

Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove), in Ancora sulla proposa di direttiva sui salari minimi adéguatti nell'UE, Diritto delle Relazioni Industriali (DRI)

Alexis Bugada

▶ **To cite this version:**

Alexis Bugada. Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove), in Ancora sulla proposa di direttiva sui salari minimi adéguatti nell'UE, Diritto delle Relazioni Industriali (DRI). DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI, 2021. hal-03312814

HAL Id: hal-03312814
https://amu.hal.science/hal-03312814

Submitted on 2 Aug 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove)

Alexis Bugada

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Il salario minimo nella storia delle politiche sociali nazionali. – **3.** Salario minimo e *mini-jobs*. – **4.** Nozione di equa retribuzione. – **5.** Relatività della nozione di "salario minimo" in un approccio comparato. – **6.** Diritto internazionale e contrasto ai salari bassi. – **6.1.** *Segue*: salario minimo per il settore marittimo. – **7.** SMIC francese: una regolamentazione tecnica. – **8.** Il salario minimo alla prova della concorrenza (s)leale. – **9.** La prospettiva di un coordinamento dei salari minimi adeguati da parte dell'Unione europea. – **10.** Osservazioni conclusive: importo del salario minimo e sua implementazione.

1. Introduzione

La proposta di direttiva per un salario minimo adeguato in Europa ([1]) intende fornire un contributo sul tema, nonostante le differenze esistenti a livello nazionale.

In Francia, considerato uno tra i Paesi che corrispondono una retribuzione minima "elevata", il dibattito in merito è costante. Alcuni sindacati, ma anche partiti politici, ripropongono frequentemente la questione, sostenendo che il salario minimo francese dovrebbe essere di 1.800 euro al mese o comunque uguale all'80% del salario medio. Si tratta di un argomento di carattere economico, che promuove un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia, e quindi una redistribuzione equa del reddito alla fine della catena di valore.

Pur essendo una questione di giustizia sociale, quella del salario minimo può facilmente diventare una battaglia populista, soprattutto perché è difficile illustrarne le criticità con analisi che siano comprensibili a tutti. Una soglia di questo tipo non considera infatti elementi importanti di microeconomia (capacità finanziaria delle imprese) e macroeconomia (effetti reali sull'occupazione e conseguente aumento del costo della vita, ecc.).

---

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università di Aix-Marsiglia.*

Traduzione dal francese a cura di Michele Murgo.

([1]) Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a dei salari minimi adeguati nell'Unione europea, del 28 ottobre 2020.

Il rischio di promuovere il lavoro sommerso è comunque elevato, in quanto sarebbe difficile garantire l'implementazione di un salario minimo obbligatorio, così come più frequente potrebbe essere il fenomeno del *dumping* sociale. È quindi difficile formulare una proposta più misurata indirizzata ai non addetti ai lavori. A ciò si aggiunga che, dietro le cifre e le posizioni, il tema del salario minimo è soprattutto un dibattito tra tecnici, che tiene conto della preferenza o meno per le prestazioni sociali e della modularità della tassazione ([2]).

In altri contesti, di stampo maggiormente liberale, l'esigenza di un salario minimo elevato e identico per tutti i lavoratori è quasi un passaggio obbligato, specialmente nel periodo elettorale. Le campagne presidenziali degli Stati Uniti sono esemplificative in questo senso, sebbene dopo il 2007 non si sia più intervenuti sul salario minimo. Clinton e Sanders hanno spesso dibattuto in merito all'importo. La prima, che proponeva 12 dollari all'ora, riteneva che la proposta del secondo di 15 dollari all'ora dovesse essere ridotta, ma entrambi convenivano che la cifra attuale (7,25 dollari/ora) ([3]) dovesse essere rivista. L'argomento non è stato però sufficiente per avere la meglio su Trump, il quale ha assunto varie posizioni in merito, per poi ammettere che il salario minimo federale fosse insufficiente. I conservatori sono noti per far fronte comune contro ogni tentativo di revisione sul tema. Anche Biden ha dovuto fare i conti con questo stato di cose, non riuscendo infatti a includere nel suo piano di riforma l'aumento del salario minimo a 15 dollari all'ora. Questo tipo di interventismo, sollecitato dalla crisi post Covid-19, mette probabilmente fine a 40 anni di reaganismo ([4]), senza tuttavia riuscire a fornire risposte concrete sul punto. Molti Stati applicano infatti un salario minimo inferiore o uguale a quello federale, sebbene in molti casi sia stato fatto un tentativo per aumentarlo in maniera significativa (California ([5]) e New York ([6]) su tutti). La Florida, realtà notoriamente repubblicana, ha gestito la questione in maniera paradossale: nel 2020 è stato indetto

---

([2]) G. BARGAIN, *Le revalorisation du salaire minimum : l'emprise de l'expertise économique*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 199.

([3]) *Hillary Clinton Should Just Say Yes to a 15$ Minimum Wage*, in *New York Times*, 17 febbraio 2016.

([4]) D. SMITH, *Biden's $1.9 tn Covid relief bill marks an end of for decades of reaganisme*, in *The Guardian*, 10 marzo 2021.

([5]) Social International UIMM, n. 767, maggio 2016, p. 9.

([6]) Social International UIMM, n. 769, luglio 2016, p. 13.

un referendum al fine di aumentare il salario minimo da 8,56 dollari a 10 dollari e 15 dollari all'ora nei cinque anni successivi.
L'esempio degli USA rivela divisioni interne che sono visibili anche a livello europeo. C'è tuttavia un aspetto importante: più che l'idea di un salario minimo, negli Stati Uniti è la determinazione del suo importo che dà luogo a criticità. Le teorie di Gary Becker, secondo cui l'aumento del salario minimo genera disoccupazione tra coloro che non sono sufficientemente produttivi, restano valide, anche se i recenti sviluppi in altri Paesi sembrano contraddire questa tesi. Per esempio, prima della Brexit, il Regno Unito ha previsto l'aumento del proprio salario minimo al 7,5%, che sarà oggetto di una nuova valutazione nel 2020 (al momento il salario minimo è di 8,72 sterline per coloro che hanno più di 25 anni). Nel 2015, la Germania ha implementato un salario minimo federale di 8,50 euro (poi passato a 9,50 euro all'ora nel 2021) all'esito di un difficile compromesso politico.
Oltre a rimettere in discussione la determinazione delle retribuzioni minime da parte delle associazioni di categoria ([7]), l'istituto aveva altresì previsto una riduzione dei posti di lavoro. L'anno successivo però, l'occupazione è aumentata considerevolmente, con una disoccupazione del 4,5% ([8]).
In questo contesto, il caso francese merita un discorso a parte ([9]), sebbene qui si applichi il cosiddetto "salario minimo interprofessionale di crescita" (SMIC) che si caratterizza per un valore elevato rispetto ad altri Paesi europei. Dopo l'aumento del 2012, successivo all'elezione presidenziale, la rimodulazione del 2017 è stata realizzata considerando il solo codice del lavoro e ponendo quindi fine a una prassi che i presidenti appena eletti erano soliti ripetere. Negli ultimi cinque anni, le rivalutazioni annuali sono state tra lo 0,99% (2021) e l'1,23% (2018). L'importo orario lordo del 2021 è attualmente di 10,25 euro all'ora (ossia, 1.554,58 euro per un rapporto di lavoro a tempo pieno di 35 ore settimanali). Si tratta di numeri che fanno della Francia uno dei Paesi che offre maggiori tutele in termini di retribuzione minima, nonostante una situazione

([7]) M. SCHLEY, F. NIETSCH, *L'instauration d'un salaire minimum légal en Allemagne*, in *DS*, 2015, p. 537.
([8]) T. MADELIN, *L'Allemagne rassurée par le succès du salaire minimum*, in *Les Échos*, 30 dicembre 2015.
([9]) M. DOLLÉ, *Le salaire minimum en France : que nous apprennent les expériences étrangères*, in *DS*, 1999, p. 547.

economica ritenuta fragile dal gruppo di esperti per lo SMIC ([10]). La rivalutazione annuale considera quindi l'evoluzione dell'inflazione e dei salari per le fasce di reddito più basse. Benché alto rispetto ad altri Paesi più poveri, il salario minimo in Francia viene ancora concepito come uno stipendio d'ingresso per lavoratori poco qualificati, in quanto l'esperienza professionale e lo sviluppo delle competenze dovrebbero favorirne la mobilità. Anche per rispondere a manifestazioni di tipo sociale (nota è quella dei gilet gialli del 2018), il governo ha promosso azioni per incoraggiare le imprese a corrispondere un bonus eccezionale, senza ritenute previdenziali e fiscali, fino a un massimo di 1.000 euro, o di 2000 euro in presenza di un accordo di partecipazione agli utili. L'istituto è stato prorogato fino a dicembre 2020 ([11]) ma rinnovato in extremis nel 2021, anche per via di altri meccanismi di sostegno introdotti a seguito della pandemia.

A fronte delle proteste del 2018, sono stati erogati incentivi alle imprese per aumentare i salari reali, ripensando contestualmente il salario minimo legale. Fatta questa premessa, è possibile ora esaminare la questione del salario minimo, anche in vista della proposta di direttiva europea. Non si tratta naturalmente di risolvere la controversia economica sottesa alla questione di un salario minimo, né di pronunciarsi sulla significatività di una ripresa economica guidata dalla domanda ([12]) sulla base di dati economici difficili da controllare. In tal senso, la discussione sembra spesso concentrarsi intorno alla determinazione di un livello retributivo in base alla situazione economica del Paese considerato ([13]), a seconda che sia più o meno esposto al fenomeno del *dumping* sociale. Per tale ragione, sembra superfluo immaginare un salario minimo comune ai 27 Stati membri. A tal riguardo, si può riprendere un'importante affermazione del rapporto globale sui salari 2016/2017 dell'ILO: «l'identificazione del

([10]) I rapporti sono pubblicati dal Ministero dell'economia: *https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/12/21/rapport-annuel-du-groupe-d-experts-smic*.

([11]) *Loi n. 2019-1446 du 24 déc. 2019 de financement pour la sécurité sociale 2020*.

([12]) T. SCHULTEN, *Une politique européenne de salaire minima – un concept en faveur d'une croissance induite par les salaires et des salaires équitables en Europe*, in *Justice sociale et croissance: le rôle du salaire minimum*, Journal international de recherche syndicale, 2012, vol. 4, n. 1, p. 101.

([13]) P. BLESER, K. SOBECK, *A quel niveau les pays devraient-ils fixer leurs salaire minima?*, in *Justice sociale et croissance: le rôle du salaire minimum*, cit.

livello dei salari minimi è una questione di dosaggi» ([14]). Tale è d'altronde lo spirito della direttiva, che cerca di sollecitare gli Stati membri a identificare non uno, ma "dei" salari minimi "adeguati" all'interno dell'Unione europea. Si tratta dunque di coordinare la pluralità, non di negarla. Al fine di contribuire al dibattito su questo argomento, si propone la riflessione sviluppata nei prossimi paragrafi.

2. Il salario minimo nella storia delle politiche sociali nazionali

L'introduzione di un salario minimo è legata alle esperienze storiche. Sarebbe sbagliato, a questo proposito, affermare che la Francia, riconosciuta come patria dei diritti dell'uomo e dei diritti sociali, sia stata la prima a prevedere un salario minimo universale. L'Australia, la Nuova Zelanda e gli USA avevano già identificato un salario minimo definito secondo il settore professionale.

Senza riprendere la dottrina medievale del giusto prezzo, in Francia la richiesta di un salario minimo in relazione ai bisogni del lavoratore è emersa gradualmente ([15]). Inizialmente, nei contratti di lavori pubblici (decreto Millerand del 1899) quale requisito del capitolato d'appalto. Poi con riferimento alla legge del 1936, che stabilisce l'estensione normativa dei contratti collettivi (clausola obbligatoria sui salari). Bisogna poi ricordare la Carta del lavoro (1941), che ha introdotto una retribuzione fissa elaborata dal governo di Vichy, e l'esigenza di stabilire un minimo retributivo contenuta nel programma del Comitato nazionale della Resistenza alla fine della Seconda Guerra Mondiale, col pretesto di promuovere la dignità attraverso il lavoro ([16]). Cinque anni più tardi viene implementato il salario minimo interprofessionale garantito (SMIG), rimodulato successivamente nel 1952 secondo l'indice dei prezzi. Nel 1970 viene poi introdotto il salario minimo interprofessionale di crescita (SMIC), con un meccanismo di progressione che tiene conto dell'evoluzione dei prezzi e dell'andamento generale delle retribuzioni e

---

([14]) «La fissazione dei livelli del salario minimo è tuttavia una questione di dosaggio» (OIT, *Les inégalités salariales au travail*, Rapport mondial sur les salaires 2016/2017, p. 25).

([15]) Su questo punto, N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011, p. 74.

([16]) Il programma evoca dunque «una significativa revisione dei salari e la garanzia di un livello di retribuzioni e stipendi che dia ad ogni lavoratore e alla sua famiglia sicurezza, dignità e la possibilità di una vita pienamente umana».

dell'economia. Da questo punto di vista, si può notare che il salario minimo legale viene ideato nel corso delle grandi crisi della storia (il secondo dopoguerra e la crisi del petrolio) ([17]), in un Paese che si considera sociale e interventista. Ciò non toglie che, nell'economia globalizzata di oggi, soggetta alla concorrenza sui salari bassi, la questione di una politica coordinata a livello regionale (Europa) o addirittura internazionale (ILO) assuma un significato inedito. Questo stato di cose è alla base delle diverse rivendicazioni a favore di un salario minimo europeo ([18]) o di una retribuzione di base "internazionale". Si tratta di rivendicazioni in parte utopiche, stante la grande complessità economica e giuridica della questione.

3. Salario minimo e *mini-jobs*

Lo SMIC è innanzitutto una retribuzione calcolata su base oraria. Un lavoratore a tempo parziale può dunque, a seconda dell'orario di lavoro stabilito nel suo contratto, percepire una somma relativamente bassa, cosa che potrebbe dare al lavoratore abbiente la possibilità di accedere a determinate prestazioni di assistenza sociale, permettendogli di ottenere un "reddito" minimo versato dallo Stato come forma di solidarietà, da tenere distinta dal salario minimo (c.d. "reddito di solidarietà attiva" o RSA). Occorre dunque separare le politiche di protezione sociale da quelle salariali, per individuare il reale valore del salario di sussistenza del lavoratore povero. Ciò posto, il diritto francese tenta di porre dei limiti al ricorso ai *mini-jobs*, retribuiti in maniera insufficiente e troppo flessibili, al pari di quelli previsti in Inghilterra o in Germania. I sindacati dei lavoratori si oppongono con forza alle richieste di flessibilità del mercato del lavoro, promuovendo il modello del contratto a tempo pieno e indeterminato. Il lavoro a tempo parziale è concepito come l'eccezione, sottoposta a una regolamentazione legale e contrattuale stringente. Così, per esempio, in mancanza di un contratto collettivo che abbia efficacia *erga omnes*, la legge stabilisce una durata minima di 24 ore a settimana, fatti salvi motivi personali invocabili dal lavoratore ([19]). Diversamente

([17]) Tanto più che il sistema di pagamento mensile è stato reso universale nel corso degli anni 1978 e 1979.
([18]) A. CROS, *Pour un salaire minimum européen*, EuroCité, 2016, Note n. 3.
([19]) *Code du travail*, artt. L. 3123-17 e ss.

dal diritto inglese, che contempla lo *zero-hour contract*, il contratto a chiamata, che consente di ottenere una prestazione lavorativa sulla base di una richiesta aleatoria (senza una durata minima garantita), è vietato in Francia ([20]). Un simile contratto espone il datore di lavoro a sanzioni non solo penali ma anche civili, tra cui la riqualificazione in contratto a tempo pieno (con il conseguente adeguamento retributivo). Detto ciò, tralasciando le ipotesi del tempo parziale e di altre soluzioni contrattuali che favorirebbero la precarietà (somministrazione, lavoro intermittente), il diritto interno garantisce comunque un minimo mensile ([21]), calcolato sulla base della retribuzione oraria a tempo pieno e, dunque, a partire dal modello delle 35 ore (cioè 151,66 ore al mese). Bisogna sottolineare che il salario minimo è calcolato in relazione al tempo di lavoro e determinato in ragione delle politiche relative all'orario. Queste offrono delle forme di tutela più o meno efficaci a seconda del Paese, ma contribuiscono a una migliore comprensione del problema. Così, il salario minimo spagnolo calcolato sulla base di 40 ore settimanali diverge ancor più da quello francese, basato sulle 35 ore settimanali. Questa osservazione complica la comparazione su larga scala.

4. Nozione di equa retribuzione

La nozione di equa retribuzione è, nel diritto sovranazionale, uno standard normativo prossimo a quello di "dignità umana". Tale nozione risulta tuttavia vaga e programmatica, lasciando ampi margini di manovra. Questi termini sono ripresi in alcuni testi fondamentali, internazionali (Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo) ed europei (Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori, Carta sociale europea), ma integrano anche la nozione di lavoro dignitoso elaborata dall'ILO ([22]). Secondo le modalità proprie di ciascuno Stato interessato, deve essere garantita al lavoratore una retribuzione equa (cioè sufficiente), al fine di garantire un tenore di vita dignitoso, includendo anche la necessità di soddisfare i bisogni essenziali della propria famiglia. E i lavoratori sottoposti a un regime diverso da quello del tempo pieno devono poter

([20]) Quantomeno fuori dall'ipotesi dei lavoratori autonomi delle piattaforme digitali.
([21]) *Code du travail*, art. L. 3232-1.
([22]) Rapport Conférence internationale du Travail, 79e session 1992, *Salaires minima, Méthodes de fixation, application et contrôle*, 1992.

beneficiare di un'equa retribuzione di riferimento (cfr. *supra*). A questo proposito, l'OCSE considera il salario minimo come una garanzia legale al di sotto della quale non è consentito andare. Il Consiglio D'Europa propone un approccio economico all'equa retribuzione, calcolata in rapporto a una percentuale del salario nazionale medio (60%) ([23]). La Francia è uno dei pochi Paesi a soddisfare questo criterio, che è più una raccomandazione, anche se il suo diritto costituzionale rimane piuttosto evasivo sul punto (principio di sicurezza materiale di cui al comma 11 del Preambolo del 1946). Per tale ragione, si deduce che il metodo di determinazione del salario minimo è la realizzazione del più generico, ma fondamentale, diritto a un'equa retribuzione. È anche per questo che la giurisprudenza amministrativa ha ritenuto che il diritto a una retribuzione uguale al salario minimo costituisca un principio generale di diritto (1982) e che la giurisprudenza ordinaria ha esteso questo beneficio a certe categorie di lavoratori che, pur essendo autonomi, sono parzialmente disciplinati dal Codice del lavoro (es. gestori autonomi di negozi alimentari al dettaglio). D'altro canto, è interessante notare che, nel diritto interno, il salario minimo è usato, altresì, come parametro per alcuni trattamenti che sono ad esso indicizzati e che vengono corrisposti per una prestazione di lavoro non subordinato. È il caso, ad esempio, degli utenti disabili di servizi di assistenza per il lavoro (dal 55% al 110 % dello SMIC) ([24]) o dei detenuti che svolgono servizi di lavoro penitenziario (dal 20% al 45 % dello SMIC) ([25]). Il carattere equitativo attribuito allo SMIC va oltre il lavoro subordinato. Appare tuttavia interessante notare, da un punto di vista concettuale, che il progetto di direttiva considera anche i salari minimi 'adeguati' basati su una logica diversa da quella della sola equità. Si tratta anche di prendere in esame altri obiettivi europei, che costituiscono gli obblighi degli Stati membri, derivanti da svariate direttive (dialogo sociale, informazione dei lavoratori, parità di trattamento, non discriminazione, lotta contro l'esclusione ecc.).

([23]) A. HECQUET, *Droit positif et perspectives de développement des salaires minima dans l'Union Européenne*, Mémoire de master, Aix-Marseille Université, 2014.
([24]) Code de l'action sociale et des familles, art. L. 243-4.
([25]) Code de procedure pénale, art. 717-3, al. 5.

5. Relatività della nozione di "salario minimo" in un approccio comparato

Laddove si adotti un approccio comparato, la nozione di salario minimo comprende molti aspetti. Considerando l'Unione europea, la maggior parte degli Stati membri ([26]) prevede tale forma di tutela, imponendo tuttavia una serie di soglie: 1) soglia legale o regolamentare, di tipo uniforme (che non esclude determinate deroghe di settore o di categoria) 2) soglia intersettoriale o interconfederale, che si basa su un contratto collettivo di efficacia generale (ad es. il Belgio) 3) soglia settoriale (o di categoria), che impone un salario minimo per grandi settori ([27]), con aree non interessate, che favoriscono il ricorso ai *mini-jobs* ([28]) 4) soglia legale ma non generale per particolari professioni ([29]) 5) soglia legale combinata con quella contrattuale, che permette un'articolazione favorevole e vincolante (Francia). In questo contesto, i minimi contrattuali devono essere modificati ogni volta che il salario minimo legale li supera. Ma le politiche delle parti sociali possono essere più favorevoli rispetto alla soglia imposta per legge. Le categorie principali giocano sempre un ruolo propulsivo in questo contesto, e non è superfluo ricordare che la Francia si è impegnata a ridurre, dal 2014, il numero di categorie, con lo scopo di aumentare il potere della contrattazione collettiva di settore. Ciò posto, al variare dei modelli si accompagna una notevole variazione della base di calcolo (mensile, settimanale, giornaliera, oraria), ma anche dei livelli raggiunti, in linea con la situazione economica dei Paesi considerati e della produttività dei lavoratori. Gli importi variano di quasi 9 volte considerando il più basso (332 euro in Bulgaria) e il più elevato (2.200 euro per il Lussemburgo) e anche il rapporto con le retribuzioni medie realmente praticate può variare dal 30 al 60%. Certi Paesi privi di un salario minimo legale hanno talvolta un tasso di disoccupazione invidiabile (es. Austria) o una retribuzione media molto alta (Danimarca), senza dimenticare una massiccia presenza del sindacato (tasso di sindacalizzazione). È quindi presumibile che l'implementazione di un salario minimo

([26]) Regno Unito compreso.
([27]) Ad esempio Svezia, Finlandia, Danimarca, Austria, Italia.
([28]) Precedentemente il modello tedesco.
([29]) Ad esempio Cipro.

uniforme a livello europeo, espresso da alcuni ([30]), resti solo un'illusione ([31]). È vero che manca la base giuridica per un'armonizzazione delle retribuzioni, poiché l'articolo 153 del TFUE autorizza l'UE solo a sostenere l'azione degli Stati membri nel campo delle condizioni di lavoro. Il modello americano, di tipo federale (con un salario minimo a livello di federazione), non è dunque attualmente replicabile nell'Unione europea, cosa che impedisce di ridurre il divario di competitività all'interno di un mercato europeo aperto ([32]). La strada intermedia, che consiste nella previsione di criteri comuni per la determinazione delle soglie nazionali, è dunque la più realistica, analogamente alle prassi promosse dall'ILO.

6. Diritto internazionale e contrasto ai salari bassi

L'ILO ha da sempre considerato la questione del salario minimo. Già nel 1928 è stata adottata una prima convenzione (n. 26) così come una raccomandazione (n. 30), relative ai metodi di determinazione dei salari minimi. Per ragioni di efficacia, l'approccio dell'ILO è anzitutto settoriale (per ramo d'attività), come confermato da un'altra convenzione sui lavoratori marittimi (n. 76), adottata nel 1946 e poi estesa all'agricoltura nel 1952 (n. 99). Ma è soprattutto sulla convenzione n. 131 (1970) che occorre concentrare l'attenzione ([33]). Più generale e non limitata a uno specifico settore, essa concerne la determinazione dei salari su scala globale ([34]). È molto ambiziosa, sicuramente troppo, come dimostra il basso numero di stati che l'hanno ratificata (54), tra cui la Bulgaria nel 2018. Molti Paesi che già prevedono un salario minimo sono infatti riluttanti, in quanto il testo stabilisce che i salari minimi devono avere 'forza di

([30]) Così, il rapporto informativo n. 3856 depositato dalla Commissione per gli affari europei dell'Assemblea nazionale sul salario minimo all'interno dell'Unione europea, presentato da M. Philip Cordery (21 giugno 2016). Tra le proposte avanzate in questo rapporto, si suggerisce di impegnarsi per una convergenza dei salari minimi in Europa, se non di inserire il salario minimo europeo nel novero dei diritti sociali europei.

([31]) *Le salaire minimum dans l'Europe élargie, communiqué OIL*, JCP S, novembre 2008, n. 46, act. 588.

([32]) Per non parlare delle differenze di costo dei sistemi di protezione sociale in ciascuno degli Stati membri.

([33]) Entrata in vigore nel 1972.

([34]) Cit., OIT, 103e session, 2014, *Systèmes de salaires minima, Etude d'ensemble des rapports sur la convention n° 131 et la recommandation n° 135 sur la fixation des salaires minima (1970).*

legge' e prevedere sanzioni civili e penali. Alcuni stati ritengono che questo riferimento alla legge potrebbe compromettere la libertà di contrattazione delle parti sociali e implicherebbe l'idea di un salario uniforme. L'argomentazione appare eccessiva, dal momento che il testo insiste piuttosto sul carattere obbligatorio del salario minimo nazionale per evitare un abbassamento per via convenzionale o contrattuale. Ma questo stato di cose riflette l'estrema riluttanza degli stati ad accettare qualsiasi tentativo di coordinamento su scala mondiale. In realtà, la C131 pone una serie di criteri per l'adozione di un salario minimo da parte degli stati e mira soprattutto a contrastare le retribuzioni eccessivamente basse. E così, i gruppi di lavoratori da proteggere sono individuati dopo una consultazione con le parti sociali, possibilmente su un modello tripartito. Occorre qui prendere in considerazione i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, il livello generale delle retribuzioni all'interno del Paese, il costo della vita e delle prestazioni sociali fornite. Al fine di mantenere alti livelli occupazionali, bisogna parimenti tenere conto delle esigenze dello sviluppo economico ecc. Detto altrimenti, ampi margini di manovra sono lasciati agli stati per la determinazione 'concertata' di un salario minimo. Senza dubbio, lo scarso successo della C131 spiega lo sviluppo di strumenti di supporto non normativi, come la guida dell'Ufficio internazionale del lavoro pubblicata nel 2016 ([35]).

6.1. *Segue*: salario minimo per il settore marittimo

Quanto detto poc'anzi dimostra l'efficacia di un metodo che favorisca un approccio settoriale, quale forma di dialogo tripartito a livello internazionale, in particolare per quanto riguarda l'industria, l'agricoltura e il trasporto marittimo. A questo proposito, gli ultimi sviluppi normativi dell'ILO concernenti i lavoratori marittimi meritano un'attenzione particolare per il carattere innovativo. Innanzitutto, si tratta di un quadro normativo considerevole, dato che l'ILO ha saputo sviluppare un 'codice' applicabile ai lavoratori del settore marittimo riunendo all'interno della *Maritime Labour Convention* del 2006 l'insieme delle norme applicabili in questo campo. Quest'ultima convenzione è stata ratificata in maniera massiccia e include un principio guida sui salari minimi per i lavoratori

([35]) Questa guida fornisce dei consigli sulla determinazione e l'applicazione del salario minimo: *www.ilo.org/minimumwage*.

marittimi qualificati ([36]). Inoltre, la commissione sui salari della "gente di mare" ha adottato nel 2016 ([37]) una modifica del principio guida per determinare il salario minimo, che è passato da 614$ nel gennaio 2016 a 641$ nel gennaio 2021. È un modo per ammettere che, su una nave, diversi tipi di lavoratori dipendenti possono beneficiare di un salario minimo internazionale dignitoso. Il metodo di calcolo è ingegnoso: si parte dalla determinazione di una cifra base praticata nei Paesi rappresentativi delle nazioni marittime e tiene conto del tasso di cambio medio del dollaro per integrare gli effetti delle fluttuazioni, la variazione dei prezzi al consumo, assegnando un coefficiente di ponderazione per i Paesi con pochi lavoratori marittimi salariati. Così la commissione valuta questo salario minimo mensile, che costituisce l'importo utilizzato come base per ogni nuovo calcolo. Ecco quindi un settore professionale, fortemente sottoposto alla concorrenza internazionale, che dispone di una norma di riferimento in questo ambito. Questo meccanismo deve essere recepito all'interno del diritto nazionale a beneficio dei marinai in base alla legge applicabile. Esso presenta quindi dei limiti sul piano esecutivo, sebbene sia il solo esistente, nell'ambito dell'ILO, utilizzato per determinare il salario di base in un dato settore produttivo. Esso si distingue dalle iniziative che tentano di integrare il diritto dell'OMC per incoraggiare l'inclusione di clausole sociali nei contratti commerciali internazionali.

7. SMIC francese: una regolamentazione tecnica

La legge francese riconosce la libertà di determinazione delle retribuzioni, purché ciò avvenga nel rispetto del salario minimo legale. Detto altrimenti, il contratto collettivo o il contratto individuale di lavoro possono sempre migliorare le condizioni economiche, ma sono vietate le clausole di indicizzazione dei salari sull'importo dello SMIC, sul livello generale dei prezzi o sull'inflazione. Simili clausole sono assolutamente nulle per contrarietà all'ordine pubblico. La libertà è dunque relativa ma permette di distinguere il salario minimo da quello effettivamente corrisposto o contrattualmente pattuito (retribuzione reale). Ciò posto, per quanto riguarda lo SMIC, la normativa risulta di difficile comprensione,

([36]) Principio B2.2.4.
([37]) ILO, *Rapporto finale, sottocommissione sulle retribuzioni della gente di mare*, 2019, SWJMC/2018/6.

in quanto la legge procede in modo assertivo: il salario minimo assicura a quei lavoratori dipendenti le cui retribuzioni sono più basse la garanzia del loro potere d'acquisto e una 'partecipazione' allo sviluppo economico della nazione (*Code du travail*, articolo L. 3231-2). In merito alla garanzia del potere d'acquisto, questa deriva dall'indicizzazione all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo, poiché è previsto che lo SMIC sia automaticamente aumentato nelle stesse proporzioni se questo indice cresce di almeno il 2%. Per quanto concerne la partecipazione allo sviluppo della nazione, i testi normativi autorizzano il governo ad aumentare annualmente il salario minimo in relazione all'evoluzione delle condizioni economiche generali e dei redditi. Deve essere richiesto alla Commissione nazionale per la contrattazione collettiva un parere, che viene reso sulla base delle valutazioni economiche nazionali. Questo aspetto del metodo di fissazione può apparire poco chiaro ed è oggetto di interpretazione politica dei dati economici numerici difficilmente comprensibili dal pubblico. Per il resto, una buona comprensione del meccanismo che governa il salario minimo necessita di quattro precisazioni:

1. l'obbligo per il datore di lavoro di rispettare lo SMIC deve prendere in considerazione l'intero paniere, vale a dire tutte le somme versate quale corrispettivo della prestazione base di lavoro (esclusi gli straordinari). Per cui alcuni bonus (ad es. premi di produzione) o benefici in natura (es. l'alloggio) contribuiscono a formare questo paniere, mentre il resto costituisce il salario minimo garantito in denaro (*Code du travail*, articolo D. 3231-9) ([38]). Ciò significa che non tutte le prestazioni si cumulano necessariamente con il minimo garantito, poiché alcune ne fanno già parte;
2. la libera determinazione delle retribuzioni permette ai contratti collettivi di superare il minimo legale. Per evitare ritardi nel riallineamento, il Codice del lavoro francese impone delle negoziazioni obbligatorie annuali sui salari (sia a livello nazionale di categoria sia a livello aziendale). Questa è una delle ragioni per cui i lavoratori subordinati che percepiscono una retribuzione pari allo SMIC sono tra l'11 e il 13% (cioè tra 2,6 e 3,4 milioni di lavoratori). Ciò significa che il livello reale dei salari non si appiattisce sul minimo legale, in virtù di

([38]) Quando la retribuzione abituale del lavoratore è costituita, in parte, da prestazioni in natura, il salario minimo garantito in denaro è determinato sottraendo il valore economico di dette prestazioni.

un meccanismo più favorevole. Per il resto, la riforma del 2017, che consente alla contrattazione aziendale di derogare alla maggior parte delle previsioni dei contratti di categoria, fa salvi i salari minimi e gli inquadramenti contrattuali ([39]). Su questo punto in particolare, il margine di manovra del contratto collettivo è ridotto, cosa che evita di sacrificare i minimi contrattuali, ritenuti migliorativi rispetto al minimo legale ([40]);

3. bisogna ricordare che il diritto francese prevede uno SMIC per il "lavoratore giovane". L'articolo D. 3231-3 sancisce un abbassamento del 20% (prima dei 17 anni) o del 10% (tra i 17 e i 18 anni). Questo abbassamento non si applica ai giovani lavoratori che dimostrino un'esperienza professionale di sei mesi nel settore di attività in cui operano. Questo salario minimo è peraltro oggetto di variazioni ancora più sfumate in relazione agli apprendisti, a seconda della loro età e dell'anno di esecuzione del contratto ([41]). Da ciò si deduce che la legge presuppone una minore produttività dei giovani lavoratori e intende favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso questa misura di abbassamento del salario minimo;
4. infine, la questione del costo del lavoro in relazione al salario minimo non può ignorare gli oneri sociali, da cui la distinzione tra salario minimo netto e lordo. Così, alcune politiche sociali riducono gli oneri contributivi dei datori di lavoro sui salari bassi, per sostenere implicitamente l'occupazione, a condizione che il datore di lavoro rispetti, in linea di principio, le consultazioni obbligatorie sulle retribuzioni (*Code du travail*, articolo 2242-1). Quanto detto mostra l'ambivalenza della percezione del salario minimo da parte dei poteri pubblici, che ricorrono a «sovvenzioni o riduzioni di oneri per compensare il suo alto livello e proteggere l'occupazione» ([42]).

([39]) *Code du travail*, art. L. 2253-1.
([40]) B. DABOSVILLE, *Le salaire minimum légal, la convention collective et le juge*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 77.
([41]) *Code du travail*, art. D. 6222-26.
([42]) N. OLSZAK, *op. cit.*, p. 76.

8. Il salario minimo alla prova della concorrenza (s)leale

I Paesi che hanno optato per un salario minimo elevato sono esposti al gioco della concorrenza internazionale. I salari bassi possono favorire le delocalizzazioni o la mobilità dei lavoratori a basso costo. Nel contesto europeo, la direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi ([43]) è stata oggetto di forti polemiche per favorire una concorrenza sociale più equa, anche a costo di giustificare le pratiche protezionistiche dei governi. Per questa ragione, essa è stata oggetto di revisione nel 2018 ([44]), in particolare con lo scopo di porre il principio della parità di retribuzione percepita dal lavoratore distaccato rispetto alla situazione dei lavoratori del paese ospitante, cosa che include il salario minimo legale, ma anche quello imposto dalla contrattazione collettiva di categoria ([45]). Anche lasciando da parte la questione della concorrenza attraverso il lavoro sommerso ([46]), la concorrenza sui bassi salari è oggetto di un vivace dibattito. Una nota della Direzione generale del Tesoro datata 23 giugno 2016 mitiga tuttavia gli effetti di questa concorrenza ([47]), anche con riguardo agli oneri relativi alla contribuzione sociale ([48]). Per il resto, il diritto francese consente i controlli sui lavoratori europei distaccati relativamente a un numero di diritti inviolabili, tra cui il salario minimo ([49]), il suo pagamento mensile e l'orario di lavoro (*Code du travail*, articolo L. 1262-4). I lavoratori interessati possono anche ricorrere al tribunale per far rispettare queste disposizioni, indipendentemente dalla legge straniera applicabile al loro contratto (*Code du travail*, articolo R. 1412-5). D'altra parte, negli ultimi anni la Francia ha inasprito le regole applicabili ai lavoratori dipendenti distaccati temporaneamente (dichiarazione di distacco, vigilanza del committente, sanzioni amministrative ecc.). Il caso del trasporto su strada è, ad oggi, il

([43]) Direttiva 96/71/CE e direttiva 2014/67/UE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.
([44]) Direttiva 2018/957/UE.
([45]) *Code du travail*, art. L. 1262-4.
([46]) Che costituisce un'altra faccia del problema, ma che si ritrova indipendentemente dalle questioni legate alla mobilità.
([47]) Circ. AEF 23 giugno 2016, n. 540583.
([48]) 40% della retribuzione media, ma 16% rispetto allo SMIC.
([49]) Incluso quello contrattuale.

punto di maggior resistenza ([50]). La normativa impone delle formalità difficili da rispettare per i concorrenti europei, sulla base di testi ambigui che sembrano applicarsi al cabotaggio di breve durata (esigenza di un rappresentante del vettore sul territorio francese, conservazione dei documenti di controllo, attestazione di distacco redatta in francese ecc.). L'attraversamento del Paese potrebbe così modificare i diritti applicabili al conducente (quando questi sia un lavoratore subordinato). È interessante notare che la Germania ha adottato una regolamentazione simile, ponendo al primo posto la salvaguardia del salario minimo locale. Questi due Paesi sono stati sottoposti a una procedura d'infrazione da parte della Commissione europea, che, per sostenere la propria posizione, afferma che gli stati non possono creare «ostacoli amministrativi sproporzionati al buon funzionamento del mercato interno» nel caso in cui l'applicazione del salario minimo abbia solo un legame marginale con il territorio dello stato membro attraversato ([51]). Detto altrimenti, questa politica di applicazione sistematica delle legislazioni sul salario minimo da parte dei Paesi attraversati equivale a una misura protezionistica che allontana le imprese di trasporto degli altri Stati membri. Tale politica, incentrata apparentemente sulla difesa della concorrenza leale, è stata considerata come sleale nei confronti degli altri partner europei, nonostante una serie di iniziative messe in atto in fase di revisione della direttiva del 1996. Dato che la protezione degli standard minimi alimenta la crescita degli argomenti nazionalisti, la politica nazionale prevale senza che siano valutati gli effetti negativi di tali decisioni. Ciò nondimeno, l'Unione ha convenuto che fosse necessario stabilire delle regole specifiche per il distacco dei conducenti, con lo scopo di identificare in maniera più precisa i viaggi sottoposti a procedure amministrative e di controllo che permettano di contrastare il dumping sociale. Ecco perché è stata adottata la direttiva 2020/1057 del 15 luglio 2020 ([52]). L'esempio del trasporto stradale riassume il paradosso della mancanza di adeguatezza dei salari minimi, che favorisce il dumping, in un quadro istituzionale che protegge la libera circolazione delle merci e la libera prestazione di servizi.

([50]) D. n. 2016-418, in *JORF*, 9 aprile 2016; D. n. 2019-555, in *JORF*, 5 giugno 2019 (lotta contro il lavoro irregolare).

([51]) COMMISSION EUROPÉENNE, *La commission entame des procédures contre l'application systématique des législations françaises et allemande sur le salaire minimum dans le secteur des transports*, Communiqué de presse, 16 giugno 2016.

([52]) Direttiva che stabilisce norme specifiche per il distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada, in *GUUE*, 31 luglio 2020, L. 249/20.

Dall'Unione europea ci si aspetta dunque un percorso più virtuoso, basato su un approccio comune alla questione dei salari minimi.

9. La prospettiva di un coordinamento dei salari minimi adeguati da parte dell'Unione europea

Come visto, la proposta di direttiva vorrebbe promuovere, all'interno degli Stati membri, dei salari minimi 'adeguati'. Il ricorso al plurale indica che non è stata scelta la strada dell'individuazione di un salario minimo europeo, che avrebbe potuto appoggiarsi su una commissione di esperti indipendenti. La relazione introduttiva ricorda che questa 'adeguatezza' rappresenta «un elemento essenziale del modello di economia sociale di mercato» ([53]). Qui viene in rilievo il principio n. 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali ([54]), compresa la sua filosofia, secondo cui «sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia». Lo strumento rimane sensibile alle condizioni economiche e sociali degli stati, al fine di salvaguardare l'accesso all'impiego e gli incentivi nella ricerca di un'occupazione. Nondimeno, è noto che il principio n. 6 combina questo approccio con la preoccupazione di evitare il fenomeno dei lavoratori poveri, aspetto che non viene praticamente affrontato nella proposta. Quest'ultima resta incentrata sull'adozione di un quadro per la determinazione di un livello adeguato delle retribuzioni minime, ponendo al centro del processo la contrattazione collettiva di categoria o interconfederale ([55]). Il modello di salario legale non è quindi destinato a influenzare l'approccio del dialogo sociale, poiché anche nel modello «legale», è necessario garantire la partecipazione delle parti sociali alla determinazione e all'aggiornamento delle soglie ([56]). Il chiarimento sui criteri e, soprattutto, la convergenza verso l'alto, fanno parte del concetto di adeguatezza, la cui effettività richiede ovviamente politiche di comunicazione (trasparenza), controlli reali (ispezione sul campo) e garanzie giudiziarie efficaci ([57]). L'aggiornamento delle retribuzioni, basato su criteri comuni, è concepito come la

([53]) Cfr. la relazione della proposta di direttiva.
([54]) Il principio n. 6 afferma anche che i lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa, che permetta un tenore di vita dignitoso.
([55]) Cfr. art. 4 della proposta di direttiva.
([56]) Cfr. art. 7 della proposta di direttiva.
([57]) Cfr. art. 8 della proposta di direttiva.

pietra angolare di un sistema dinamico (potere d'acquisto, livello generale dei salari lordi, tasso di crescita dei salari lordi, evoluzione della produttività del lavoro) ([58]). La convergenza verso l'alto necessita di un approccio sistematico in ciascuno stato, il che richiederà, a valle, uno sforzo di trasposizione e, a monte, un controllo da parte delle autorità europee. Il fatto che si possano stabilire dei criteri minimi comuni costituisce certamente una forma di ammodernamento, anche se questi fossero associati, a nostro avviso in maniera insufficiente, all'orario di lavoro legalmente previsto. Naturalmente, le maglie della rete possono sembrare troppo larghe, dato che ciascuno stato dispone di un rilevante margine di manovra per aumentare (o meno) la portata dei criteri nazionali. Ma si tratta in realtà di adottare una cultura comune di elaborazione di un salario minimo 'adeguato' nel senso che sarà dato a questa parola in Europa, aspetto che aiuterà il sistema dei rapporti e l'elaborazione di banche dati nazionali, aggiornate e accessibili ([59]).

Due osservazioni conclusive sono possibili riguardo alla proposta di direttiva. La prima concerne i meccanismi di variazione ([60]). Alcune categorie specifiche di lavoratori potranno essere oggetto di un salario minimo adattato, a condizione che questa variazione sia proporzionata, limitata nel tempo e non discriminatoria. Delle trattenute potranno altresì essere previste laddove necessarie, oggettivamente giustificate e proporzionate. La distinzione tra 'variazioni' e 'trattenute' dovrà essere precisata. Ma essa chiama in causa anche le politiche occupazionali specifiche che tengono conto dell'età, della disabilità e degli obiettivi di integrazione o di lotta contro l'esclusione. La griglia d'analisi della non-discriminazione merita considerazione. La seconda osservazione è più che altro un monito. La nozione di 'retribuzione adeguata' non potrà condurre a rivedere al ribasso il salario minimo previsto nei vari Paesi. La clausola di non regresso è chiara in tal senso: la direttiva non giustifica alcuna regressione del livello generale di protezione già garantita ai lavoratori negli Stati membri ([61]). Questo è anche il motivo per cui occorrerà essere estremamente vigili nell'applicazione effettiva del principio di parità di trattamento dei lavoratori distaccati che effettuano una prestazione di servizi sul territorio del paese ospitante. L'effettiva applicazione del

([58]) Cfr. art. 5 della proposta di direttiva.
([59]) Cfr. art. 10 della proposta di direttiva.
([60]) Cfr. art. 6 della proposta di direttiva.
([61]) Cfr. art. 10 della proposta di direttiva.

salario legale o di categoria richiede meccanismi di controllo trasparenti ed efficaci. La definizione di retribuzione adeguata in un dato Paese non autorizza a ignorare un minimo applicabile altrove, anche se questo risulta essere molto più alto. L'identificazione di un salario adeguato per un determinato Paese non ha lo scopo di permettere di affrancarsi dai parametri salariali in vigore sul territorio dello stato in cui il servizio è prestato, con il rischio di incoraggiare il dumping sociale. Il meccanismo è chiaro sulla carta, anche se di difficile implementazione.

10. Osservazioni conclusive: importo del salario minimo e sua implementazione

La maggior parte dei Paesi sviluppati ha deciso di adottare un salario minimo, sebbene con modalità differenti. La scelta politica del suo importo si rifà a indici economici che risultano talvolta difficilmente accessibili o opachi a seconda del Paese considerato. Una disamina di questo argomento richiede, in realtà, competenze multidisciplinari ([62]). I giuristi saranno in grado di descrivere il regime giuridico del salario minimo legale (o regolamentare), la sua natura imperativa e la sua relazione con il salario reale, che può corrispondere ad altri minimi (convenzionali o contrattuali) rispetto alla soglia legale o regolamentare. La scelta politica ed economica di fissare tale soglia è una questione diversa. Vuol dire assumersi una grande responsabilità sul piano macroeconomico, soprattutto se una simile decisione è adottata senza tenere conto delle retribuzioni realmente contrattate dagli attori sociali o dalle parti del rapporto di lavoro (retribuzioni reali). Un conto è capire le norme applicabili ai salari minimi e le loro interazioni sistemiche, compresi i benefici e l'assistenza sociale, che permettono di passare dalla nozione di salario al concetto più ampio di retribuzione. Un altro è, per i decisori politici e i tecnici, muoversi in un mondo economicamente aperto e senza cedere alla tentazione di aumentare semplicisticamente il minimo retributivo senza tener conto di un contesto fragile. Se infatti la determinazione del livello del salario minimo è una questione di dosaggi, Paracelso ci ha insegnato da tempo che la dose può fare il veleno. In questo contesto, a livello sovranazionale, l'Unione europea può solo stabilire criteri di convergenza virtuosi, in quanto gli Stati membri hanno ancora disparità sociali,

([62]) Così D. PALLANTZA, *La créance de salaire*, L'Harmattan, 2014.

economiche e culturali significative. Alcuni saranno delusi da questa mancanza di ambizione. Tuttavia, anche a fini programmatici, impegnarsi per la determinazione di un salario minimo comune rischierebbe di spingere verso il basso (verso un minimo comun denominatore), mentre qui si tratta di coordinare le politiche dei 27 Stati membri, non di standardizzarne le economie. L'obiettivo resta comunque alto in questa fase della costruzione dell'Europa sociale, soprattutto perché richiede lealtà su larga scala. Ma se la direttiva sarà adottata, l'Unione europea disporrà di un formidabile strumento di coordinamento, che favorirebbe l'armonizzazione senza disconoscere la diversità. Sarebbe un modo per declinare il motto *E pluribus unum* ([63]).

Abstract

Considerazioni globali sul salario minimo (in Francia e altrove)

Obiettivi: *Questo articolo propone una analisi generale della questione relativa ai salari minimi adeguati in Europa.* ***Metodologia:*** *Analisi giuridica sull'istituto del salario minimo a partire da uno sguardo comparato sul tema e alla luce dell'esperienza francese.* ***Risultati:*** *L'articolo mette in luce il ruolo potenziale e i limiti della direttiva europea sui salari minimi adeguati nel prevedere trattamenti retributivi uniformi.* ***Limiti e implicazioni:*** *Gli aspetti di natura comparativa sono solamente accennati, sebbene offrano notevoli spunti per approfondire la ricerca in materia.* ***Originalità:*** *L'articolo presenta una analisi globale sul tema dei minimi retributivi, con un inedito e aggiornato approfondimento relativo al contesto francese.*

Parole chiave: *salari, direttiva UE, Francia, contrattazione collettiva.*

Some General Reflections on the Minimum Wage in France and Elsewhere

Objectives: *This paper is concerned with adequate minimum wages.* ***Methodology:*** *The paper provides a comparative analysis of minimum wage legislation, focusing on the French case.* ***Results:*** *The paper highlights the negative and the positive aspects of the EU proposal for a Directive on adequate minimum wages.* ***Limitations and Implications****: Many insights are offered into minimum wage research, though some aspects are*

([63]) D. LACORNE, «*E pluribus unum*»*: une devise pour l'Europe?*, in *Le débat*, 2003, n. 123, p. 88.

examined only in passing. ***Originality:*** *The originality of this paper lies in the analysis of the effects of minimum wages, with special reference to the French case.*

Key words: *wage, EU directive, France, collective bargaining.*