Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2018
Doctrines

Projet de loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes

Michelle O'Sullivan

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2057>

DOI : 10.4000/rdctss.2057

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2018

Pagination : 168-171

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Michelle O'Sullivan, « Projet de loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2057> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2057>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

MICHELLE O'SULLIVAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

La question de l'égalité salariale entre hommes et femmes a fait l'objet d'une attention croissante. Les chiffres publiés par le Bureau central des statistiques indiquent que les femmes ont un salaire inférieur de 14 % en moyenne à celui des hommes. Bien que l'écart salarial entre hommes et femmes en Irlande soit inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (16,7 %), cet écart a augmenté depuis 2011, date à laquelle il était de 12,7 %¹. Un certain nombre d'initiatives de politique publique ont été lancées ces derniers mois. En août dernier, le gouvernement a annoncé une consultation publique pour informer de l'élaboration d'un ensemble de mesures pour lutter contre les écarts salariaux entre hommes et femmes. Cette annonce a été suivie d'un symposium du gouvernement sur le sujet en janvier 2018, qui a impliqué les syndicats, les organisations patronales et les universitaires, et qui coïncidait également avec le centième anniversaire de l'obtention du droit de vote pour les femmes en Irlande.

Le gouvernement a noté que les actions les plus fréquemment suggérées lors du processus de consultation publique concernaient l'absence de transparence des structures de rémunération dans les organisations et la ségrégation professionnelle qui relègue les femmes aux postes les moins bien rémunérés. En tant que parti d'opposition, le parti travailliste a présenté un projet de loi sur la déclaration des écarts de rémunération. Le projet de loi *Irish Human Rights and Equality Commission (Gender Pay Gap) 2017*² vise à exiger des employeurs ayant 50 salariés ou plus qu'ils publient des informations concernant les salaires afin de pouvoir identifier les écarts salariaux entre hommes et femmes. Ce projet de loi vise à élargir les pouvoirs de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC ci-après), organisme public pour les droits de l'homme et l'égalité, afin d'exiger des employeurs qu'ils entreprennent des études sur l'égalité. Le projet de loi prévoit, en particulier, que l'IHREC puisse exiger des employeurs qu'ils publient des informations sur les disparités entre les sexes au niveau des taux horaires de rémunération et des primes, sur le pourcentage de salariés hommes et femmes bénéficiant de primes, sur le pourcentage de salariés hommes et femmes par catégorie salariale, ainsi que des informations sur le statut à temps plein/temps partiel des salariés. Les employeurs qui enfreindront les dispositions du projet de loi seront passibles d'amendes.

En raison du contexte actuel, qui impose au gouvernement d'avoir recours au soutien de l'opposition pour rester en place, les projets de loi de l'opposition sont désormais fréquents, obtiennent le soutien général du gouvernement et deviennent des projets de loi proposés par le gouvernement. C'est le cas du projet de loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes. À ce jour, ce projet a progressé dans le processus législatif avec le

1 Central Statistics Office, *Women and Men in Ireland 2016, 2017*. Disponible sur www.cso.ie

2 NdT : Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (Écart salarial entre hommes et femmes).

soutien du gouvernement. Mais, en janvier 2018, le gouvernement a annoncé qu'il allait proposer sa propre législation, le projet de loi *Gender Pay Gap (Wage Transparency)*³ 2018. Ce projet n'a pas encore été publié mais il mettra en place une obligation de déclaration par les entreprises des différences salariales entre hommes et femmes et il conservera donc l'essentiel de l'esprit et du contenu du projet de loi du parti travailliste. L'organisation patronale principale, l'*Irish Business and Employers Confederation (IBEC)*, a fait valoir qu'exiger des études salariales représenterait une charge administrative pour les employeurs et pourrait avoir un impact négatif et injuste sur la réputation d'une entreprise, mais a noté que « si elle est mise en œuvre de façon adéquate, et conjointement avec d'autres mesures appropriées, la déclaration sur les écarts salariaux entre hommes et femmes pourrait être bénéfique et encourager des actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail »⁴. L'IBEC et la confédération des syndicats, le Congrès irlandais des syndicats (Irish Congress of Trade Unions), ont entamé des discussions communes sur une proposition de méthodologie pour les déclarations des écarts salariaux entre hommes et femmes.

I - PROPOSITION DE LÉGISLATION SUR LA DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE

Ces dernières années, les contrats zéro heure, également dénommés contrats « sur appel » ou « à la demande », ont fait l'actualité dans un certain nombre de pays dont le Royaume-Uni, la Finlande et la Nouvelle-Zélande. En Irlande aussi, les médias et les responsables des politiques publiques ont accordé une grande attention à la durée du travail, et en particulier aux situations de travailleurs ayant des horaires de travail très variables parce qu'ils ont des contrats ne garantissant pas les horaires, ou avec des horaires garantis très faibles. Les syndicats ont fait campagne pour un « travail décent » et il y a eu des conflits très médiatisés, en particulier dans le secteur de la distribution, sur la question de la durée de travail minimale.

En réponse, le gouvernement précédent a commandé une étude sur les contrats zéro heure pour lesquels les horaires ne sont pas garantis. L'étude publiée en 2015 a révélé qu'en Irlande, le type le plus fréquent de contrat zéro heure correspond à des contrats dits « selon les besoins », en vertu desquels un employeur fait appel à des personnes en fonction des besoins et ces personnes peuvent légalement accepter ou refuser la mission proposée⁵. Un autre type de contrat similaire est pratiqué : le contrat « hybride selon les besoins » qui garantit quelques heures aux travailleurs, par exemple 5 ou 15 heures par semaine et le reste des heures travaillées sont proposés « selon les besoins ». Ces deux types de contrats se sont avérés courants dans l'hôtellerie, la restauration, l'éducation et les soins de proximité⁶. Les personnes sous contrats zéro heure sont principalement confrontées aux problèmes suivants : horaires extrêmement variables d'une semaine à l'autre, faible sécurité du revenu et complexité de la gestion des engagements familiaux. De plus, les personnes concernées peuvent éprouver des difficultés à accéder aux prestations

3 NdT : Ecart salarial entre hommes et femmes (la transparence salariale).

4 IBEC (2017) *Measures to Address the Gender Pay Gap in Ireland*. Disponible sur www.ibec.ie

5 O'Sullivan, M., Turner, T., McMahon, J., Ryan, L., Lavelle, J., Murphy, C., O'Brien, M and Gunnigle, P. *A Study of the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and its Impact on Employees*. Dublin, Département du travail, de l'entreprise et de l'innovation, 2015.

6 Ibid.

sociales, car la nature variable de leurs horaires de travail peut les exclure du bénéfice de ces prestations. L'étude a également soulevé de sérieuses préoccupations concernant la situation d'emploi des personnes sous contrat « selon les besoins ». Il existe en particulier un argument selon lequel elles ne sont pas légalement qualifiées de salariés et n'ont donc pas accès à de nombreux droits tels que ceux en cas de licenciement et de chômage⁷. La raison pour laquelle les personnes sous contrats « selon les besoins » ne sont pas des salariés, c'est l'absence de réciprocité d'obligation, à savoir que l'employeur n'a aucune obligation de fournir du travail et que la personne n'a aucune obligation d'effectuer la mission. La réciprocité des obligations est un principe central des contrats de travail dans de nombreux pays. Les syndicats et les ONG représentant les femmes, les jeunes, les migrants et les chômeurs ont appelé le gouvernement irlandais à résoudre ces problèmes. Trois mesures législatives ont été proposées par le gouvernement et les partis d'opposition pour résoudre la question des heures non garanties. Le projet de loi *Employment (Miscellaneous Provisions)*⁸ 2017 du gouvernement est très probablement celui qui sera adopté.

Le gouvernement a déclaré que l'objectif du projet de loi est d'améliorer la sécurité et la prévisibilité des heures de travail pour les salariés sous contrats précaires avec des horaires variables⁹. L'objectif du projet est (1) de s'assurer que les salariés soient mieux informés de la nature et des modalités d'emploi, (2) d'interdire les contrats zéro heure dans la plupart des situations, (3) de réglementer les salaires minimums pour les salariés qui peuvent être appelés à travailler sans pour autant leur fournir de travail, (4) d'introduire une disposition pour les contrats « à plages horaires » et d'introduire des mesures anti-victimisation.

Pour ce qui est du premier point concernant l'information, les salariés ont actuellement droit à une déclaration des conditions d'emploi dans un délai de 2 mois après avoir pris leur poste. Le projet propose d'exiger des employeurs qu'ils informent les salariés de 5 conditions « centrales » dans un délai de 5 jours après la prise de poste, dont l'une correspond à ce que l'employeur considère comme une journée et une semaine de travail normale.

Concernant le deuxième point, le projet de loi prévoit que si un salarié est sous contrat « pour un nombre d'heures de travail garanti », le nombre d'heures concerné sera supérieur à zéro. Cependant, il existe des exceptions pour le travail occasionnel, le travail humanitaire à court terme et les services d'urgences.

Quant au troisième point, le projet de loi prévoit que si une personne est appelée à travailler mais qu'aucun travail ne lui est fourni, elle sera payée soit trois fois le salaire minimum national, soit trois fois le taux horaire minimum prévu dans les textes régissant des emplois spécifiques.

Avec le quatrième point, le projet de loi introduit un droit pour les salariés, dont le contrat ne reflète pas le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, à être placés sur une plage horaire de travail reflétant plus précisément les heures travaillées. Le Projet de loi propose quatre plages : 1-10 heures ; 11- 24 heures ; 25-34 heures ; et 35 heures et plus. Cela signifie, par exemple, que si un salarié est placé dans la première

7 *Ibid.*

8 NdT: Emploi (Dispositions diverses).

9 Department of Employment Affairs and Social Protection, 'Minister Doherty brings legislation that will improve the security and predictability of working hours for employees to Second Stage in the Dáil' 2018. <http://www.welfare.ie/en/pressoffice/Pages/pr150218.aspx>

plage, il aura droit à au moins une heure de travail par semaine, mais pourra être appelé à travailler jusqu'à dix heures. Si, sur une période de référence de 18 mois, un salarié est convaincu que son contrat ne reflète pas précisément les heures travaillées, il peut demander à être placé sur une plage horaire hebdomadaire correspondant à la réalité. L'employeur disposera de deux mois pour étudier la demande et placer le salarié dans le créneau horaire adéquat, et le projet de loi précise les situations dans lesquelles un employeur pourra refuser cette demande.

Alors que l'organisation patronale, IBEC, a critiqué le projet de loi lui reprochant d'être excessif, d'autres ont estimé qu'il n'était pas allé assez loin. Le projet a été critiqué par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC), qui a indiqué pour l'essentiel que, les dispositions n'apportaient pas suffisamment de protection aux travailleurs vulnérables, que les amendes pour manquement n'étaient pas assez élevées pour être dissuasives, et que les contrats zéro heure pouvaient en fait continuer à exister en pratique¹⁰. Les syndicats ont aussi critiqué le projet de loi. SIPTU, le syndicat principal, a déclaré que les plages horaires prévues dans le projet de loi sont trop larges, que la période de référence de 18 mois est trop longue, et que le salaire minimum des salariés appelés à travailler sans recevoir de travail est trop faible¹¹. Certaines des dispositions clé du projet de loi excluent le travail occasionnel et, comme il y a actuellement peu d'indications dans la législation sur la définition du travail occasionnel, il sera demandé aux tribunaux et aux organismes étatiques de résolution des litiges d'apporter des indications sur ces différents points. En autorisant le travail occasionnel, les syndicats déclarent que le travail précaire se développera. Cela signifie aussi que le projet de loi ne s'attaque pas directement aux situations dans lesquelles les personnes sont sous contrats « selon les besoins » et que ces derniers continueront donc d'exister. Les projets de loi alternatifs proposés par les partis d'opposition de gauche sont allés plus loin que le projet de loi du gouvernement concernant les contrats « selon les besoins » et imposaient des obligations plus lourdes aux employeurs afin qu'ils fournissent davantage d'heures aux travailleurs. Le gouvernement est, rappelons-le, de centre-droit et il n'est donc pas surprenant que son projet de loi n'aille pas très loin.

10 IHREC, *Observations on the Employment (Miscellaneous Provisions) Bill 2017*, Dublin, 2018.

11 SIPTU, "Changes needed to precarious work Bill", *Liberty*, 2018, 17(1), p.1-2.