

MICHELLE O'SULLIVAN University of Limerick

¹ Communiqué de presse SIPTU (2017). *Unions welcome return of rights for freelance workers in Competition Amendment Bill*. Disponible sur http://www.siptu.ie/media/pressreleases2017/fullstory_20440_en.html.

I. LA LOI SUR LES CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un des problèmes de longue date en matière de droit du travail dans de nombreux pays, n'est autre que la définition du statut de l'emploi. Il s'agit pour l'essentiel de déterminer, dans la population active, quelles sont les personnes couvertes par les lois sur le travail. La jurisprudence continue d'évoluer en ce qui concerne la qualification de salarié, de travailleur, de travailleur indépendant et d'entrepreneur dépendant ; le statut professionnel peut soulever des problèmes de faux travail indépendant. Le recours de plus en plus répandu à des arrangements de travail atypiques a rendu ce domaine encore plus complexe. Les syndicats ont essayé d'organiser des travailleurs atypiques, mais

la loi peut constituer un obstacle à ce que ces travailleurs accèdent à la négociation collective.

En Irlande, la loi sur la concurrence de 2002 interdit les activités qui empêchent ou qui restreignent la concurrence dans le commerce, de sorte que les syndicats se sont vus interdire de conclure des conventions collectives pour les travailleurs indépendants. Les syndicats, en particulier ceux qui représentent certaines professions telles que les acteurs indépendants et les journalistes, ont longtemps fait campagne en faveur d'une modification de la loi sur la concurrence. Le président du syndicat *Irish Equity* a soutenu que l'interdiction de négociation collective avait entraîné une détérioration des conditions générales des travailleurs indépendants¹. Le lobbying du syndicat a abouti à l'introduction de la Loi de 2017 sur la concurrence (amendement) qui modifie le droit de la concurrence afin que certaines catégories de travailleurs indépendants puissent être représentées par un syndicat et puissent négocier collectivement.

Trois catégories de travailleurs indépendants sont visées par la nouvelle loi : les acteurs travaillant sur des doublages, les musiciens de studio et les journalistes indépendants. Cette loi décrit également le processus par lequel les syndicats, qui représentent une classe de faux travailleurs indépendants ou de travailleurs indépendants entièrement dépendants, peuvent demander au ministre de l'emploi, de l'entreprise et de l'innovation que ces catégories soient également exemptées du droit de la concurrence aux fins de la négociation collective. Toutefois, lorsqu'il fait une demande, un syndicat doit démontrer que les exemptions de concurrence pour une classe de travailleurs n'entraîneront aucun effet, ou n'auront qu'un effet économique minime sur le marché sur lequel cette classe de travailleurs opère ou que cela n'entraînera pas de coûts importants pour l'État. Ces conditions créent pour les syndicats des exigences difficiles à satisfaire, vu que le résultat d'une négociation collective est susceptible d'avoir des conséquences économiques sur un marché donné. Il est important de souligner que cette loi ne donne pas à ces travailleurs le droit à la reconnaissance syndicale ou le droit de négocier leurs conditions générales de travail par l'entremise d'un syndicat. Il n'y a pas de droit à la reconnaissance syndicale en Irlande, il existe seulement un droit à l'adhésion syndicale.

La Loi de 2017 est également intéressante parce que, pour la première fois, sont définis dans le droit du travail les faux travailleurs indépendants et les travailleurs autonomes entièrement dépendants. La loi irlandaise s'appuie sur la définition des faux travailleurs indépendants de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire des musiciens

néerlandais (C413 / 13 *FNV Kunsten Informatie en Media c/ État des Pays-Bas*) et sur la définition des travailleurs indépendants entièrement dépendants de l'OIT. Un faux travailleur indépendant est défini comme une personne qui exerce la même activité qu'un salarié pour une autre personne, dans une relation de subordination, en suivant des instructions, en ne partageant pas le risque économique de l'autre personne, en n'ayant aucune indépendance vis-à-vis des horaires de travail ou des tâches à remplir et en faisant partie intégrante de l'activité d'autrui². Un travailleur autonome entièrement dépendant est défini comme une personne qui effectue des services pour une autre en vertu d'un contrat et dont le principal revenu provient d'au plus deux personnes.

² The Competition (Amendment) Act 2017.

À l'heure actuelle, l'Irlande dispose d'un système binaire de protection de l'emploi qui conduit à distinguer les travailleurs/salariés des travailleurs/entrepreneurs indépendants. La plupart des lois sur le travail s'appliquent uniquement aux salariés ; il n'existe pas de catégorie «de travailleur intermédiaire » entre un salarié et un travailleur indépendant semblable comme c'est le cas dans d'autres pays dont le Royaume-Uni, l'Allemagne ou le Canada. Les différends relatifs au statut en matière d'emploi des personnes peuvent être traités au cas par cas par les tribunaux civils, les institutions de défense des droits des salariés, ou par les services de protection sociale.

II. ORDONNANCE JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTE DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ

Une nouvelle ordonnance juridiquement contraignante, connue sous le nom d'ordonnance sur la réglementation de l'emploi (*Employment Regulation Order - ERO*), sur les salaires et les conditions de travail du secteur de la sécurité, a été adoptée en mai 2017. Cette ordonnance prévoit des augmentations progressives du salaire minimum pour les agents de sécurité (de 10,75€ à 11,65€ d'ici juin 2019). L'ERO est importante dans le contexte irlandais pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'ERO prévoit un niveau de salaire minimum supérieur au salaire minimum national (9,25€ de l'heure depuis janvier 2017) ainsi que des taux de rémunération des heures supplémentaires et autres avantages qui ne sont pas prévus dans le droit du travail, tels que les indemnités de maladie, les prestations de décès, le congé pour deuil et les prestations en cas d'attaque personnelle subie par le travailleur. Ensuite, cette nouvelle ordonnance prévoit une durée minimale de travail pour les agents de sécurité. Elle indique que les travailleurs qui nouvellement employés dans ce secteur bénéficieront d'un contrat de travail d'au moins 24 heures par semaine après 6 mois de service. Les nouveaux salariés peuvent être employés pour un nombre d'heures inférieur à condition de prouver qu'il n'est pas possible de faire mieux. L'ERO prévoit également un minimum de quatre heures par jour en cas de travail en équipes. Ces deux dispositions créent un écart important avec le droit du travail irlandais ; c'est la première fois que les dispositions relatives à des durées minimales de travail ont été introduites dans les réglementations sectorielles. Il n'y a actuellement aucun droit légal pour les salariés à une durée hebdomadaire minimale de travail ou une durée minimale de travail en cas de travail en équipe. De fait, la durée minimale de travail est devenue un sujet d'intérêt très actuel pour les médias et les politiques publiques ces trois dernières années. Dans un contexte de récession et de redressement de l'économie, les syndicats ont fait pression sur les gouvernements successifs pour qu'ils introduisent une réglementation prévoyant une durée minimale de travail, en particulier dans les emplois dits « zéro heure ». Le gouvernement a annoncé qu'il proposerait un projet de loi fin 2017 réglementant ce type de travail.

³ Public Service Commission (2017) Report of the Public Service Commission, <http://paycommission.gov.ie/wp-content/uploads/PSPC-report-2017-WEB.pdf>.

⁴ *Idem*.

La troisième raison pour laquelle l'ERO est importante, c'est que c'est l'un des rares exemples de réglementation sectorielle en matière d'emploi en Irlande. Les termes de l'ERO sont négociés par un Comité paritaire de travail. Un certain nombre de comités paritaires du travail existent dans des secteurs peu rémunérés ; ce sont des organes statutaires composés de syndicats et d'organisations d'employeurs. Ils proposent des conditions générales pour les emplois dans un secteur donné qui deviennent juridiquement contraignantes sur intervention du ministre de l'emploi, de l'entreprise et de l'innovation. Le système de ces comités a été suspendu en 2011 suite à une action judiciaire intentée par une organisation d'employeurs de restauration rapide. En 2012, le gouvernement a rétabli ce système grâce à une nouvelle loi ; mais à ce jour, seuls les partenaires sociaux des secteurs de la sécurité et du nettoyage ont renégocié avec succès de nouvelles ordonnances. Dans d'autres secteurs, comme l'hôtellerie et la restauration, les organisations d'employeurs ont refusé de

s'engager dans des négociations car ils s'opposent à l'introduction d'une réglementation en matière d'emploi qui aille au-delà des dispositions légales du droit du travail. Certains employeurs du secteur de la sécurité s'opposent également à la nouvelle ordonnance et l'on s'attend à ce qu'ils engagent un recours judiciaire.

III. UNE PROPOSITION DE CONVENTION COLLECTIVE POUR LE SECTEUR PUBLIC

Le système national de partenariat social, selon lequel le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs négociaient des accords sur les salaires et les problèmes économiques et sociaux, s'est effondré avec la récession économique. Depuis, la négociation collective, lorsqu'elle existe dans le secteur privé, se déroule généralement au niveau de l'entreprise. Dans le secteur public, les gouvernements ont introduit une série de mesures d'urgence financière dans les lois d'intérêt public (*Financial Emergency Measures in the Public Interest Acts* - FEMPI) qui ont entraîné un gel des salaires, des réductions de salaire de 5% à 20% et un prélèvement sur les retraites de 7%³. Le gouvernement a également décidé du gel des recrutements et réduit le nombre total d'employés dans le secteur public ; il a introduit une réduction des échelles de rémunération pour les nouveaux employés et a modifié le régime de retraite pour les nouveaux entrants afin que leur pension finale soit basée sur leur salaire moyen de carrière plutôt que sur le salaire de fin de carrière. Depuis 2013, des conventions collectives ont été signées entre le gouvernement et les syndicats. La première de ces conventions a entraîné une augmentation de la durée du travail, des réductions de rémunération des heures supplémentaires et un report du paiement des augmentations. On estime qu'une économie de 2,2 milliards d'euros par an a été réalisée grâce aux mesures prises dans le secteur public⁴. Depuis, le contexte économique s'est amélioré et les syndicats font pression sur le gouvernement

pour rétablir les salaires et abolir le prélèvement sur les pensions. Fin 2016, le gouvernement a créé une Commission indépendante dans la fonction publique pour le conseiller sur les salaires avant l'ouverture des négociations d'une nouvelle convention collective. Une des principales conclusions de la Commission était que les travailleurs du secteur public intégrés avant 2013 bénéficient d'un régime de retraite valant en moyenne 12% de plus que les retraites du secteur privé ; la Commission a recommandé que les travailleurs du secteur public contribuent davantage pour leur retraite⁵. Elle a aussi recommandé des cotisations plus élevées pour les travailleurs bénéficiant de régimes de retraite dits « d'accumulation rapide » tels que ceux de la police, où l'âge de la retraite est plus bas. À la lumière de ces faits, il est peu probable que les syndicats réussissent à négocier la suppression du prélèvement sur les retraites.

Ceci constitue la toile de fond des négociations d'une nouvelle convention collective. Un accord a été conclu entre les syndicats et le gouvernement en juin 2017 pour couvrir la période 2018-2020. L'un des objectifs de cet accord de stabilité pour la fonction publique est de sortir des dispositions des lois FEMPI. La nouvelle entente prévoit un rétablissement des salaires et des ajustements du prélèvement des pensions représentant entre 6,6% et 7,4% pour les travailleurs⁶. Conformément aux accords précédents, les syndicats ont convenu de la paix industrielle et du maintien des heures de travail supplémentaires ; mais ils ne sont pas d'accord avec les demandes du gouvernement de recourir de manière accrue à la délocalisation et à l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail qui inclurait le samedi. Un des points fortement contesté au cours de la période précédant les négociations était que les entrants de la fonction publique depuis 2011 soient placés sur des échelles de rémunération plus longues, problème que souhaitait aborder les syndicats des enseignants et des infirmiers en particulier. L'accord n'a pas modifié les échelles de rémunération, pour que soit examiné le problème d'échelle de salaire pour les embauches postérieures à 2011 dans les 12 mois, après quoi le gouvernement et les syndicats conviendront de la manière dont le problème pourra être traité.

Il est nécessaire que l'accord proposé soit validé par les syndicats, ce qui sera effectué par un vote des adhérents. Il semble que de nombreux syndicats aient l'intention de recommander à leurs membres un vote en faveur de l'accord. Mais les adhérents de l'*Irish National Teachers Organization*, représentant les enseignants du primaire, ont voté contre l'accord et deux autres syndicats d'enseignants ont recommandé le rejet de l'accord à leurs membres. Les syndicats des enseignants font valoir que la question de la baisse des échelles de rémunération pour les nouveaux entrants n'a pas été abordée de manière adéquate dans l'accord proposé. S'il est possible que certains syndicats rejettent l'accord, c'est le vote global des syndicats au sein de la confédération syndicale, le Congrès des syndicats irlandais, qui déterminera si l'accord proposé est validé ou non. Mais si les syndicats les plus importants rejettent l'accord, en particulier dans l'enseignement, cela peut conduire à des troubles sociaux et à des divisions du mouvement syndical sur la façon de faire évoluer les griefs non résolus.

⁵ *Idem.*

⁶ Workplace Relations Commission (2017) Public Service Stability Agreement 2018-2020. Disponible sur <http://www.per.gov.ie/en/public-service-pay-policy/public-service-stability-agreement/>.