de l'emploi, comme la fragmentation des négociations salariales, peut affaiblir les fondements du contrôle et de la fixation de salaires minima dans certains États membres.

- On ne dispose pas pour l'ensemble de l'UE de données sur la structure des rémunérations et les changements intervenus dans les différentiels de revenus. Toutefois, de nouvelles sources d'informations ont été lancées par Eurostat et devraient fournir quelques indicateurs utiles au cours des prochaines années.
- Certains États membres ont mis en question la valeur de données relatives à l'ensemble de l'UE dans ce domaine, en arguant du problème posé par les différences parfois importantes de niveaux de vie, de niveaux de rémunérations et de coûts non salariaux entre États membres.
- Sur la base des données disponibles provenant de 7 États membres (l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal et le Royaume-Uni), il semble que les écarts de salaires se soient élargis au fil du temps, à l'exception, en partie, des Pays-Bas pour les années les plus récentes. En outre, il semble que les écarts de revenus dans les services soient plus larges que dans l'industrie.

Pour la Commission, il est possible d'identifier un certain nombre de domaines essentiels d'activité future en vue de développer ces thèmes. Ces domaines d'activité sont les suivants:

- diffuser les bonnes pratiques, en matière de conditions de travail en général et de salaires en particulier, au niveau de l'entreprise;
- suivre le développement de la formation continue et son impact sur rémunération, ainsi que sa valeur pour l'employeur et ses modalités d'organisation (par ex. congé d'étude, indemnité de formation, etc.);
- encourager des améliorations visant à obtenir des informations fiables et à jour sur la détermination et les niveaux des salaires, etc., dans tous les États membres et dans des pays concurrents sélectionnés;
- encourager le développement des informations nationales sur les offres d'emploi et l'accès à ces informations par tous les acteurs du marché du travail, en particulier les demandeurs d'emploi.

1.0 Introduction générale

1.1 Le contexte

À la suite de recherches approfondies et de consultations avec les partenaires sociaux, la Commission a publié en septembre 1993¹ un Avis sur une rémunération équitable. Les répercussions des problèmes conjoncturels d'emploi sur l'équité des rémunérations dominaient les préoccupations de l'époque. C'est ainsi que, dans son Avis, la Commission parle de la nécessité d'accroître la productivité pour faire converger les niveaux de revenus et évoque les problèmes posés par les écarts salariaux qui, n'étant pas déterminés par les mécanismes de marché, entraînent des discriminations souvent flagrantes.

La Commission a également appuyé son approche sur la *Charte des droits sociaux fondamentaux*, qui énonce entre autres le principe immuable de la juste rémunération de tout emploi. Dans le même esprit, la Charte préconise que chaque État membre assure à ses travailleurs une rémunération équitable, décrite comme étant:

«une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent».

Pour la Commission, la meilleure manière de mettre ce principe en œuvre était d'encourager les États membres à adapter leurs propres politiques économiques et sociales dans ce sens, et plus particulièrement

«...en utilisant les instruments habituels de politique économique et sociale, et notamment ceux destinés à stimuler la croissance économique, à accroître la productivité, à lutter contre la discrimination et à assurer la solidarité entre les différents groupes sociaux.»

La Commission considérait donc l'obtention d'une rémunération équitable comme une tâche impliquant plusieurs domaines d'action et plusieurs partenaires dans chaque État membre. Cette responsabilité conjointe transparaît également de son Avis.

¹ *Avis de la Commission sur une rémunération acceptable* (Bruxelles, Commission européenne (DGV), COM(93) 388, septembre 1993).

1.2 L'Avis

L'Avis préconisait les trois grands domaines d'action suivants pour les États membres:

- les actions visant à améliorer la transparence du marché du travail en termes de salaires;
- les actions visant à assurer le respect du droit à une rémunération équitable;
- les actions en faveur du développement des ressources humaines.

Dans chacun de ces domaines, la Commission lançait des pistes de réflexion à l'intention des États membres et formulait, dans certains cas, des idées quant à son propre rôle pour en favoriser la concrétisation.

Les actions visant à améliorer la transparence des salaires sur le marché du travail

La Commission estimait que des informations plus fiables sur la structure des salaires permettraient de mettre les problèmes en évidence et d'y apporter des solutions efficaces. Elle insistait également sur la nécessité d'une large diffusion de ces informations.

Les actions visant à assurer le respect du droit à une rémunération équitable

Ce volet de l'Avis visait à persuader les gouvernements des États membres d'adopter les dispositions législatives requises pour que les catégories vulnérables de travailleurs soient assurées d'une rémunération équitable. Il se préoccupait en particulier du traitement des travailleurs à domicile, de la persistance de pratiques discriminatoires et de la nécessité de fixer des salaires minima salariaux par voie de négociation. L'information et l'élaboration de codes de bonne pratique apparaissent à la Commission comme des éléments essentiels à la réalisation de ces objectifs. Elle se souciait également d'éviter que ces mesures de protection des groupes vulnérables aient des répercussions négatives, notamment sur la création d'emplois.

Les actions en faveur du développement des ressources humaines

Ce volet assez large de l'Avis avait pour but de sensibiliser les États membres au développement constant de la main-d'œuvre. Il mettait l'accent sur la valorisation des ressources humaines afin de renforcer leurs atouts aux yeux des employeurs et, par conséquent, d'améliorer leurs rémunérations. L'enseignement et la formation, à tous les niveaux, constituaient donc l'axe central de ce domaine d'action.

Pour terminer, la Commission invitait les partenaires sociaux à se pencher sur les problèmes soulevés par l'Avis. Elle se fixait d'ailleurs toute une série de tâches susceptibles, dans son esprit, d'aider les États membres à appliquer les dispositions de l'Avis. En résumé, il s'agissait pour elle

- d'adopter des mesures appropriées afin d'améliorer la qualité des informations disponibles à l'échelle communautaire, notamment en ce qui concerne la structure des salaires;
- de contribuer à une meilleure adéquation des formations professionnelles aux besoins évolutifs en qualification et en requalification des travailleurs et des entreprises, en assurant la collecte et la diffusion des expériences dans ce domaine et en stimulant la coopération entre les acteurs concernés;
- d'encourager le développement dans la Communauté d'échanges d'informations sur les pratiques des entreprises en matière de rémunération;
- d'entreprendre de nouvelles études, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour tenter de promouvoir une convergence des politiques d'équité de rémunération dans les États membres.

Enfin, la Commission s'engageait à rédiger un rapport sur les progrès accomplis et les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre des dispositions de l'Avis, dans un délai d'environ trois ans après sa première publication. Ensuite, elle prévoyait un suivi tous les deux ans. Le présent document est la concrétisation de cet engagement. Le chapitre 3 contient un aperçu des mesures préconisées par la Commission.

1.3 Le suivi

Les informations présentées ici ont, pour l'essentiel, été puisées dans les réponses des États membres à un questionnaire envoyé à la mi-1995 à leur ministère de l'Emploi ou à d'autres administrations concernées. Globalement, les États membres étaient appelés à se prononcer sur les questions suivantes:

- le droit à une rémunération équitable;
- la transparence des salaires sur le marché du travail;
- le respect du droit à une rémunération équitable;

- l'amélioration du développement des ressources humaines.

Les questions étaient précédées d'une *note explicative* qui rappelait les grandes lignes de l'Avis sur une rémunération équitable et le projet de rédaction du présent rapport. Il était demandé aux États membres de retourner le questionnaire dûment complété avant la fin du mois de septembre 1995 et d'y joindre tout document utile à l'appui de leurs réponses.

En raison du faible nombre de réponses reçues à l'expiration de ce délai, la Commission l'a prolongé à plusieurs reprises. Les réponses de 13 États membres lui étaient finalement parvenues à la fin du mois de janvier 1996, et celles des deux derniers - le Portugal et la Suède - peu de temps après. Leur approfondissement s'est avéré extrêmement variable selon les pays, et les documents d'accompagnement ont fait figure d'exception. Un État membre, l'Italie, a complété les réponses officielles du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale des résultats de consultations organisées avec les principaux partenaires sociaux². Des consultations de ce type ont également été entreprises dans d'autres États membres. Les trois derniers pays à avoir rejoint l'Union européenne (l'Autriche, la Finlande et la Suède) n'en étaient pas membres au moment de la rédaction de l'Avis. L'Autriche et la Finlande ont néanmoins communiqué une description détaillée de leur situation actuelle par rapport à chacune des rubriques du questionnaire, et il a été tenu compte de leur apport dans le débat général sur les progrès accomplis (deuxième partie du présent rapport).

1.4 Structure du rapport

En raison de la nature extrêmement diverse des réponses fournies par les États membres, le chapitre 2, partie centrale de ce document, a été rédigé sous la forme d'un vaste débat sur les thèmes abordés par l'Avis, complété le cas échéant d'exemples nationaux. Reprenant le schéma du questionnaire, il a été divisé en quatre sous-chapitres:

- le droit à une rémunération équitable;
- les salaires et la transparence du marché du travail;
- le respect du droit à une rémunération équitable;

² À savoir la CONFAGRICOLTURA, la CONFAPI, l'INTERSIND, la CGIL, la CISL, l'UIL et la CIDA.

- le développement des ressources humaines.

Ce chapitre 2 sert lui-même de base au chapitre 3, qui synthétise les principaux éléments des réponses des États membres en les replaçant dans le contexte communautaire.

Ce chapitre présente succinctement la manière dont la Commission s'est acquittée des missions qu'elle s'était impartie dans son Avis. Il passe également en revue les progrès réalisés par les États membres, fournit des informations sur les statistiques disponibles quant à l'équité des rémunérations et trace des perspectives d'avenir qui soulignent le rôle de la Commission dans ce domaine.

1.5 Les éléments-clés

Il est utile de situer le débat sur la rémunération équitable dans les États membres par rapport à une série d'éléments-clés susceptibles d'influencer les démarches dans ce domaine. L'Avis de la Commission en évoquait déjà quelques-uns: les relations entre les rémunérations, la productivité, l'emploi et les facteurs sociaux, et les raisons à l'origine des variations du niveau des salaires entre les États membres, par exemple. Si tous ces éléments ont conservé leur pertinence trois ans plus tard, il importe néanmoins de les resituer par rapport aux évolutions particulièrement dynamiques intervenues récemment sur le marché du travail.

Ce marché continue d'ailleurs d'évoluer. La multiplication des professions non réglementées et des emplois précaires, par exemple, est appelée à avoir des conséquences majeures sur la capacité des États membres à influencer les rémunérations: le développement du travail indépendant, par exemple, ne laisse que peu de marge à une politique salariale et l'augmentation des emplois temporaires et de la flexibilité des horaires complique les options stratégiques en la matière. Nombre de ces sous-catégories de travailleurs échappent à toute politique des revenus, et ces choix ne sont guère plus clairs pour les autres groupes. Certains signes attestent néanmoins que des catégories potentiellement vulnérables, tels les travailleurs à temps partiel, peuvent parfaitement bénéficier de dispositions semblables à celles dont jouissent leurs collègues employés à temps plein.

Les modifications souvent profondes apportées au mode de fixation des salaires occasionnent, elles aussi, des contraintes supplémentaires. Certains États membres voient les formes traditionnelles de négociation collective supplantées par une détermination individuelle des revenus, souvent liée à la productivité. Le contrôle de la rémunération perçue par les travailleurs devient, dans ce

contexte, problématique. Le niveau des salaires varie également d'année en année, parallèlement aux fluctuations de la conjoncture économique, et pose des problèmes spécifiques de suivi et de maintien d'une rémunération équitable.

La politique du salaire minimum mérite également une attention particulière. Elle n'est appliquée que dans une minorité de pays tandis que les autres imposent la négociation de minima au travers des conventions collectives ou concentrent leur intervention sur quelques secteurs vulnérables. Le rapport entre les bas salaires et le faible niveau des revenus des ménages est complexe, et le relèvement d'un niveau de vie inadéquat souvent lié à l'insuffisance des rémunérations procède également, fût-ce à titre complémentaire, de la politique sociale. Les inégalités salariales sur les marchés communautaires de l'emploi se sont en outre accentuées, en raison plus particulièrement de la faible croissance de l'emploi et de la montée du chômage³.

Dans une perspective économique plus large, les États membres vivent une mutation industrielle profonde. Le glissement des emplois du secteur secondaire vers le secteur tertiaire déjà en cours dans la plupart des branches d'activité est globalement appelé à se poursuivre. Dans certaines situations, le processus d'allègement de la gestion et de démantèlement de certains groupes ont forcé de nombreux travailleurs à reconsidérer leur avenir professionnel. Ces changements ont jeté un éclairage nouveau sur la perception et la détermination des écarts salariaux et, partant, sur le maintien des formes traditionnelles de calcul des rémunérations.

Il convient d'avoir l'ensemble de ces éléments à l'esprit lors de l'analyse le comportement des différents États membres face à l'équité des rémunérations. Il convient également de se rappeler que l'impact de ces éléments ne sera pas le même sur tous les marchés de l'emploi au sein de l'UE dans la mesure où l'évolution de ces marchés est plus avancées dans certains pays que dans d'autres - étant entendu aussi que les uns pourront utilement tirer parti de l'expérience des autres.

³ Voir, par exemple, Freeman, R. et Katz, C. F. (1994), « Rising Wage Inequality: the United States vs Other Advanced Countries » (L'aggravation des inégalités salariales entre les États-Unis et les autres pays avancés) (in R. Freeman, éd., *Working Under Different Rules*, New York, Russell Sage Foundation et NBER, pp. 29-62).

2.0 La situation dans les États membres

2.1 Introduction

Dans leurs réponses au questionnaire, tous les États membres ont respecté la structure des diverses rubriques de l'enquête. Il n'en reste pas moins que le niveau de détail de ces réponses varie considérablement d'un pays à l'autre et que tous n'ont pas interprété les questions de la même manière. Certains ont, par exemple, intégralement retracé l'historique entier de leur législation touchant aux thèmes liés à l'objet de l'enquête, tandis que d'autres ont été plus précis et se sont concentrés sur les progrès réalisés depuis la publication de l'Avis de la Commission.

Ces différences de perception rendent inutile la description des évolutions pays par pays. Nous avons donc choisi d'articuler ce chapitre autour des quatre grandes rubriques du questionnaire, qui serviront de points de départ à l'examen des différents thèmes étayés d'exemples fournis par les États membres.

2.2 Définitions

Plusieurs États membres (parmi lesquels l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et la France) ont estimé que la notion de «rémunération équitable» risquait d'induire en erreur en raison de sa fréquente confusion avec celle de «niveau de vie équitable». L'Autriche a développé ce thème en expliquant que la fixation des salaires devrait refléter la valeur du travail accompli. L'acceptation de cette définition (entérinée explicitement par la plupart des États membres) implique que la prise en compte du niveau de vie dans la détermination de la rémunération entraîne le paiement de rémunérations différentes pour le même travail, dans l'hypothèse - au demeurant tout à fait plausible - où les travailleurs qui l'accomplissent ont, au départ, des revenus différents. Le processus de détermination des salaires deviendrait dès lors un non-sens et l'on en viendrait à conclure que les adaptations du niveau de vie ne relèvent pas de la politique salariale, mais de la politique sociale.

Poussant ce dilemme de définition plus loin, tous les États membres seraient d'accord pour affirmer que la responsabilité de la fixation des salaires incombe essentiellement aux employeurs et aux travailleurs (ou à leurs représentants) et qu'ils doivent donc intervenir le moins possible dans ce processus. Il n'est donc guère surprenant que la majorité d'entre eux n'aient pas été en mesure d'établir un lien direct entre l'Avis de la Commission et les actions entreprises par les gouvernements nationaux depuis trois ans. La plupart approuvent le libellé de l'Avis et l'accent qu'il met sur la subsidiarité, et n'ont pas senti de réelle

contrainte à s'y conformer. D'autres ont affirmé clairement qu'ils s'étaient dotés, avant même la publication de l'Avis, de mécanismes et de pratiques capables de garantir le respect des grands objectifs liés à l'équité des rémunérations.

2.3 Le droit à une rémunération équitable

Il a été demandé aux États membres de commenter le passage de l'Avis citant la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs⁴ au sujet du droit à une rémunération équitable et de la nécessité de réaffirmer ce droit. Ils ont pour la plupart répondu en décrivant le principe juridique de la rémunération due pour tout travail accompli. Une distinction très nette est apparue entre les pays où l'équité des rémunérations fait l'objet de modalités *constitutionnelles* et ceux dont la législation en la matière est plus fragmentée.

Trois pays seulement - l'Espagne, l'Italie et le Portugal - ont fait valoir que le droit à une rémunération équitable était inscrit dans leur constitution. En Italie, ce droit est libellé comme suit:

«... une rémunération proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail.»⁵

La définition est également interprétée comme impliquant que la rémunération reflète non seulement le travail accompli mais qu'elle doit également être suffisante pour couvrir les besoins du ménage. Tel est le cas de l'Espagne, qui parle de «rémunération équitable» en ajoutant que celle-ci doit être à même de satisfaire les besoins familiaux⁶. L'article 40.1 de la Constitution espagnole érige même en principe directeur de toute politique économique et sociale l'encouragement par les organismes publics de conditions favorables à l'évolution vers une répartition plus équitable des revenus individuels et à une atténuation des disparités régionales en la matière. Quant au Portugal, il a renforcé ses dispositions constitutionnelles explicites en faisant référence à un minimum salarial national et à son rôle dans la progression vers l'équité des rémunérations⁷.

La plupart des États membres ne possèdent toutefois pas de dispositif constitutionnel explicite. Certains ne font même pas allusion au concept de l'équité des traitements. La France considère par exemple la libre détermination des salaires comme un principe fondamental des droits des travailleurs et elle a légiféré dans ce sens. Il en va de même dans d'autres pays. En Allemagne,

⁴ Il s'agit du paragraphe 3 de l'*exposé des motifs* et du paragraphe 1 de l'*Avis*.

⁵ Article 36 de la Constitution italienne.

⁶ Article 35.1 de la Constitution espagnole.

⁷ Article 59, paragraphe 2, de la Constitution de la République portugaise.

c'est le droit à la négociation collective qui, plus que le concept de la rémunération équitable, sert de base au calcul des salaires et contribue à garantir leur équité. Et, comme preuve de l'efficacité de ce système, l'Allemagne affirme dans sa réponse au questionnaire que personne n'a jamais contesté l'équité des salaires fixés par les conventions collectives de travail.

La libre détermination des salaires dans ce cadre est donc de loin la garantie la plus courante de l'équité des rémunérations dans les États membres.

On assiste toutefois à une modification de la portée des conventions *collectives* dans de nombreux pays à mesure que les méthodes traditionnelles laissent la place à une fixation individuelle des salaires. Le Royaume-Uni offre l'exemple le plus typique de cette évolution puisqu'il estime, comme en atteste sa réponse, que le gouvernement n'a aucun rôle à jouer dans la détermination des rémunérations. Et, comme pour justifier cette attitude, il montre que les salaires réels ont augmenté substantiellement entre 1979 et 1995: plus 35% pour les travailleurs masculins à temps plein et plus 56% pour les travailleuses à temps plein. La différence de gain en faveur de ces dernières est particulièrement importante dans ce contexte.

L'Autriche semble se situer à l'autre extrême puisque les conventions collectives y restent la base de fixation de salaires équitables et le cadre agréé de protection des droits des travailleurs. Mais l'Autriche se différencie surtout des autres États membres par l'application systématique de ces conventions, qui couvrent tous les travailleurs du secteur concerné - qu'ils aient participé directement ou non aux négociations. En Autriche, en effet, toutes les entreprises sont quasiment tenues de s'affilier à leur Chambre de commerce locale, lesquelles sont au premier plan des négociations collectives avec les organisations syndicales. Toutes les entreprises affiliées sont donc tenues de se conformer aux conventions ainsi conclues. Ce système connaît tout de même quelques exceptions. Dans les cas où il n'existe pas d'organisme patronal institué pour prendre part aux conventions collectives, une autorité administrative (le *Bundeseinigungsamt*) peut fixer des barèmes de salaires minima. Il s'agit de dispositions fixant les taux minima de rémunérations et prévoyant le remboursement des frais. Une autre exception peut se présenter lorsque c'est une association spontanée d'employeurs plutôt que l'organisme officiel représentatif qui conclut la convention collective; dans ce cas, il peut y avoir des employeurs qui ne sont pas liés par la convention collective (par exemple, ceux qui ne sont pas membres de l'association spontanée d'employeurs). Dans ce type de situation, le *Bundeseinigungsamt* peut étendre la portée des conventions collectives pour couvrir les employeurs qui ne sont pas parties à la convention

collective concernée. Toutefois, il ne s'agit que d'élargir le champ d'application de la convention collective, sans y apporter aucun changement. En Suède également, les conventions collectives sont souvent étendues à l'ensemble des travailleurs d'un secteur, même s'ils n'ont pas tous pris part aux négociations.

Les conventions collectives globales sont également très répandues en Finlande et ne se limitent d'ailleurs pas au volet salarial: elles régissent l'ensemble des conditions de travail (pécule de vacances et autres indemnités, offre de formation, etc.). Plusieurs autres États membres sont dans le même cas. L'Allemagne, par exemple, possède un système de négociations collectives particulièrement bien structuré et ancré dans la loi, qui couvre de multiples facettes de l'emploi en dehors des questions de rémunération.

Les États membres tendent à adopter des dispositifs législatifs spéciaux destinés à protéger les emplois précaires, qui occupent un nombre croissant de la population et dont les travailleurs à domicile forment une catégorie importante. En Autriche, ces derniers font l'objet d'une loi spéciale (la *Heimarbeitsgesetz*), qui instaure des commissions sur le travail à domicile, chargées de fixer les rémunérations et autres conditions de travail. En Allemagne également, des commissions réunissant des représentants patronaux et syndicaux sous une présidence indépendante élaborent des barèmes salariaux obligatoires. En Espagne, la législation impose dans le secteur du travail à domicile un salaire au moins équivalent à celui qui serait versé dans des conditions plus traditionnelles⁸ et la situation est similaire au Portugal⁹. Une loi spéciale destinée à protéger les travailleurs à domicile est à l'étude aux Pays-Bas.

Il est intéressant de constater que peu d'États membres insistent dans leurs réponses au questionnaire sur leurs modalités nationales en matière de minima salariaux, soulignant ainsi le véritable rôle de ces mesures: un filet de sécurité dont l'utilisation intensive n'est pas toujours nécessaire. Tous les pays ont établi ces taux minima sous une forme ou une autre, allant d'une couverture générale de tous les secteurs et de tous les types d'emplois (comme en France) ou de dispositions d'application extrêmement réduite (limitées aux travailleurs du secteur agricole au Royaume-Uni, par exemple). Les réglementations des États membres en matière de salaires minima peuvent être réparties en trois catégories:

⁸ Article 13 de la loi sur le travail de 1995.

⁹ Accords économiques et sociaux de 1990 et 1991 (entrés en vigueur respectivement en 1991 et 1992) et Accord social à court terme de 1996

- les salaires minima nationaux fixés par la loi (Espagne, France, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal);
- les salaires minima fixés par des conventions collectives (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Suède);
- les salaires minima fixés dans certains secteurs vulnérables (Irlande, Royaume-Uni).

En France, le salaire minimum national (appelé *SMIC* - salaire minimum interprofessionnel de croissance) existe depuis 1970. Il fait l'objet d'une double réévaluation, l'une mensuelle basée sur l'indice des prix à la consommation, l'autre annuelle en fonction de la conjoncture économique et sociale du pays. Le Portugal a fixé un salaire minimum national en 1974, dont le montant est adapté par le gouvernement chaque année depuis 1978, après consultation des partenaires sociaux. En 1991, 1992 et 1996, cette adaptation a été fixée de commun accord entre les partenaires sociaux eux-mêmes.

Les conventions collectives sont la méthode la plus courante de fixation des minima salariaux. Ceux-ci peuvent donc varier suivant les secteurs dans lesquels ils sont appliqués. Même aux Pays-Bas, qui fixent un minimum salarial national (quoique lié à un taux indiciaire fondé sur les conventions collectives), les travailleurs sont couverts par des minima (convenus au niveau du secteur ou de l'entreprise) supérieurs, en moyenne, de 15% au salaire minimum légal. Cependant, les partenaires sociaux sont actuellement en train d'instaurer des barèmes salariaux qui commencent au minimum légal ou à peine plus haut.

En Irlande, les Conseils paritaires du travail déterminent non seulement les salaires minima mais l'ensemble des taux de rémunération applicables aux secteurs et professions relevant de leur compétence. Ils s'inscrivent dans un mécanisme très large de coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Depuis 1987, le gouvernement établit des programmes nationaux de trois ans qui servent de cadre à sa politique économique et sociale. Ils prévoient des plafonds d'augmentation salariale valables pour tous les secteurs d'activité. Une pondération en faveur des revenus les plus bas garantit l'équité des rémunérations. Ce système englobe également les prestations sociales.

2.4 Les salaires et la transparence du marché du travail

Sous le titre des «Actions visant à améliorer la transparence des salaires sur le marché du travail», l'Avis indiquait que de meilleurs systèmes de collecte et de diffusion d'informations statistiques comparables devraient garantir davantage d'équité salariale. Dans leurs réponses au questionnaire, la plupart des États membres admettent le rôle important de la qualité des statistiques pour assurer

cette transparence, mais peu d'entre eux ont entrepris depuis 1993 des efforts visant à améliorer leurs propres informations.

Parmi les exceptions, il faut citer le Danemark, où les partenaires sociaux, en coopération avec l'office central des statistiques (*Danmarks Statistik*), ont commencé à développer en 1993 des statistiques salariales plus précises au plan national. À la fin de 1995, le Danemark disposait de chiffres couvrant l'ensemble du marché du travail et des éléments constitutifs de la rémunération (salaire proprement dit, indemnités de maladie, de retraite, etc.). Il convient cependant de préciser que le taux d'affiliation syndicale relativement élevé de ce pays lui a permis de compiler ces données dans un climat où l'appui majeur des partenaires sociaux favorise depuis longtemps la transparence salariale. La situation est très similaire en Suède, où des statistiques salariales sont largement disponibles.

Au Luxembourg, par contre, une commission tripartite réunie en 1995 pour étudier la nécessité de développer les informations en matière salariale, a conclu qu'aucune disposition supplémentaire ne devait être envisagée. Ce pays a néanmoins eu le mérite d'examiner la question - ce qui n'a pas été le cas récemment des autres États membres. L'Autriche est la seule à avoir évoqué sa participation à la nouvelle enquête communautaire sur la structure des revenus, qu'elle envisage de concrétiser en 1996, à la suite de l'élaboration d'une nouvelle enquête sur les ménages, qui comporte des informations sur les composants des revenus. La récente adhésion de l'Autriche à l'UE n'est pas étrangère à cet élan de motivation. Toutefois, dès avant 1995, l'Office central de statistique autrichien (ÖSTAT) a publié régulièrement des statistiques sur les niveaux de revenus dans divers secteurs économiques. Ces dernières années, l'attention s'est surtout portée sur la répartition des revenus. Quant à la Finlande, sans faire mention d'évolutions statistiques récentes dans sa réponse, elle a confirmé qu'elle procédait déjà à certaines études sur les rémunérations et les conditions de travail.

En réalité, la majorité des États membres se sont bornés à rappeler qu'ils mènent d'ores et déjà une série d'études sur les salaires fournissant, à leur avis, des éléments statistiques suffisants à des fins comparatives et assurant un degré de transparence élevé sur le marché du travail. Pays de longue tradition d'enquêtes salariales avec son étude annuelle sur les revenus (*New Earnings Survey*), sur la main d'oeuvre (*Labour Force Survey*) et son enquête sur les dépenses des ménages, le Royaume-Uni n'a aucune intention de les étendre. Aux Pays-Bas, le Bureau central des statistiques est chargé de la préparation de ce type d'enquêtes et travaille dans ce contexte en collaboration avec le Bureau central

du Plan. L'Allemagne dispose de statistiques semblables, de même que la France, où le ministère de l'Emploi publie des indices salariaux tous les mois et réalise diverses enquêtes en coopération avec l'INSEE. Ces informations alimentent le dialogue social lors des réunions trimestrielles entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

En dehors des statistiques, la diffusion des informations relatives à la teneur des accords conventionnels apparaît comme le principal moyen d'assurer la transparence dans les États membres qui jouissent d'un système élaboré de négociation collective (c'est-à-dire la majorité d'entre eux). En Belgique, toutes les conventions sont toutes consignées par le ministère de l'Emploi, où elles peuvent être librement consultées. En Italie, le contenu des conventions collectives nationales est public et le niveau des salaires y est clairement mentionné. En Allemagne, le patronat et les syndicats ont accès à toutes les informations relatives à ces conventions, même dans le secteur plus confiné des services publics. Le ministère du travail et des affaires sociales tient un registre des conventions collectives. La situation est similaire dans la plupart des "Länder" en ce qui concerne les conventions collectives régionales.

En Autriche, toutes les conventions collectives sont d'abord enregistrées au ministère du travail et des affaires sociales avant d'être rendues publiques. En Finlande, leur consultation est également libre. Elles contiennent fréquemment des renseignements sur les critères d'évaluation utilisés pour déterminer la valeur réelle d'un emploi (en termes financiers). La seule restriction d'accès à ces informations porte ici sur la confidentialité qui entoure les rémunérations individuelles.

Au Portugal, les conventions collectives, qui constituent le principal instrument de détermination des rémunérations au niveau sectoriel, doivent être déposées au ministère du travail. Celui-ci tient un registre des conventions collectives et les publie dans son bulletin officiel.

En Espagne, les conventions collectives sont enregistrées par l'autorité du travail compétente pour le territoire couvert par la convention. En outre, les conventions collectives doivent être publiées (gratuitement) au journal officiel de l'État (Boletín Oficial del Estado) ou son équivalent dans une communauté ou province autonome, en fonction de sa portée territoriale. La publication assure la transparence du marché du travail en ce qui concerne les rémunérations.

C'est manifestement dans les pays qui ne disposent pas de conventions collectives que les informations sur les salaires sont les plus rares. C'est le cas

dans la plupart des secteurs au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, en Irlande, qui tend à privilégier les négociations individuelles entre l'employeur et le travailleur au détriment des négociations collectives. Ces dernières se limitent évidemment à la fixation de barèmes généraux, qui peuvent être majorés dans le cadre de négociations locales, voire individuelles. Dans les pays où elles ne revêtent qu'une importance accessoire, toutefois, la transparence des salaires est moindre. Les enquêtes sur les revenus qui y sont réalisées n'apportent pas d'informations réellement fiables car elles s'avèrent - et le cas est loin d'être exceptionnel - déjà désuètes au moment de leur publication. Il est effectivement malaisé de parler de transparence des salaires, à court terme du moins, lorsque les informations datent d'un an minimum, et souvent de deux ou trois ans.

L'Avis de la Commission parlait du rôle potentiel des services de l'emploi dans l'amélioration de la transparence des salaires sur le marché du travail, un élément que très peu d'États membres ont relevé dans leurs réponses. Les informations fournies par ces services présentent pourtant l'avantage d'être récentes puisqu'elles reposent en général sur des données relatives aux emplois vacants et touchent souvent les personnes les plus susceptibles d'être victimes d'inégalités salariales (le demandeur d'emploi et la personne au travail). La précision absolue de l'information ne peut évidemment être garantie mais on peut considérer que les indications qui ressortent de la procédure de recrutement sont assez fiables en ce qui concerne les rémunérations des emplois considérés.

Les services de l'emploi présentent des différences majeures d'un pays à l'autre, mais les réponses au questionnaire ne contiennent pas suffisamment d'éléments pour permettre de les préciser ¹⁰. L'Autriche a pris une mesure importante en 1994 en créant le service de l'emploi (*Arbeitsmarktservice*), une entreprise de droit public responsable de la politique de l'emploi. Cette fonction était exercée par les autorités publiques jusqu'en 1994. Les services publics de l'emploi ne sont pas les seuls à devoir jouer un rôle dans ce contexte; les organismes privés ont, eux aussi, une mission à remplir, dont l'ampleur varie selon les régions de l'UE mais qui revêt une importance cruciale dans certains secteurs et dans certains types d'emplois (postes administratifs et de secrétariat en particulier).

Les services de l'emploi n'ont malheureusement qu'une vue partielle - voire carrément faussée - du marché du travail, et l'on peut difficilement les considérer

¹⁰ La Commission européenne s'intéresse vivement à la mise en place et à l'expansion des services de l'emploi. L'*Observatoire de l'emploi* (DGV) procède actuellement à leur évaluation sur l'ensemble du territoire de l'UE. Il rendra compte de ses travaux dans le prochain bulletin *Trends* (n° 26), dont la parution est attendue fin 1996.

comme des vecteurs fiables pour assurer la transparence des salaires. Quant aux services privés, ils ont, nous l'avons dit, tendance à se spécialiser.

L'action des services publics de l'emploi est forcément limitée aux vacances d'emploi qui sont portées à leur connaissance¹¹, qui constituent inévitablement une minorité de l'ensemble des emplois vacants à un moment donné sur le marché du travail - d'autant plus que les enquêtes sur les forces de travail et d'autres données montrent que les demandeurs d'emploi se tournent d'abord vers d'autres sources¹². En outre, les postes vacants communiqués aux agences publiques de placement sont souvent destinés à des travailleurs peu qualifiés et difficiles à pourvoir, car les conditions proposées (notamment la rémunération) ne sont pas attrayantes. Il n'en demeure pas moins que les services de l'emploi sont une source d'informations *actualisées* sur les salaires. Il importe donc que les États membres s'efforcent d'en faire un instrument aussi fiable et exhaustif que possible.

Deux pays au moins tentent d'améliorer la comparabilité des statistiques salariales au plan international. Il s'agit des Pays-Bas et de l'Italie. Aux Pays-Bas, le Bureau central des statistiques a collaboré avec le Bureau central du plan pour créer des indicateurs fiables de mesure des indices de rémunération et des taux de remplacement dans membres de l'UE et en dehors de celle-ci. L'Italie publie régulièrement, pour sa part, des comparaisons internationales de salaires. D'autres États membres s'interrogent toutefois sur l'utilité de ce genre de statistiques en argumentant des différences parfois énormes constatées d'un pays à l'autre en termes de coûts salariaux et non salariaux.

Hormis les statistiques, l'un des principaux moyens d'assurer la transparence des rémunérations sur le marché du travail est de permettre aux représentants des travailleurs participant aux négociations collectives d'accéder aux informations salariales à l'échelon de l'entreprise. Une telle démarche pose un problème dans plusieurs pays où les règles de confidentialité empêchent les entreprises de divulguer ce type d'information. En Grèce, par exemple, elles sont tenues de conserver ces données et d'en autoriser l'examen aux agents du fisc notamment.

¹¹ Le Luxembourg est le seul pays de l'UE dont la loi impose la communication des postes vacants au service public de l'emploi; cette obligation ne garantit toutefois pas une couverture plus large de ces postes dans la mesure où beaucoup d'entre eux sont pourvus dans un délai relativement court.

¹² Les enquêtes sur les forces de travail révèlent que la source principale d'informations concernant les emplois vacants est le bouche à oreille, suivie par les petites annonces dans les journaux et les revues.

Tel est également le cas dans d'autres États membres. En France, les employeurs sont soumis à des règles très précises sur les informations qu'ils doivent collationner concernant les salaires et autres indemnités versées à leur personnel. Il faut savoir également que l'accès à ces informations ne servira qu'à faciliter le processus de fixation des salaires des travailleurs couverts par la convention collective en question mais qu'il ne favorisera nullement la transparence d'une négociation à l'autre. Au Portugal, les travailleurs et leurs représentants ont le droit d'être informés sur les données relatives aux plans personnels annuels. Ces plans contiennent également des informations sur les salaires.

2.5 Le respect du droit à une rémunération équitable

Malgré les difficultés éprouvées par certains États membres pour interpréter la notion de rémunération équitable, tous ont largement décrit les activités menées en faveur de l'équité salariale. Au paragraphe sur les «Actions visant à assurer le respect du droit à une rémunération équitable», l'Avis de la Commission demandait aux États membres d'étudier la nécessité d'une législation sur les points suivants:

- la discrimination;
- la garantie d'un traitement équitable pour les travailleurs de tous les groupes d'âge et les travailleurs à domicile;
- l'adoption de mécanismes pour la fixation de minima négociés et le renforcement des accords négociés.

Dans leurs réponses au questionnaire, les États membres ont fourni des informations abondantes quant aux mesures en place et ils ont signalé les modifications récentes intervenues dans ce domaine. Ce sont ces modifications qui se sont avérées les plus intéressantes dans le cadre du présent rapport.

Tous les États membres se sont dotés, à des époques plus ou moins récentes, de dispositions législatives visant à assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La France a voté dès 1958 une loi garantissant l'égalité de traitement à tous ses citoyens; cette disposition a été réaménagée à plusieurs reprises pour garantir un salaire équivalent (en théorie et en pratique) aux travailleurs des deux sexes prestant un travail égal. Au Portugal, la constitution établit le principe de la non-discrimination. L'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail est garantie par la loi depuis 1979; ces dispositions législatives ont instauré un comité tripartite chargé de promouvoir l'application de ce principe. En Allemagne, toute discrimination entre hommes et femmes en

ce qui concerne l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail équivalent est interdite explicitement depuis 1980. Plus récemment, en Suède en 1994 et au Danemark en 1995, le législateur a condamné la discrimination sur le marché du travail (le Danemark mettant l'accent sur la discrimination raciale). En réalité, il ne faisait qu'entériner les dispositions déjà en vigueur dans bon nombre de conventions collectives.

En Italie, les bases de la législation sur l'égalité de traitement existent depuis 1977 et ont été complétées en 1991. Mais ce pays possédait déjà depuis 1968 une loi protégeant les travailleurs handicapés d'une discrimination sur le marché de l'emploi. Le Royaume-Uni vient quant à lui d'adopter une loi semblable (en 1995), qui couvre les conditions de recrutement, de salaire et de promotion des personnes handicapées.

Parmi les modifications majeures de la législation sur l'égalité de traitement dans les autres pays, on notera qu'en 1995 également, la Finlande a étendu la protection légale à l'accès équivalent des hommes et des femmes à l'enseignement et à la formation, ainsi qu'à des mesures assurant l'égalité des promotions professionnelles. La Finlande appliquait en cela les directives européennes en la matière. La Belgique a surtout modifié le fonctionnement de la législation, en essayant notamment d'améliorer le contrôle de l'égalité des chances sur le lieu de travail. La France a lancé pour sa part en 1995 un projet de grande envergure visant à instaurer un observatoire de l'égalité des chances, présidé par le Premier ministre. Cet observatoire devra essentiellement se pencher sur l'égalité des sexes ainsi que sur la situation des travailleurs immigrés.

Les minima salariaux contribuent dans une large mesure à l'équité des rémunérations. Les différentes approches de ce concept ont été évoquées au chapitre précédent, et nous nous attacherons davantage ici à leur efficacité. Celle-ci dépend largement de la périodicité de leur révision et, en définitive, de la proportion qu'ils représentent par rapport au taux en vigueur pour les professions auxquelles ils s'appliquent. En France, le SMIC est soumis à une procédure rigoureuse et régulière de réévaluation qui en maintient la pertinence. Tel n'est pas nécessairement le cas ailleurs. Le Portugal et l'Espagne n'effectuent que des révisions annuelles de leurs minima, de sorte que ceux-ci perdent peu à peu leur pertinence en fin de période.¹³ Cette cadence annuelle est pourtant la

¹³ Bien qu'au Portugal, le salaire minimum ne soit normalement adapté qu'une fois par an, il peut arriver qu'il le soit plus souvent. Ce fut le cas en 1989, avec deux adaptations, l'une en janvier et l'autre en juillet, en raison de la forte inflation.

règle dans les conventions collectives, et l'on y observe toujours le même phénomène de dévalorisation. Il arrive même que les intervalles entre deux réévaluations soient plus longs encore. L'ensemble des salaires couverts par ce type de conventions étant dans le même cas, le risque de décalage entre les rémunérations minimales et les autres reste faible.

Les Pays-Bas fournissent un exemple intéressant de l'évolution de l'application des salaires minima, qui y sont perçus comme un obstacle potentiel à l'embauche de certains groupes défavorisés sur le marché du travail. Une exception spéciale au salaire minimum est donc en cours d'introduction; elle permet aux employeurs d'engager des chômeurs de longue durée pour un salaire qui ne peut toutefois pas être inférieur à 70% du minimum conventionnel, et ce pour une durée maximale de deux ans. L'employeur doit également offrir des possibilités de formation. D'autres mesures, toutes liées à la rémunération minimale, sont également en vigueur afin d'inciter les entreprises à recruter des chômeurs de longue durée. Au Portugal aussi, le salaire minimum national présente une certaine flexibilité: il peut être abaissé de 25% pour les jeunes de moins de 18 ans et de 20% pour les travailleurs sous contrat d'apprentissage ou de formation. Depuis 1991, le Portugal a instauré un salaire minimum distinct pour les «gens de maison» (avant 1991 également pour le secteur agricole), inférieur au minimum général. Cependant, ce salaire minimum sectoriel a été adapté plus souvent que le salaire minimum général, ce qui a réduit la différence entre les deux.

L'Espagne connaît deux salaires minima, l'un pour les moins de 18 ans et l'autre pour les plus de 18 ans. Dans les contrats d'apprentissage – couvrant les jeunes de 16 à 25 ans ne disposant pas des qualifications requises pour un contrat officiel de formation – le salaire de l'apprenti est fixé par convention collective. En l'absence d'une convention, le salaire ne peut être inférieur à 70, 80 ou 90 % du salaire minimum légal respectivement au cours de la première, deuxième et troisième année du contrat. Les salaires des apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être inférieurs à 85 % du salaire minimum légal correspondant à leur groupe d'âge. De même, dans les contrats de formation, le salaire doit être fixé dans la convention collective pour les travailleurs qui suivent une formation. À défaut, le salaire de la première ou de la seconde année du contrat ne peut être inférieur respectivement à 65 ou 75 % du salaire conventionnel d'un travailleur effectuant un travail similaire ou équivalent.

Dans certains États membres, la politique du marché de l'emploi s'inscrit dans un large cadre consensuel sur les grandes préoccupations économiques et sociales. En Irlande, les accords-cadres signés tous les trois ans par le

gouvernement et les partenaires sociaux visent à créer un climat propice au strict respect de l'égalité de traitement entre tous les travailleurs. En 1993, le gouvernement et les partenaires sociaux italiens ont signé un protocole sur la politique des revenus afin d'en améliorer la répartition par le biais de mesures de lutte contre l'inflation et d'incitants à la croissance économique. Par son étroite collaboration avec les partenaires sociaux, le gouvernement espère pouvoir influencer davantage la fixation des salaires tout en protégeant les groupes de travailleurs les plus vulnérables.

Tous les États membres ont donné quelques explications quant aux moyens mis en œuvre pour protéger les rémunérations des travailleurs défavorisés pour des raisons indépendantes de leur volonté, que ce soit à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail (exemples typiques) ou de la faillite de l'entreprise. En Espagne, la nouvelle loi sur le travail de 1995 a introduit diverses dispositions dans ce domaine. Elle clarifie par exemple le concept de rémunération et supprime la possibilité pour l'employeur d'y substituer un paiement en nature. Ce dernier ne peut dépasser 30% de la rémunération brute totale du travailleur. Conformément à une directive communautaire¹⁴, la loi espagnole couvre les salaires des travailleurs même si leur employeur est insolvable ou s'ils se trouvent dans l'impossibilité de travailler à cause de leur employeur. Cette loi établit donc la primauté des obligations salariales des entreprises sur leurs autres engagements financiers.¹⁵ Quant à la législation allemande, elle veille à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'une rémunération équitable pendant les jours fériés, les congés annuels ou en cas d'absence pour raisons personnelles.

Dans le Livre blanc sur la politique sociale européenne, la question du droit d'être rémunéré les jours fériés légaux et en cas de maladie figurait parmi les «autres domaines» proposés dans le cadre d'une action législative au niveau de l'Union (chapitre II, paragraphe 13). Le Programme d'action sociale à moyen terme de la Commission mentionne également ce droit, au point 4.3.6. Il ajoute que cette question sera abordée dans le premier rapport relatif à l'Avis de la Commission sur une rémunération équitable. Pour répondre à cette exigence, la Commission a envoyé un questionnaire aux États membres concernant le droit des travailleurs à percevoir leur salaire les jours fériés et en période de maladie. Leurs réponses sont résumées à l'annexe A.

¹⁴ Directive du Conseil du 20 octobre 1980 sur le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur (80/987/CEE) J.O. L 283/23 du 28.10.80.

¹⁵ Article 45 de la loi sur le travail modifiée au 24 mars 1995.

La plupart des gouvernements ont essayé de conformer leurs dispositions législatives aux évolutions intervenues depuis quelques années sur le marché de l'emploi. Plusieurs ont répondu directement à la préoccupation manifestée par la Commission à l'égard des travailleurs à domicile dans son Avis sur une rémunération équitable. Ainsi, la loi espagnole sur le travail de 1995 les protège explicitement, en stipulant que leur rémunération doit être au moins égale à celle des travailleurs qui effectuent un travail semblable en un lieu de travail plus conventionnel. Le Portugal pose une exigence semblable, en se référant au salaire minimum. En Autriche et en Allemagne, des commissions sur le travail à domicile, placées sous une présidence indépendante, fixent des taux de rémunération contraignants dans le cadre d'accords entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les Pays-Bas préparent également une loi couvrant les travailleurs à domicile.

Mais les réactions des États membres à l'évolution du marché du travail ne se limitent pas aux travailleurs à domicile. Au Grand-Duché de Luxembourg, par exemple, une loi de 1993 instaure l'égalité de traitement sur le plan salarial pour les travailleurs à temps partiel; elle a été étendue l'année suivante aux personnes sous contrat à durée déterminée. Les autres États membres se sont également penchés sur le sort des travailleurs à temps partiel, mais c'est apparemment l'Italie qui est allée le plus loin en instaurant une législation visant à protéger les titulaires des divers types de contrats d'emploi travaillant au même endroit ou effectuant le même travail. Les Pays-Bas viennent pour leur part d'étendre la portée du salaire minimum à tous les travailleurs occupés pendant moins de 13 heures par semaine.

Les États membres se sont donc effectivement efforcés de s'adapter aux grandes évolutions récemment intervenues sur le marché du travail. Certains l'ont fait en promulguant des mesures spécifiques, d'autres ont étendu leur législation de manière à ce qu'elle englobe les nouvelles formes d'emploi. Dans certains cas, c'est la jurisprudence qui a déterminé ces changements.

Cela nous conduit au point de savoir comment les États membres font appliquer leur législation en matière d'équité salariale. Les infractions aux dispositions législatives en la matière sont ont été traditionnellement punies d'amendes financières, voire de condamnations pénales. Elles ne sont toutefois appliquées qu'après que les infractions aient été découvertes et prouvées, et c'est à ce niveau que les États membres se différencient. L'Italie et le Portugal confient à leurs services d'inspection du travail la mission de vérifier le respect des lois, mais rien n'interdit aux particuliers de porter une affaire devant le tribunal du travail. D'autres pays permettent également ce type d'action. Les missions de contrôle

de l'inspection du travail sont également très poussées en Belgique et en France (ici, les dispositions régissant le SMIC font l'objet d'une attention toute particulière). La majorité des États membres possèdent des tribunaux du travail qui examinent les plaintes en première instance.

Pour le reste, la mise en œuvre de la législation sur l'équité salariale ne semble pas poser de réel problème. Certains éléments font néanmoins penser qu'elle pourrait devenir plus délicate au fur et à mesure du développement de formes atypiques de travail et des difficultés accrues générées dans certains pays (la Grèce, l'Espagne et l'Italie notamment) par les travailleurs illégaux et l'économie souterraine.

2.6 L'amélioration du développement des ressources humaines

Le volet de l'Avis de la Commission consacré aux «Actions en faveur du développement des ressources humaines» avait une portée beaucoup plus large que les précédents. Il n'est donc guère surprenant que les réponses des États membres sur ce plan aient été plus vagues malgré que la question posée fût précise: elle demandait en effet quelles étaient les initiatives prises en matière de développement des ressources humaines visant à améliorer le *potentiel de gain* de la main-d'œuvre.

La majorité des États membres ont mentionné une série de mesures tout à fait générales en faveur du développement de la main-d'œuvre par le biais de l'éducation et de la formation, ainsi que de l'augmentation de la productivité, toutes axées sur la croissance économique. Seul le Portugal a mis en exergue la relation entre les gains et les niveaux éducatifs, relayant en cela l'OCDE, qui avait déjà constaté que ce lien était nettement plus étroit dans ce pays que chez n'importe quel autre membre de cette organisation¹⁶.

La création de conditions favorables à la *formation continue* semble sous-tendre les initiatives élaborées dans la plupart des États membres en matière de développement des ressources humaines. En Grèce, le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et l'Organisation pour l'emploi (OAED) ont mené une action commune en vue de promouvoir l'apprentissage à vie. Le Danemark perçoit explicitement l'enseignement et la formation comme les vecteurs permettant de maximiser le potentiel de la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les rémunérations. En 1995, le personnel du secteur public a bénéficié d'une nouvelle convention qui renforce le rôle de la formation en général et de la formation continue en particulier, parallèlement à un effort plus large de la

¹⁶ OCDE (1995), *Études économiques de l'OCDE - Le Portugal* (Paris, OCDE).

part du gouvernement et des partenaires sociaux en faveur d'un relèvement de «l'intérêt et l'attrait» de certains emplois par le biais du développement constant des ressources humaines. Cet effort fait l'objet d'études pilotes. Signalons que le Portugal a entamé une réforme approfondie de son système d'enseignement et de formation professionnelle.

L'Allemagne affirme également son engagement en faveur de l'apprentissage à vie mais, la formation ayant toujours occupé une place de choix dans la culture d'entreprise de ce pays, l'interventionnisme de l'Etat en la matière s'avère beaucoup moins impérative. Il en va de même au Luxembourg, même si le gouvernement du Grand-Duché a publié en 1994 une déclaration réaffirmant le caractère fondamental de la formation continue, de son ouverture à tous les travailleurs et de la délivrance de certificats adéquats. Le gouvernement et les partenaires sociaux français se sont également mobilisés pour populariser la formation continue par la création de qualifications nouvelles. Dans beaucoup d'États membres, les partenaires sociaux jouent un rôle crucial dans l'aboutissement des mesures envisagées, car nombre d'entre elles sont enchâssées dans des conventions collectives nationales ou locales. Ainsi, au Portugal, la réforme de la formation professionnelle initiale et continue serait irréalisable sans leur participation.

La facilité d'accès à la formation continue est une condition essentielle à son développement. Les États membres ont réalisé de multiples progrès à cet égard. Les Pays-Bas ont par exemple publié un Livre blanc, intitulé «Travail et bien-être», qui prévoit d'étoffer des dispositions telles que le congé parental et les interruptions de carrière à des fins de formation. La Finlande a promulgué une loi qui permet aux travailleurs employés depuis un an au moins de prendre un congé de formation non rémunéré. Cette formation ne doit pas nécessairement avoir un rapport direct avec le métier qu'ils exercent, puisqu'elle peut également viser à leur épanouissement personnel. L'Autriche fixe des conditions d'accès beaucoup plus strictes à ce congé: seuls les membres des conseils d'entreprise y ont droit. Mais certaines dérogations peuvent exister dans le cadre de conventions collectives. L'État portugais subventionne la plupart des formations continues par le biais de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle. En Suède, de 1990 à 1995, un fonds public spécial a soutenu les efforts destinés à améliorer l'environnement et l'organisation du travail.

Plusieurs États membres consacrent depuis quelques années une attention accrue à la formation professionnelle. L'Espagne la considère comme la clé de la réinsertion des sans-emploi sur le marché du travail. Dans cette optique, elle a - totalement réorganisé son système de formation professionnelle en 1993,

fusionnant les deux filières qui existaient auparavant en une seule, axée sur l'adéquation de la formation aux besoins du marché et sur l'amélioration de son accès et de sa qualité. Le Luxembourg a également apporté quelques changements, moins spectaculaires certes, à son système de formation professionnelle, afin d'adapter l'offre de formation à l'évolution du marché de l'emploi (à la suite des progrès technologiques notamment) et, plus généralement, au monde du travail.

La formation professionnelle a pour objectif particulier de venir en aide aux groupes les plus défavorisés sur le marché du travail. Nombre des modifications dont elle a fait l'objet dans les États membres visaient donc à combattre le chômage. Tel est notamment le cas en Italie, où une loi entrée en vigueur en 1993 charge le ministère de l'Emploi d'une mission de conseil et d'orientation des travailleurs en matière de formation. Au Portugal, les entreprises qui dispensent une formation interne peuvent bénéficier de subventions.

Dans le même temps, deux pays (le Royaume-Uni et l'Espagne) se sont efforcés de hisser le niveau de développement de la main-d'œuvre à hauteur de la moyenne nationale. Le Royaume-Uni fut le premier à se lancer dans cette voie par l'instauration d'objectifs nationaux d'enseignement et de formation (*NTET*) - une initiative émanant au départ de la principale fédération patronale, rejointe ensuite par les syndicats et le gouvernement. Ces objectifs fixent le pourcentage de la population active devant atteindre des niveaux de qualification déterminés d'ici la fin du siècle. Le Livre blanc sur la compétitivité de 1995¹⁷ a relevé certains de ces objectifs, touchant essentiellement les qualifications supérieures. En Espagne, le Programme national de formation professionnelle, élaboré en 1993, assigne quant à lui des objectifs quantitatifs et qualitatifs à la formation professionnelle, qui devraient être atteints à la fin 1996. Ce Programme entre dans le cadre du Plan national sur l'emploi, la formation et l'insertion, qui remonte lui aussi à 1993 et qui a pour but de faciliter l'insertion des chômeurs sur le marché du travail par la formation.

Les réponses fournies par les États membres ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure l'Avis sur une rémunération équitable a influencé les mesures que nous venons de décrire. Il est probable que l'objectif de l'augmentation du potentiel de gain de la main-d'œuvre ait été subordonné à d'autres finalités que poursuivaient les modifications apportées à la formation professionnelle et à d'autres domaines, et la résorption du chômage en particulier.

¹⁷ *Competitiveness - Forging Ahead* (Londres, HMSO, mai 1995).

3.0 La perspective de l'Union européenne

3.1 Les progrès de la Commission

Dans son Avis sur une rémunération équitable, la Commission estimait qu'il y avait lieu:

- d'adopter des mesures appropriées afin d'améliorer la qualité des informations disponibles à l'échelle communautaire;
- de contribuer à une meilleure adéquation des formations professionnelles aux besoins évolutifs en qualification et en requalification, etc.;
- d'encourager le développement dans la Communauté d'échanges d'informations sur les pratiques des entreprises en matière de rémunération;
- d'entreprendre de nouvelles études, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour tenter de promouvoir une convergence des politiques d'équité de rémunération dans les États membres.

La qualité des informations disponibles à l'échelle communautaire

En ce qui concerne l'amélioration de la qualité des informations disponibles à l'échelle communautaire, l'UE a adopté le Règlement du Conseil 2744/95 afin d'obtenir des statistiques sur la structure des salaires pour l'année 1995 (1994 pour la France et 1996 pour l'Autriche). Tous les États membres procèdent actuellement à la collecte de ces informations, et des données en ce qui concerne le niveau et la distribution des rémunérations seront disponibles courant 1997. Les données relatives à la majorité des États membres de l'Espace Economique Européen, sont attendues pour le milieu de l'année 1997 et seront publiées de façon progressive et sous la forme d'un volume distinct pour chaque État membre, comportant dans chacun des cas un examen des points les plus importants. Une série de rapports donnera de manière brève une information comparative et dressera le tableau général. De nombreuses possibilités existent à l'avenir, pour des analyses, en profondeur, multiples et variées. Ceci sera facilité par le fait que les données relatives à la plupart des États membres ont été enregistrées dans des bases de données. Un tel programme de travail sera défini au cours de l'année 1997. En 1996, la Commission publiera une étude sur l'évolution des salaires minima dans les États membres entre 1980 et 1995, sur les relations entre ces minima et les salaires moyens, et sur le nombre de travailleurs percevant le salaire minimum. En 1994, la Commission a lancé

l'étude sur les revenus des ménages européens dans les douze États membres de l'époque. Prévue pour une durée de trois ans, elle porte sur un échantillon de près de 60 000 ménages dans toute l'Union européenne. L'Autriche s'est jointe à ce projet en 1995 et la Finlande en 1996. Les résultats préliminaires relatifs à l'année 1994 sont déjà disponibles et ceux relatifs à 1995 devraient l'être pour la fin de cette année. Eurostat se charge en outre d'étudier les deux éléments suivants, en collaboration avec les instituts statistiques des États membres:

1. la possibilité de créer un indice européen du coût de l'emploi, qui devrait permettre le suivi trimestriel de l'évolution du coût du travail en fonction du secteur industriel, de la profession, du genre, de l'âge et aussi de la taille de l'entreprise;
2. l'utilité d'inclure des variables salariales dans l'enquête communautaire sur les forces de travail.

Il faut également citer le mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale [COM(94)6], que la Commission a adopté le 23 juin 1994 afin de définir cette notion, d'en délimiter la portée et d'énoncer les critères à prendre en considération dans l'évaluation et la classification des fonctions. La Commission a également l'intention d'adopter un code de conduite sur l'égalité de rémunérations, qui fournira des conseils pratiques à toutes les parties intéressées quant aux mesures à prendre pour assurer cette égalité dans tous les aspects constitutifs de la rémunération et pour éliminer la discrimination sexuelle dans les systèmes de classification et d'évaluation des fonctions sur lesquels se fonde la structure des salaires. L'Avis de la Commission évoquait déjà l'idée d'un code de conduite sur le traitement des catégories les plus faibles de travailleurs.

L'adéquation des formations professionnelles

Afin de contribuer à une meilleure adéquation des formations professionnelles aux besoins évolutifs en qualification et en requalification, la Commission a créé un cadre destiné à soutenir les actions des États membres visant à concevoir des systèmes plus souples. Dans son Livre blanc intitulé «Enseigner et apprendre: vers la société cognitive», la Commission laisse aux États membres la responsabilité de l'enseignement et de la formation, mais balise leur évolution en Europe d'une série d'objectifs. Elle préconise des nouvelles méthodes de certification des qualifications, quelle que soit leur filière d'acquisition, afin de permettre aux personnes non qualifiées mais dotées d'une expérience professionnelle d'obtenir des qualifications sans passer par le système officiel de formation. Pour satisfaire aux besoins des entreprises, elle encourage aussi le

rapprochement entre elles et les établissements d'enseignement et de formation, ainsi que le développement de la formation sur le lieu de travail et en dehors, à tous les niveaux, enseignement supérieur compris. Toujours dans ce même Livre blanc, elle plaide pour une révision du statut fiscal et comptable des dépenses de formation afin de promouvoir les investissements en ressources humaines et elle suggère d'explorer de nouveaux modes de financement de la formation à travers, par exemple, des «crédits de formation» et de nouvelles combinaisons entre la formation et le travail. L'année 1996, baptisée Année européenne de l'apprentissage à vie, aura été l'occasion d'ouvrir un vaste débat sur les thèmes abordés dans ce document. La Commission propose également que le programme LEONARDO DA VINCI (qui porte sur la formation professionnelle) puisse encadrer une série de projets pilotes afin de mettre au banc d'essai quelques-unes des idées formulées dans ce Livre blanc. Puis, dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, elle a demandé aux États membres de fixer des objectifs d'enseignement et de formation à leurs travailleurs, afin qu'ils s'engagent à rehausser le niveau des aptitudes à moyen terme, y compris celles des personnes les moins qualifiées.

Plusieurs mesures ont également été prises dans le contexte de l'Objectif 4 du Fonds social européen, dont l'une des finalités est l'amélioration de la formation professionnelle de manière à ce qu'elle rejoigne les préoccupations du marché du travail. La première de ces mesures consiste à inciter les entreprises qui bénéficient d'un financement au titre de cet Objectif 4 à introduire un élément prévisionnel dans leurs plans de formation afin qu'elles puissent effectuer des comparaisons entre le profil des exigences professionnelles futures et celui des qualifications de leurs travailleurs. Deuxièmement, le premier axe du Cadre communautaire d'appui ou Document unique vise à étudier le marché de l'emploi afin de mettre en lumière les mutations industrielles appelées à modifier les besoins de qualifications des travailleurs; l'une des manières de réaliser cet objectif consiste à effectuer des études spécifiquement axées sur ces évolutions. Des observatoires du marché de l'emploi chargés de rendre compte rapidement de ces mutations ont parfois été mis en place afin de pouvoir réagir rapidement aux exigences nouvelles de ce marché. Le second axe du Cadre communautaire d'appui dispense la formation nécessaire aux formateurs afin qu'eux-mêmes puissent relever ces nouveaux défis. Enfin, le troisième axe instaure des plans de formation afin de garantir que les nouvelles qualifications bénéficieront bel et bien aux travailleurs qui en ont besoin.

L'un des objectifs principaux du bilan à moyen terme est de recentrer la formation sur les exigences actuelles et futures du marché du travail. Les Cadres communautaires d'appui sont d'ailleurs modifiés en permanence dans ce but.

Enfin, la Commission a vivement encouragé les États membres à impliquer les partenaires sociaux dans le processus de formation afin d'en assurer l'amélioration permanente et de l'adapter à l'évolution des besoins.

Le développement dans la Communauté d'échanges d'informations sur les pratiques des entreprises en matière de rémunération

Pour ce qui est de l'encouragement du développement d'échanges d'informations dans la Communauté sur les pratiques des entreprises en matière de rémunération, il est utile de faire référence au rapport du groupe d'experts sur la flexibilité et l'organisation du travail, publié dans le supplément au numéro 1/95 du magazine *Europe sociale*. Ce groupe d'experts recommandait d'évaluer les expériences de nouveaux systèmes de rémunération au niveau européen et de communiquer les résultats de l'opération aux partenaires sociaux. Il importe en effet que les négociations au sein d'un secteur ou d'une entreprise puissent s'appuyer sur des exemples positifs. Les systèmes de rémunération étant largement tributaires de la nature de la production et de la taille de l'entreprise, cette évaluation devrait se concentrer sur les expériences transférables. La Commission examinera avec les partenaires sociaux la meilleure manière de donner suite à cette recommandation.

Les nouvelles études visant à promouvoir une convergence des politiques d'équité de rémunération dans les États membres

Suite à son engagement d'entreprendre des études pour tenter de promouvoir une convergence des politiques d'équité de rémunération dans les États membres, la Commission a lancé deux projets. Le premier est une *analyse des structures de rémunération et de l'emploi*. Il a pour objectif d'améliorer et d'enrichir la capacité d'analyse et de savoir-faire, et de rationaliser la coopération avec les experts, conformément aux engagements pris lors du Conseil européen d'Essen. Un groupe de spécialistes indépendants a été mis sur pied afin de réaliser cette analyse. Il retiendra les principales données du problème; il fera le point de la situation actuelle; il étudiera les solutions envisagées apportées et formulera des propositions de solutions ou de recherche complémentaire. Ses membres présenteront leur rapport final en 1996. Le deuxième projet auquel s'est attelée la Commission porte sur une *radiographie des bas salaires*. Il consiste à jauger la proportion des bas salaires dans quelques pays d'Europe, à répertorier les caractéristiques individuelles, professionnelles et sociales des personnes à faibles revenus à partir de statistiques nouvelles et harmonisées, à étudier le rôle que jouent les systèmes de sécurité sociale en faveur de ces personnes et à analyser les implications des lois fixant des minima salariaux sur ces revenus, sur la

masse salariale et sur les prestations de sécurité sociale dans plusieurs pays. Ce projet a débuté en mars 1996 et devrait se terminer en août 1997.

3.2 Aperçu des progrès réalisés dans les États membres

Les réponses au questionnaire montrent clairement que certains États membres ont eu des difficultés à appréhender la définition de la rémunération équitable. Ils avaient tendance à confondre cette notion avec celle de *niveau de vie décent*. Or, si ces concepts sont interdépendants, ils n'en sont pas moins distincts. Une rémunération équitable est une condition importante pour la garantie d'un niveau de vie décent, mais elle n'est pas la seule.

Globalement, peu d'éléments indiquent que l'Avis de la Commission sur une rémunération équitable a servi à catalyser les initiatives des États membres, si ce n'est peut-être la promulgation par certains de lois destinées à protéger les travailleurs à domicile, qui étaient explicitement visés dans l'Avis. Toutefois, les liens de cause à effet entre ce document et les mesures prises par les États membres sont difficiles à cerner en raison de la complexité de leur environnement économique et social. Il est fort probable que ces mesures aient été inspirées par des facteurs d'origine diverse, et que l'Avis ne serait que l'un d'eux.

Quoi qu'il en soit, il est encourageant de constater que la plupart des pays ont déjà jeté les bases du dispositif législatif préconisé par la Commission. Un grand nombre de mesures régissant l'égalité des chances, par exemple, remontent aux années soixante-dix, dans la droite ligne des directives communautaires, et certaines ont été actualisées depuis lors. Ce souci de l'égalité des chances est d'ailleurs à l'origine de celui d'instaurer une rémunération équitable. Le fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois précaires (postes à temps partiel, emplois temporaires, etc.) prouve d'ailleurs l'importance que revêt l'égalité des chances et des signes prometteurs attestent que les États membres s'efforcent également de protéger d'autres catégories de travailleurs vulnérables.

On observe cependant, même sur les marchés de l'emploi les plus réglementés, que l'interventionnisme en matière de fixation des salaires est indésirable et doit être évité autant que possible. Même dans les pays où des salaires minima sont déterminés au plan national, ils ne concernent directement qu'un nombre limité de travailleurs directement - étant entendu que leur existence semble tout de même influencer le processus global de fixation des salaires. Tel est également

le cas lorsque ces minima sont conclus dans le cadre de conventions collectives pour certaines catégories de travailleurs, mais la pertinence directe de ces minima légaux est alors moindre encore.

La transparence des données salariales demeure problématique dans tous les Etats membres. Si tous détiennent des données statistiques à cet égard, celles-ci sont trop générales ou carrément désuètes. Les informations puisées dans les offres d'emploi sont certes plus récentes, mais leur valeur est atténuée par la faible proportion d'entre elles communiquée aux services publics de l'emploi, auxquels certaines filières d'embauche échappent d'ailleurs complètement. La valeur des statistiques communautaires en la matière est en outre mise en doute en raison des écarts importants qui existent au sein de l'UE en termes de niveau de vie, de taux de rémunération et de coûts non salariaux.

Il apparaît donc que la création des conditions propices à l'équité des rémunérations diffère d'un pays à l'autre. Mais l'essentiel n'est-il pas que chaque gouvernement atteigne cet objectif à sa manière en entravant le moins possible le progrès économique et social?

3.3 Statistiques

L'évaluation des répercussions des évolutions intervenues sur le marché du travail et des amendements apportés aux législations depuis la publication de l'Avis de la Commission nécessite des informations sur la structure des rémunérations et l'évolution des écarts de revenus. Il est malheureusement difficile de réunir ces données à l'échelle communautaire. Il conviendrait d'utiliser à cette fin de multiples sources qui ne sont pas nécessairement comparables. Les recherches dans ce domaine pourront toutefois s'appuyer prochainement sur de nouvelles sources, et plus particulièrement sur trois nouveaux exercices statistiques entrepris par Eurostat:

- *Les statistiques sur la structure des rémunérations:* Eurostat coordonne la collecte de statistiques dans tous les États membres en vue de mieux cibler certaines caractéristiques de l'échantillon en fonction du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, de la profession, du secteur d'activité et du niveau de formation des travailleurs, entre autres. Ces statistiques sont attendues pour 1997;
- *L'enquête sur les revenus des ménages:* cette enquête a été lancée en 1994 pour une durée minimale de trois ans. Elle porte sur un échantillon d'environ 60 000 ménages dans toute l'Union européenne. Ses résultats préliminaires

relatifs à l'année 1994 sont déjà disponibles et ceux de 1995 devraient l'être à la fin de cette année;

- *L'étude des salaires minima en Europe*: cette étude, dont les conclusions devaient être rendues publiques à la mi-1996, a surtout été réalisée dans les États membres qui appliquent des minima salariaux nationaux, en vue d'analyser la portée de ces minima et leur influence sur les salaires moyens. Dans les autres pays, elle s'est limitée à certains secteurs d'activité ou à certains types de conventions collectives.

L'annexe B contient des informations sur l'évolution des salaires dans les États membres, sur la base de l'enquête sur les revenus des ménages d'une part et, de l'autre, des informations fournies par les États membres eux-mêmes.

3.4 Perspectives d'avenir

La garantie d'une équité des rémunérations reste une préoccupation prioritaire mais elle ne doit pas être isolée d'autres éléments qui façonnent aujourd'hui les marchés de l'emploi dans l'UE. L'importance relative de cette question est toutefois renforcée par la fragmentation de ces marchés, qui abandonnent progressivement les formes traditionnelles de négociation collective. Dans certains États membres où les salaires minima continuent d'être fixés dans le cadre de ces négociations, l'heure est venue de se demander ce qu'il adviendra si le système s'effondre. Or la disparition de ces conventions collectives nous priverait d'une source précieuse d'informations sur les salaires, qui contribue largement aujourd'hui à la transparence dans ce domaine.

Tandis que les marchés se morcellent et que de nouvelles formes de travail tendent à se généraliser, l'application de bonnes pratiques, essentiellement du côté des employeurs, apparaît désormais comme la manière la plus réaliste d'encourager l'équité salariale. La Commission a un rôle indéniable à jouer dans ce contexte: celui de promouvoir les échanges d'expériences sur l'ensemble du territoire de l'UE.

Elle pourra d'ailleurs développer ces thèmes de réflexion dans une série de grands domaines:

- la diffusion de bonnes pratiques sur les conditions de travail en général et les rémunérations en particulier, à l'échelle de l'entreprise;
- le suivi du développement de la formation continue et de ses répercussions sur rémunération, de l'importance que lui accordent les employeurs, des

modalités qui l'entourent (congé de formation, indemnités compensatoires, etc.);

- la dissémination, tout les quatres ou cinq années, de statistiques comparables sur la structures des salaires dans tous les Etats membres, la mise en oeuvre de l'indice Européen du coût de l'emploi permettant de mesurer la tendance des bas salaires, et des publications annuelles sur les salaires minimum en vigueur dans les Etats membres;
- l'encouragement de l'étoffement des informations nationales sur les emplois vacants et la généralisation de leur accessibilité pour tous les acteurs du marché du travail, et les demandeurs d'emploi en particulier.

Annexe A:

Rapport sur le droit d'être rémunéré les jours fériés et en cas de maladie

Rapport sur le droit d'être rémunéré les jours fériés et en cas de maladie, rédigé sur la base d'un questionnaire envoyé par la Commission aux États membres en janvier 1996

1. Les questions et la situation générale dans les États membres:

A Le droit d'être rémunéré les jours fériés

1.) *Dans votre pays, les salariés ont-ils normalement droit à une rémunération les jours fériés?*

La réponse est affirmative en Belgique, en Allemagne, en Grèce, en Espagne, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, en Autriche, au Portugal, en Finlande et en Suède, où ce droit est inscrit dans la loi. Au Danemark, tous les salariés n'en bénéficient pas, tandis qu'au Royaume-Uni, la situation varie en fonction des contrats d'emploi. En France et aux Pays-Bas, ce droit est très souvent régi par les conventions collectives.

2.) *Dans l'affirmative, la base juridique de ce droit est-elle la Constitution, la législation, la réglementation, des dispositions administratives ou des conventions collectives ayant force de loi?*

La base juridique est ordinairement la législation, à laquelle s'ajoutent parfois d'autres réglementations ou des conventions collectives. Aux Pays-Bas et en Suède, ce droit est uniquement fixé dans des conventions collectives (aux Pays-Bas dans des conventions collectives déclarées généralement contraignantes). En Finlande, seule la fête de l'indépendance possède un statut légal en tant que jour férié. Les autres jours fériés sont régis par des conventions collectives. Le droit aux congés au Royaume-Uni n'est généralement pas un droit légal mais une matière couverte par le contrat de travail individuel entre l'employeur et le travailleur.

3.) *Existe-t-il des catégories de salariés qui sont exclus de ce droit ou qui ne sont normalement pas rémunérés les jours fériés?*

Ce droit ne souffre aucune exception en Belgique, en Allemagne, en Grèce, en Espagne, en Italie, au Luxembourg, en Autriche, au Portugal et en Finlande (hormis à une seule condition, précisée dans la réponse suivante). Le Danemark, la France, l'Irlande, les Pays-Bas et la Suède en excluent certaines catégories de salariés, tandis qu'au Royaume-Uni, la situation dépend une fois encore du contrat d'emploi.

4.) *Le droit à une rémunération les jours fériés est-il accordé sous réserve d'avoir travaillé pendant une certaine durée pour l'employeur?*

La Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche et le Portugal ne prévoient aucune période minimale. En France, certains travailleurs rémunérés à l'heure ne jouissent pas de ce droit. En Irlande, cette période minimale est uniquement applicable aux travailleurs à temps partiel; en Suède et en Finlande,

cette matière peut être réglée par convention collective et, au Royaume-Uni, c'est le contrat de travail qui prévaut.

5.) Le paiement est-il toujours effectué par l'employeur ou par un autre organisme, et dans ce cas, lequel?

Dans la plupart des États membres, c'est l'employeur qui verse la rémunération. Au Danemark, certains salariés sont soumis à un régime spécial.

6.) Comment la notion de « jour férié » est-elle définie et combien de jours de ce type y a-t-il dans votre pays?

Aucune législation ne définit cette notion avec précision, mais toutes énumèrent les jours fériés. Ils sont au nombre de 10 en Belgique, de 9 ½ au Danemark, de 10 à 13 en Allemagne, de 10 à 12 en Grèce, de 14 en Espagne, de 11 en France, de 9 en Irlande, de 10 en Italie et au Luxembourg, de 7 aux Pays-Bas, de 13 en Autriche, de 12 à 14 au Portugal, de 12 en Finlande, de 11 en Suède et de 8 à 10 au Royaume-Uni.

7.) Un tel congé fait-il partie du congé annuel, au sens de l'article 7 de la directive sur l'aménagement du temps de travail (93/104/CE), ou fait-il l'objet d'un paiement séparé?

Au Royaume-Uni, la réponse se trouve dans le contrat d'emploi. Dans tous les autres pays, la rémunération des jours fériés légaux s'ajoute à celle du congé annuel.

8.) La question du droit à la rémunération les jours fériés fait-elle actuellement l'objet d'un débat public dans votre État membre?

Uniquement en Irlande, où l'on réexamine pour l'instant la législation en la matière.

B Le droit d'être rémunéré en cas de maladie

1.) Dans votre pays, les salariés ont-ils normalement droit à une rémunération pendant les périodes où ils sont malades?

En règle générale, oui.

2.) Dans l'affirmative, ce droit est-il inscrit dans la législation sur la sécurité sociale, la législation du travail ou dans d'autres législations, réglementations, dispositions administratives, conventions collectives ayant force de loi ou autres instruments?

Ce droit est inscrit dans la législation du travail, la législation sur la sécurité sociale et dans les conventions collectives.

3.) Les salariés concernés perçoivent-ils une rémunération complète, un pourcentage ou un montant forfaitaire?

Les salariés perçoivent leur rémunération complète en Belgique, au Danemark, en Italie, au Luxembourg, en Autriche et en Finlande. Dans tous les autres pays, ils ne touchent qu'une

partie de leur salaire, soit sous forme de pourcentage (en Allemagne, en Grèce, en Espagne, en France, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède), soit sous forme d'un montant forfaitaire (en Irlande et au Royaume-Uni).

4.) La base de calcul évolue-t-elle dans le temps et la durée des paiements est-elle limitée?

Le versement de la rémunération est limité dans le temps dans tous les États membres, sauf en Irlande. Dans ce pays, le travailleur doit être en règle de cotisations sociales depuis au moins 5 ans pour continuer à recevoir son salaire.

5.) Existe-t-il des catégories de salariés qui sont exclus de ce droit ou qui ne sont normalement pas rémunérés en cas de maladie?

Au Royaume-Uni, il s'agit des salariés de plus de 65 ans, de ceux qui disposent d'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois, de ceux dont le salaire est inférieur à 61 £ par semaine et de ceux impliqués dans un conflit du travail. Les travailleurs qui ne sont pas en mesure de recevoir l'indemnité de maladie légale de leur employeur peuvent éventuellement obtenir une allocation d'incapacité de travail de l'État. En Finlande (généralement) et en Suède, le premier jour de maladie n'est pas rémunéré, en France et au Royaume-Uni les trois premiers jours. En Grèce, si la durée de la maladie varie de 1 à 3 jours, seule la moitié du salaire est payée. Les autres États membres ne connaissent aucune exclusion.

6.) Le droit à la rémunération en cas de maladie est-il accordé sous réserve d'avoir travaillé pendant une certaine durée pour l'employeur?

En Allemagne (sur une base légale), au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, aucune période d'ancienneté n'est exigée. L'Autriche applique une telle période pour les ouvriers, tandis que la Belgique, la Grèce, la France, l'Irlande (pour l'organisation de l'assurance maladie) et la Suède (dans quelques situations seulement) l'appliquent aux ouvriers et aux employés. En Finlande, l'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité de maladie si la relation de travail n'a pas duré au moins un mois. Toutefois, les conventions collectives contiennent souvent des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

7.) Le paiement est-il toujours effectué par l'employeur ou par un autre organisme, et dans ce cas, lequel?

Dans tous les États membres sauf en France, en Irlande et, dans certains cas, en Italie, c'est l'employeur qui prend en charge la rémunération durant la période initiale. Ensuite, c'est l'assurance maladie qui intervient.

8.) Lorsque le paiement est effectué par l'employeur, est-il remboursé par une caisse de sécurité sociale ou une caisse similaire?

En Allemagne et en Autriche, l'employeur est remboursé dans de nombreux cas pour les rémunérations qu'il verse aux ouvriers. Ces cas de figure sont moins nombreux au Luxembourg, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni. Aucun remboursement n'est par contre prévu en Belgique, au Danemark et en Grèce. En France, en Irlande et en Italie (pour les ouvriers), c'est en général la caisse de sécurité sociale qui paie la rémunération.

9.) *La question du droit à la rémunération en cas de maladie fait-elle actuellement l'objet d'un débat public dans votre État membre?*

Au Danemark, les travailleurs revendiquent régulièrement que des améliorations soient apportées aux régimes existants dans le cadre des conventions collectives. En Allemagne, la loi sur le paiement des salaires en cas de maladie a été modifiée au 1er octobre 1996. Tous les employés et ouvriers ne reçoivent en principe que 80 % de leur salaire au lieu de 100 %. La Suède a modifié substantiellement son système, en promulguant la loi sur l'indemnité de maladie, en instaurant un «jour de carence» (une journée sans rémunération ni indemnité), et en réduisant les taux de compensation. Au Royaume-Uni, le ministère de la Sécurité sociale a diffusé un document de travail invitant les partenaires sociaux à formuler des propositions visant à dispenser les employeurs du paiement obligatoire de l'indemnité de maladie aux travailleurs victimes d'une journée d'incapacité de travail, lorsque la rémunération contractuelle qu'ils versent (y compris l'indemnité de maladie professionnelle) est égale ou supérieure à l'indemnité légale obligatoire. Le Royaume-Uni estime que le droit des travailleurs continuerait d'être protégé intégralement par le maintien de cette indemnité.

2. Le droit d'être rémunéré les jours fériés et en cas de maladie dans les différents États membres:

A Le droit d'être rémunéré les jours fériés

La Belgique

Les jours fériés légaux sont au nombre de 10: le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et le 25 décembre. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les travailleurs ont droit à une journée de récupération. Ils reçoivent leur salaire normal à condition qu'ils n'aient pas été absents sans motif valable la veille et qu'ils ne le soient pas le lendemain. En revanche, il est permis de travailler les jours fériés dans les secteurs où cette autorisation existe le dimanche.

Le Danemark

Les jours fériés légaux sont au nombre de 9 ½: le 1er janvier, le jeudi saint, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 12 mai, l'Ascension, le 5 juin (jour semi-férié), le 25 et le 26 décembre. Les travailleurs payés mensuellement reçoivent leur rémunération complète. Ceux couverts par des conventions collectives reçoivent 3,5% de leur salaire pour chaque jour férié. Les autres n'ont droit à aucune rémunération. Le travail est autorisé les jours fériés.

L'Allemagne

La Journée de l'Unité (le 3 octobre) est le seul jour férié inscrit dans la législation fédérale. Les autres sont régis différemment par les *Länder* et varient de 9 à 13 par an. Le 1er janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 25 et le 26 décembre sont des jours fériés communs à tous les *Länder*. Les travailleurs ont droit à leur salaire normal à condition qu'ils n'aient pas été absents sans motif valable la veille et qu'ils ne le soient pas le lendemain (§ 2 de la loi sur le droit à la rémunération).

La Grèce

Les jours fériés légaux sont au nombre de 6: le 25 mars, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 15 août, le 28 octobre et le 25 décembre. Le ministre des Affaires sociales peut fixer 5 jours de congés supplémentaires par an. Les travailleurs reçoivent leur salaire normal à condition qu'ils n'aient pas été absents sans motif valable la veille.

L'Espagne

Les jours fériés légaux sont au nombre de 12: le 1er et le 6 janvier, le 19 mars ou le 25 juillet, le jeudi saint, le vendredi saint, le 1er mai, le 15 août, le 12 octobre, le 1er novembre, le 6, le 8 et le 25 décembre, auxquels s'ajoutent deux jours fériés facultatifs. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les travailleurs ont congé le lundi qui suit. Ils reçoivent leur salaire normal.

La France

Le droit au paiement du salaire le 1er mai est inscrit dans l'article L. 222 - 7 du Code du travail. Les travailleurs payés mensuellement y ont droit. Les autres également à condition qu'ils soient en fonction depuis au moins 3 mois, qu'ils aient accumulé 200 heures de travail les deux derniers mois et qu'ils n'aient pas été absents la veille ou qu'ils ne le soient pas le lendemain sans motif valable. L'article L. 222 - 1 du Code du travail fixe 11 autres jours fériés, mais le droit à la rémunération est régi par les conventions collectives.

L'Irlande

Les jours fériés légaux sont au nombre de 9: le 1er janvier, le 17 mars, le lundi de Pâques, le premier lundi de mai, juin et août, le dernier lundi d'octobre, le 25 et le 26 décembre. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les travailleurs ont droit à une journée de récupération. Ceux employés à temps plein perçoivent leur rémunération complète; les travailleurs à temps partiel régulier doivent avoir accumulé 13 semaines de travail et les travailleurs à temps partiel irrégulier 120 heures. Les travailleurs détachés, les marins, les gardiens de phare ou de bateau-phare, les pêcheurs et les proches de l'employeur qui résident sous le même toit ne bénéficient pas de ce droit.

L'Italie

Les jours fériés nationaux sont au nombre de 2 (le 25 avril et le 1er mai) et les autres jours fériés au nombre de 8 (le 1er et le 6 janvier, le lundi de Pâques, le 15 août, le 1er novembre, le jour de l'Immaculée Conception, le 25 et le 26 décembre). D'autres jours fériés sont fixés par les conventions collectives. Les travailleurs reçoivent une rémunération identique à celle d'un jour de travail ordinaire.

Le Luxembourg

Les jours fériés légaux sont fixés par la loi du 10 avril 1976: le jour de l'an, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 23 juin, le 15 août, le 1er novembre, le 25 et le 26 décembre. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, les travailleurs ont droit à une journée de récupération. Ils reçoivent leur salaire normal à condition qu'ils n'aient pas été absents sans motif valable la veille et qu'ils ne le soient pas le lendemain, ou pendant 3 jours ouvrables sur les 25 qui précèdent le jour férié. Le travail est autorisé durant les jours de congé légaux.

Les Pays-Bas

Les jours fériés légaux sont au nombre de 7: le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 30 avril, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 25 et le 26 décembre, auxquels s'ajoute le 5 mai tous les cinq ans. Le droit à la rémunération n'est pas fixé par la législation, mais presque toutes les conventions collectives le prévoient.

L'Autriche

Les jours fériés légaux sont au nombre de 13: le 1er et le 6 janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête-Dieu, le 15 août, le 26 octobre, le 1er novembre, le 8, le 25 et le 26 décembre. Ils s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, hormis certaines catégories. Le travail n'est pas autorisé ces jours-là, mais cette disposition connaît de nombreuses exceptions. Les travailleurs reçoivent l'intégralité de leur rémunération (§ 9, point 1 de la loi fixant les congés).

Le Portugal

Les jours fériés légaux sont au nombre de 12: le 1er janvier, le vendredi saint, le 25 avril, le 1er mai, la Fête-Dieu, le 10 juin, le 15 août, le 5 octobre, le 1er novembre, le 1er, le 8 et le 25 décembre. Deux jours facultatifs s'y ajoutent: le mardi gras et un jour fixé librement par les différentes municipalités. Les travailleurs conservent l'intégralité de leur rémunération.

La Finlande

La fête de l'indépendance (le 6 décembre) et le 1er mai sont des jours fériés légaux, pour lesquels les travailleurs payés sur une base hebdomadaire ou mensuelle reçoivent leur rémunération. Ceux rémunérés à la journée ou à l'heure sont payés le jour de la fête de l'indépendance s'ils ont travaillé pendant au moins 6 jours. En outre, la législation religieuse fixe 9 autres jours fériés: le 1er et le 6 janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, la Saint-Jean, le 1er novembre, le 25 et le 26 décembre. Le droit à la rémunération de ces jours de congé est régi par les conventions collectives.

La Suède

Les jours fériés légaux sont au nombre de 11: le 1er et le 6 janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le 23 et le 24 juin, le 1er novembre, le 25 et le 26 décembre. Six de ces journées ne peuvent jamais tomber un dimanche. Le droit à la rémunération n'est pas fixé par la loi, mais par des conventions collectives pour environ 85 % des travailleurs.

Le Royaume-Uni

Les jours fériés sont au nombre de 8 en Angleterre et au pays de Galles (le 1er janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le premier et le dernier lundi de mai, le dernier lundi d'août, le 25 et le 26 décembre) et de 10 en Irlande du Nord (les mêmes qu'en Angleterre et au pays de Galles plus le 17 mars et le 12 juillet). Les travailleurs ont habituellement congé, mais la situation peut varier d'une région à l'autre et, en Écosse en particulier, le secteur privé et le secteur public ont tendance à observer plutôt divers jours de congé locaux et traditionnels.

B Le droit d'être rémunéré en cas de maladie

La Belgique

Les ouvriers bénéficient de ce droit après un mois de travail, et les employés à l'issue de leur période d'essai. Tous reçoivent leur salaire complet les 7 premiers jours de maladie. Les trois semaines suivantes, le pourcentage est fixé à 85,88% pour les ouvriers et à 86,93% pour les employés. Pendant les deux dernières semaines, l'organisme de sécurité sociale verse 60% de la rémunération, le reste étant à la charge de l'employeur qui, dans certains cas, est remboursé.

Le Danemark

L'employeur verse le salaire complet pendant les 14 premiers jours de maladie. Ensuite, l'État paie des indemnités de maladie qui équivalent à peu près à 90% du salaire.

L'Allemagne

Tous les travailleurs ont droit à 80 % de leur salaire pendant au moins 6 semaines (§ 3 de la loi sur le droit à la rémunération en cas de maladie, *Entgeltfortzahlungsgesetz*). En renonçant à un jour de leur congé annuel, les travailleurs obtiennent le droit au maintien de leur salaire intégral pendant 5 jours de maladie. Pendant les 4 premières semaines de la relation de travail, les travailleurs n'ont pas droit au versement de leur salaire en cas de maladie. Pour la majorité des travailleurs, les conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables. Les petites entreprises (20 travailleurs maximum) peuvent être remboursées des salaires payés aux ouvriers pendant leur maladie.

La Grèce

L'employeur verse 70% du salaire aux travailleurs malades à condition qu'ils aient été occupés pendant au moins 10 jours. Le salaire est versé pendant 13 jours et pendant 26 jours aux travailleurs qui totalisent plus d'un an d'ancienneté. Si la période de maladie ne dépasse pas trois jours, l'employeur ne doit payer que 50% de la rémunération.

L'Espagne

Pendant 20 jours, la caisse d'assurance maladie verse 60% de la rémunération, ensuite 75%. Les trois premiers jours de maladies sont des jours d'attente, non rémunérés. Certaines conventions collectives prévoient le paiement d'indemnités de maladie par l'employeur.

La France

Les travailleurs couverts par la loi 78/49 du 19 janvier 1978 reçoivent 90% de leur salaire pendant 30 jours à condition qu'ils soient occupés depuis au moins 3 ans. Cette somme leur est versée par leur employeur. Elle diminue à 66,6% les 30 jours suivants. La plupart des travailleurs non visés par cette loi perçoivent environ 50% de leur rémunération par l'intermédiaire de la caisse d'assurance maladie, sauf durant les trois premiers jours de maladie et à condition qu'ils aient accumulé au moins 200 heures de travail au cours des trois derniers mois. En l'espace de trois ans, l'intervention de l'assurance maladie se limite à 360 jours.

Irlande

En Irlande, l'organisme de sécurité sociale verse une indemnité forfaitaire aux travailleurs pendant la durée de leur maladie. Il n'y a aucune limite de temps pour ceux qui cotisent depuis au moins 5 ans. Les autres n'ont droit au paiement de leur salaire que pendant un an. Dans tous les cas, les trois premiers jours de maladie ne sont pas rémunérés.

L'Italie

Le droit au paiement de la rémunération en période de maladie est inscrit dans l'article 2110 du Code civil. D'autres dispositions sont régies par les conventions collectives. Habituellement, c'est l'employeur qui verse l'intégralité du salaire à ses employés, tandis que le salaire des ouvriers est financé à raison d'environ 60% par l'assurance maladie. Les ouvriers sont cependant soumis à une période d'attente de 3 jours. Toutefois, nombre de conventions collectives vont dans le sens d'une uniformisation des dispositions pour les employés et les ouvriers.

Le Luxembourg

L'employeur est tenu de verser l'intégralité du salaire pour le mois au cours duquel la maladie a commencé et pour les trois mois suivants. S'il ne paie pas, l'organisme de sécurité sociale doit avancer l'argent.

Les Pays-Bas

Tous les travailleurs malades reçoivent une proportion de 70% de leur salaire. L'employeur doit poursuivre le paiement pendant 52 semaines et est rarement remboursé. La plupart des conventions collectives prévoient un supplément au taux légal.

L'Autriche

Le droit à la rémunération en cas de maladie est inscrit à l'article 8 de la loi sur les employés pour les travailleurs non manuels et à l'article 2 de la loi sur le droit à la rémunération pour les ouvriers. Les premiers perçoivent leur salaire complet pendant 6 semaines et les autres pendant 4 semaines. Ce droit ne s'applique toutefois pas aux ouvriers qui tombent malades pendant leurs 14 premiers jours de travail. La durée du paiement varie d'ailleurs en fonction de l'ancienneté. Elle est portée à 8/10/12 semaines respectivement après 5/15/25 ans pour les employés et à 6/8/10 semaines respectivement après 5/15/25 ans pour les ouvriers. Les employeurs bénéficient du remboursement de 80% des salaires qu'ils versent à leurs ouvriers.

Le Portugal

Au Portugal, l'organisme assureur verse 65% de la rémunération pendant 155 semaines. Le travailleur qui doit être hospitalisé ou qui a charge de famille perçoit cependant la totalité de son salaire.

La Finlande

Tous les travailleurs en fonction depuis au moins un mois ont droit au paiement de leur salaire en période de maladie. Ils reçoivent l'intégralité de leur salaire pendant 7 jours ouvrables à dater du premier jour suivant celui de la notification de la maladie. Ce droit peut être étendu par des conventions collectives. Après cette période et un jour de carence, tous les travailleurs reçoivent 70% de leur salaire, versé par l'assurance maladie.

La Suède

L'employeur verse 75% du salaire pendant les 14 premiers jours de la maladie, sauf le premier. Ensuite, les travailleurs reçoivent 75% de leur rémunération de la caisse d'assurance et 10% de leur employeur. Seules les petites entreprises couvertes par une assurance spécifique ont droit au remboursement des sommes versées.

Le Royaume-Uni

Le Volet XI de la loi de 1992 sur les cotisations et les prestations de sécurité sociale ainsi que les règlements de 1982 relatifs à l'indemnité de maladie obligatoire déterminent le paiement de la rémunération par les organismes assureurs. L'indemnité obligatoire est fixée à un forfait de 52,5 £ par semaine. Les trois premiers jours de maladie ne sont cependant pas rémunérés. Les contrats d'emploi peuvent prévoir le versement d'une indemnité de maladie professionnelle.

3. Conclusion

La législation de tous les États membres énonce le principe du droit à la rémunération les jours fériés et en cas de maladie, mais la manière dont elle est appliquée varie d'un pays à l'autre. Certaines législations excluent toutefois des catégories (relativement restreintes) de travailleurs de ce droit. Un débat public sur la question de la rémunération les jours fériés n'a été engagé dans aucun des États membres, mais l'Irlande procède actuellement à la révision de sa législation en matière de congés. Et dans plusieurs pays (le Danemark, l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni), la rémunération en période de maladie est rediscutée dans le cadre du débat plus large sur le financement du système de sécurité sociale.

Annexe B:

Statistiques

Statistiques

1. Introduction

L'objectif de la présente annexe statistique est de revoir les données disponibles sur la répartition des salaires dans les États membres de l'Union européenne et son évolution ces dernières années. Elle vise en outre à indiquer les lacunes en matière d'information qui existent à présent sur ces questions au sein de l'Union. Elle a été préparée avec l'aide de l'Office statistique des communautés européennes (Eurostat).

En dépit de l'intérêt croissant, tant dans une perspective économique que sociale, pour la répartition des salaires au sein de l'Union et son évolution dans le sens de plus ou moins d'égalité, les données disponibles sont extrêmement limitées et, dans une large mesure, ne sont pas comparables entre pays. Bien que des informations soient rassemblées régulièrement par Eurostat sur les salaires et les coûts de la main d'oeuvre dans les activités du secteur privé dans l'ensemble de l'Union (l'Enquête sur les coûts de la main d'oeuvre, tous les quatre ans) et sur l'évolution des rémunérations horaires et mensuelles des ouvriers et des employés dans l'industrie manufacturière et dans certaines activités des services (compilées tous les six mois), il s'agit de moyennes plutôt que variations de salaires entre individus.

Les seules données actuellement disponibles qui soient à peu près comparables entre les pays de l'Union proviennent du nouveau panel des ménages de la Communauté européenne (PCM), organisé par Eurostat en 1994, en partie pour détailler le revenu des ménages et l'importance relative de différentes sources de revenus, y compris les salaires, dans les États membres (bien que, jusqu'à présent, les trois nouveaux États membres n'y soient pas inclus). Cependant, seules les données de la première vague (l'enquête sur l'échantillon de ménages repris dans le panel réalisé au printemps de 1994) sont actuellement disponibles et elles se rapportent donc à la situation à un moment déterminé.

Si ces données sont analysées plus loin, elles ne donnent aucune indication sur l'évolution de la répartition des salaires dans le temps, qui présente un intérêt crucial. À cet égard, il n'y a pas d'autre solution que d'utiliser les sources nationales, en dépit des problèmes inévitables de comparabilité qui se posent. Ces données ont été compilées par une approche directe des offices statistiques nationaux de chacun des pays, en demandant les détails suivants pour 1985, 1990 et 1995:

- la répartition des revenus mensuel du travail salarié par décile, pour:
 - les salariés masculins à temps plein dans l'économie totale, l'industrie et les services;
 - les salariés féminins à temps plein dans l'économie totale, l'industrie et les services;
 - les rémunérations horaires pour chaque décile, si possible;
- la répartition des rémunérations horaires du travail salarié par décile pour:
 - les salariés masculins à temps partiel dans l'économie totale, l'industrie et les services;
 - les salariés féminins à temps partiel dans l'économie totale, l'industrie et les services.

Dans la pratique, seuls 7 États membres – l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal et le Royaume-Uni – ont pu fournir certaines de ces données. Deux de ces pays – l'Allemagne et l'Autriche – n'ont pu fournir des données que pour une seule année (1990 pour l'Allemagne et 1995 pour l'Autriche) et uniquement concernant un ensemble limité

de variables (pour les salariés masculins et féminins à temps plein mais non à temps partiel et pour le secteur industriel, le commerce de gros et de détails, les banques et les assurances dans le cas de l'Allemagne). Un pays, l'Italie, n'a pu communiquer des données que pour 1985 et 1990, uniquement pour les salariés à temps plein (les travailleurs à temps partiel ne représentent qu'une partie relativement faible de l'emploi en Italie) et un autre, la France, n'a pu les donner que pour 1986 et 1992. Le Portugal a pu fournir des chiffres pour les trois années (1994 au lieu de 1995 cependant) mais uniquement pour les salariés à temps plein (comme en Italie, les travailleurs à temps partiel ne représentent qu'une petite proportion de l'emploi). Aucun des pays, à l'exception du Portugal, n'a communiqué de données sur la répartition des rémunérations horaires des travailleurs à temps plein en plus des rémunérations mensuelles. (Ces données sont aussi rassemblées régulièrement au Royaume-Uni dans le cadre du *New earnings survey* mais, étant donné le manque de données pour d'autres pays, il n'a pas été jugé utile de les rassembler dans le cadre qui nous occupe.)

Ceci signifie que l'on ne dispose d'un ensemble complet de données relatives à trois années (pas nécessairement celles spécifiées) que pour deux pays seulement – les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Pour la plupart des pays, les données ne couvrent que les travailleurs du secteur privé et non le secteur public et, dans certains cas, uniquement un nombre limité d'activités des services (en Allemagne, uniquement le commerce de gros et de détail, la banque et l'assurance; en France, les secteurs qui précèdent plus les services aux entreprises). En outre, comme les données proviennent de différentes sources dans les différents pays (sources administratives, comme les fichiers de sécurité sociale, dans certains cas, enquêtes de conjoncture dans d'autres cas), la comparabilité entre les États membres en est d'autant plus limitée.

Un autre facteur influençant la comparabilité, ainsi que toute interprétation des résultats de l'analyse, réside dans le fait que, dans la plupart des cas, les données ont trait aux salariés de tous âges, de jeunes travailleurs entrés dans la vie active depuis relativement peu de temps et des travailleurs plus expérimentés. Dans la pratique, les premiers auront des rémunérations plus faibles que les seconds, la différence variant entre les secteurs d'activité en fonction de la valeur accordée à l'expérience (valeur vraisemblablement d'autant plus grande que les qualifications requises pour l'emploi sont plus élevées). Cette réalité est manifestement susceptible de fausser les comparaisons entre pays, ainsi que l'évolution dans le temps, dans la mesure où la composition des groupes d'âges de la population active se modifie. Ainsi, la baisse du nombre de jeunes accédant à l'emploi, tant à cause de l'évolution démographique que de la tendance à l'allongement des études, pourrait en principe être associée à une réduction de l'inégalité de la répartition des salaires, dans la mesure où il y a moins de travailleurs rémunérés à des barèmes de faible ancienneté. Dans la pratique cependant, cette tendance pourrait être compensée par d'autres changements, comme l'évolution à la hausse des qualifications requises.

Bien que les données disponibles soient vraisemblablement fort instructives quant à l'évolution dans le temps, le fait que l'on ne dispose d'une série chronologique que pour quelques pays limite clairement l'analyse qui peut être réalisée sur cette base. La présente annexe est donc largement consacrée à une présentation des données plutôt qu'à une interprétation détaillée.

2. Mesure de la répartition des salaires

Pour évaluer l'évolution de la répartition des salaires au fil du temps ou comparer entre différents groupes sur le marché de l'emploi (entre les hommes et les femmes salariés à temps plein) ainsi qu'entre différents pays (bien que, comme nous l'avons souligné, la nature des données restreint considérablement la représentativité pratique), l'approche adoptée est de réaliser, en premier lieu, des "courbes de Lorenz". Celles-ci indiquent le pourcentage des rémunérations totales, dans l'économie ou dans un secteur particulier, qui vont à un pourcentage donné de la population (elles montrent, par exemple, quelle proportion de salariés masculins à temps plein reçoivent 50 % des rémunérations totales de cet ensemble particulier de la main d'oeuvre). Plus formellement, elles montrent la relation entre le pourcentage cumulé de travailleurs dans chacun des groupes distincts, classés en fonction des rémunérations perçues, et le pourcentage cumulé des rémunérations totales du groupe qu'ils représentent. Si l'on indique le pourcentage cumulé de travailleurs sur l'axe vertical (ou axe des Y) et le pourcentage cumulé des rémunérations sur l'axe horizontal (ou axe des X), plus la courbe est concave, plus la répartition des salaires est inégale. (On peut le concrétiser aisément en imaginant deux répartitions, l'une où 50 % des travailleurs ne reçoivent que 20 % du total des salaires et l'autre où 50 % reçoivent 40 % du total.) En revanche, si les rémunérations étaient réparties de façon égale entre les travailleurs, la relation se présenterait sous la forme d'une ligne droite à 45 degrés entre les deux axes (20 % des travailleurs recevraient 20 % des salaires, 50 % recevraient 50 %, etc.).

Plutôt que d'examiner directement les courbes, le degré d'inégalité dans la répartition des salaires peut être mesuré par une valeur statistique de synthèse, le coefficient de Gini. Celui-ci mesure la courbure de la courbe de Lorenz. Plus précisément, il est défini comme le rapport entre la surface comprise entre la courbe et la ligne des 45 degrés, d'une part, et la surface totale située au-dessus de la ligne des 45 degrés, d'autre part. Il varie donc de zéro, lorsqu'il y a égalité parfaite dans la répartition des rémunérations (c'est-à-dire que la courbe de Lorenz correspond à la ligne des 45 degrés) à un, lorsqu'il y a inégalité totale (c'est-à-dire un seul travailleur reçoit la totalité des rémunérations). Une augmentation du coefficient de Gini indique donc que la répartition des salaires devient plus inégale et une diminution qu'elle devient plus égale.

Ceci n'est vrai, cependant, qu'en moyenne. En d'autres termes, un même coefficient de Gini, puisqu'il synthétise le degré d'inégalité de la répartition dans son ensemble, peut correspondre à des courbes de différentes formes – dont certaines, par exemple, seraient plus inégales vers le sommet ou le bas de la répartition. Le fait que le coefficient ne se modifie pas d'une année à l'autre ne signifie donc pas nécessairement que la répartition n'a pas changé, si ce n'est d'une façon générale. Elle pourrait être devenue plus inégale vers le sommet ou le bas de l'échelle des salaires. Ceci implique que, bien que le coefficient de Gini constitue une mesure synthétique utile, il ne remplace pas vraiment l'examen de la forme de la courbe de Lorenz et de son évolution dans le temps. Par conséquent, la présente annexe, tout en indiquant les valeurs du coefficient de Gini pour différents groupes de travailleurs dans les États membres, contient un grand nombre de graphiques illustrant les répartitions salariales.

Outre le coefficient de Gini, l'autre mesure de la dispersion salariale utilisée porte spécifiquement sur le bas de la répartition salariale, particulièrement intéressante dans le cadre du présent rapport. Il s'agit du décile inférieur des salariés, en pourcentage de la rémunération moyenne perçue par le groupe en question. Si ce pourcentage est égal à 60% de la moyenne

des rémunérations, par exemple, cela signifie que 10 % des salariés reçoivent 60 % ou moins des rémunérations moyennes.

3. Répartition des salaires dans les États membres sélectionnés

Les courbes de Lorenz sont représentées ici pour les 7 États membres ayant fourni des données. Elles indiquent la répartition, tout d'abord des rémunérations mensuelles des salariés masculins et féminins à temps plein, si possible dans l'économie, totale, l'industrie et les services et pour chacune des années pour lesquelles des statistiques sont disponibles. (Dans la pratique, la courbe de Lorenz n'est pas représentée ici pour l'Allemagne, en raison de doutes sur la représentativité des données, comme indiqué plus loin.) Dans chaque cas, les deux mesures synthétiques de la dispersion, ou de l'inégalité, décrites au point précédent ont été calculées pour l'ensemble des répartitions salariales illustrées dans les graphiques.

Il ressort de cette analyse que, dans tous les États membres pour lesquels on dispose de données portant sur plus d'un an, les écarts de salaires se sont élargis au fil du temps, à l'exception partielle des Pays-Bas ces dernières années. C'est le cas à la fois pour les salariés masculins et féminins travaillant à temps plein et pour la plupart des rémunérations dans l'industrie et les services considérés séparément (les seules exceptions étant les Pays-Bas pour l'économie dans son ensemble depuis 1990 et la France pour les services). En même temps, cependant, l'ampleur de l'élargissement diffère considérablement entre les pays ainsi qu'entre les secteurs.

De façon générale, il convient de souligner, lorsque l'on interprète des changements dans les mesures de la dispersion, que, en temps normal, la répartition des revenus tend à évoluer assez lentement, en partie en raison des pressions (les négociations collectives, par exemple, ou les barèmes salariaux établis dans la plupart des organisations à partir d'une certaine taille) pour l'uniformité des taux d'augmentation salariale et de l'inertie à l'encontre de changements importants dans les salaires relatifs. On ne peut donc s'attendre à des changements considérables dans la répartition qu'après un certain nombre d'années.

Les autres caractéristiques générales des données sont, tout d'abord, que les écarts de rémunérations semblent plus larges dans les services que dans l'industrie, tant pour les hommes que pour les femmes, ce qui reflète peut-être l'éventail plus large de qualifications dans le premier secteur. Avec le temps, à mesure que la part de l'emploi dans les services augmente, ceci pourrait mener à un élargissement de la dispersion salariale dans l'économie. Ensuite, les écarts de rémunérations des hommes travaillant à temps plein semblent plus larges que ceux des femmes.

Salariés masculins à temps plein

Les trois pays – Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni – pour lesquels des données sont disponibles pour chacune des trois années 1985, 1990 et 1995 (ou pour des années proches) présentent tous un élargissement des écarts de rémunérations mensuelles des hommes travaillant à temps plein dans l'ensemble de l'économie ainsi que dans l'industrie et les services séparément. Aux Pays-Bas, où la répartition des salaires semble avoir été moins inégale au début de la période (bien que, comme indiqué plus haut, les comparaisons doivent être interprétées avec précaution), l'élargissement des écarts a été beaucoup plus faible que dans les deux autres États membres (graphique 1), le coefficient de Gini pour l'ensemble de

l'économie est passé de 0,187 en 1985 à 0,193 en 1990 et 0,196 en 1994 (tableau 1), tandis que les 10 % de travailleurs situés au bas de l'échelle des salaires recevaient moins de 62 % du salaire moyen en 1994, contre moins de 65 % 9 ans auparavant (tableau 2). Pour les hommes travaillant à temps plein dans l'industrie, l'augmentation de l'inégalité des salaires a été plus marquée que dans le reste de l'économie entre 1985 et 1990 mais la répartition est restée largement inchangée entre 1990 et 1994, alors que, dans les services, les écarts ont (faiblement) augmenté de façon comparable au cours des deux périodes (graphiques 2 et 3).

Au Portugal, les écarts de rémunérations des salariés masculins à temps plein se sont considérablement élargis, tant entre 1985 et 1989 qu'entre 1989 et 1994 (graphique 4). En 1985, le coefficient de Gini pour ces travailleurs était de 0,287 pour l'ensemble de l'économie; en 1989, il était passé à 0,305 et, en 1994, à 0,343. En même temps, les 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés gagnaient moins de 43 % du salaire moyen en 1994, contre 46,5 % en 1989 et 51 % en 1985. En l'occurrence, l'élargissement de la dispersion salariale a été plus important dans l'industrie que dans les services, même si, comme aux Pays-Bas, la dispersion est restée plus large dans le deuxième secteur que dans le premier (graphiques 5 et 6).

Au Royaume-Uni, l'élargissement des écarts salariaux a été presque aussi marqué au cours d'une période similaire (graphique 7), bien que, dans ce cas, les chiffres aient trait aux travailleurs masculins à temps plein bénéficiant de barèmes salariaux d'adultes et excluent donc, contrairement aux deux autres pays, les jeunes auxquels sont appliqués des barèmes plus faibles. Ici, le coefficient de Gini pour les hommes travaillant à temps plein dans l'ensemble de l'économie (à l'exclusion des travailleurs du secteur public comme dans les autres cas) est passé de 0,239 en 1986 à 0,260 en 1990 et, à un rythme légèrement ralenti, à 0,275 en 1995. Les 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés gagnaient moins de 48,5 % du salaire moyen au cours de cette dernière année, contre 53,5 % en 1986. Comme au Portugal, la dispersion salariale est plus importante dans les services que dans l'industrie et s'est élargie pendant la période concernée (graphiques 8 et 9).

Dans les deux autres pays pour lesquels on dispose de données pour plus d'une année, les écarts de rémunérations des salariés masculins à temps plein se sont également élargis (graphiques 10 et 11). En Italie, le coefficient de Gini pour l'ensemble de l'économie est passé de 0,203 en 1985 à 0,236 en 1990, tandis qu'en France, il passait de 0,248 en 1986 à 0,262 en 1992. Dans le premier pays, l'élargissement de la dispersion salariale a été plus marqué dans l'industrie que dans les services (graphiques 12 et 13), l'élargissement général reflétant en partie le déplacement relatif de l'emploi du premier secteur au second. Cet effet a été encore plus prononcé en France, où la répartition des salaires est devenue plutôt plus égale que plus inégale dans les services, même si le degré d'inégalité a augmenté dans l'ensemble de l'économie ainsi que dans l'industrie (graphiques 14 et 15).

Pour les deux autres pays où des données existent, celles-ci ne portent que sur l'année 1995. Dans le cas de l'Allemagne, qui dispose du détail des rémunérations horaires des salariés masculins (et féminins) à temps plein uniquement dans l'économie totale, la répartition semble bien plus égale que dans tout autre État membre, bien que ceci puisse peut-être découler du champ couvert par les données, plutôt que d'une véritable différence.

Pour l'Autriche, l'autre pays concerné, pour lequel les données paraissent plus fiables, l'ampleur des écarts salariaux pour les salariés masculins à temps plein dans l'ensemble de

l'économie était relativement faible en 1995 (graphique 16), légèrement plus importante qu'aux Pays-Bas mais moins que dans les autres pays pour lesquels des données existent (à l'exception de l'Allemagne). Comme dans d'autres pays, la dispersion était plus large dans les services que dans l'industrie (le coefficient de Gini étant de 0,207 dans le deuxième secteur et de 0,257 dans le premier).

Salariés féminins à temps plein

La dispersion des rémunérations pour les femmes travaillant à temps plein est plus étroite que pour les hommes dans tous les pays à l'exception de l'Autriche. Comme pour les hommes, toutefois, le degré de dispersion a également eu tendance à augmenter au fil du temps, sauf aux Pays-Bas.

Dans ce dernier pays, bien que les écarts de rémunérations pour les salariés féminins à temps plein aient augmenté entre 1985 et 1990 dans l'économie totale ainsi que dans les services (mais non dans l'industrie), ils se sont légèrement resserrés entre 1990 et 1994 (graphiques 17, 18 et 19), le coefficient de Gini pour l'ensemble de l'économie passant de 0,187 à 0,184.

Au Portugal, la dispersion salariale pour les salariés féminins à temps plein s'est élargie entre 1985 et 1994, même davantage que pour les hommes, dans l'industrie et les services pris séparément ainsi que dans l'économie totale (graphiques 20, 21 et 22). Le coefficient général de Gini est passé de 0,240 à 0,305 au cours de cette période, alors que les 10 % de travailleuses les moins bien rémunérées recevaient moins de 53 % du salaire moyen en 1994, contre moins de 66% en 1985.

Au Royaume-Uni, bien que l'élargissement des écarts salariaux ait été moindre pour les femmes travaillant à temps plein que pour les hommes, il a cependant été considérable (graphique 23), le coefficient de Gini passant de 0,215 en 1986 à 0,246 en 1995, les salaires des 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés passant eux de 58,5 % du salaire moyen à 52,5 % au cours de la même période. L'élargissement de la dispersion des salaires a été comparable dans l'industrie et les services considérés séparément (graphiques 24 et 25).

En Italie, l'accroissement des écarts des salaires entre 1985 et 1990 a été beaucoup moins prononcé pour les femmes travaillant à temps plein que pour leurs homologues masculins, en particulier dans les services (graphiques 26, 27 et 28), où le coefficient de Gini est resté pratiquement inchangé. En France, en revanche, c'est l'inverse qui s'est produit, la dispersion des salaires des femmes augmentant davantage que chez les hommes entre 1986 et 1992, dans l'industrie et les services, ainsi que dans l'ensemble de l'économie (graphiques 29, 30 et 31).

Enfin, en Autriche, les rémunérations des salariées à temps plein étaient réparties plus inégalement que celles des hommes en 1995, en particulier dans l'industrie (graphique 32). Dans l'ensemble, le coefficient de Gini pour les rémunérations des femmes était de 0,264 pour les salaires des femmes, contre 0,228 pour les hommes.

4. Panel des ménages de la Communauté européenne

Le nouveau panel communautaire des ménages (PCM) constitue une source d'informations complémentaires sur la répartition des salaires au sein de l'Union, source, qui, au vu de la pénurie de données disponibles au niveau national, présente une grande valeur potentielle. Ce n'est cependant qu'avec le temps que sa valeur exacte pourra se révéler.

Si le but premier du panel est d'indiquer de quelle façon évoluent les revenus, les conditions de vie et les autres caractéristiques des ménages dans l'Union, jusqu'à présent, seuls les résultats de la première vague (c'est-à-dire la première des études annuelles des ménages concernés), réalisée en 1994, sont disponibles, et uniquement de manière provisoire. Ils ne fournissent donc le détail de la répartition des revenus qu'à un moment dans le temps. (Bien que l'étude comprenne des questions sur les revenus de l'année précédente en plus des revenus du moment, dans la pratique, il est assez hasardeux de conclure quoi que ce soit sur cette base.)

En outre, l'échantillon de ménages inclus dans le panel, même s'il a été soigneusement sélectionné pour être aussi représentatif que possible de l'ensemble de la population, est relativement restreint (au total, guère plus de 60.000 ménages dans 12 États membres, les trois nouveaux États membres n'étant pas couverts jusqu'à présent) et le degré de fiabilité des données dans la pratique n'est pas encore tout à fait clair. Ceci vaut en particulier pour quelques uns des plus grands pays, l'Allemagne notamment, où l'échantillon est très faible par rapport à la population (en Allemagne, 5 000 ménages seulement ont été interrogés sur un total d'environ 35 millions) ainsi que pour les comparaisons entre États membres, par opposition aux estimations sur la situation dans l'ensemble de l'Union (pour lesquelles la taille de l'échantillon est peut-être moins problématique). Cela vaut également pour les revenus, à propos desquels, comme on le sait, il est difficile de rassembler des informations, en partie à cause de la disparité des sources, en partie parce que les personnes elles-mêmes ne donnent pas de renseignements suffisamment clairs sur leurs revenus avant ou après impôt, surtout si leur salaire varie au cours de l'année et comprend diverses primes ou gratifications particulières, et en partie parce qu'il n'existe pas de moyen aisé de contrôler les détails fournis.

Néanmoins, même en acceptant les marges d'erreur potentiellement importantes auxquels les résultats sont sujets, le PCM éclaire utilement les différences dans la répartition des rémunérations du travail salarié au sein de l'Union européenne. C'est particulièrement vrai puisque, contrairement aux données présentées et examinées plus haut, les chiffres sont compilés (du moins en principe) sur la base d'un ensemble commun de définitions, tant des revenus que des travailleurs concernés.

Les données provenant de la première vague du PCM et portant sur les rémunérations mensuelles brutes des salariés en 1994 sont analysées ci-dessous. (Spécifiquement, les données se rapportent au salaire mensuel brut des salariés en 1994, en tenant compte des primes et suppléments annuels, qui peuvent ne pas être payés en montants égaux au cours de l'année, afin de produire une estimation des rémunérations mensuelles moyennes). En dépit de leur comparabilité apparente entre les pays, du fait de la petite taille de l'échantillon du panel et de la difficulté de rassembler des informations détaillées fiables sur les revenus, les résultats devraient être interprétés avec toute la prudence nécessaire et envisagés uniquement à titre d'indication des différences réelles qui existent entre les États membres.

La répartition des rémunérations brutes dans l'ensemble de l'Union

L'analyse des données du PCM montre certaines différences dans la répartition des rémunérations par rapport aux chiffres nationaux examinés plus haut. On pouvait s'y attendre en raison des divergences (éventuelles) de définitions des revenus concernés et des différences de couverture, puisque, comme nous l'avons indiqué, les données du panel portent en principe sur tous les salariés, au contraire des données nationales (qui, pour la plupart, ne couvrent que les travailleurs du secteur privé et, dans certains cas, ne reprennent pas tous les services). Néanmoins, l'image relative tracée par le PCM est semblable, dans les grandes lignes, à celle qui se dégage des chiffres nationaux; généralement, les salaires féminins paraissent plus dispersés au Royaume-Uni, en France et au Portugal qu'aux Pays-Bas ou en Italie (les graphiques 33 à 44 résument les résultats du PCM). Le PCM semble également indiquer que les disparités salariales dans les États membres moins prospères ont tendance à être plus larges, à de notables exceptions près cependant.

Pour aller plus en détail, le pays présentant la dispersion salariale la plus large, à la fois des travailleurs masculins et féminins à temps plein en 1994, est le Royaume-Uni, avec un coefficient de Gini de 0,333 pour la première catégorie et 0,290 pour la seconde (tableau 3). Les 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés y gagnent 43 % du salaire moyen, pour les hommes, et 48 %, pour les femmes. (Ces chiffres indiquent une dispersion plus large des rémunérations que les données nationales examinées plus haut; une des raisons en est que ces dernières données ne couvraient que les salariés bénéficiant de barèmes de travailleurs adultes, excluant ainsi de nombreux jeunes repris dans les données d'autres pays). Le Royaume-Uni est suivi par la France, l'Irlande, le Luxembourg, l'Espagne et le Portugal, où les écarts n'étaient que légèrement moindres pour les hommes et les femmes. Il existe une différence marquée entre ces six pays et les six autres États membres pour lesquels des données sont disponibles et où les rémunérations brutes semblent réparties de façon plus égale. C'est particulièrement vrai aux Pays-Bas (où les données se rapportent à 1993 et pourraient être moins fiables que pour 1994, en raison du problème de mémoire que cela pose aux personnes interrogées), en Grèce et en Italie, où, dans chaque cas, la valeur du coefficient de Gini était inférieure à 0,2 (mais peut-être trop faible pour être plausible dans le cas des Pays-Bas).

Les données montrent, en outre, que la structure des disparités de rémunérations (la forme de la courbe de Lorenz) diffère entre les États membres présentant des degrés similaires de dispersion globale. En particulier, les disparités sont relativement larges au bas de l'échelle des salaires dans certains pays et au sommet dans d'autres. Le Royaume-Uni et la France, par exemple, présentent une dispersion globale des rémunérations brutes des hommes assez similaire (avec des coefficients de Gini relativement proches); cependant, il y avait davantage de bas salaires au Royaume-Uni qu'en France (comme l'indique le décile inférieur des salariés par rapport au salaire moyen, tableau 3) et, par conséquent, moins de salaires élevés (une différence pouvant refléter l'existence d'un salaire minimum légal dans un pays, alors que l'autre n'en possède pas).

De même, les salaires relatifs des 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés sont plus élevés au Portugal que dans tout État membre, à l'exception des Pays-Bas, de l'Italie et de la Grèce, en dépit d'une dispersion globale des revenus relativement forte, et beaucoup plus élevés qu'en Espagne, où la dispersion globale est identique. Comme dans le cas précédent, ceci implique que la dispersion des rémunérations au Portugal est relativement large plus haut dans l'échelle des salaires. En d'autres termes, tant au Royaume-Uni qu'en Espagne, ainsi

qu'en Irlande et au Luxembourg, l'importante dispersion des salaires résulte davantage d'une forte proportion de bas salaires, plutôt que de hauts salaires, par rapport à la situation de la France ou du Portugal.

Rémunérations et heures de travail

Le PCM donne également des renseignements sur les heures de travail effectuées par les personnes recevant un salaire relativement bas par rapport à celles qui se trouvent plus haut sur l'échelle des rémunérations. Tant pour les hommes que pour les femmes travaillant à temps plein, on constate une tendance commune à l'ensemble de l'Union, selon laquelle les personnes touchant de faibles salaires travaillent plus d'heures que celles bénéficiant d'une rémunération plus élevée. Dans 7 des 11 États membres pour lesquels des données sont disponibles (le 12^e étant les Pays-Bas), les hommes appartenant au décile inférieur de la répartition des rémunérations en 1994 ont travaillé en moyenne 3 heures par semaine de plus que l'horaire moyen de l'ensemble des salariés masculins à temps plein (graphique 45). (Ces chiffres se rapportent aux travailleurs employés dans l'industrie et les services, considérés ensemble, et excluent l'agriculture, où les horaires de travail sont plus difficiles à évaluer et généralement plus longs, en particulier pour les titulaires de bas salaires, que dans d'autres activités. En incluant l'agriculture, on augmenterait donc les horaires relatifs prestés par les salariés les moins bien rémunérés). En Grèce, en Espagne et en France, la différence dépassait 4 heures par semaine et, en Irlande, 5 heures par semaine. Au Luxembourg, en revanche, les hommes appartenant au décile inférieur travaillaient moins de deux heures en plus que la moyenne.

En ce qui concerne les femmes, les salariées les moins bien rémunérées effectuent également davantage d'heures de travail que la moyenne dans tous les États membres, bien que la différence tende à être légèrement moins importante que pour les hommes. Dans 5 des 11 États membres, les femmes appartenant au décile inférieur de la répartition des rémunérations travaillaient plus de 3 heures par semaine en plus de la moyenne des salariées à temps plein (graphique 46). Ce chiffre n'était supérieur qu'en Irlande, alors qu'en Allemagne et au Luxembourg il était inférieur à 1 heure par semaine.

Il ressort des chiffres concernant les heures de travail effectuées que, tant pour les hommes que pour les femmes, les disparités entre rémunérations horaires dans tous les États membres sont encore plus marquées que les différences entre rémunérations mensuelles mentionnées plus haut.

Tableau 1
Coéfficients GINI: Travailleurs temps plein

Pays-Bas

	1985				1990				1994		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	187,000	0,168	0,197		0,193	0,180	0,201		0,196	0,180	0,205
Femmes	0,177	0,170	0,179		0,187	0,163	0,191		0,184	0,164	0,188

Portugal

	1985				1989				1994		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	0,287	0,257	0,303		0,305	0,276	0,326		0,343	0,323	0,351
Femmes	0,240	0,188	0,264		0,250	0,190	0,283		0,305	0,258	0,320

Royaume-Uni

	1986				1990				1995		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	0,239	0,218	0,267		0,260	0,233	0,302		0,275	0,242	0,311
Femmes	0,215	0,188	0,223		0,236	0,210	0,252		0,246	0,231	0,261

Italie

	1985				1990						
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services				
Hommes	0,203	0,183	0,250		0,236	0,219	0,266				
Femmes	0,182	0,161	0,212		0,192	0,173	0,214				

France

	1986								1992		
	Economie totale	Industrie	Services						Economie totale	Industrie	Services
Hommes	0,248	0,231	0,286						0,262	0,247	0,275
Femmes	0,184	0,174	0,194						0,216	0,208	0,219

Autriche

									1995		
									Economie totale	Industrie	Services
Hommes									0,228	0,207	0,257
Femmes									0,264	0,246	0,273

Tableau 2
Décile inférieur relatif aux rémunérations moyennes: Travailleurs temps plein

Pays-Bas

	1985				1990				1994		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	65,165	69,145	62,404		63,304	65,785	61,637		62,064	65,363	60,078
Femmes	61,381	60,893	59,984		60,341	67,306	59,157		63,738	68,442	63,179

Portugal

	1985				1989				1994		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	51,117	56,048	45,203		46,726	50,860	40,762		42,853	46,730	38,884
Femmes	66,061	65,199	53,922		57,705	71,117	53,922		52,765	60,811	46,310

Royaume-Uni

	1986				1990				1995		
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services
Hommes	53,697	58,229	49,407		50,712	55,323	45,613		48,580	53,281	44,274
Femmes	58,564	63,035	58,879		54,759	60,410	53,568		52,299	57,079	51,745

Italie

	1985				1990						
	Economie totale	Industrie	Services		Economie totale	Industrie	Services				
Hommes	63,370	65,945	53,068		59,757	61,805	53,890				
Femmes	58,174	60,413	56,381		65,539	69,988	61,332				

France

	1986								1992		
	Economie totale	Industrie	Services						Economie totale	Industrie	Services
Hommes	57,149	59,770	50,681						54,545	56,220	53,058
Femmes	67,016	69,271	64,073						61,134	62,974	60,328

Autriche

									1995		
									Economie totale	Industrie	Services
Hommes									54,108	60,587	46,813
Femmes									43,895	49,112	41,733

TS

Tableau 3
Statistique de synthèse de la répartition des salaires mensuels bruts des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, en 1994

	Gini-Coéfficients de Gini		Décile inférieur en % de la moyenne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
B	0.213	0.194	55.7	57.7
DK	0.246	0.208	52.6	55.2
D	0.238	0.214	52.7	47.3
EL	0.192	0.134	57.8	69.6
E	0.285	0.283	47.5	41.5
F	0.318	0.270	47.0	50.2
IRL	0.308	0.256	42.4	49.7
I	0.195	0.158	61.8	65.3
L	0.300	0.290	42.2	38.5
NL*)	0.126	0.165	73.6	68.7
P	0.284	0.269	56.5	60.0
UK	0.333	0.290	42.8	48.3

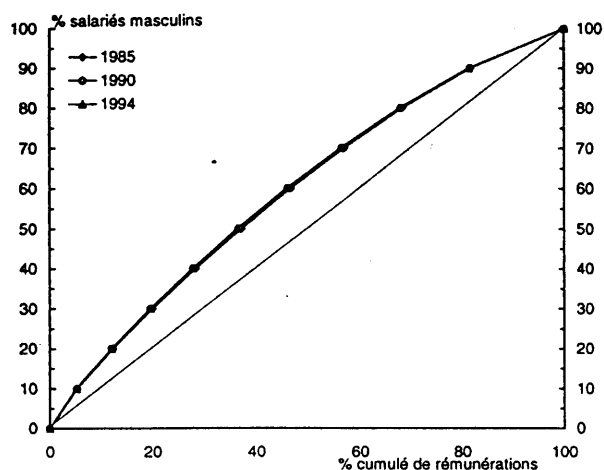
*) Les chiffres ont trait aux rémunérations annuelles brutes pour 1993, les données de 1994 n'étant pas disponibles.

Note: les données concernent les salariés travaillant au moins trente heures par semaine.

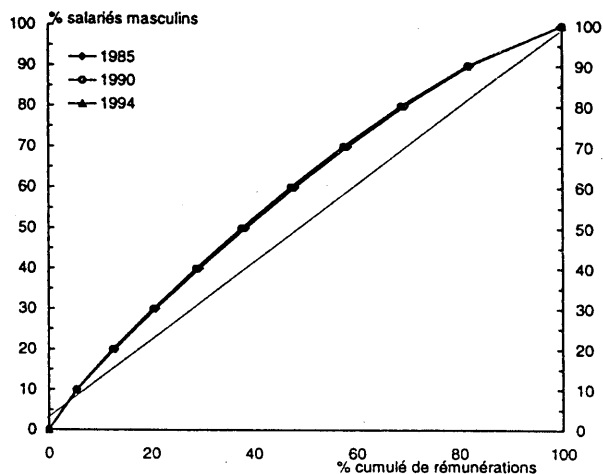
Source: panel des ménages de la Communauté européenne, première vague, données provisoires.

Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

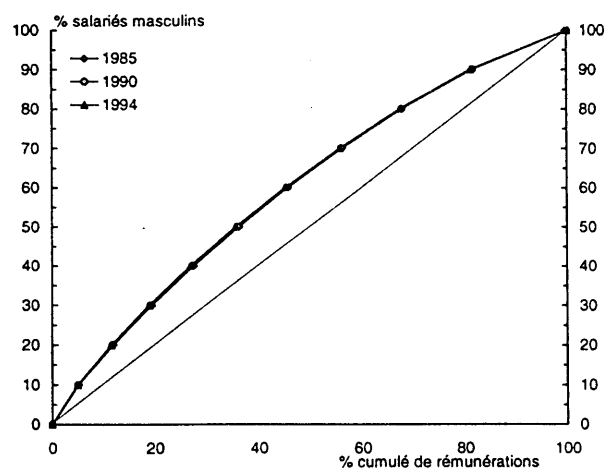
1 Pays-Bas, économie totale, 1985, 1990, 1994



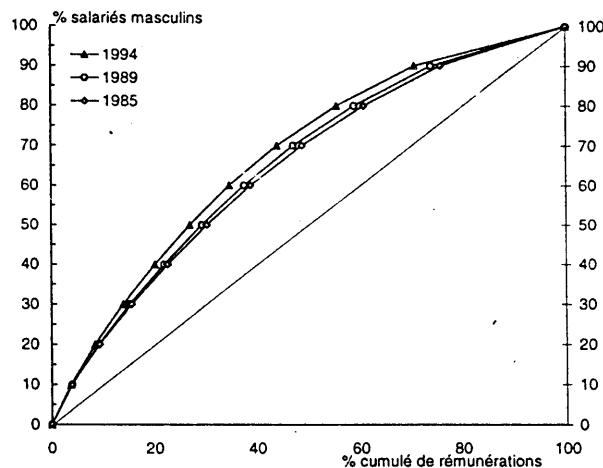
2 Pays-Bas, industrie, 1985, 1990, 1994



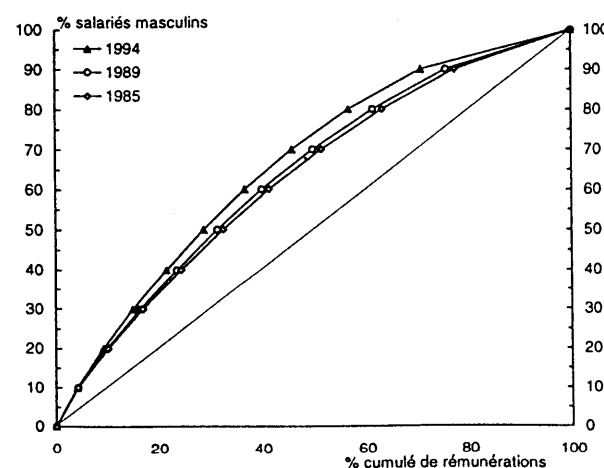
3 Pays-Bas, services, 1985, 1990, 1994



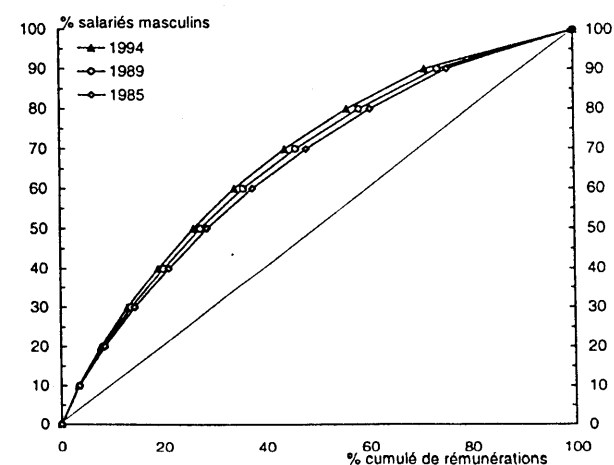
4 Portugal, économie totale, 1985, 1989, 1994



5 Portugal, industrie, 1985, 1989, 1994

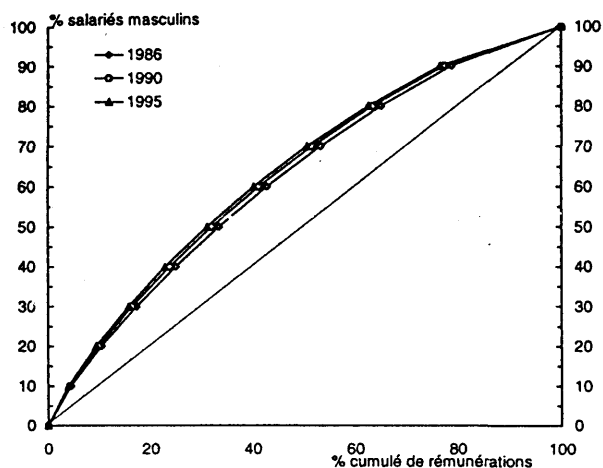


6 Portugal, services, 1985, 1989, 1994

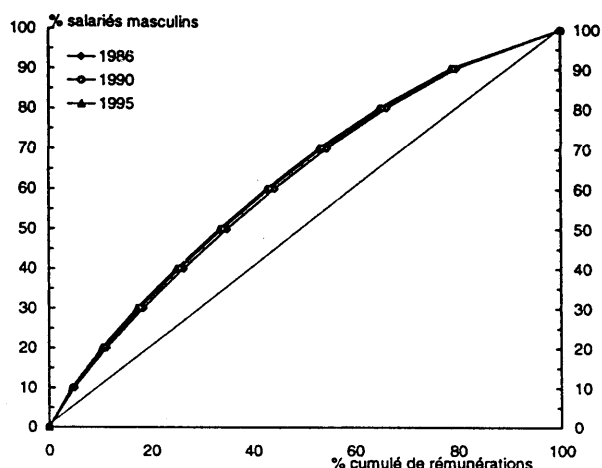


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

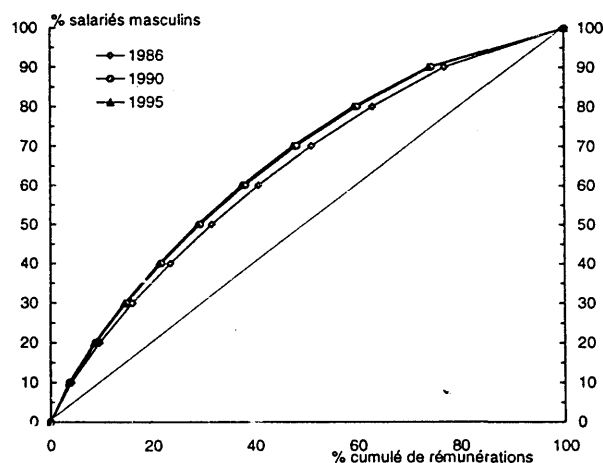
7 Royaume-Uni, économie totale, 1986, 1990, 1995



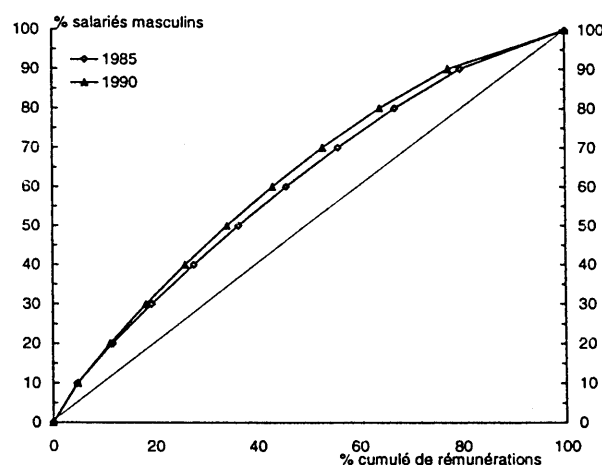
8 Royaume-Uni, industrie, 1986, 1990, 1995



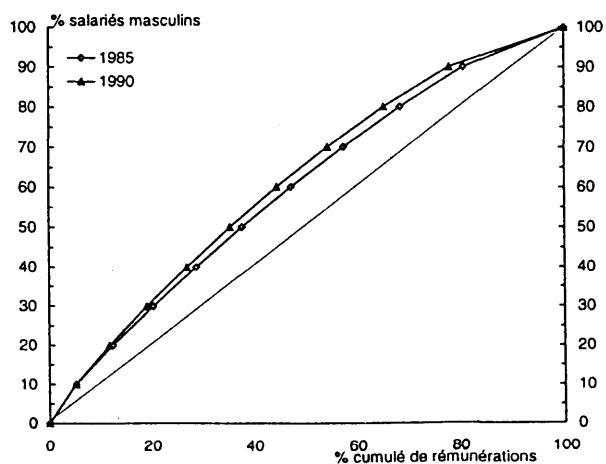
9 Royaume-Uni, services, 1986, 1990, 1995



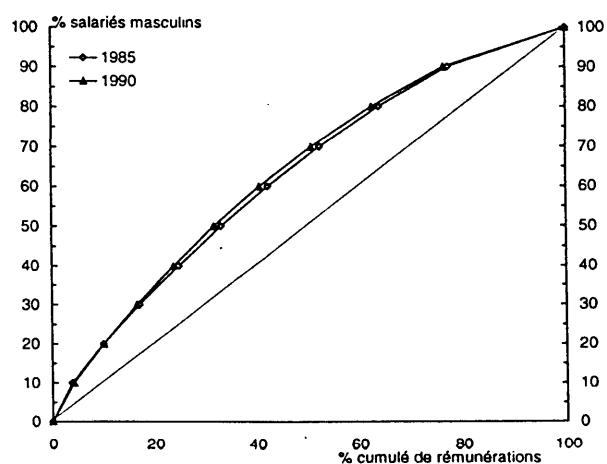
10 Italie, économie totale, 1985, 1990



11 Italie, industrie, 1985, 1990

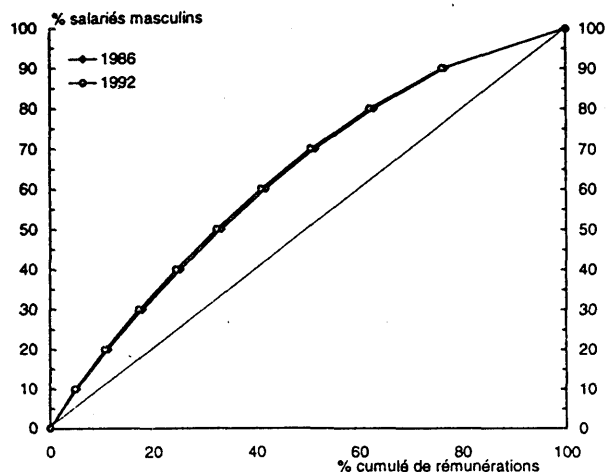


12 Italie, services, 1985, 1990

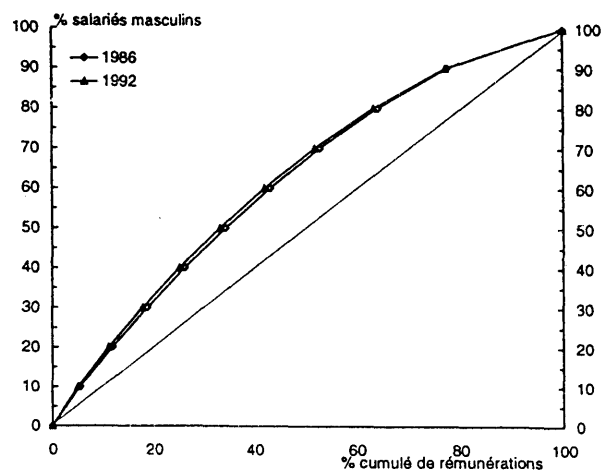


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

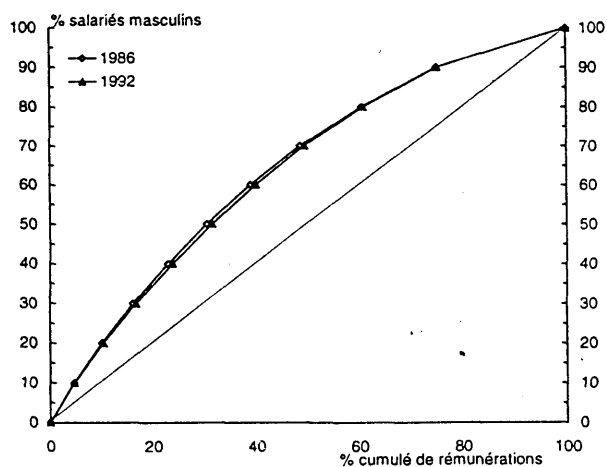
13 France, économie totale, 1986, 1992



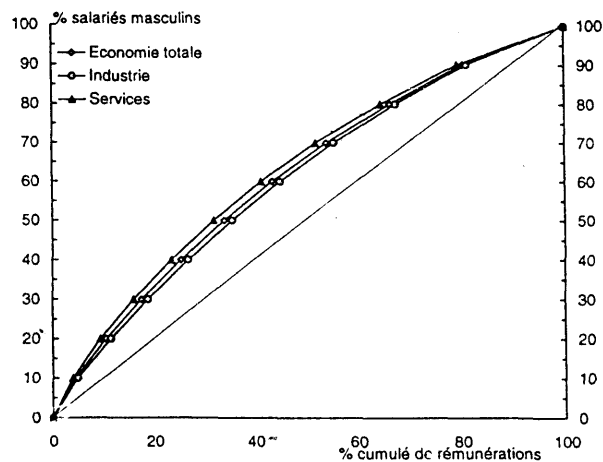
14 France, industrie, 1986, 1992



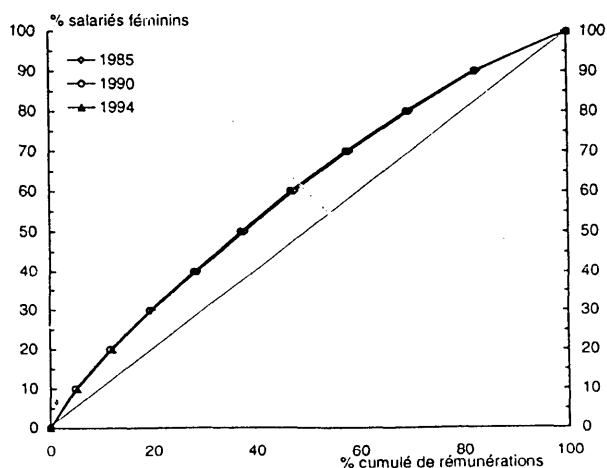
15 France, services, 1986, 1992



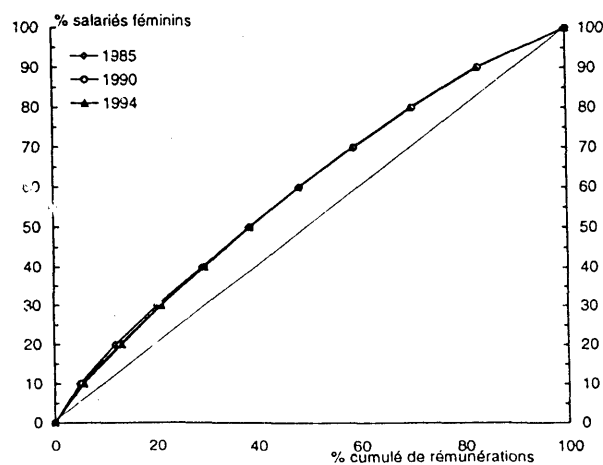
16 Autriche, économie totale, industrie et services, 1995



17 Pays-Bas, économie totale, 1985, 1990, 1994

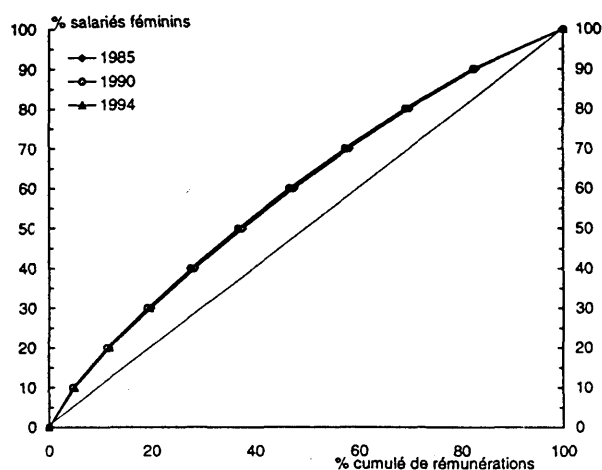


18 Pays-Bas, industrie, 1985, 1990, 1994

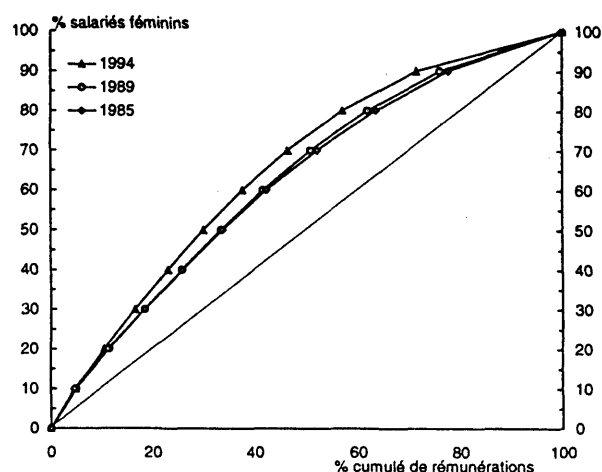


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

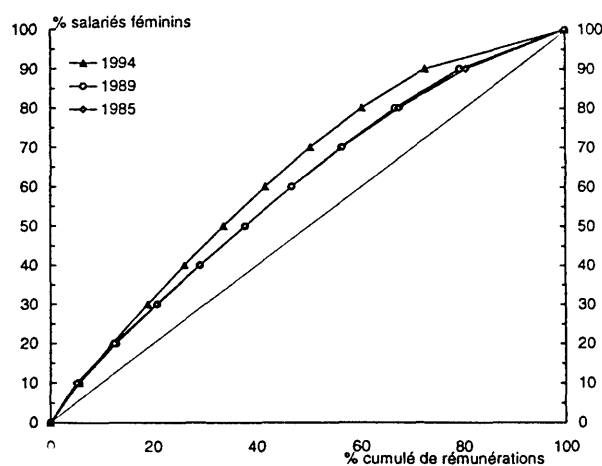
19 Pays-Bas, services, 1985, 1990, 1994



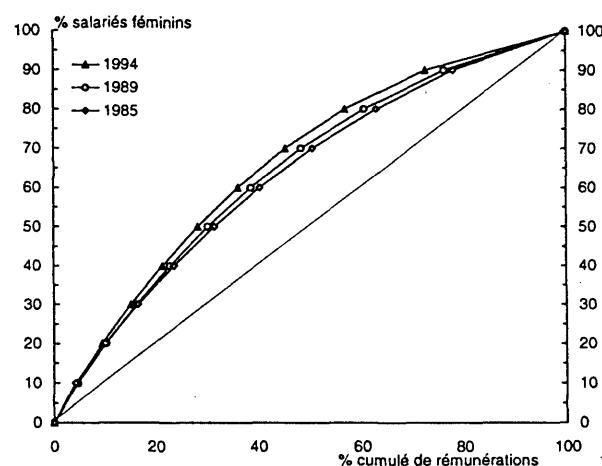
20 Portugal, économie totale, 1985, 1989, 1994



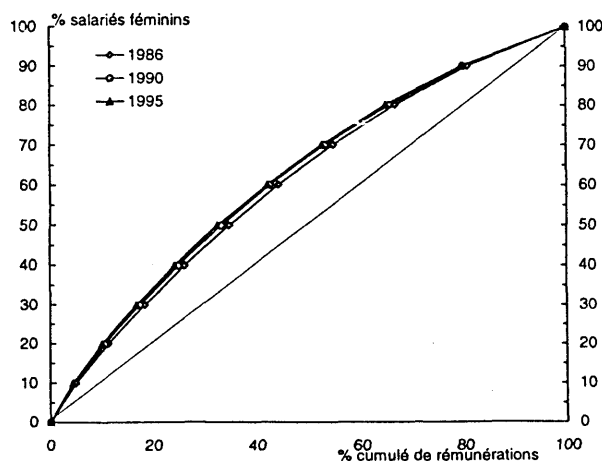
21 Portugal, industrie, 1985, 1989, 1994



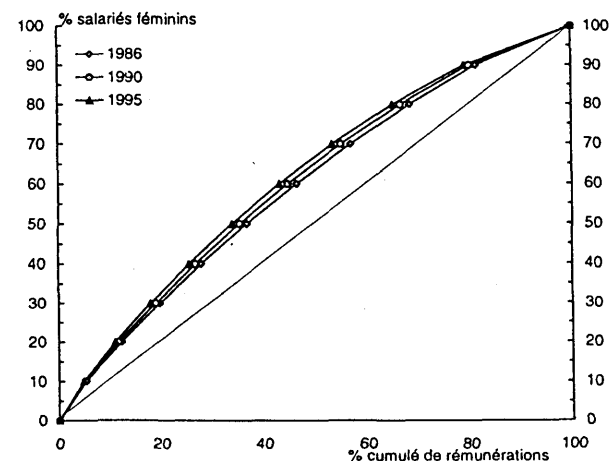
22 Portugal, services, 1985, 1989, 1994



23 Royaume-Uni, économie totale, 1986, 1990, 1995

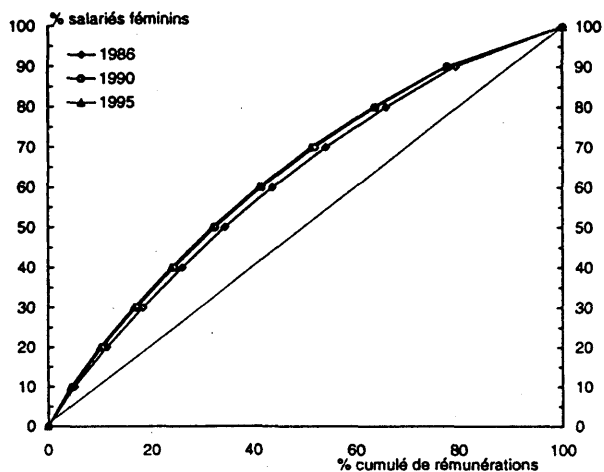


24 Royaume-Uni, industrie, 1986, 1990, 1995

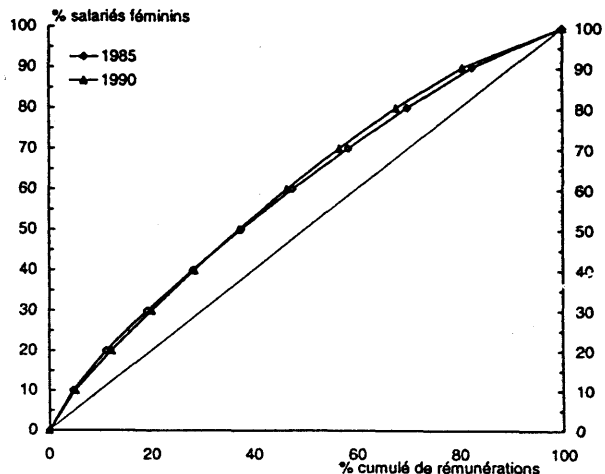


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

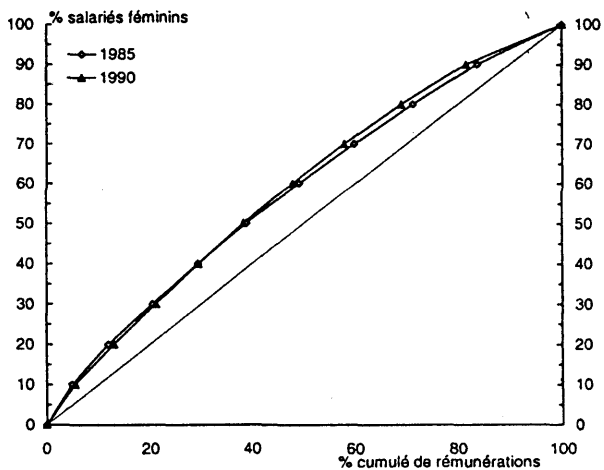
25 Royaume-Uni, services, 1986, 1990, 1995



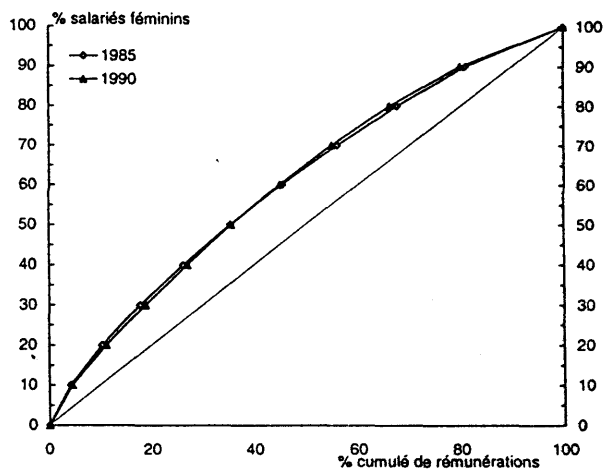
26 Italie, économie totale, 1985, 1990



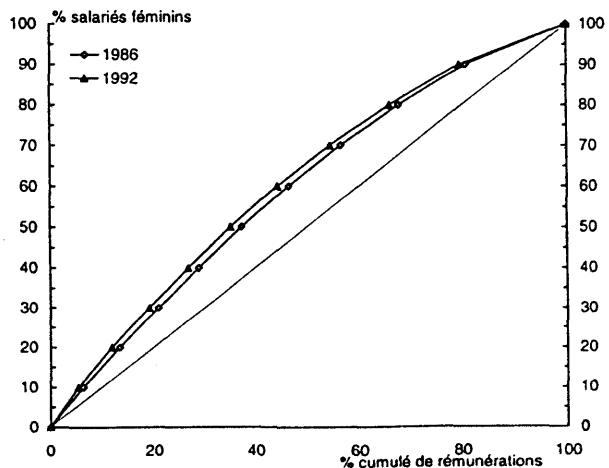
27 Italie, industrie, 1985, 1990



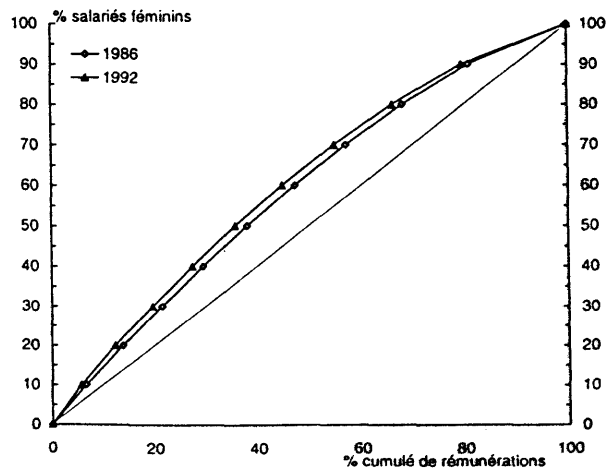
28 Italie, services, 1985, 1990



29 France, économie totale, 1986, 1992

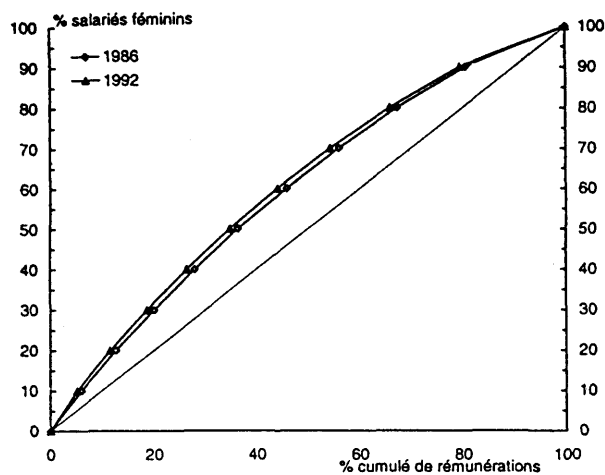


30 France, industrie, 1986, 1992

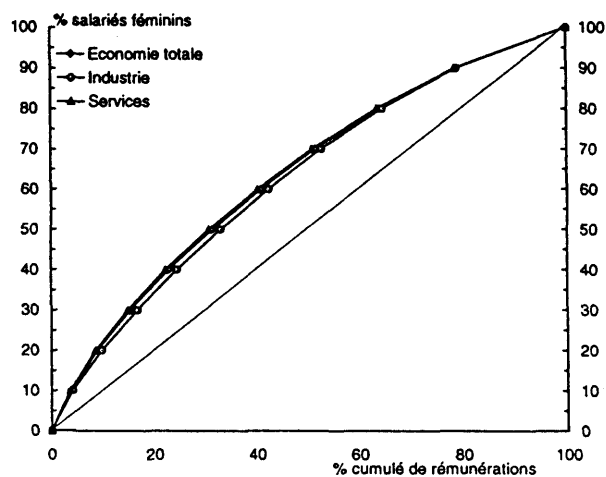


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1985-95

31 France, services, 1986, 1992

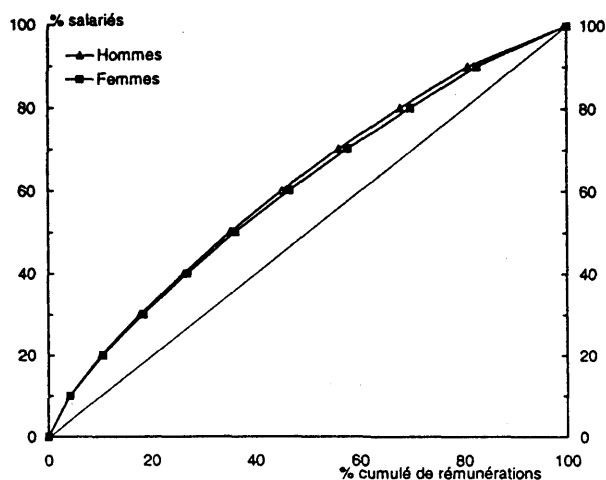


32 Autriche, économie totale, industrie et services, 1995

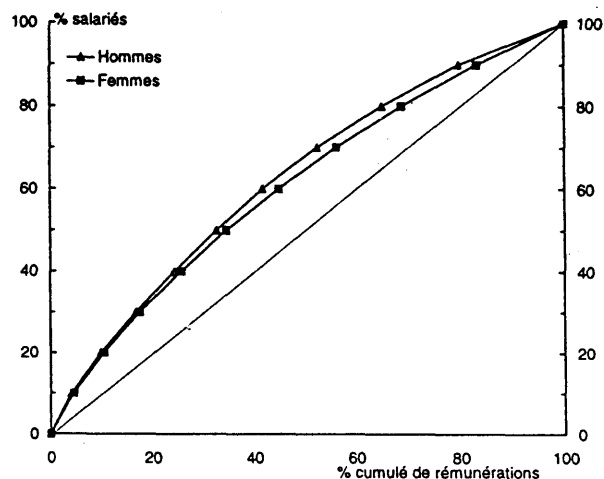


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1994 (données EPEM)

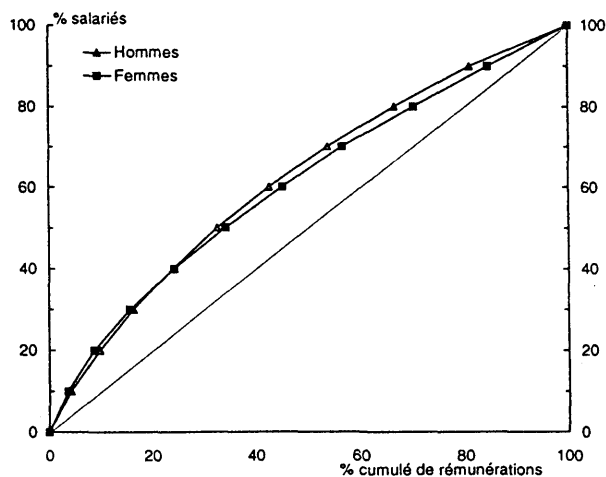
33 Belgique, 1994



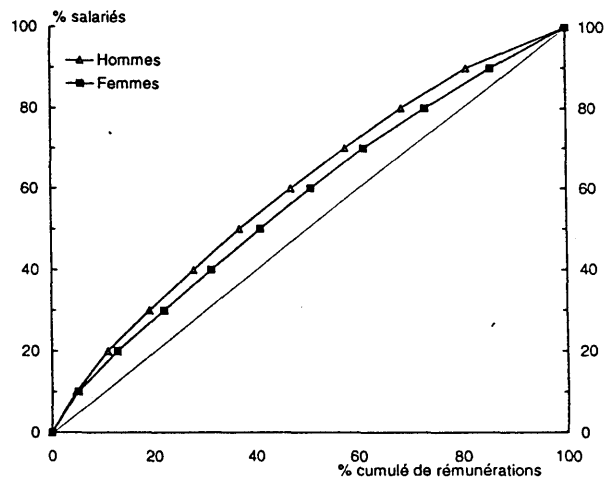
34 Danemark, 1994



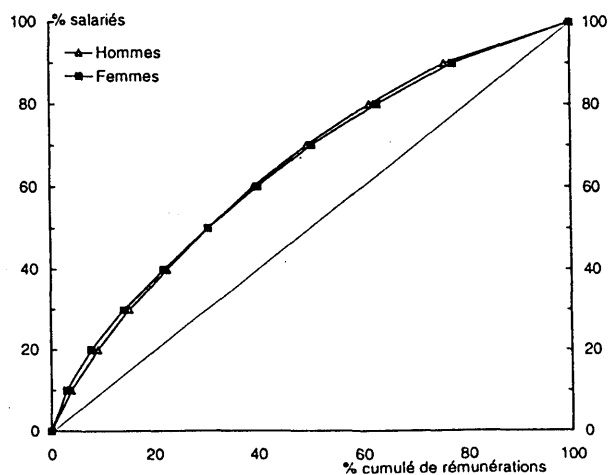
35 Allemagne, 1994



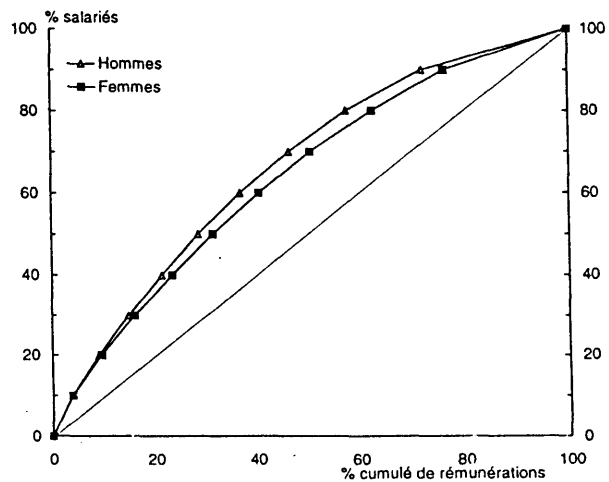
36 Grèce, 1994



37 Espagne, 1994

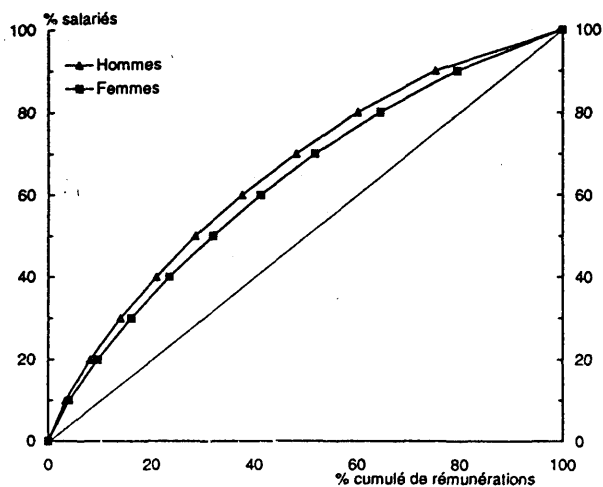


38 France, 1994

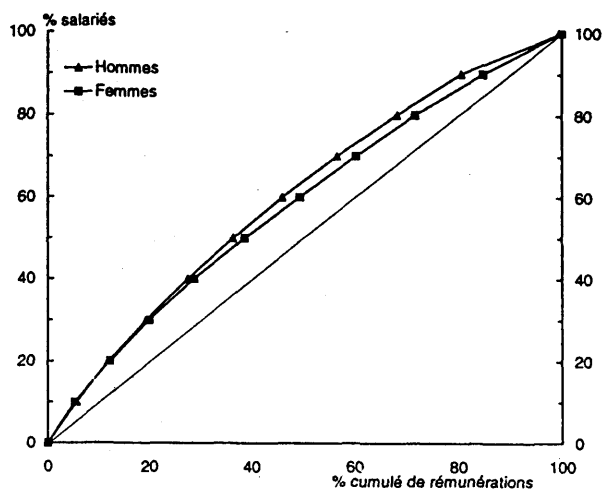


Répartition des rémunérations des salariés masculins et féminins à temps plein dans les Etats membres, 1994 (données EPEM)

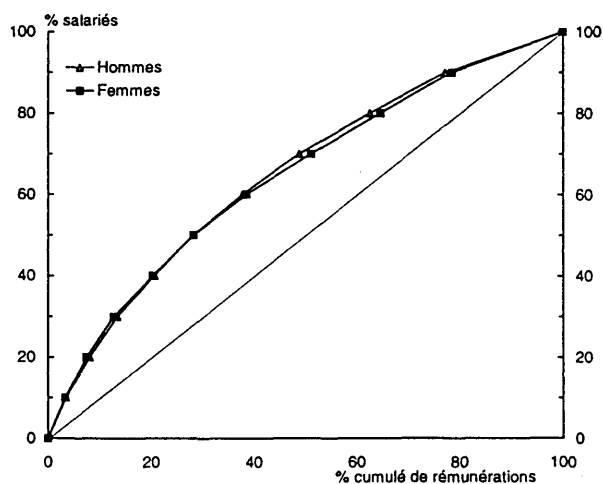
39 Irlande, 1994



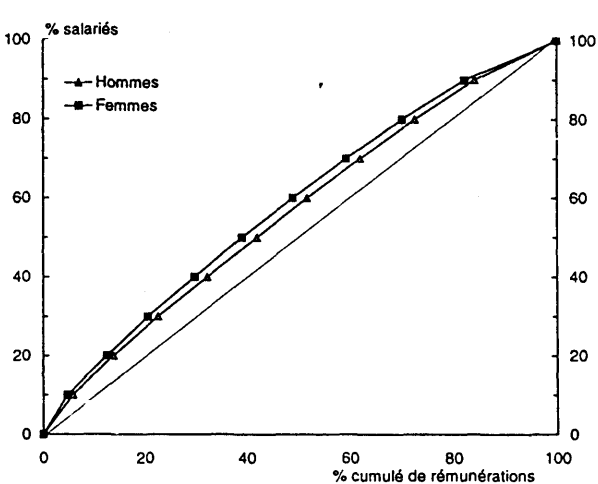
40 Italie, 1994



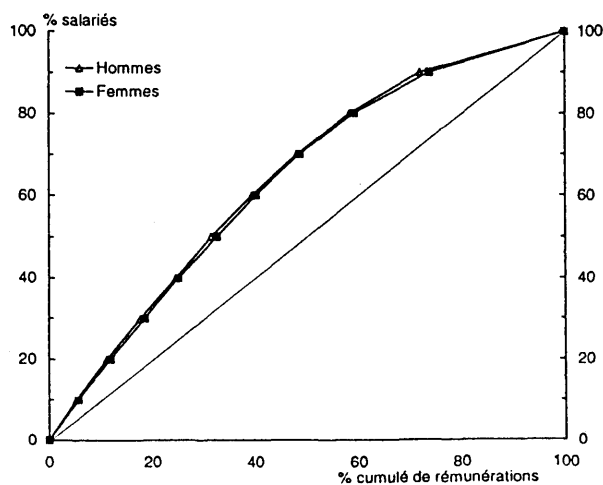
41 Luxembourg, 1994



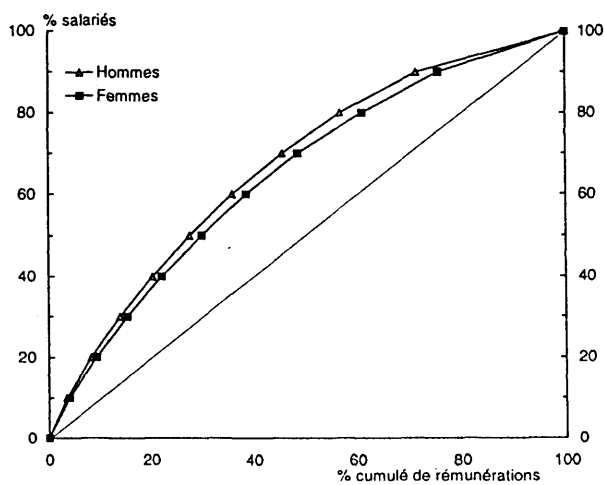
42 Pays-Bas, 1993



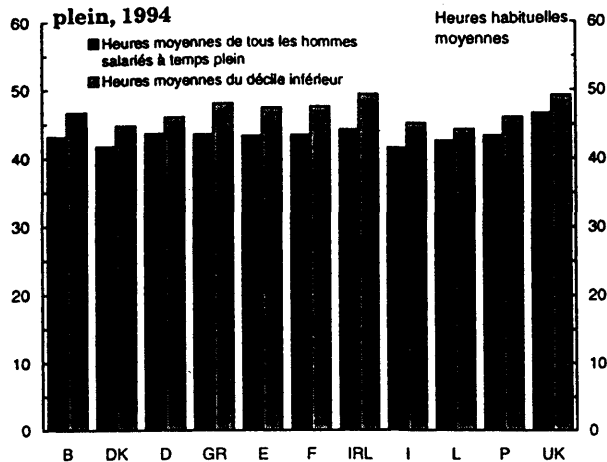
43 Portugal, 1994



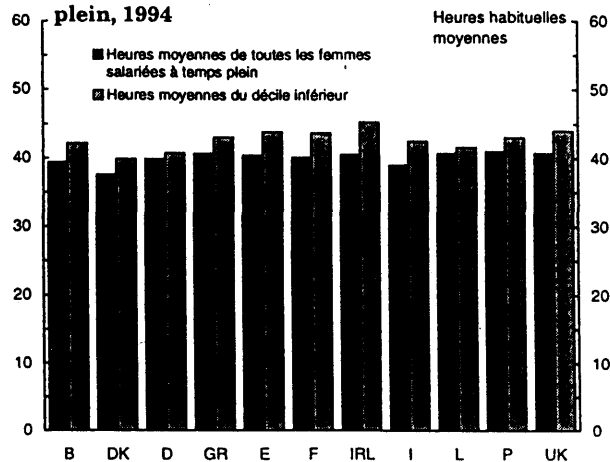
44 Royaume-Uni, 1994



45 Heures de travail moyennes habituellement effectuées par semaine, hommes salariés à temps plein, 1994



46 Heures de travail moyennes habituellement effectuées par semaine, femmes salariées à temps plein, 1994



ISSN 0254-1491

COM(96) 698 final

DOCUMENTS

FR

04 06

N° de catalogue : CB-CO-96-707-FR-C

ISBN 92-78-13783-9

Office des publications officielles des Communautés européennes

L-2985 Luxembourg