LA CONFIRMATION DE LA VALIDITÉ DE LA DIRECTIVE « SALAIRE MINIMUM » : UNE VICTOIRE EN DEMI-TEINTE. À PROPOS DE L'ARRÊT CJUE, GC, 11 NOV. 2025, *DANEMARK C. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE*, AFF. C-19/23

KONSTANTINA CHATZILAOU
MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES À CY CERGY PARIS UNIVERSITÉ

RÉSUMÉ

Le 11 novembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne a « sauvé » la directive 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats, texte emblématique du début de la décennie en matière sociale. Si, en en confirmant la validité, la Cour consacre une inflexion par rapport à la logique de modération salariale à l'œuvre dans le cadre du Semestre européen, elle a toutefois manqué l'occasion de donner un sens à l'objectif d'« adéquation » des salaires minimaux au sein de l'Union.

MOTS-CLÉS : Directive 2022/2041, salaires minimaux, CJUE, annulation partielle, exigence d'adéquation, Semestre européen.

ABSTRACT

On 11 November 2025, the Court of Justice of the European Union "saved" Directive 2022/2041 on adequate minimum wages, a landmark text in the social policy field at the beginning of the decade. While, by upholding its validity, the Court marks a shift away from the wage moderation logic underpinning the European Semester, it nevertheless missed the opportunity to give concrete meaning to the objective of "adequacy" of minimum wages within the EU.

KEYWORDS: Directive 2022/2041, Minimum wages, CJEU, Partial annulment, Adequacy requirement, European Semester.

POUR CITER CET ARTICLE :

K. Chatzilaou, « La confirmation de la validité de la directive « salaire minimum » : une victoire en demi-teinte. À propos de l'arrêt CJUE, GC, 11 nov. 2025, *Danemark c. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne*, aff. C-19/23 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2026, n° 2, p. 82.

Le 11 novembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) statuait sur bien plus que le sort d'un acte de droit dérivé[1]. Réunie en grande chambre, elle avait entre ses mains le devenir de l'un des textes « les plus emblématiques du renouveau de l'Europe sociale après l'adoption du Socle européen des droits sociaux[2] » : la directive 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats[3]. Sur le plan symbolique, cette directive s'est imposée comme une lueur d'espoir, après presque une décennie d'injonctions à l'austérité salariale dans le cadre du Semestre européen et des plans de « sauvetage » déployés au sein de la zone euro. Sur le terrain juridique, elle a marqué une forme de « relocalisation » de la question des salaires au sein de la politique sociale de l'Union[4].

Une telle évolution n'allait cependant nullement de soi. On le sait, en vertu de l'article 153, § 5, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la question des rémunérations est exclue du champ de la politique sociale et relève, en principe, de la compétence des États membres. Si cette exclusion n'a pas empêché les institutions de l'Union d'exercer, par le biais du Semestre européen, une influence sur les politiques nationales de rémunération, l'adoption d'un acte d'harmonisation en la matière apparaissait, à bien des égards, improbable. C'est finalement sur le fondement de l'article 153, §§ 1b et 2b du TFUE, que la directive 2022/2041 a été adoptée, lequel habilite le Parlement et le Conseil à intervenir, suivant la procédure législative ordinaire, dans le domaine des « conditions de travail ».

Le choix de ce fondement juridique, combiné à l'exclusion prévue à l'article 153, § 5, a toutefois profondément modelé le contenu de la directive. Celle-ci n'instaure pas – et cela n'aurait sans doute eu guère de sens – un salaire minimum uniforme à l'échelle de l'Union.

---

1 CJUE, GC, 11 nov. 2025, *Royaume de Danemark c. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne*, C-19/23. Sur cet arrêt, v. not. L. Ratti, « Out of the Shadows: The Court of Justice and the Limits of EU Law Competence on Determining Minimum Wages », *EU Law Live*, 18 nov. 2025 : https://eulawlive.com/op-ed-out-of-the-shadows-the-court-of-justice-and-the-limits-of-eu-law-competence-on-determining-minimum-wages/ ; E. Menegatti, « All's Well that Ends Well? The Court's 'Saving' of the Adequate Minimum Wage Directive », *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 18, n° 2, 2025, p. 1 ; S. Laulom, « La confirmation de la légalité de la directive (UE) 2022/2041 », *Revue de droit du travail*, n° 2, 2026, p. 113 ; V. Pietrogiovanni, « La gouvernance sociale européenne à l'épreuve de l'arrêt de la Cour de justice sur les salaires minimaux adéquats : entre coordination et impuissance ? », *Revue de droit du travail*, n° 2, 2026, p. 128 ; N. Moizard, « La consolidation jurisprudentielle de l'harmonisation sociale européenne », *Revue trimestrielle de droit européen*, 2026, à paraître ; L. Hé, « L'annulation partielle de la directive 2022/2041 (salaires minimaux) : une solution moyenne ? », *Revue des affaires européennes*, 2026, à paraître.

2 S. Laulom, « La confirmation de la légalité de la directive (UE) 2022/2041 », *op. cit.*

3 Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 oct. 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, JOUE, 25 oct. 2022, L275/33. Pour une analyse approfondie de ce texte, v. parmi une très abondante littérature : L. Ratti, E. Brameshuber et V. Pietrogiovanni (dir.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Hart Publishing, 2024.

4 M. Schmitt, « La directive sur les salaires minimaux adéquats, ou la nouvelle politique sociale de l'Union européenne », *Revue trimestrielle de droit européen*, n° 2, 2023, p. 245.

Elle ne définit pas non plus son niveau, ni ses composantes, ni même les modalités de sa fixation, les États membres demeurant libres de privilégier des mécanismes législatifs ou conventionnels. De nature essentiellement procédurale, la directive 2022/2041 se limite ainsi à poser un « cadre » tendant à assurer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux (lorsqu'ils existent) et à promouvoir la négociation collective en matière salariale[5]. Structuré autour d'indicateurs chiffrés, ce cadre porte indéniablement l'empreinte des mécanismes de coordination des politiques économiques au sein du Semestre européen. Comme l'a relevé un auteur, l'harmonisation opérée par la directive repose « moins sur un modèle de législation, comme cela est d'usage en matière de rapprochement des législations, que sur la fabrication d'indicateurs communs[6] ».

En dépit de son caractère mesuré et procédural, la directive a suscité de vives contestations. Dès le 18 janvier 2023, le Danemark, soutenu par la Suède, a introduit un recours en annulation devant la CJUE, au motif que le texte emportait une ingérence directe dans le domaine des rémunérations et dans le droit d'association, tous deux exclus, en vertu de l'article 153, § 5, du TFUE, des compétences normatives de l'Union. Les inquiétudes sur l'avenir de la directive 2022/2041 se sont accrues à la suite de la publication des conclusions de l'avocat général Emiliou[7] – vivement critiquées par la doctrine[8] et la Confédération européenne des syndicats[9] –, qui préconisait l'annulation de l'intégralité de la directive. Au grand soulagement de la majorité des observateurs, la CJUE n'a pas choisi cette voie. Par une intervention presque « chirurgicale[10] », elle a « sauvé[11] » la directive, tout en annulant certaines dispositions de son article 5, intitulé « procédures de fixation de salaires minimaux légaux adéquats ».

L'arrêt *Danemark c. Parlement et Conseil* a déjà fait l'objet de commentaires avertis. Nous proposons, pour notre part, d'y porter un regard un peu décalé. En se concentrant sur les dispositions censurées de la directive, il s'agira d'interroger l'interprétation retenue par la Cour de justice à la lumière des recommandations adressées aux États membres dans le cadre du Semestre européen. En effet, bien avant la directive 2022/2041 et le prononcé de l'arrêt de la Cour, le Semestre européen avait fourni aux institutions de l'Union un cadre pour s'emparer de la question du salaire minimum, dans une stricte logique de discipline et de modération salariale **(I)**. Si, en préservant la directive, la CJUE confirme l'inflexion de

5 V. l'art. 1, § 1, de la directive.

6 J. Porta, « Propos introductif », *in* J. Porta (dir.), *Un salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz, 2023, p. 22.

7 Conclusions de l'avocat général M. Nicholas Emiliou, présentées le 14 janv. 2025, aff. C–19/23.

8 V. not. N. Countouris, « Avoiding another *'Viking and Laval'* Moment – A Critical Analysis of the AG Opinion on the Adequate Minimum Wage Directive, Case C–19/23 », *European Labour Law Journal*, vol. 16, n° 2, 2025, p. 315 ; C. Kilpatrick et M. Steiert, « A Little Learning is a Dangerous Thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive », EUI Department of Law Working paper, 2025/2 ; E. Menegatti, « Why the Directive on Adequate Minimum Wages Does Fit within EU Competence. A Response to the Advocate General's Opinion », ETUI Policy Brief, 2005/02.

9 ETUC, *Counter–Opinion to the Opinion of Advocate General Emiliou delivered on 14 January 2025 in the Case Denmark v. European Parliament and Council*, 2025 : https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2025-02/ETUC%20Counter-Opinion%20in%20the%20AMWD%20case.pdf

10 L. Ratti, « Out of the Shadows: The Court of Justice and the Limits of EU Law Competence on Determining Minimum Wages », *op. cit.*

11 E. Menegatti, « Why the Directive on Adequate Minimum Wages Does Fit within EU Competence. A Response to the Advocate General's Opinion », *op. cit.*

cette logique, elle peine toutefois à faire émerger une véritable exigence d'adéquation des salaires minimaux au sein de l'Union **(II)**.

I – LE SEMESTRE EUROPÉEN : L'AFFIRMATION D'UNE EXIGENCE DE MODÉRATION SALARIALE

L'examen des actes adoptés dans le cadre du Semestre européen conduit à un constat saisissant : entre 2011 et 2018, une part substantielle des recommandations formulées par le Conseil de l'UE à l'attention des États membres touchait au cœur même des droits du travail nationaux, ainsi qu'à de larges pans des droits de la protection sociale[12]. Parmi les cibles privilégiées figuraient, au premier chef, l'institution du salaire minimum et les systèmes de négociation collective. En témoignent les recommandations adressées dans ces domaines à pas moins de 20 États membres, les enjoignant à engager des réformes législatives d'ampleur[13].

La rationalité économique sous-jacente à ces recommandations était clairement affirmée. Au nom du renforcement de leur compétitivité dans un contexte de crise économique, les États membres étaient appelés à contenir le coût du travail, en assurant un alignement étroit des salaires sur l'évolution de la productivité[14]. À cette fin, les législateurs nationaux étaient fortement incités à intervenir dans deux champs distincts : d'une part, les mécanismes de fixation et de revalorisation des rémunérations (y compris du salaire minimum) ; d'autre part, les systèmes de négociation collective en matière salariale, avec pour objectif leur décentralisation au niveau de l'entreprise. Jusqu'à 2018, les recommandations européennes s'inscrivaient ainsi dans une logique assumée d'austérité salariale. Les États membres étaient appelés, par exemple, à établir « des lignes directrices transparentes pour l'ajustement des salaires minimaux légaux qui tiennent compte des incidences sur l'emploi et la compétitivité[15] », à « réformer le système de fixation des salaires, y compris l'indexation » afin de prévoir « des corrections automatiques lorsque l'évolution des salaires nuit à la compétitivité-coût »[16], ou encore à « veiller à ce que le système de fixation des salaires renforce la négociation salariale au niveau local et supprime les rigidités[17] ».

S'agissant plus spécifiquement des mécanismes de fixation du salaire minimum par voie légale, les recommandations adressées à la France offrent un exemple particulièrement éclairant. Partant du postulat selon lequel le coût de la main-d'œuvre y excédait celui observé dans d'autres pays de la zone euro, la Commission et le Conseil n'ont cessé,

12 Pour une analyse de l'ensemble des recommandations « sociales » adressées aux États membres, v. les travaux de Stefan Clauwaert (de 2013 à 2019) et de Silvia Rainone (de 2020 à 2022), publiés par l'ETUI et disponibles sur : https://www.etui.org/publications/2022-country-specific-recommendations-social-field-quo-vadis-eu-recovery

13 Pour une recension exhaustive de ces recommandations, v. M. Guidi et I. Guardiancich, « Dismantling Labour Markets from Above: The Case of Wage Policy in the European Union », *Socio-Economic Review*, vol. 23, n° 1, 2025, p. 205.

14 V. Pacte pour l'Euro Plus, annexé aux Conclusions du Conseil européen des 24 et 25 mars 2011, disponible sur : https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/ec/120305.pdf

15 Recommandation du Conseil du 8 juillet 2014 (Bulgarie), *JOUE*, 29.7.2014, C247/7, pt. 3.

16 Recommandation du Conseil du 9 juillet 2013 (Belgique), *JOUE*, 30.7.2013, C217/5, pt. 3.

17 Recommandation du Conseil du 12 juillet 2016 (Finlande), *JOUE*, 18.8.2016, C299/79, pt. 2. En ce sens, v. égal. Recommandation du Conseil du 11 juillet 2017 (Italie), *JOUE*, 9.8.2017, C261/46, pt. 4.

année après année, d'enjoindre le gouvernement à subordonner l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) aux impératifs de création d'emplois et de compétitivité[18]. Entre 2011 et 2018, ces mises en garde ont progressivement pris la forme d'appels explicites à une réforme du mécanisme de revalorisation du SMIC, visant notamment la règle dite de « double indexation » sur l'inflation et sur l'évolution des salaires moyens[19]. La critique des institutions européennes trouve une expression particulièrement nette dans les recommandations adressées à la France en 2016 : en établissant un lien étroit entre la progression du SMIC et celle des salaires moyens, cette règle serait de nature à « retarder l'ajustement des salaires nécessaire dans une situation économique défavorable » et à « freiner l'emploi des personnes peu qualifiées »[20].

Ces orientations européennes, longtemps dominées par une logique de modération salariale, ont toutefois connu une inflexion notable après l'adoption du Socle européen des droits sociaux[21] et, surtout, de la directive 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats. Si les références à la compétitivité ne disparaissent pas totalement[22], le salaire minimum n'est plus appréhendé exclusivement comme un instrument de performance économique, mais également comme un levier visant à garantir des « conditions de vie et de travail décentes[23] ». En « sauvant » la directive, la Cour de Luxembourg a confirmé cette réorientation et consacré, en creux, la (ré)appropriation de la question des salaires par la politique sociale de l'Union. Elle a toutefois manqué l'occasion d'imposer un véritable changement de paradigme, en donnant un sens concret à l'objectif d'« adéquation » des salaires minimaux.

II – LA DIRECTIVE « SALAIRE MINIMUM » : UNE EXIGENCE D'ADÉQUATION INACHEVÉE

Interrogée sur la validité de la directive 2022/2041, la CJUE a dû trancher une question décisive : celle de savoir si le texte emportait une ingérence directe dans la détermination des rémunérations, en violation de l'article 153, § 5, du TFUE. Tout se jouait ainsi dans la délimitation, plus ou moins restrictive, de la notion d'« ingérence directe ». À rebours des conclusions de l'avocat général Emiliou, la Cour en retient une conception restrictive. En s'appuyant sur une jurisprudence solidement établie[24], elle confirme en effet que le critère d'ingérence directe doit être compris comme visant les seules mesures impliquant l'uniformisation du niveau des salaires ou de leurs éléments constitutifs[25] et ce,

18 V. en premier lieu, Recommandation du Conseil du 12 juillet 2011, *JOUE*, 20.7.2011, C213/8, pt 2.

19 V. Recommandation du Conseil du 14 juillet 2015, *JOUE*, 18.8.2015, C272/51, cons. n° 11.

20 V. Recommandation du Conseil du 12 juillet 2016, *JOUE*, 18.8.2016, C299/114, cons. n° 10.

21 Rappelons que selon l'art. 6(a) du Socle, « un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée ». Sur cette question, v. N. Moizard, « L'impulsion du socle européen des droits sociaux sur le salaire minimum adéquat », *in* J. Porta (dir.), *Un salaire minimum pour l'Europe*, *op. cit.*, p. 33.

22 V. not. les cons. n° 6, 26 et 28 de la directive.

23 V. l'art. 1, § 1, (a) de la directive.

24 V. les décisions citées dans les pts. 67 et 68 de l'arrêt du 11 nov. 2025.

25 *Ibid*., pt. 68.

« indépendamment du lien plus ou moins étroit de l'acte en cause avec la matière des rémunérations[26] ».

Mais la Cour de justice ne s'arrête pas là. Elle franchit un seuil décisif en énonçant avec force que :

> la capacité du législateur de l'Union à réaliser les objectifs de la politique sociale, tels qu'énoncés à l'article 151, premier alinéa, TFUE, et, plus généralement, à concrétiser la dimension sociale de l'intégration au sein de l'Union serait fortement compromise si ce législateur était empêché d'adopter des mesures ayant, en pratique, des incidences ou des répercussions positives sur le niveau des rémunérations[27].

C'est là un des apports majeurs de l'arrêt. Alors que les recommandations formulées dans le cadre du Semestre européen – mécanisme de coordination des politiques économiques – s'inscrivaient dans une logique stricte de modération et de discipline salariale, la directive 2022/2041 – ancrée dans la politique sociale – poursuit une ambition inverse : consolider la dimension sociale de l'intégration européenne et améliorer le niveau des rémunérations des travailleurs. La réalisation de ces objectifs suppose donc une interprétation large des compétences de l'Union en matière de conditions de travail, la rémunération faisant, selon la Cour, « partie intégrante » de celles-ci[28].

La satisfaction éprouvée à la lecture de l'arrêt se dissipe toutefois rapidement. L'objectif proclamé d'amélioration du niveau des rémunérations s'efface en effet aussitôt, au profit d'une lecture très minimaliste des ambitions sociales de la directive. À cet égard, deux aspects de la décision retiennent l'attention. En premier lieu, pour écarter toute ingérence directe de la directive dans la détermination des rémunérations, la CJUE relève, à juste titre, que l'article 5, § 1, ne définit pas le caractère « adéquat » des salaires minimaux légaux, cette notion étant laissée à l'appréciation des États membres[29]. Elle ajoute cependant immédiatement, et de manière troublante, que le caractère adéquat des salaires ne constitue qu'une « valeur indicative vers laquelle les États membres devraient tendre[30] », ce qui revient à en neutraliser la portée normative. En second lieu, la Cour constate, également à juste titre, que la directive ne reconnaît pas explicitement aux travailleurs un droit à un salaire minimum légal adéquat[31]. Elle refuse toutefois de déduire un tel droit d'une lecture combinée de l'article 5, § 1, de la directive, et de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux[32], ce qui restreint fortement les possibilités de contrôle juridictionnel du caractère adéquat des salaires fixés au sein des États membres.

Si ce raisonnement très (trop ?) prudent s'explique sans doute par la volonté de la Cour de justice de « sauver » la directive, il peine à convaincre sur le fond. En effet, on ne voit pas en quoi *l'affirmation d'une exigence d'adéquation*, dont les contours et la portée exacte seraient définis par chaque État membre sous le contrôle de la CJUE, serait assimilable à une *harmonisation des niveaux* des salaires minimaux légaux et, partant, constitutive d'une ingérence directe dans la détermination des rémunérations. Plus largement, la prudence

26 *Ibid*., pt. 70.
27 *Ibid*., pt. 71.
28 *Ibid*., pt. 72.
29 *Ibid*., pts. 89 et 90.
30 *Ibid*., pt. 89.
31 *Ibid*., pt. 91.
32 *Ibid*., pt. 93.

exprimée par la CJUE contraste avec l'audace observée au sein du Semestre européen : tandis que les recommandations adressées aux États membres dans le cadre de ce dernier poursuivaient un objectif clairement défini au niveau de l'Union – renforcer la compétitivité économique par la réduction du coût du travail –, la Cour se refuse à conférer à l'objectif d'adéquation, pourtant explicitement énoncé dans la directive[33] et figurant même dans son intitulé, une quelconque signification européenne.

Ce raisonnement prudent se confirme – et s'accentue – lors de l'examen des autres dispositions de l'article 5 de la directive. Par une application excessivement rigide[34], voire imprécise[35], du critère d'ingérence directe, deux dispositions sont annulées. La première (art. 5, § 2) imposait aux États membres dotés d'un salaire minimum légal de définir des critères propres à en garantir le caractère adéquat, en tenant compte d'au moins quatre éléments : le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux compte tenu du coût de la vie, le niveau général et la répartition des salaires, le taux de croissance des salaires, ainsi que le niveau et l'évolution de la productivité nationale à long terme. La CJUE y voit pourtant « une harmonisation d'une partie des éléments constitutifs desdits salaires et, partant, une ingérence directe du droit de l'Union dans la détermination des rémunérations[36] ». La seconde disposition (art. 5, § 3), conçue comme une clause de non-régression, prévoyait que, lorsque les États ont recours à un mécanisme automatique d'indexation du salaire minimum, l'application de ce mécanisme ne pouvait pas conduire à sa diminution. Là encore, la Cour conclut à l'existence d'une ingérence directe dans la détermination du niveau des rémunérations[37].

Le raisonnement ainsi retenu appelle de sérieuses réserves. Il repose sur une assimilation contestable entre, d'une part, l'harmonisation des critères et des mécanismes destinés à assurer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et, d'autre part, l'harmonisation de leurs éléments constitutifs et de leur niveau[38]. Surtout, la censure des paragraphes 2 et 3 de l'article 5 est d'autant plus critiquable que ces derniers figuraient parmi les rares dispositions de la directive susceptibles de contrebalancer les recommandations du Semestre européen. En effet, les critères prévus par la directive n'imposaient pas un simple alignement des salaires minimaux légaux sur l'évolution de la productivité, mais intégraient également d'autres éléments, tels que le pouvoir d'achat des travailleurs au regard du coût de la vie. Inscrits dans un instrument contraignant devant être transposé par les États membres, ils pouvaient ainsi constituer un rempart contre la résurgence d'une conception univoque et instrumentale du salaire minimum au service de la compétitivité économique. Il en allait de même de la clause de non-régression qui, sans harmoniser les niveaux de

33 V. l'art. 1, § 1, (a) de la directive.

34 En ce sens, voir V. Pietrogiovanni, « La gouvernance sociale européenne à l'épreuve de l'arrêt de la Cour de justice sur les salaires minimaux adéquats : entre coordination et impuissance ? », *op. cit.*

35 En ce sens, voir L. Hé, « L'annulation partielle de la directive 2022/2041 (salaires minimaux) : une solution moyenne ? », *op. cit.* ; N. Moizard, « La consolidation jurisprudentielle de l'harmonisation sociale européenne », *op. cit.*

36 Arrêt du 11 nov. 2025, pt. 96.

37 *Ibid*., pt. 98.

38 V. Pietrogiovanni, « La gouvernance sociale européenne à l'épreuve de l'arrêt de la Cour de justice sur les salaires minimaux adéquats : entre coordination et impuissance ? », *op. cit.*

salaires minimaux légaux, pouvait offrir une protection concrète contre les dynamiques de compression salariale.

Conclusion

En définitive, l'arrêt *Danemark c. Parlement et Conseil* laisse un sentiment mitigé. Si la Cour de justice a « sauvé » la directive 2022/2041 en confirmant sa validité, c'est au prix d'une amputation des rares dispositions qui permettaient de donner un sens à l'objectif d'adéquation des salaires minimaux et qui constituaient un contrepoids aux recommandations issues du Semestre européen. L'avenir de la directive dépend désormais de sa transposition dans les ordres juridiques nationaux, encore inachevée dans certains États membres[39]. Mais il se jouera tout autant dans son suivi au sein du Semestre européen, appelé à demeurer un cadre central d'évaluation des politiques nationales en matière de rémunération[40]. Reste à savoir si ce suivi permettra de faire émerger une exigence d'adéquation des salaires minimaux, ou s'il reconduira, sous une forme renouvelée, les logiques de modération salariale qui ont longtemps prévalu.

39 Sur cette question, v. T. Müller, *Here Comes the Sun. The Formal Transposition and Political Impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU*, ETUI, Report 2025.04.

40 V. d'ailleurs le cons. n° 33 de la directive, selon lequel « les progrès effectués devraient faire l'objet d'un suivi dans le cadre du processus de coordination des politiques économiques et de l'emploi à l'échelle de l'Union ».

KONSTANTINA CHATZILAOU

Maîtresse de conférences à CY Cergy Paris Université

Thèmes de recherche : Droit social européen et international, droit social de l'Union européenne, gouvernance économique européenne.

Publications :

~ K. Chatzilaou, « La dimension sociale de la gouvernance économique européenne », *Revue de droit du travail*, n° 3, 2018, p. 233.

~ K. Chatzilaou, « European Union Economic Governance and French Social Legislation », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n° 2, 2022, p. 170.