

---

## Des améliorations législatives pour les travailleurs faiblement rémunérés en Irlande

Caroline Murphy et Lorraine Ryan

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/5631>

DOI : [10.4000/rdctss.5631](https://doi.org/10.4000/rdctss.5631)

ISSN : 2262-9815

### Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

### Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2023

Pagination : 264-269

ISSN : 2117-4350

### Référence électronique

Caroline Murphy et Lorraine Ryan, « Des améliorations législatives pour les travailleurs faiblement rémunérés en Irlande », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2023, consulté le 14 avril 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/5631> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.5631>

---



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International  
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

CAROLINE MURPHY  
LORRAINE RYAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

## DES AMÉLIORATIONS LÉGISLATIVES POUR LES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉS EN IRLANDE

En fin d'année 2022, plusieurs évolutions législatives sont intervenues dans le domaine du travail. Les transformations du monde du travail, provoqué par les avancées technologiques et les conséquences de la pandémie de Covid-19, continuent de façonner les évolutions législatives et les réponses politiques apportées aux questions relatives à l'emploi. Les difficultés économiques, notamment l'augmentation de l'inflation et la crise liée au coût de la vie et du logement, ont poussé partis et représentants politiques à prendre des mesures pour soutenir les personnes aux revenus les plus faibles. Les travailleurs faiblement rémunérés sont particulièrement touchés par l'augmentation du coût de la vie. En octobre 2022, le taux d'inflation en Irlande s'élevait à 9,2%, son niveau le plus élevé depuis 38 ans<sup>1</sup>. La volonté de s'attaquer aux problèmes liés aux bas salaires s'inscrit dans le contexte récent de la pandémie. Cette dernière a suscité, de la part du public et des politiques, une réelle prise de conscience du rôle primordial que jouent de nombreux travailleurs de première ligne/essentiels dans la société. Il s'agit notamment des salariés des commerces de détail, des métiers du soin et des autres secteurs des services qui, pour la plupart, sont sous-rémunérés. Les évolutions décrites ci-dessous s'inscrivent dans une série de mesures récentes, visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs.

### I - LA LOI DE 2022 RELATIVE AU PAIEMENT DES SALAIRES (POURBOIRES ET GRATIFICATIONS)

L'entrée en vigueur d'une nouvelle loi en matière de pourboires et de gratifications dans le secteur de l'hôtellerie et des services aux personnes, constitue une évolution importante. Les pourboires et autres gratifications, ainsi que les frais de service sont notamment associés aux secteurs du tourisme, de la coiffure, des taxis et livraisons, et peuvent constituer une source importante de revenus supplémentaires pour les travailleurs. Toutefois, jusqu'à aujourd'hui, cet aspect de la rémunération des travailleurs n'était absolument pas réglementé. La loi de 2022 relative au paiement des salaires (pourboires et gratifications) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Son objectif est de garantir aux clients la transparence concernant les pourboires et les frais de service, et de protéger les travailleurs en veillant à une distribution équitable et transparente des pourboires et autres gratifications. La loi inclut en particulier, dans son champ

1 R. Shortt, 2022 : [Inflation hit a 38 year high in 2022 but economy strong \(rte.ie\)](https://www.rte.ie/economy/2022/10/09/inflation-hit-a-38-year-high-in-2022-but-economy-strong/)

d'application, les travailleurs de plateforme qui ne sont pas des salariés directs. Durant la crise de Covid-19, l'augmentation du recours aux paiements numériques, consécutive aux recommandations d'éviter les paiements en espèces, a été l'une des principales raisons de la nécessité d'une meilleure réglementation dans ce domaine.

La loi précise le sens des notions de pourboires, de gratifications et de frais de service, et impose davantage d'obligations aux employeurs en matière de gestion de ces éléments. Au sens de la loi, les termes « pourboire ou gratification » renvoient à un « paiement volontaire effectué par un client à un salarié ou à un groupe de salariés, ou laissé à leur intention, dans l'espoir qu'il sera conservé par le salarié ou partagé avec d'autres salariés »<sup>2</sup>. Les « frais de service » sont normalement des frais obligatoires qui s'ajoutent au coût des biens ou services pour le client. Avant cette loi, les frais obligatoires faisaient généralement partie des revenus des entreprises. Autrement dit, ils pouvaient être utilisés pour couvrir tous les coûts de l'entreprise, y compris le versement des salaires du personnel<sup>3</sup>. Toutefois, la nouvelle loi interdit aux employeurs d'utiliser le terme « frais de service » pour désigner les frais de service obligatoires appliqués aux factures des clients, à moins que ces frais ne soient traités de la même manière que les pourboires ou gratifications. La nouvelle loi définit également le pourboire électronique qui comprend les paiements effectués par des méthodes autres que l'argent liquide, comme les cartes de débit ou de crédit, les applications ou les appareils intelligents.

Cette nouvelle loi se caractérise par deux éléments clés : elle retire les pourboires et gratifications des droits salariaux contractuels d'un salarié (autrement dit, un employeur ne peut pas utiliser les pourboires et les gratifications pour compenser le salaire de base d'un salarié) ; elle donne aux salariés un droit légal aux pourboires et aux gratifications versés sous forme électronique. Elle aspire à une plus grande clarté vis-à-vis des clients quant à la manière dont leurs contributions sont réparties entre les salariés. La nouvelle législation impose un certain nombre d'obligations aux employeurs afin de garantir la transparence, la justice et l'équité en matière de pourboires, de gratifications et de frais de service.

Les employeurs doivent consulter les salariés au sujet de l'élaboration d'une politique en matière de distribution de pourboires et autres gratifications, ainsi qu'avant toute modification de la façon dont les pourboires et les gratifications sont distribués. Cependant, en fin de compte, c'est à l'employeur que revient la décision de la politique à suivre, le consentement du salarié n'étant pas une obligation légale. L'employeur est tenu d'inclure la Politique en matière de frais de service et de distribution de pourboires et autres gratifications dans les conditions et modalités d'exercice du travail par les salariés. Ces dernières doivent être remises aux salariés dans les 5 jours suivant leur entrée en fonction.

La loi exige que les entreprises affichent clairement un « Avis relatif à leur Politique en matière de frais de service et de distribution de pourboires (en espèces ou par carte bancaire) et autres gratifications ». Ces avis doivent indiquer

2 [www.workplacelrelations.ie](http://www.workplacelrelations.ie) Tips and Gratuities - Workplace Relations Commission

3 G. Steadman, 2022 : [A tipping point: New law will ensure tips go to staff \(rte.ie\)](https://www.rte.ie)

si des pourboires et des gratifications sont distribués ou non au personnel, la manière dont ils sont distribués, ainsi que les montants versés. En ce qui concerne les frais de service, l'avis doit indiquer si les frais de service (ou une partie d'entre eux) sont distribués au personnel et, si c'est le cas, de quelle manière et pour quels montants.

La nouvelle loi fournit des lignes directrices aux employeurs sur les questions à prendre en compte pour décider de la manière de distribuer équitablement les pourboires et les gratifications, notamment :

- L'ancienneté ou l'expérience des salariés ;
- La valeur des ventes ou des revenus générés ;
- Le nombre d'heures travaillées par les salariés ;
- La nature du contrat de travail (temps plein ou temps partiel) ;
- Le rôle confié au travailleur.

Les plaintes relatives à d'éventuelles violations de la loi peuvent être déposées auprès de la Commission des relations en milieu de travail (*Workplace Relations Commission* - WRC), l'organe de règlement des litiges de l'État, qui a le pouvoir d'ordonner à un employeur de rembourser toute déduction illégale de pourboire ou autre gratification. La WRC a également le pouvoir d'inspecter de manière proactive les locaux afin de vérifier leur conformité aux exigences de la législation en matière d'affichage des politiques. Un salarié doit pouvoir justifier d'une ancienneté d'au moins un mois de service continu avant de déposer une plainte relative aux éléments essentiels de sa relation de travail. La législation doit être réexaminée au bout d'un an pour évaluer son efficacité et décider si d'autres mesures sont nécessaires<sup>4</sup>.

## II - UN PAS DE PLUS VERS LA MISE EN PLACE D'UN SALAIRE DE SUBSISTANCE

Dans le cadre d'autres évolutions bénéficiant aux travailleurs les moins bien rémunérés, le gouvernement irlandais a accepté, en novembre 2022, d'introduire un nouveau « salaire de subsistance » national pour remplacer, d'ici 2026, le salaire minimum légal. En principe, le salaire de subsistance est « destiné à établir un taux de rémunération horaire qui devrait fournir aux salariés un revenu suffisant pour garantir un niveau de vie minimum acceptable »<sup>5</sup>. Cette annonce s'inscrit dans le cadre d'une série de mesures récentes visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs, notamment la loi sur les indemnités de maladie<sup>6</sup>.

Le plan est basé sur les recommandations de la Commission des Bas salaires (*Low Pay Commission* - LPC) qui est un organisme indépendant composé d'organisations représentant les employeurs et les salariés, et d'experts indépendants. La LPC a été créée en vertu de la loi de 2015 sur le salaire minimum national (Commission des Bas salaires). Elle adresse des recommandations au

4 [Tips, gratuities and service charges \(citizensinformation.ie\)](https://www.citizensinformation.ie)

5 [www.livingwage.ie](https://www.livingwage.ie)

6 C. Murphy et L. Ryan, « Legislation providing for a new Statutory Sick Pay Scheme in Ireland », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2022-4, p. 194.

ministre des entreprises, du commerce et de l'emploi sur les questions relatives aux bas salaires par le biais de ses examens triennaux.

En outre, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le salaire horaire minimum sera de 11,30 euros pour tous les travailleurs âgés de 20 ans et plus. Il s'agit de la hausse la plus importante qui ait été approuvée par le gouvernement irlandais à ce jour – soit une augmentation de 80 centimes par rapport au montant de 10,50 euros en 2022<sup>7</sup>. Les pressions inflationnistes actuelles et la crise liée au coût de la vie en Irlande, notamment l'augmentation des coûts de l'énergie et des transports et la crise du logement, ont relancé les revendications en faveur d'une augmentation des taux de rémunération, notamment pour les travailleurs les moins bien payés, comme ceux qui perçoivent le salaire minimum<sup>8</sup>. Une étude réalisée pour Eurofound indique que les pressions inflationnistes visant à augmenter les niveaux de salaires minimums nationaux ne sont pas propres à l'Irlande mais communes à toute l'Union européenne<sup>9</sup>. Si le salaire minimum irlandais est comparativement élevé en Europe, le pouvoir d'achat est relativement faible par rapport aux autres pays européens.

L'augmentation du salaire minimum national a été saluée par les syndicats et d'autres groupes représentatifs. Toutefois, elle reste en-deçà du *salaire de subsistance* national, dont le montant est fixé à 60 % du salaire horaire médian, actuellement de 13,10 euros de l'heure en Irlande. En fait, les groupes de syndicats avaient demandé que le taux soit porté à 12 euros de l'heure afin de rapprocher le salaire minimum légal du taux du revenu d'intégration. Alors que certains employeurs, comme IKEA, Lidl, Aldi et SSE Airtricity, s'engagent spontanément à verser un salaire de subsistance, la législation actuelle n'oblige les employeurs qu'à verser le salaire minimum national<sup>10</sup>. Certains groupes d'employeurs, comme l'Association irlandaise des petites et moyennes entreprises (ISME), se sont opposés à l'augmentation du salaire minimum, ceci, malgré les recommandations de la LPC qui cherchent à équilibrer les coûts à l'égard des employeurs en prévoyant des exemptions pour ceux dans l'incapacité de payer ce montant et d'autres mesures pour atténuer les effets de l'augmentation des coûts, comme des ajustements de cotisations d'assurance sociale<sup>11</sup>. Il est proposé que le nouveau salaire de subsistance remplace le salaire minimum national légal et soit introduit progressivement sur une période de quatre ans<sup>12</sup>. Il sera fixé à 60% du salaire horaire médian d'une année donnée<sup>13</sup>, une valeur de référence utilisée en

7 A. Prendergast, « Record increase to the minimum wage tracks path to living wage », *Industrial Relations News*, n°33, 15 septembre 2022

8 J. Lavelle et T. Dobbins, *Is the living wage an answer to increased costs of living?* (rte.ie) RTÉ Brainstorm, 7 février 2022.

9 C. Aumayr-Pintar et C. Vacas-Soriano, *Minimum wage hikes struggle to offset inflation | Eurofound (europa.eu)*, Eurofound, 23 janvier 2023.

10 J. Lavelle et T. Dobbins, *Is the living wage an answer to increased costs of living?* (rte.ie), *op. cit.*

11 A. Prendergast, « Ambitions for a new living wage platform set down », *Industrial Relations News*, n°23, 16 juin 2022.

12 *Ibid.*

13 Low Pay Commission (2022) Living Wage Report, LPC.

Europe et recommandée dans la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats.

Les recherches de Dobbins et Prowse<sup>14</sup> laissent entendre que l'idée d'un salaire de subsistance est plus importante dans les économies de marché libérales, comme l'Irlande, où négociations collectives et syndicalisme sont en déclin. À cet égard, la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats est déterminante pour l'évolution de la situation dans ce domaine, tout comme un rapport récemment produit par le Forum économique travailleurs-employeurs (*Labour Employer Economic Forum* - LEEF). Le LEEF est un groupe de travail de haut niveau mis en place en mars 2021, par le ministre de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, afin d'étudier les négociations collectives et le paysage des relations industrielles en Irlande. Son rapport et ses recommandations ont été présentés au ministre fin 2022<sup>15</sup>. L'Irlande a une histoire juridique complexe en matière de fixation des salaires par le biais de conventions collectives, en raison d'une approche traditionnellement volontariste des relations industrielles, selon laquelle les conventions collectives ne sont normalement pas juridiquement contraignantes<sup>16</sup>. Les comités mixtes du travail (*Joint Labour Committees* - JLC) constituent une exception à cette règle. Les JLC sont des organes établis en vertu des lois sur les relations industrielles de 1946 à 2012, qui comprennent des représentants des employeurs et des travailleurs. Traditionnellement, ils fixent les salaires au niveau sectoriel dans les secteurs faiblement rémunérés où la couverture des négociations collectives est faible. Les taux de rémunération sont applicables par le biais d'ordonnances juridiquement contraignantes sur la réglementation de l'emploi (ERO). Le système des JLC a fait l'objet d'une série de contestations juridiques ces dernières années<sup>17</sup> étant donné les anomalies entre un système volontariste de relations industrielles et la nature juridiquement contraignante des ERO, même pour les employeurs qui ne s'engagent pas aux côtés d'un JLC. Ainsi, le rapport de la commission LEEF reconnaît que le système ne « fonctionne pas de manière optimale » en tant que mécanisme de négociation salariale au niveau sectoriel.

Cependant, comme le note Prendergast<sup>18</sup>, l'une des principales motivations de la directive de l'UE est d'augmenter les salaires dans les secteurs faiblement rémunérés, ce qui, pour l'Irlande, renvoie à une réforme du système des Comités mixtes de travail. L'une des recommandations du groupe LEEF est d'examiner cette réforme en mettant l'accent sur la participation des employeurs aux négociations collectives sectorielles. On pense que l'évolution vers un salaire de subsistance légal pourrait donner un élan à cet engagement des employeurs. Que ce soit par le biais d'un instrument statutaire ou d'une négociation collective, le mouvement

14 T. Dobbins et P. Prowse (ed.), *The Living Wage: Advancing a Global Movement*, Routledge, 2021.

15 [Reports of the LEEF High Level Group on Collective Bargaining - DETE \(enterprise.gov.ie\)](https://www.enterprise.gov.ie/reports-of-the-leeef-high-level-group-on-collective-bargaining)

16 J. Wallace, P. Gunnigle, G. McMahon et M. O'Sullivan, *Industrial Relations in Ireland*, Dublin, Gill & Macmillan, 5<sup>e</sup> édition, 2020.

17 A. Prendergast, « Sectoral bargaining may be key to EU Directive on wages », *Industrial Relations News*, n°27, 14 juillet 2022.

18 *Ibid.*

en faveur de la garantie d'un salaire de subsistance pour les travailleurs faiblement rémunérés a pris de l'ampleur ces derniers mois. Les évolutions de la réglementation des conditions d'emploi seront donc suivies de près par les partenaires sociaux tout au long de 2023 et au-delà.