



Assemblée générale

Distr. générale
13 juillet 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session

Point 73 b) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion et protection des droits humains : questions relatives aux droits humains, y compris les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif des droits humains et des libertés fondamentales

Extrême pauvreté et droits humains

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, conformément à la résolution [44/13](#) du Conseil des droits de l'homme.

[A/78/150](#).



Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter

Les travailleurs pauvres : une approche des salaires fondée sur les droits humains

Résumé

Dans le présent rapport, le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, constate que plus d'un travailleur sur cinq dans le monde vit dans la pauvreté. En effet, les gains de productivité se traduisent rarement par une revalorisation des salaires pour les travailleurs, notamment en raison de la propagation des formes atypiques d'emploi et de l'érosion des droits syndicaux. Le Rapporteur spécial évalue l'incidence du phénomène des « travailleurs pauvres » sur l'exercice des droits humains dans un contexte où la crise du coût de la vie aggrave la situation des personnes à faible revenu. Il formule des recommandations à l'intention des États et des entreprises sur la mise en œuvre du droit à un salaire minimum vital et du droit à une rémunération équitable.

I. Introduction¹

1. La plupart des personnes pauvres de la planète travaillent, mais le salaire qu'elles perçoivent ne suffit pas à leur assurer, à elles et à leur famille, un niveau de vie décent. Avant même la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), plus d'un travailleur sur cinq (21 %) vivait dans la pauvreté (avec moins de 3,10 dollars par jour), dont 8 % dans l'extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollar par jour) ; autrement dit environ 712 millions de personnes et leur famille ne pouvaient vivre dignement de leur travail². Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur, respectivement 44 % et 52 % des travailleurs étaient modérément ou extrêmement pauvres³ : en Afrique, 54,8 % des travailleurs étaient pauvres, en Asie et dans le Pacifique, 21,3 %, et dans les États arabes, 15,8 %⁴.

2. D'autres chiffres, basés sur des indicateurs nationaux de la pauvreté, permettent de mesurer l'ampleur du problème. Aux États-Unis d'Amérique, on entend par travailleurs pauvres les personnes qui, au cours d'une année, ont passé au moins 27 semaines à travailler ou à chercher un emploi mais dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté national (14 580 dollars pour une personne et 19 720 dollars pour un ménage composé de deux personnes)⁵. Selon cette définition, le pays compte quelque 6,3 millions de travailleurs pauvres, soit 4,1 % des travailleurs⁶. L'Union européenne définit les travailleurs pauvres comme les personnes ayant travaillé pendant au moins sept mois au cours de l'année de référence mais dont le revenu est inférieur à 60 % du revenu disponible équivalent médian national⁷. En 2017, les travailleurs pauvres de l'Union européenne représentaient 10 % de la population active occupée (estimés à près de 20,5 millions), contre 8 % dix ans plus tôt⁸. En Chine, le terme « travailleurs pauvres » renvoie aux personnes qui travaillent au moins une heure par semaine et font partie d'un ménage dont le revenu disponible est inférieur à 50 % du revenu médian : 28,6 % de la population urbaine est concernée⁹.

3. Quelle que soit la méthode de calcul utilisée, la tendance générale est claire : même dans l'emploi formel, les travailleurs et leur famille ne sont pas toujours à l'abri de la pauvreté. Les travailleurs peuvent être pauvres pour de multiples raisons, notamment la composition du ménage et le taux d'activité au sein de celui-ci (le ratio entre le nombre d'adultes qui travaillent et le nombre de personnes à charge),

¹ Le Rapporteur spécial remercie la Columbia Law School Human Rights Clinic pour ses recherches remarquables et Nicolas Bueno pour ses conseils concernant le droit à une rémunération équitable.

² Rosina Gammarano, « The working poor or how job is no guarantee of decent living conditions », ILOSTAT Spotlight on Work Statistics n° 6 (Genève, Bureau international du Travail, 2019), p. 2. Disponible à l'adresse suivante : https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf.

³ Ibid., p. 7.

⁴ Ibid., p. 5.

⁵ Département de la santé et des services sociaux des États-Unis, Health Insurance Marketplace, « Federal poverty level », 2023. Disponible à l'adresse suivante : www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/.

⁶ Ibid.

⁷ Eurofound, « Working poor », 29 novembre 2022. Le revenu disponible équivalent correspond au revenu d'un ménage, après impôt et autres déductions, ajusté en fonction de la taille et de la composition du ménage.

⁸ Daphne Ahrendt *et al.*, *In work-poverty in the EU*, Rapport de recherche d'Eurofound (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2017), p. 3. Disponible à l'adresse suivante : www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf.

⁹ Wu Xiaofang, « Structural causes of urban working poverty: an empirical study based on the China Labor Force Dynamics Survey (CLDS) », *City Watch Journal* (2022) ; Tu Li et Yue Zhang, « Research on urban working poverty and its influencing factors: empirical study from CFPS data », *Population and Economy* (2018), p. 20 à 30.

l'absence de protection sociale contre certains aléas de la vie, l'effondrement des réseaux de solidarité informels et les niveaux bas de salaire. Le Rapporteur spécial centre le présent rapport sur ce dernier facteur : il envisage les bas salaires comme étant une cause majeure de l'aggravation du phénomène des « travailleurs pauvres ».

II. Aggravation du phénomène des « travailleurs pauvres »

A. Stagnation des salaires réels

4. On le constate depuis longtemps : les gains de productivité ne se répercutent pas sur les salaires réels. Néanmoins, la pandémie de COVID-19 de 2020 et 2021 ainsi que la crise du coût de la vie qui a ébranlé le monde en 2022 à la suite de la forte hausse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie n'ont fait qu'amplifier le phénomène. En 2020, pour la première fois en deux décennies, la part des travailleurs vivant dans l'extrême pauvreté dans le monde a grimpé jusqu'à 7,2 %, contre 6,7 % en 2019, faisant basculer 8 millions de travailleurs de plus dans la pauvreté, les jeunes, les femmes et les travailleurs du secteur informel étant touchés de manière disproportionnée¹⁰. Le taux d'inflation élevé observé depuis 2022, dû en partie au conflit en Ukraine, a mis en évidence notamment la vulnérabilité des travailleurs dont les salaires restent fixes et ne sont pas indexés sur le coût de la vie : au niveau mondial, les revenus mensuels en termes réels ont enregistré une baisse de 0,9 % au premier semestre de 2022, soit la première croissance négative depuis le début du siècle¹¹.

B. Baisse de la part des salaires dans le produit intérieur brut

5. Dans toutes les régions, la part du travail en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) diminue depuis les années 1980. Elle est passée de 66,1 % à 61,7 % entre 1990 et 2009 dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), atteignant son niveau le plus bas avant la crise financière mondiale de 2008, et ne s'est toujours pas redressée¹². Aux États-Unis, la baisse de la part du revenu du travail s'est accélérée depuis 2000, une dégringolade qui représente les trois quarts de la diminution totale enregistrée depuis 1947 ; 11 % de ce recul est imputable à la mondialisation et à l'automatisation qui ont pour effet d'affaiblir le pouvoir de négociation des travailleurs¹³.

6. La diminution de la part du revenu du travail a été encore plus marquée dans les pays émergents et en développement : elle a été particulièrement abrupte en Afrique du Nord et en Asie et plus modérée en Amérique latine¹⁴. En Chine, la part du travail dans le revenu national a chuté de près de 3 points de pourcentage depuis le début des années 1990¹⁵.

¹⁰ *Rapport sur les objectifs de développement durable 2022* (publication des Nations Unies, 2022), p. 26.

¹¹ Bureau international du Travail (BIT), *Rapport mondial sur les salaires 2022-23 : L'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat* (Genève, 2022), p. 36.

¹² Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012* (Paris, 2013), chap. 3, p. 121.

¹³ James Manyika *et al.*, *A New Look at the Declining Labor Share of Income in the United States* (s.l., McKinsey Global Institute, 2019), p. 2.

¹⁴ BIT, *Rapport sur le travail dans le monde 2011 : Des marchés au service de l'emploi* (Genève, Institut international d'études sociales, 2011).

¹⁵ FMI, *Perspectives de l'économie mondiale : un nouvel élan ?* (Washington, avril 2017), p. 131.

C. Rémunération plus faible des femmes

7. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir un salaire minimum vital leur assurant, à elles et à leur famille, un niveau de vie décent. Une comparaison des revenus des femmes et des hommes révèle un écart persistant : en 2019, pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes ayant un emploi gagnaient 73 cents dans les pays à revenu élevé, 71 cents dans les pays à revenu intermédiaire supérieur, 61 cents dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et seulement 43 cents dans les pays à faible revenu¹⁶.

8. L'écart entre les revenus du travail est encore plus important si l'on tient compte de la participation inégale des hommes et des femmes au marché du travail. Les femmes sont souvent moins susceptibles d'exercer une activité rémunérée et sont surreprésentées dans certains secteurs sous-évalués (par exemple, le travail domestique), justement parce qu'ils sont considérés comme des métiers féminins et supposent l'exécution de tâches traditionnellement effectuées gratuitement par des femmes. Cette situation s'explique par le fait que les femmes n'ont pas le même accès à l'éducation que les hommes, qu'elles sont généralement moins représentées dans les postes de direction et qu'elles endossent des responsabilités familiales qui empiètent sur le nombre d'heures travaillées et qui freinent la progression salariale, par exemple après une interruption de carrière¹⁷. En résumé, les femmes gagnent moins parce qu'elles exercent principalement des emplois féminins, apportent le plus souvent un revenu d'appoint au ménage et ont tendance à consacrer moins de temps à leur travail pour s'occuper des enfants ou des aînés de la famille.

9. La surreprésentation des femmes dans les emplois informels aggrave la situation. Dans la plupart des pays, en particulier dans ceux à faible revenu, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel¹⁸. Cela se ressent sur leurs revenus : en moyenne, les femmes ayant un emploi informel ne gagnent que 47 % de ce que gagnerait un homme employé dans le secteur formel¹⁹. Elles effectuent souvent un travail domestique ou un travail à la tâche aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, ce qui se caractérise par une faible rémunération et d'autres formes d'exploitation²⁰.

10. Les femmes sont moins bien payées et, de surcroît, une partie de leur travail n'est pas rétribué : nombre de leurs tâches sont accomplies en dehors du marché du travail et ne sont pas prises en compte dans les statistiques. Le travail domestique non rémunéré réduit le temps que les femmes peuvent consacrer au travail rémunéré et les périodes d'inactivité professionnelle prolongées ont une incidence sur l'épargne et la retraite, ce qui concourt à figer les rôles assignés par la société patriarcale.

11. Une deuxième source de revenus dans le ménage peut en partie compenser cette situation ; or, les hommes qui touchent un petit salaire sont le plus souvent le seul membre du ménage à percevoir un salaire. En Europe, par exemple, on recense légèrement plus d'hommes que de femmes parmi les travailleurs pauvres parce qu'ils

¹⁶ BIT, « New data shine light on gender gaps in the labour market », Spotlight on Work Statistics, n° 12, (mars 2023), fig. 5.

¹⁷ Chidi King, « Take five: at the current rate of progress, no equal pay until 2069 », Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), 24 février 2017 ; BIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres : les arguments en faveur du changement* (Genève, 2019).

¹⁸ BIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update* (Genève, 2023), p. 18.

¹⁹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21 : salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* (Genève, 2020), p. 96.

²⁰ Emanuela Pozzan, Florence Bonnet et Umberto Cattaneo, « Building back better for women: women's dire situation in the informal economy » (Genève, Organisation internationale du Travail, 2020).

sont plus souvent susceptibles d'être la seule source de revenu du ménage et d'avoir un conjoint sans emploi²¹. Cela suppose toutefois une répartition égale du revenu total au sein du ménage. Lorsque ce n'est pas le cas – lorsque les femmes reçoivent moins de la moitié du revenu total du ménage –, celles-ci peuvent être désavantagées alors même que la situation du ménage ne les fait pas rentrer dans la catégorie de travailleurs pauvres²². Par ailleurs, si, dans certains pays, les salaires inférieurs des femmes peuvent être compensés par le revenu d'un autre membre adulte du ménage, ce n'est néanmoins pas toujours le cas : aux États-Unis par exemple, les femmes font bien plus fréquemment partie des travailleurs pauvres que les hommes (5,3 % et 3,7 %, respectivement)²³ à la fois parce qu'elles représentent 60 % des travailleurs du pays se situant au bas de l'échelle des salaires²⁴ et qu'elles occupent 18 des 25 emplois pour lesquels la rémunération est la plus faible du pays (y compris ceux pour lesquels le salaire est égal ou inférieur au seuil de pauvreté)²⁵ et parce que les ménages monoparentaux avec enfants (dont 80 % sont dirigés par des femmes²⁶) sont plus exposés à la pauvreté²⁷.

III. Comment expliquer les bas salaires ?

12. Un certain nombre de facteurs expliquent pourquoi les salaires sont insuffisants pour mettre les travailleurs à l'abri de la pauvreté. Les évolutions structurelles du marché du travail jouent un rôle à cet égard. La mondialisation et l'automatisation précarisent la situation des travailleurs les moins qualifiés dans les pays riches et la volonté de créer à tout prix de l'emploi pousse à flexibiliser le travail. Dans les pays en développement, la quête de la compétitivité-coûts explique la faiblesse des salaires : dans les secteurs à plus forte intensité de main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales, le maintien des travailleurs dans la pauvreté reste considéré comme la source d'un avantage comparatif, et les chaînes de valeur mondiales prospèrent parce que les grandes entreprises sont en mesure d'externaliser la production vers des régions où la productivité est élevée et les salaires bas (et souvent misérables)²⁸. Un autre facteur majeur est l'affaiblissement des mouvements syndicaux, causé en partie par ces évolutions structurelles mais aussi par les atteintes aux droits syndicaux.

²¹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Base de données statistiques sur le genre, « In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex ». Disponible à l'adresse suivante : https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inwrkpov__ilc_iw01 (consulté le 6 juin 2023).

²² Fran Bennett, « Rethinking low pay and in-work poverty », Women's Budget Group, 20 septembre 2018.

²³ États-Unis, Bureau of Labor Statistics, « A profile of the working poor, 2018 », rapport n° 1087 (juillet 2020).

²⁴ États-Unis, National Women's Law Center, « Interactive map: women and men in the low-wage workforce », 20 juillet 2018.

²⁵ Grant Suneson, « What are the 25 lowest paying jobs in the US? Women usually hold them », USA Today, 4 avril 2019.

²⁶ United States Census Bureau, « Census Bureau releases new estimates on America's families and living arrangements », 17 novembre 2022.

²⁷ Sarah Javaid et Jasmine Tucker, « National snapshot: poverty among women and families », National Women's Law Center (septembre 2021).

²⁸ Benjamin Selwyn, « Poverty chains and global capitalism », *Competition and Change*, vol. 23, n° 1 (février 2019), p. 71 à 97 ; Lowell Bryan, « Globalization's critical imbalances », *McKinsey Quarterly* (2010), p. 7 à 15.

A. Formes de travail atypiques

13. La course à la compétitivité conduit à la prolifération des contrats de travail atypiques (ou non standard), souvent associés à des salaires bas et à une insécurité salariale. L'emploi atypique (en particulier le recours à des travailleurs temporaires ou occasionnels) s'est développé récemment, y compris dans des secteurs précédemment associés à des emplois typiques²⁹. Dans des pays comme le Bangladesh et l'Inde, près des deux tiers des emplois salariés sont occasionnels, toutefois ce type d'emplois ne se limite pas seulement aux pays en développement : aux États-Unis, environ 10 % des travailleurs ont des horaires de travail irréguliers et sur appel, les travailleurs à faible revenu étant les plus touchés³⁰.

14. À l'instar des travailleurs du secteur informel, les personnes ayant un emploi atypique ne bénéficient pas de l'ensemble des protections et des avantages dont jouissent habituellement les travailleurs qui exercent toute l'année un emploi régulier à temps plein. En effet, les stratégies d'entreprise associées à la restructuration économique post-fordiste (réduction des effectifs, externalisation et sous-traitance) sont parfois qualifiées d'« informalisation par le haut » : depuis les années 1980, la production ne cesse d'être décentralisée vers des unités économiques plus petites et plus flexibles et bien plus de tâches subalternes (telles que le nettoyage ou le transport) sont confiées à des sous-traitants, ce qui entraîne l'essor d'emplois atypiques caractérisés par un salaire horaire mais peu d'avantages, voire des emplois à la pièce dépourvus du moindre avantage³¹. Ces stratégies conduisent à une dégradation des conditions de travail et, plus particulièrement, à une hausse de l'insécurité sur le marché de l'emploi³².

15. La précarisation du travail est une source majeure de pauvreté des travailleurs dans les pays industrialisés. Aux États-Unis, 10,2 % des travailleurs à temps partiel étaient considérés comme des travailleurs pauvres en 2020, contre seulement 2,6 % des travailleurs à temps plein³³. Non seulement ces personnes travaillent-elles moins d'heures mais elles reçoivent un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à temps plein³⁴. Une telle situation est source de discrimination indirecte à l'égard des femmes, surreprésentées dans les emplois à temps partiel³⁵. D'autres catégories de travailleurs sont particulièrement exposées, notamment les salariés rémunérés au pourboire, dont le nombre était estimé à 4,3 millions aux États-Unis³⁶ : selon un rapport publié en 2021, le taux de pauvreté dans cette catégorie s'élevait à 14,18 % dans les États ayant fixé le salaire minimum fédéral de ces salariés à 2,13 dollars de

²⁹ BIT, *L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève, 2016), p. 2.

³⁰ Ibid., p. xxiii.

³¹ Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO), document de travail n° 1 (2012).

³² Supriya Routh et Vando Borghi, « The idea of form, informality and aspirations of workers », dans *Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary Perspectives*, Supriya Routh et Vando Borghi, dir. publ., (Abingdon, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ; New York, Routledge, 2016), p. 9.

³³ États-Unis, Bureau of Labor Statistics, « A profile of the working poor, 2020 », rapport n° 1099 (septembre 2022).

³⁴ Lonnie Golden, « Part-time workers pay a big-time penalty », (Washington, Economic Policy Institute 2020).

³⁵ C'est ce qui ressort implicitement de l'article 5 de la Convention de 1994 sur le travail à temps partiel (n° 175) de l'OIT ; voir également Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016), par. 13.

³⁶ États-Unis, National Employment Law Project, « Minimum Wage Basics: overview of the tipped minimum wage » (avril 2015).

l'heure (un tarif inchangé depuis 2000)³⁷, nonobstant l'obligation faite aux employeurs de couvrir la différence si le salaire total incluant les pourboires n'est pas au moins égal au salaire horaire minimum prévu pour les salariés non rémunérés au pourboire.³⁸ De même, dans l'Union européenne, les travailleurs temporaires et à temps partiel sont davantage exposés à la pauvreté que les travailleurs dotés d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein : comme les travailleurs à temps partiel peuvent ne pas avoir autant d'avantages lorsque leur droit à prestations sociales est facteur du nombre d'heures effectivement travaillées, les bas salaires et l'accès restreint à la protection sociale aggravent encore leurs conditions d'emploi³⁹.

16. Les formes d'emploi atypiques sont souvent synonymes d'horaires⁴⁰ imprévisibles⁴¹ ou rigides ainsi que d'absence d'avantages sociaux, notamment de congés rémunérés en cas de maladie ou pour motif familial⁴², ce qui ne fait qu'aggraver la pauvreté chez les travailleurs. L'imprévisibilité et la rigidité des horaires de travail accentuent les effets du manque de temps dû à la pauvreté. Les personnes assujetties à de tels horaires ne peuvent pas cumuler plusieurs emplois, en particulier si elles font de longs trajets pour se rendre au travail, ni accomplir d'autres tâches, comme s'occuper de membres de leur famille, ou chercher à se former. Les contraintes de temps dues à la pauvreté perpétuent le cycle de la pauvreté en ce qu'elles limitent les possibilités des travailleurs d'améliorer leur situation économique.

B. Travailleurs des plateformes numériques

17. Les technologies de l'information et des communications ont favorisé l'émergence d'une « économie à la tâche » reposant sur des plateformes numériques qui mettent en relation les travailleurs et les clients. Le nombre de plateformes en ligne dans le monde est passé de 142 en 2010 à plus de 777 en 2020⁴³. Si les États-Unis et la Chine concentrent 70 % des recettes provenant de l'économie des plateformes⁴⁴, les revenus que celle-ci génère ont été multipliés par six entre 2015 et 2020 dans l'Union européenne, où plus de 28 millions de personnes travaillent par l'intermédiaire de plateformes, un nombre qui devrait atteindre 43 millions d'ici à 2025⁴⁵.

³⁷ Justin Schweitzer, « Ending the tipped minimum wage will reduce poverty and inequality », Center for American Progress (mars 2021).

³⁸ États-Unis, Département du travail, « Tips ». Disponible à l'adresse suivante : www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips.

³⁹ Jeroen Horemans et Ive Marx, « In-work poverty in times of crisis: do part-timers fare worse? », ImPRovE, document de travail n° 13/14 (Anvers, Belgique, 2013).

⁴⁰ Stephanie Bornstein, « Work, family, and discrimination at the bottom of the ladder », *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. XIX, n° 1 (2012).

⁴¹ Katherine Guyot et Richard V. Reeves, « Unpredictable work hours and volatile incomes are long-term risks for American workers », Brookings Institute, 18 août 2020.

⁴² Usha Ranji, Michelle Long et Alina Salganicoff, « Coronavirus puts a spotlight on paid leave policies », Kaiser Family Foundation, 14 décembre 2020 ; Oxfam America et Economic Policy Institute, « Few rewards: an agenda to give America's working poor a raise » (Washington, 2016), p. 10.

⁴³ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail* (Genève, 2021), p. 19. Disponible à l'adresse suivante : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

⁴⁴ Ibid., p. 20.

⁴⁵ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, document COM(2021) 762 final,

18. Les plateformes numériques se répartissent en deux catégories : elles permettent soit d'« externaliser » le travail pour le confier à un grand nombre de travailleurs dispersés, soit d'attribuer le travail à des personnes se trouvant dans une zone géographique précise au moyen d'applications fournissant des services localisés, comme Taskrabbit, Uber et Deliveroo⁴⁶. Si ces deux formes de « travail sur plateforme » sont distinctes, elles reposent toutes deux sur une main-d'œuvre gérée « en flux tendu », dont les services sont généralement payés à l'usage.⁴⁷

19. Le travail sur plateforme présente une menace double pour les salaires. Tout d'abord, les plateformes de la première catégorie permettent d'externaliser des services, tels que la comptabilité, la traduction, l'édition, la saisie de données, la réalisation d'enquêtes, le marquage de photos ou le conseil aux entreprises, à des travailleurs se trouvant dans des pays où les salaires sont bas et pouvant faire concurrence à des travailleurs peu qualifiés basés dans des pays où les salaires sont élevés. Concrètement, cela se traduit par l'exportation d'une main-d'œuvre qui ne migre pas : c'est comme si l'offre de main-d'œuvre dans les pays riches augmentait soudainement de façon spectaculaire⁴⁸. La pression à la baisse exercée sur les salaires dans le pays auquel les services sont fournis peut être considérable : le salaire horaire moyen des travailleurs des plateformes est de 3,40 dollars, la moitié d'entre eux gagnant moins de 2,10 dollars de l'heure⁴⁹.

20. La deuxième menace est commune à toutes les plateformes numériques. Les modèles commerciaux des entreprises qui recourent à ces plateformes reposent sur un nombre limité d'employés et un nombre bien plus élevé de « travailleurs externes » : en 2021, la plateforme de travailleurs indépendants PeoplePerHour comptait une cinquantaine d'employés tout en servant d'intermédiaire à 2,4 millions de travailleurs qualifiés⁵⁰. Toutefois, le fait que ces « travailleurs externes » soient considérés comme des entrepreneurs indépendants peut créer les conditions propices à un emploi déguisé (ou un emploi indépendant fictif) et avoir des répercussions considérables sur les revenus et la protection juridique des travailleurs. Aux États-Unis, par exemple, 14 % des travailleurs à la tâche gagnaient moins que le salaire minimum fédéral de 7,25 dollars de l'heure. Une enquête a par ailleurs montré qu'un travailleur à la tâche sur cinq n'avait même pas les moyens de se nourrir : 30 % de ces travailleurs avaient par conséquent eu recours au Supplemental Nutrition Assistance Program, plus connu sous le nom de « bons alimentaires », au cours du mois qui avait précédé l'enquête, soit un taux deux fois plus élevé que celui des employés du secteur des services⁵¹. La classification erronée des travailleurs des plateformes en tant qu'« indépendants » peut également menacer la viabilité financière des systèmes de sécurité sociale. Elle peut en outre entraîner une concurrence déloyale entre les employeurs s'appuyant sur cet emploi indépendant fictif et les autres employeurs.

21. La détermination de l'existence d'une relation de travail ne devrait pas dépendre de la manière dont les parties définissent cette relation mais devrait être guidée, en premier lieu, par le fait notamment que le travail est exécuté selon les instructions et

p. 1. Disponible à l'adresse suivante : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>.

⁴⁶ Janine Berg *et al.*, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne* (Genève, Bureau international du Travail, 2018), p. xiii.

⁴⁷ Valerio De Stefano, « The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy' », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, n° 3 (2016), p. 471 à 503, 475 et 476.

⁴⁸ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (Londres, I.B. Tauris, 2021), p. viii à ix.

⁴⁹ BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021*, p. 23.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 19.

⁵¹ Ben Zipperer *et al.*, « National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay » (Washington, Economic Policy Institute, 2022).

sous le contrôle d'une autre partie ou qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise⁵². Comme le note la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le « recours à des moyens technologiques pour distribuer des tâches à une main-d'œuvre indéterminée n'est pas un motif permettant de considérer ces activités comme une forme de travail qui se situerait en dehors du marché du travail »⁵³.

22. Au niveau national, cependant, une grande incertitude juridique règne toujours. Au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, par exemple, la Cour suprême a jugé que les chauffeurs fournissant des services par l'intermédiaire de l'application Uber avaient un contrôle si limité sur les clauses de leur contrat et sur leurs conditions de travail qu'ils avaient donc un statut de travailleur salarié (et non d'entrepreneur indépendant)⁵⁴; toutefois, cette décision pourrait être réexaminée car les juridictions inférieures ont elles considérées que le contrôle exercé sur le contrat, même limité (par exemple, le droit pour les chauffeurs de faire appel à des sous-traitants) suffisait pour qu'ils soient considérés comme indépendants⁵⁵. En Australie, la Fair Work Commission a estimé que les livreurs étaient des employés⁵⁶ tout en étant d'avis que les chauffeurs de l'application Uber pouvait être considérés comme des entrepreneurs indépendants⁵⁷. Le Tribunal supérieur du travail du Brésil⁵⁸ et le Tribunal du travail de l'Afrique du Sud⁵⁹ ont rendu des jugements analogues à l'égard d'Uber. En Afrique du Sud⁶⁰, toutefois, une nouvelle action de groupe a été intentée contre l'entreprise en vue d'annuler cette décision. En Corée du Sud, où l'utilisation de véhicules privés à des fins commerciales est interdite et où, par conséquent, Uber et les plateformes de VTC similaires le sont en principe aussi, un chauffeur inscrit sur une de ces plateformes a été considéré comme un employé car (contrairement aux chauffeurs travaillant sur des plateformes traditionnelles) il ne pouvait pas refuser des courses et était payé à l'heure plutôt qu'à la course⁶¹.

23. Certaines juridictions ont établi des présomptions claires afin de lever cette incertitude et d'éviter que les employeurs ne classent à tort les travailleurs des plateformes comme « indépendants »⁶². La législation californienne, par exemple, exige que toute entreprise qui considère des travailleurs comme des entrepreneurs

⁵² Recommandation (n° 198) sur la relation de travail de l'OIT, 2006, par. 13 a).

⁵³ BIT, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* (Genève, 2020), par. 327, p. 151.

⁵⁴ Cour suprême du Royaume-Uni, *Uber c. Aslam*, UKSC 2019/0029, jugement, 19 février 2021. Disponible à l'adresse suivante : www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf.

⁵⁵ Cour suprême du Royaume-Uni, *IWGB c. CAC*, UKSC 2021/0155, résumé de l'affaire en instance, 25 avril 2023. Disponible à l'adresse suivante : www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html.

⁵⁶ Australie, Fair Work Commission, *Klooger c. Foodora*, [2018] FWC 6836, décision, 16 novembre 2018. Disponible à l'adresse suivante : www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm.

⁵⁷ Australie, Fair Work Commission, *Suliman c. Rasier Pacific*, [2019] FWC 4807, décision, 12 juillet 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019_fwc4807.htm.

⁵⁸ Tribunal supérieur du travail du Brésil, *Jacob c. Uber*, TST-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, jugement, 31 mai 2021.

⁵⁹ Tribunal du travail de l'Afrique du Sud, *Uber SA c. NUPSAW*, C 449/17, jugement, 12 janvier 2018. www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html.

⁶⁰ Leigh Day, « Prominent human rights lawyers launch class action for South African Uber drivers », 22 février 2021. Disponible à l'adresse suivante : www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers/.

⁶¹ Labour Relations Commission of South Korea, *Kwak c. SoCar*, 2020-170, jugement, 28 mai 2020.

⁶² Valerio De Stefano *et al.*, *Platform Work and the Employment Relationship*, document de travail n° 27 de l'OIT (Genève, Bureau international du Travail, 2021).

indépendants prouve qu'elle ne supervise pas ces travailleurs et que ceux-ci effectuent un travail indépendant des activités de l'entreprise⁶³. Bien que ces critères de classification aient été rendus caducs par le résultat d'un référendum organisé en 2020⁶⁴, ils peuvent servir de sources d'inspiration dans la lutte contre les abus commis par les plateformes en ligne. Dans la même optique, la Commission européenne propose une législation prévoyant à l'échelle de l'Union européenne une présomption réfragable de relation de travail pour les travailleurs des plateformes dès lors qu'au moins deux des critères énoncés ci-après sont remplis : la plateforme détermine le niveau de rémunération ou en fixe les plafonds ; elle supervise l'exécution du travail par voie électronique ; elle limite la liberté des travailleurs de choisir leur horaire de travail ou leurs périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ; elle impose des règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard des destinataires des services ou d'exécution du travail ; elle limite la possibilité des travailleurs de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers⁶⁵. Une telle démarche peut contribuer à lutter contre l'utilisation abusive du statut d'indépendant par les entreprises utilisatrices de plateformes qui, en qualifiant erronément leurs travailleurs, les privent de protections essentielles, notamment le droit à un salaire minimum.

C. Affaiblissement des syndicats

24. Ces dernières années, le taux de syndicalisation (c'est-à-dire le nombre de syndiqués par rapport au nombre de salariés) a stagné ou baissé. À l'échelle mondiale, il est passé de 12,3 % à 11,2 % entre 2008 et 2019⁶⁶. La baisse est spectaculaire dans les pays de l'OCDE : alors que 30 % des salariés étaient syndiqués en 1985, ce taux avait presque diminué de moitié (tombant à 17 %) en 2017⁶⁷ ; aux États-Unis, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est passé de 35 % dans les années 1950 à seulement 6,2 % en 2019⁶⁸. Des exceptions à cette tendance générale existent toutefois : l'affiliation syndicale a légèrement augmenté en Afrique du Nord et en Amérique latine entre 2000 et 2016⁶⁹.

25. Les travailleurs voient leur pouvoir de négociation s'éroder, en partie du fait de l'automatisation, qui pourrait entraîner la perte de 890 millions d'emplois d'ici à 2030 et la transformation profonde de 1,1 milliard d'emplois, soit environ un tiers de

⁶³ Code du travail californien, section 2750.3 a).

⁶⁴ Le référendum portait sur la Proposition 22, relative à la protection des chauffeurs et des services basés sur des applications, qui dispense la plupart des travailleurs des plateformes de devoir remplir les critères susmentionnés tout en leur accordant un ensemble limité de protections.

⁶⁵ Proposition de directive, document COM(2021) 762 final, art. 4 (voir note de bas de page 45).

⁶⁶ BIT, *Rapport sur le dialogue social 2022 : La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente* (Genève, 2022), tableau 4.2. Ces chiffres concernent 142 des 187 pays membres de l'OIT.

⁶⁷ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017* (Paris, 2017), chap. 4.

⁶⁸ Lawrence Mishel, Lynn Rhinehart et Lane Windham, *Explaining the Erosion of Private-Sector Unions: How Corporate Practices and Legal Changes Have Undercut the Ability of Workers to Organize and Bargain* (Washington, Economic Policy Institute, 2020).

⁶⁹ Voir OIT, InfoStories, Les syndicats en pleine transition : quel rôle peuvent-ils jouer dans l'avenir du travail ? Où en sont les syndicats à présent ?, « Le déclin de l'affiliation syndicale ». Disponible à l'adresse suivante : www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline.

l'emploi total⁷⁰. On estime que la croissance des salaires baissera en conséquence d'environ 2 points de pourcentage en 2025 par rapport à 2015⁷¹.

26. Pour les syndicats, la principale difficulté est cependant liée à la multiplication des contrats de travail atypiques⁷². Le taux de syndicalisation est en effet beaucoup plus élevé chez les travailleurs à temps plein (34,0 % contre 18,0 % chez les travailleurs à temps partiel), chez les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (25,9 % contre 14,4 % chez les travailleurs temporaires) et dans les tranches d'âge supérieures (33,4 % chez les 55-64 ans contre 10,9 % chez les 16-24 ans)⁷³. Le taux de syndicalisation est également plus élevé chez les employés (16,8 %) que chez les travailleurs indépendants (2,2 % selon les statistiques les plus récentes, bien que le taux ait augmenté ces dernières années) et chez les salariés du secteur public (43,0 %) que chez ceux du secteur privé (18,7 %). Le déclin observé dans les secteurs public et manufacturier explique donc en grande partie la baisse des taux de syndicalisation⁷⁴ : bien que la représentation des syndicats ait diminué même dans le secteur manufacturier⁷⁵, la privatisation, la désindustrialisation des pays riches et la sous-traitance de tâches autrefois effectuées en interne rendent encore plus difficile la défense des droits des travailleurs par les syndicats.

27. La désyndicalisation n'est toutefois pas simplement le résultat de facteurs structurels. Elle peut également s'expliquer par le cadre régissant la liberté syndicale, qui devient plus restrictif dans certains pays⁷⁶, limitant le rôle des syndicats sur de nombreux lieux de travail. Les États ont le devoir de protéger le droit de chaque travailleur et travailleuse de constituer des syndicats et de s'y affilier, en application tant du droit des droits humains que de la Convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87) et de la Convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98) de l'OIT. Conformément aux dispositions de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les syndicalistes doivent être protégés contre toutes les formes d'intimidation et de représailles⁷⁷. Le refus d'embaucher ou de promouvoir des travailleurs syndiqués⁷⁸, le licenciement de travailleurs ayant exercé des activités syndicales⁷⁹, le recours discriminatoire à des contrats à durée déterminée dans le cas de militants syndicaux⁸⁰ ou l'expulsion de travailleurs migrants exerçant des activités syndicales⁸¹ constituent donc une violation de ces dispositions⁸². Le fait de soumettre une personne à un traitement défavorable en raison de son affiliation à un syndicat ou de ses activités syndicales, notamment en lui refusant des primes, relève également de la discrimination au regard du Pacte international relatif aux droits économiques,

⁷⁰ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : l'avenir du travail* (Paris, 2019), p. 3.

⁷¹ Daron Acemoglu et Pascual Restrepo, « Robots and jobs: evidence from US labor markets », *Journal of Political Economy*, vol. 128, n° 6 (juin 2020), p. 54.

⁷² BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022* (Genève, 2022), p. 99.

⁷³ BIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, figure 4.5.

⁷⁴ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, chap. 4.

⁷⁵ BIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, tableau 4.3.

⁷⁶ Confédération syndicale internationale, « The future of work » (2017), p. 11.

⁷⁷ E/C.12/ARG/CO/4, par. 33 et 34.

⁷⁸ E/C.12/ROU/CO/3-5, par. 14.

⁷⁹ CCPR/C/CHL/CO/5, par. 14.

⁸⁰ CCPR/C/BLR/CO/5, par. 54 et 55.

⁸¹ CCPR/C/DOM/CO/6, par. 32.

⁸² E/C.12/MLI/CO/1, par. 28 et 29 ; E/C.12/LKA/CO/5, par. 33 et 34.

sociaux et culturels et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques⁸³ ainsi que de la Convention n° 98 de l'OIT⁸⁴.

28. Le cadre réglementaire devrait servir à définir le droit d'exercer des activités syndicales, notamment le droit de grève, de manière suffisamment claire pour que les travailleurs ne s'abstiennent pas d'exercer de telles activités par crainte de représailles⁸⁵. Cet « effet paralysant » peut être particulièrement important lorsque des dispositions pénales libellées en termes vagues, faisant par exemple référence à des activités terroristes ou à l'« entrave à l'activité économique normale », sont utilisées pour poursuivre des syndicalistes ou des grévistes⁸⁶.

29. En outre, les États devraient faciliter et promouvoir la négociation collective afin de permettre aux travailleurs et aux employeurs de parvenir à un accord, en particulier sur les salaires, par l'intermédiaire de leurs organisations respectives. Ils devraient s'abstenir de restreindre le droit à la négociation collective, en imposant des conditions excessives concernant la représentativité des syndicats autorisés à négocier⁸⁷ ou en exigeant que les syndicats disposent d'une habilitation à négocier⁸⁸, entre autres mesures restrictives⁸⁹. Les États peuvent escompter des deux parties qu'elles négocient de bonne foi, ce qui implique que celles-ci s'engagent à ne pas reporter les négociations de manière déraisonnable et qu'elles entament les négociations en vue de parvenir à un accord. Ils devraient s'abstenir d'imposer un arbitrage si les parties n'aboutissent pas à un accord car cela serait contraire au principe de négociation volontaire énoncé à l'article 4 de la Convention n° 98 de l'OIT : l'arbitrage obligatoire n'est admissible que pour les services essentiels, c'est-à-dire ceux dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population⁹⁰.

30. Les États devraient « encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire [...] entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part », notamment en donnant effet aux conventions collectives⁹¹. Ils devraient veiller à ce que les parties ne modifient pas unilatéralement l'accord conclu, au moins pendant la durée de celui-ci⁹². Ils se doivent également de veiller à ce que toutes les catégories de travailleurs aient accès à la négociation collective, y compris les travailleurs domestiques⁹³, les ouvriers agricoles et les travailleurs occupant des emplois précaires⁹⁴, notamment les travailleurs des plateformes⁹⁵. Le fait de s'autoriser de la législation antitrust pour interdire la syndicalisation des travailleurs à la tâche constitue donc une violation flagrante du droit des droits humains.

⁸³ Comité des droits de l'homme, observation générale n° 18 (1989), par. 12 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 20 (2009), par. 10.

⁸⁴ BIT, *La liberté syndicale : Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6^e éd. (Genève, 2018), par. 1099.

⁸⁵ E/C.12/TKM/CO/2, par. 25 et 26.

⁸⁶ E/C.12/ESP/CO/6, par. 28 et 29 ; E/C.12/KOR/CO/4, par. 38 et 39 ; E/C.12/AUS/CO/5, par. 29 et 30 ; CCPR/C/GTM/CO/4, par. 36 et 37 ; CCPR/C/KAZ/CO/2, par. 54 a).

⁸⁷ E/C.12/DOM/CO/4, par. 39.

⁸⁸ E/C.12/IRL/CO/3, par. 19.

⁸⁹ E/C.12/LBN/CO/2, par. 40.

⁹⁰ BIT, *La liberté syndicale : Compilation des décisions*, par. 1417.

⁹¹ Convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98) de l'OIT, art. 4 ; E/C.12/NAM/CO/1, par. 34.

⁹² BIT, *La liberté syndicale : Compilation des décisions*, par. 1327 à 1341.

⁹³ Voir Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT, art. 3.

⁹⁴ E/C.12/ZAF/CO/1, par. 45 et 46.

⁹⁵ E/C.12/PRT/CO/4, par. 10.

31. Malgré les obligations qui incombent aux États, les droits syndicaux sont régulièrement bafoués. Il est donc difficile pour les syndicats de défendre les droits des travailleurs et de se placer en position de force dans les négociations salariales. En 2023, la Confédération syndicale internationale a signalé des violations massives des droits syndicaux : 77 % des pays ont privé des travailleurs du droit de constituer un syndicat et d'y adhérer, 73 % ont fait obstacle à l'enregistrement de syndicats et 79 % ont violé le droit de négociation collective⁹⁶. Le Bangladesh, le Bélarus, l'Équateur, l'Égypte, l'Eswatini, le Guatemala, le Myanmar, la Tunisie, les Philippines et la Türkiye sont les pires pays pour les travailleurs.

32. Une telle régression peut limiter considérablement la possibilité des travailleurs de recevoir des salaires décents : l'affaiblissement des syndicats ces 30 dernières années et la décentralisation des négociations collectives (du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise) contribuent grandement à ce que les inégalités se creusent⁹⁷. Non seulement cela va-t-il à rebours de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui enjoint les États à protéger les droits des travailleurs (cible 8.8) et à réduire les inégalités (cible 10.1), il s'agit aussi d'une mauvaise stratégie de développement. Les politiques visant à maintenir une main-d'œuvre à faible coût pour attirer des investissements étrangers sont, à terme, vouées à l'échec : les bas salaires sont un frein à la consommation des ménages, ce qui entraîne une réduction de la demande globale et compromet la création d'emplois⁹⁸.

IV. Une évaluation normative : un salaire minimum vital et une rémunération équitable

33. Aux termes de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de l'article 7 a) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, quiconque travaille a droit à une rémunération qui lui procure, au minimum, un salaire équitable et qui lui assure ainsi qu'à sa famille une existence décente. Dans de nombreux cas, la persistance du phénomène des travailleurs pauvres peut s'expliquer par le non-respect de ces garanties. Le Rapporteur spécial cerne les principales menaces qui planent sur ces droits et propose une interprétation des droits qui permette de mieux répondre aux problèmes actuels. Il évalue également l'importance de ces droits pour les entreprises.

A. Le droit à un salaire minimum vital

34. Pour que les travailleurs puissent bénéficier du droit à une rémunération qui leur assure à eux et à leur famille un niveau de vie décent, il faut que le niveau des salaires tienne compte du coût de la vie, l'idée étant donc que le salaire soit « suffisant pour permettre aux travailleurs et à leur famille de jouir d'autres droits figurant dans le Pacte tels que la sécurité sociale, les soins de santé, l'éducation et un niveau de vie suffisant, y compris la nourriture, l'eau et l'assainissement, le logement et le

⁹⁶ Confédération syndicale internationale, *Indice CSI des droits dans le monde 2023 : les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses – Résumé* (Bruxelles, 2023), p. 40 à 43.

⁹⁷ Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron, « Power from the people », *Finance and Development*, vol. 52, n° 1 (mars 2015) ; Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions*, note de discussion des services du FMI 15/14 (juillet 2015).

⁹⁸ Confédération syndicale internationale, *Augmenter les salaires : stratégies syndicales pour obtenir un salaire minimum vital* (Bruxelles, 2023), p. 9. Disponible à l'adresse suivante : www.ituc-csi.org/IMG/pdf/winning_a_pay_rise_fr.pdf.

vêtement, et des dépenses additionnelles, tels les frais de déplacement domicile-travail »⁹⁹.

35. En d'autres termes, les travailleurs devraient recevoir, au minimum, un « salaire minimum vital », régulièrement indexé sur le coût de la vie. Dans le préambule de sa Constitution, l'OIT affirme la nécessité d'« un salaire assurant des conditions d'existence convenables » et, dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, elle reconnaît son « obligation solennelle » de promouvoir « la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ». Dans l'article 3 de la Convention de 1970 sur la fixation des salaires minima (n° 131), l'OIT exige que soient pris en considération, pour fixer les salaires minima, « les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux, [ainsi que] les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi ».

36. Environ 90 % des pays membres de l'OIT déclarent avoir fixé un salaire minimum¹⁰⁰. Si les systèmes de salaire minimum varient considérablement (ils peuvent consister en un taux unique ou en une multitude de taux différents et être déterminés par secteur et emplacement géographique ou par certaines caractéristiques telles que le niveau de compétence ou l'âge), un salaire minimum peut déclencher des augmentations tout au long de l'échelle salariale en envoyant un signal fort pour les autres salaires du marché du travail, y compris pour les travailleurs informels ou non enregistrés, et en servant de référence pour la négociation collective¹⁰¹.

37. Il reste cependant des difficultés majeures à résoudre. Premièrement, le niveau du salaire minimum est souvent insuffisant. En Chine, alors que le salaire mensuel minimum oscille entre 240 et 380 dollars¹⁰², on estime que le salaire minimum vital d'un adulte chinois célibataire se situerait entre 360 et 585 dollars¹⁰³. Même dans les économies avancées, les salaires minima légaux sont parfois trop bas pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille. Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral (fixé par la loi sur les normes relatives au travail équitable) est de 7,25 dollars de l'heure¹⁰⁴. Il a été actualisé pour la dernière fois en 2009 et n'est pas automatiquement indexé sur l'inflation. Même si, en août 2022, 30 États avaient adopté des lois fixant un salaire minimum supérieur au salaire minimum fédéral¹⁰⁵, ce dernier est toujours appliqué dans 20 États¹⁰⁶. En conséquence, aux États-Unis, les salaires sont parmi les plus bas du monde industrialisé et les titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires gagnaient en réalité 2,7 % de moins en 2017 qu'en 1979, après correction de l'inflation¹⁰⁷. Le salaire minimum ne permet souvent pas de faire

⁹⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016), par. 18.

¹⁰⁰ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23*, p. 15 (voir note de bas de page 11).

¹⁰¹ Confédération syndicale internationale, *Augmenter les salaires*, p. 10.

¹⁰² Chine, Ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale, « Minimum wage standards in different areas », 2 janvier 2023.

¹⁰³ WageIndicator, Salaries, Living Wages, Living wages archive, « Living wage series: China – September 2019 – In CNY, per month » (2023). Disponible à l'adresse suivante : <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/china-living-wage-series-september-2019-country-overview>.

¹⁰⁴ États-Unis, Département du travail, « Minimum wage ». Disponible à l'adresse suivante : www.dol.gov/general/topic/wages/minimum-wage.

¹⁰⁵ États-Unis, National Conference of State Legislatures, « State minimum wages », 30 août 2022.

¹⁰⁶ Economic Policy Institute, « Minimum wage tracker » (valeurs du 1^{er} juillet 2023). Disponible à l'adresse suivante : www.epi.org/minimum-wage-tracker.

¹⁰⁷ Matthew Desmond, *Poverty, By America* (New York, Crown, 2023), p. 51.

face au coût de la vie : dans la plupart des endroits, un logement locatif comportant une chambre à coucher est prohibitif pour un travailleur à temps plein percevant le salaire minimum, même le salaire minimum le plus élevé aux États-Unis, soit 15 dollars de l'heure¹⁰⁸. En outre, beaucoup de travailleurs reçoivent en réalité moins que le salaire minimum¹⁰⁹. Par ailleurs, du fait de l'indigence du système de protection sociale, les travailleurs sont fortement dépendants de leur salaire et peuvent être réticents à quitter un emploi, même mal rémunéré, ce qui aggrave encore le phénomène des travailleurs pauvres.

38. Sur la base de la méthodologie Anker, la Global Living Wage Coalition définit le salaire minimum vital comme la rémunération qui, dans les conditions existant dans un lieu donné, suffit à assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille. On entend par « niveau de vie décent » le fait de pouvoir subvenir à des besoins essentiels tels que l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement, entre autres, et de pouvoir se ménager des économies en cas d'impondérables¹¹⁰.

39. Bien que cette définition soit largement acceptée, elle présente un défaut majeur : elle repose sur une mesure absolue plutôt que sur une mesure relative de ce qui constitue un niveau de vie décent. Une personne peut se retrouver exclue socialement non seulement parce que ses revenus sont insuffisants pour lui assurer un niveau de vie décent mais aussi parce qu'ils sont trop faibles par rapport au revenu médian dans un pays donné, ce qui l'empêche de répondre aux attentes sociétales. Le salaire minimum devrait donc être fixé à un niveau suffisant non seulement en termes absolus mais aussi en pourcentage du revenu médian.

40. Cette méthode serait conforme à la Convention n°131 de l'OIT et n'est pas irréaliste : dans les pays développés, le salaire minimum représente environ 55 % du salaire médian ; dans les pays en développement, environ 67 %, avec toutefois des variations sensibles d'un pays à l'autre : de 16 % seulement au Bangladesh à 147 % au Honduras¹¹¹. Dans l'Union européenne, les États membres devraient fixer et régulièrement actualiser les salaires minima sur la base de quatre critères : le pouvoir d'achat, le niveau général et la répartition des salaires, le taux de croissance des salaires ainsi que les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme. Les États membres sont donc encouragés à fixer les salaires minima non seulement en termes absolus, sur la base du coût de la vie, mais aussi en termes relatifs, en s'appuyant à cet égard sur des valeurs de référence communément utilisées au niveau international, par exemple 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut¹¹².

41. Deuxièmement, même lorsqu'il existe des lois relatives au salaire minimum, le niveau des salaires minima peut ne pas être actualisé régulièrement, de sorte que les salaires réels perçus par les travailleurs rémunérés au salaire minimum diminuent au fil du temps : si au moins 80 pays exigent un réexamen annuel du salaire minimum,

¹⁰⁸ États-Unis, National Low Income Housing Coalition, *Out of Reach: The High Cost of Housing* (Washington, 2020).

¹⁰⁹ Minimum-wage.org, « Federal tipped minimum wage laws for 2022, 2023 ». Disponible à l'adresse suivante : www.minimum-wage.org/federal/tipped-employee-minimum-wage ; Jennifer J. Lee, « Redefining the legality of undocumented work », *California Law Review*, vol. 106, n° 5 (octobre 2018). Disponible à l'adresse suivante : <https://lawcat.berkeley.edu/record/1128587/files/fulltext.pdf>.

¹¹⁰ Voir www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage.

¹¹¹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, p. 110 (voir note de bas de page 19).

¹¹² Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (*Journal officiel de l'Union européenne*, L 275, 25 octobre 2022), art. 5, par. 4.

cette pratique n'est pas encore universelle¹¹³. Même la hausse régulière des salaires minima peut être insuffisante face à celle du coût de la vie : une évaluation de l'OIT portant sur 10 pays a montré que, si la plupart ont augmenté le taux du salaire minimum en espèces entre 2015 et 2022, dans tous les pays sauf deux, le salaire minimum réel valait moins en 2022 qu'en 2015 en raison de l'inflation concomitante (en particulier après 2020)¹¹⁴. Non seulement cette situation constitue-t-elle une violation des droits des travailleurs concernés mais elle a une incidence sur l'économie en général puisque le niveau du salaire minimum légal sert souvent de point de référence pour tous les secteurs lors des négociations collectives.

42. Pour protéger le pouvoir d'achat des personnes à faible revenu, un certain nombre de pays ont mis en place un système d'indexation des salaires sur l'indice des prix à la consommation¹¹⁵. Ce système permet de soutenir le pouvoir d'achat des classes moyennes et d'accroître la résilience de l'économie en temps de crise. Si les craintes d'une spirale prix-salaires et d'une destruction d'emplois sont parfois exprimées, des études comparatives ont montré qu'un tel scénario était peu probable, en particulier dans le contexte d'une inflation importée¹¹⁶. Cette conclusion est confirmée par le Fonds monétaire international, qui a examiné 22 épisodes survenus dans des économies avancées au cours des 50 dernières années, lesquels présentaient des conditions similaires à celles de 2021, lorsque l'inflation des prix était en hausse¹¹⁷.

43. Troisièmement, l'application de la législation sur le salaire minimum est très inégale. En 2021, 266 millions de salariés (15 % de l'ensemble des salariés) ont gagné moins que le salaire minimum, soit parce qu'ils n'y avaient pas droit, soit parce que la loi n'était pas respectée. Cela concernait 21 % des salariés en Afrique, 16 % en Asie et dans le Pacifique, 17 % dans les Amériques et 13 % en Europe et en Asie centrale¹¹⁸. Aux États-Unis, les salariés rémunérés au pourboire, les indépendants, les travailleurs du secteur informel, certains jeunes travailleurs et d'autres travailleurs à faible revenu reçoivent souvent moins que le salaire minimum fédéral en raison de vides juridiques ou d'une mauvaise application de la loi¹¹⁹. L'inspection du travail peine à faire respecter les exigences en matière de salaire minimum dans le secteur informel ; à titre de comparaison, cela reviendrait à laisser une conductrice enfreindre le code de la route parce qu'elle ne possède pas de permis de conduire¹²⁰.

44. Enfin, la législation relative au salaire minimum peut avoir une portée limitée. Dans leur quête concurrentielle d'investissements, les pays exemptent régulièrement les zones de libre-échange et les secteurs stratégiques axés sur l'exportation des obligations liées au salaire minimum. Par ailleurs, certaines catégories de travailleurs ne peuvent pas bénéficier de la protection offerte par la législation relative au salaire

¹¹³ Voir Wageindicator.org, Salaries, Minimum wages, « When was the minimum wage last updated in your country? ». Accessible à l'adresse suivante : <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wage-updates-around-the-world> (consulté le 6 juin 2023).

¹¹⁴ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-2023*, p. 64 et 65.

¹¹⁵ La Belgique et Chypre s'appuient sur l'indice national des prix à la consommation tandis que le Luxembourg utilise l'indice de santé, qui exclut donc l'alcool, le tabac et l'essence (mais inclut le combustible de chauffage, le gaz et l'électricité).

¹¹⁶ Jorge Alvarez *et al.*, « Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence? », document de travail du FMI n° 22/221 (Washington, 2022) (basé sur l'examen de 79 épisodes de « spirales salaires-prix » survenus dans des économies avancées entre 1973 et 2017 et sur l'examen de 100 épisodes survenus dans le secteur manufacturier en utilisant un concept salarial plus étroit).

¹¹⁷ FMI, *Perspectives de l'économie mondiale 2022 : riposter à la crise du coût de la vie* (Washington, 2022), chap. 2.

¹¹⁸ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-2021*, p. 91.

¹¹⁹ États-Unis, Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act, *Federal Register*, vol. 86, n° 4 (7 janvier 2021).

¹²⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016), par. 47 d).

minimum. Cette exclusion peut être explicite dans la législation : par exemple, 18 % des pays ayant fixé un salaire minimum excluent en réalité de leur réglementation les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, auxquels s'ajoutent souvent les apprentis, les stagiaires et les travailleurs handicapés¹²¹.

45. Il est toutefois plus courant d'être exclu de facto du régime de salaire minimum. Les personnes travaillant pour des petites entreprises ou des entreprises familiales sont généralement exclues, à l'instar des travailleurs du secteur informel. En conséquence, ces travailleurs (61 % de la main-d'œuvre mondiale) gagnent en moyenne 38 % de moins que ceux qui occupent des emplois formels¹²² : une « pénalité salariale » particulièrement élevée pour les personnes aux revenus les plus faibles¹²³. Les travailleurs du secteur informel ne sont habituellement pas syndiqués et sont particulièrement vulnérables aux abus car ils craignent de se faire remarquer par les autorités s'ils portent plainte.

46. Par ailleurs, les travailleurs à domicile ne sont généralement pas protégés par la législation sur le salaire minimum. Selon la définition la plus courante, les travailleurs à domicile sont des sous-traitants qui reçoivent des commandes, un cahier des charges et des matières premières de la part de donneurs d'ordre, tout en prenant à leur charge les coûts de leur propre équipement. La Convention de 1996 sur le travail à domicile (n° 177) de l'OIT énonce que les travailleurs à domicile doivent être traités comme les autres salariés, notamment en ce qui concerne la rémunération [art. 4, par. 2 d)]. Dans la pratique, toutefois, le recours à des travailleurs à domicile permet aux entreprises de ne payer les travailleurs que lorsque la demande est suffisamment élevée, ce qui protège ces entreprises des fluctuations du marché et reporte les risques économiques sur les travailleurs à domicile¹²⁴. Dans le cas des entreprises multinationales en particulier, la pression exercée pour faire baisser les prix et raccourcir les délais d'exécution et de livraison incite les fournisseurs et les donneurs d'ordre à répercuter les risques et les coûts sur les travailleurs, qui deviennent des « amortisseurs » et ne captent qu'une fraction minime de la valeur finale du produit : en Inde, les travailleurs à domicile ne gagnent que 2 % à 5 % du prix de vente des biens qu'ils produisent, alors que les gains des donneurs d'ordre peuvent aller jusqu'à 40 % du prix de vente¹²⁵. Pour éviter de tels abus, la Thaïlande a adopté en 2010 une loi relative à la protection des travailleurs à domicile, qui prévoit que, lorsque les contrats conclus avec les travailleurs à domicile confèrent aux employeurs un « avantage indu », les tribunaux peuvent ordonner que les clauses des contrats ne soient appliquées que lorsqu'elles sont « raisonnables »¹²⁶. Afin de renforcer leur pouvoir de négociation, les travailleurs à domicile devraient être encouragés à

¹²¹ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, p. 93 à 96.

¹²² Ibid.

¹²³ BIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique*, 3^e éd. (Genève, 2018) ; Olivier Bargain et Prudence Kwenda, « The informal sector wage gap: new evidence using quantile estimations on panel data », document de travail n° 4286 de l'Institute of Labor Economics (Bonn, Allemagne, 2009), accessible à l'adresse suivante : <https://docs.iza.org/dp4286.pdf>.

¹²⁴ Marlese von Broembse et Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance*, document de travail n° 54 de la Global Labour University (Genève, Bureau international du Travail, 2019), p. 4. Disponible à l'adresse suivante : https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf.

¹²⁵ Shalini Sinha, « Supporting women home-based workers: the approach of the self-employed women's association in India », note d'orientation (politiques urbaines) n° 13 de WIEGO (mars 2013), p. 3. Accessible à l'adresse suivante : www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf.

¹²⁶ Von Broembse et Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains*, p. 28.

constituer des syndicats ou, comme c'est le cas en Inde grâce à la Self-Employed Women's Association, des coopératives.

47. La législation sur le salaire minimum est également peu appliquée dans le contexte du travail domestique. En 2013, on recensait au moins 67,1 millions de travailleurs domestiques dans le monde, dont 80 % de femmes¹²⁷ et 11,5 millions de travailleurs migrants.¹²⁸ Aux termes de la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT, ceux-ci doivent « bénéficier du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe » (art. 11). Or, 42,6 % des travailleurs domestiques ne sont pas protégés par la législation sur le salaire minimum¹²⁹, tandis que le salaire minimum de 3,1 millions d'autres travailleurs domestiques est fixé en dessous du salaire minimum légal des autres catégories de travailleurs. On se rappelle à cet égard l'avertissement du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, qui a prévenu que « le travail accompli dans des secteurs qui employaient majoritairement des femmes, des minorités ou des travailleurs étrangers ne devait pas être sous-évalué par rapport au travail dans les secteurs qui employaient avant tout des hommes ou des ressortissants du pays »¹³⁰.

48. Les travailleurs migrants sans papiers sont particulièrement exposés à l'exploitation et à des salaires inéquitables¹³¹. Une enquête menée en 2008 auprès de plus de 4 000 travailleurs à faible revenu aux États-Unis a révélé notamment que près de la moitié des femmes et 30 % des hommes travaillant sans autorisation avaient été victimes d'un vol de salaire au cours de la semaine précédente¹³² et que 85 % des travailleurs illégaux ayant effectué des heures supplémentaires pour un seul employeur n'avaient pas reçu le paiement prescrit par la loi pour ces heures¹³³. La crainte de représailles, les risques d'expulsion en cas de dénonciation aux forces de l'ordre ainsi que la méconnaissance de leurs droits rendent les travailleurs migrants sans papiers particulièrement vulnérables. En conséquence, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels déclare qu'« il peut être nécessaire d'adopter des mesures particulières de protection [...] pour faire en sorte de remédier effectivement à toute exploitation de leur situation de vulnérabilité, et afin qu'ils n'aient pas peur de porter plainte auprès des autorités compétentes »¹³⁴.

B. Le droit à un salaire équitable

49. Outre le droit à un « salaire minimum vital », les travailleurs ont droit à un « salaire équitable »¹³⁵. Autrement dit, le salaire devrait tenir compte « non seulement du travail produit mais aussi des responsabilités du travailleur, du niveau de qualification et d'éducation nécessaire pour exécuter le travail, de l'incidence du travail sur la santé et la sécurité du travailleur, des contraintes spécifiques liées au

¹²⁷ BIT, *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Social Protection Policy Papers, document n° 16 (Genève, 2016), p. 3.

¹²⁸ BIT, « Implementation of international labour standards for domestic workers », What Works Research Brief, n° 9 (2017), p. 1.

¹²⁹ BIT, *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum* (Genève, 2016), chap. 8. Disponible à l'adresse suivante : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf.

¹³⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016), par. 23.

¹³¹ Ibid., par. 47 e).

¹³² Annette Bernhardt *et al.*, *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (2008), p. 43. Disponible à l'adresse suivante : <https://escholarship.org/content/qt1vn389nh/qt1vn389nh.pdf>.

¹³³ Ibid., p. 45.

¹³⁴ E/C.12/2017/1, par. 13.

¹³⁵ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 7 a) i).

travail en question et des conséquences pour la vie personnelle et familiale du travailleur »¹³⁶. Dans la pratique, cependant, les niveaux des salaires sont le résultat de processus de négociation au cours desquels la plupart des travailleurs, ou les syndicats qui les représentent lors de négociations collectives, sont en position de faiblesse pour négocier de meilleurs salaires. Il s'agit là du résultat du faisceau de facteurs structurels décrits plus haut. Ce n'est qu'en renforçant les syndicats et en protégeant le droit à la négociation collective qu'il sera possible de faire respecter le droit à une rémunération équitable.

50. Autre problème plus fondamental : le pouvoir de négociation des travailleurs dépend en partie de ce que le consommateur final du bien ou du service fourni paiera. Toutefois, comme l'illustre l'exemple des travailleurs domestiques non rémunérés, la contribution la plus importante du travail au bien-être général ne réside pas nécessairement dans la création de valeur ajoutée monétaire¹³⁷. Les travailleurs qui remplissent des fonctions essentielles dont dépend la société sont généralement sous-payés parce que leurs contributions sont sous-évaluées et parce que les services qu'ils fournissent ont la nature d'un bien public, pour lequel les bénéficiaires ne veulent pas ou ne peuvent pas payer. Par ailleurs, ces travailleurs fournissent des services destinés à la communauté, y compris aux personnes vivant dans la pauvreté qui n'ont pas les moyens de payer ces services : en raison de la manière dont la valeur du travail est actuellement estimée sur le marché du travail, plus le travail répond aux besoins des pauvres, moins il sera rémunéré.

51. La faible rémunération des travailleurs domestiques est également due au fait que nombre de leurs tâches étaient traditionnellement accomplies gratuitement par les femmes dans les ménages et la collectivité ; même lorsque ces tâches ont commencé à être rémunérées, les salaires ont été fixés à un niveau bas, ce qui traduit un manque de reconnaissance de la valeur, pour la société, du travail de reproduction (par opposition à celui de production)¹³⁸. Les tâches des travailleurs domestiques, telles que la cuisine, le nettoyage, le lavage et les soins, sont sous-évaluées à la fois parce qu'elles sont souvent considérées comme « improductives »¹³⁹ et parce qu'elles sont traditionnellement assumées par des femmes alors qu'elles sont une forme de travail précieux et nécessaire dont dépend le fonctionnement de communautés et d'économies entières¹⁴⁰.

52. Cette situation ne peut plus durer. Pour être « équitable », la rémunération doit tenir compte non seulement de la valeur économique créée par les travailleurs mais aussi de la contribution apportée à la société¹⁴¹, faute de quoi, les formations recherchées par les candidats à l'emploi et les biens et services fournis par les travailleurs répondront non pas aux besoins de la collectivité, en particulier ceux des groupes à faible revenu, mais uniquement à ceux des groupes les plus aisés. Ainsi, au

¹³⁶ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016), par. 10.

¹³⁷ Voir A/68/293.

¹³⁸ Bruno Palier, « Pourquoi les personnes occupant un emploi "essentiel" sont-elles si mal payées ? », Sciences Po LIEPP, document de travail n° 116 (2020). Disponible à l'adresse suivante : <https://sciencespo.hal.science/hal-03102794v1/document>.

¹³⁹ BIT, *Social Protection for Domestic Workers*, p. 5 (voir note de bas de page 127).

¹⁴⁰ BIT, *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum*, chap. 8, accessible à l'adresse suivante : www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_569943/lang--fr/index.htm ; Pamhidzai H. Bamu-Chipunza, *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*, WIEGO, document de référence n° 8 (Manchester, Royaume-Uni, WIEGO, 2018).

¹⁴¹ Nicolas Bueno, « From productive work to capability-enhancing work: implications for labour law and policy », *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 23, n° 3 (2022), p. 366 ; Elise Dermine et Daniel Dumont, « A renewed critical perspective on social law: disentangling its ambivalent relationship with productivism », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n° 3 (2022), p. 267.

lieu de concevoir des programmes d'aide aux personnes en situation de pauvreté, les économistes deviendront des opérateurs de marché ; au lieu de produire des aliments pour la collectivité, les agriculteurs produiront des cultures marchandes pour lesquelles il existe une demande sur les marchés à forte valeur ajoutée des pays riches ; au lieu de construire des logements sociaux à bas prix, les architectes chercheront à bâtir des villas pour les ultra-riches, et ainsi de suite. En outre, d'une part, la rémunération telle qu'elle est calculée actuellement a pour effet pervers de ne pas encourager à répondre aux besoins des groupes les plus pauvres de la société et de gaspiller un énorme potentiel humain susceptible de se mettre au service de la société, et d'autre part, comme l'offre de biens ou de services destinés à ces groupes est insuffisante, leurs prix peuvent augmenter, ce qui entraîne une pénurie artificielle.

53. Pour corriger la situation, il faudrait mieux rémunérer le travail ayant une plus grande valeur pour la société. Dans une étude sur les emplois devenus « essentiels » lors de la pandémie de COVID-19, l'OIT a constaté que les « travailleurs essentiels » gagnaient en moyenne 26 % de moins que les autres travailleurs et que seuls les deux tiers de cet écart pouvaient s'expliquer par des niveaux différents de formation et d'expérience¹⁴². En d'autres termes, les travailleurs qui fournissent des services vitaux à la société, dans des secteurs tels que la production et le commerce de détail alimentaires, les soins de santé, le nettoyage et l'assainissement ainsi que les transports, sont sous-payés.

54. Pour inverser la tendance, les États pourraient dresser une liste de biens et services essentiels dont la valeur est élevée pour la société et veiller à ce que les travailleurs qui les fournissent reçoivent un salaire équitable (supérieur au salaire minimum permettant de satisfaire les besoins de base) ; ils pourraient aussi, à l'inverse, établir une liste des professions aujourd'hui hautement rémunérées alors qu'elles génèrent des externalités négatives (par exemple, le métier d'opérateur ou d'opératrice de marché, qui alimente la spéculation sur les marchés financiers, et les professions liées à l'extraction d'énergie fossile, à la production de pesticides, à la fabrication de plastique, à l'industrie du tabac et à l'industrie de la publicité) et plafonner les rémunérations dans ces secteurs. Pour que ces prescriptions soient économiquement viables dans le secteur privé à but lucratif, des mesures d'incitation fiscale pourraient être adoptées et des subventions accordées afin de compenser la hausse du coût de la main-d'œuvre dans les secteurs que la société cherche à soutenir, tandis que, parallèlement, des impôts sur le revenu plus élevés pénaliseraient la rémunération excessive des professions à fortes externalités négatives.

C. Entreprises

55. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹⁴³ et les Principes directeurs sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme¹⁴⁴ interdisent aux entreprises de suivre des stratégies de réduction des coûts pouvant conduire à des violations du droit à un salaire minimum vital ou du droit à une rémunération équitable.

56. Ces principes s'appliquent aux activités internes de l'entreprise. Les entreprises doivent éviter de recourir régulièrement à une main-d'œuvre occasionnelle pour effectuer des tâches en lien avec l'activité principale de l'entreprise, car cela

¹⁴² BIT, *La valeur du travail essentiel : Emploi et questions sociales dans le monde 2023* (Genève, 2023), p. 62.

¹⁴³ Résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme.

¹⁴⁴ Voir les paragraphes 100 et 101 des Principes directeurs adoptés dans la résolution 21/11 du Conseil des droits de l'homme.

contribue à la précarité de l'emploi¹⁴⁵. Elles doivent également s'abstenir d'utiliser comme menace les services d'immigration pour exploiter les travailleurs migrants sans papiers et de leur verser des salaires inférieurs aux normes¹⁴⁶. Elles doivent enregistrer les heures supplémentaires et payer aux travailleurs ce qui leur est légalement dû : aux États-Unis, rien qu'en 2019, 9,27 milliards de dollars ont été volés aux travailleurs qui gagnaient moins de 13 dollars de l'heure¹⁴⁷. Les entreprises doivent s'abstenir d'embaucher des travailleurs pour un contrat dont la durée de temps de travail fixée se situe juste en deçà de celle correspondant à un emploi à temps plein, dans le seul but de priver ces travailleurs des avantages liés au statut de travailleur à temps plein¹⁴⁸. Elles doivent également s'abstenir de toute acte visant à décourager la syndicalisation, comme le licenciement de travailleurs, la menace de fermeture de sites ou la réduction des heures de travail ou des salaires des travailleurs syndiqués¹⁴⁹.

57. Cette obligation s'applique aux relations unissant les entreprises à leurs partenaires : la recherche de fournisseurs par les entreprises, en particulier, ne doit pas avoir pour effet d'encourager les fournisseurs à verser des salaires qui n'assurent pas un niveau de vie adéquat aux travailleurs et à leur famille (même lorsque ces salaires sont supérieurs au salaire minimum légal) ou à recourir au travail forcé¹⁵⁰. Cette forme d'abus reste répandue : une enquête menée en 2016 par l'OIT et les Initiatives conjointes sur le commerce équitable auprès de 1 454 fournisseurs dans 87 pays a montré que 39 % des fournisseurs acceptaient des commandes inférieures aux coûts de production et que seules 25 % des entreprises étaient disposées à augmenter les prix pour tenir compte des hausses du salaire minimum¹⁵¹. Or, en veillant à ce que leurs fournisseurs versent un salaire minimum vital, les entreprises peuvent réduire les risques d'atteinte à la réputation. En outre, elles peuvent ainsi accroître la résilience des chaînes d'approvisionnement puisque les troubles sociaux seront plus limités, le nombre de grèves moins élevé et le renouvellement du personnel moins fréquent. Par ailleurs, les travailleurs bénéficieront d'une meilleure alimentation, d'un meilleur logement et de meilleurs soins de santé, ce qui réduira l'absentéisme pour cause de maladie.

V. Conclusion et recommandations

58. Afin de faire face à la crise du coût de la vie et de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs pauvres, les États doivent lutter contre les violations généralisées et constantes des droits à un salaire minimum vital et à une rémunération

¹⁴⁵ BIT, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* (Genève, 2020), par. 287, p. 134 (voir note de bas de page 53).

¹⁴⁶ Zipperer *et al.*, « National survey of gig workers » (voir note de bas de page 51).

¹⁴⁷ Ihna Mangundayao *et al.*, « More than \$3 billion in stolen wages recovered for workers between 2017 and 2020 » (Washington, Economic Policy Institute, 2021).

¹⁴⁸ David Rolf, *The Fight for \$15: The Right Wage for a Working America* (New York, The New Press, 2016) ; Gregory Acs *et al.*, « Exploring the effects of a \$15 an hour federal minimum wage on poverty, earnings, and net family resources » (Washington, Urban Institute, 2022).

¹⁴⁹ Josh Bivens *et al.*, « How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy » (Washington, Economic Policy Institute, 2017).

¹⁵⁰ Geneviève LeBaron, « Wages: an overlooked dimension of business and human rights in global supply chains », *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, n° 1 (février 2021), p. 1 à 20 (à propos du thé et du cacao en Inde et au Ghana).

¹⁵¹ Daniel Vaughan-Whitehead et Luis Pinedo Caro, *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results*, INWORK, note d'information n° 10 (Genève, Bureau international du travail, 2017).

équitable. Les principales recommandations qui se dégagent sont présentées ci-après.

59. Par des ressorts législatifs ou des négociations collectives, les États devraient garantir un salaire minimum correspondant soit au « salaire minimum vital », assurant aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie adéquat, soit à au moins 60 % du salaire médian du pays, si ce montant est plus élevé. Conformément à la Convention de 1970 sur la fixation des salaires minima (n° 131) de l'OIT, cette mesure garantirait que la législation sur le salaire minimum protège non seulement contre la pauvreté absolue mais aussi contre la pauvreté relative en tant que source d'exclusion sociale. Le niveau du salaire minimum devrait être régulièrement indexé sur le coût de la vie afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs qui en dépendent.

60. Le droit du travail, y compris la législation sur le salaire minimum, devrait protéger tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent des emplois atypiques. Le salaire horaire ne devrait pas dépendre du fait que les travailleurs soient employés à temps plein ou à temps partiel, ni du fait qu'ils travaillent à domicile, au domicile privé de leur employeur ou par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne. L'application de la législation relative au salaire minimum devrait être contrôlée et concerner tous les secteurs, y compris le secteur informel, dont la régularisation devrait être davantage encouragée. Afin de garantir que les travailleurs migrants sans papiers reçoivent un salaire minimum, il faudrait cloisonner les services d'inspection du travail et les services d'immigration : aucun travailleur ne devrait être menacé d'arrestation ou d'expulsion pour avoir porté plainte contre un employeur abusif.

61. Les États devraient protéger le droit à un salaire équitable en veillant à ce que les salaires des travailleurs effectuant un travail « essentiel » ou socialement utile soient augmentés et en plafonnant la rémunération des travailleurs dont le travail a des répercussions néfastes sur la société ou sur l'environnement. Les niveaux des salaires ne devraient pas être basés sur des mesures trompeuses de la « productivité », sur le consentement des bénéficiaires à payer ou sur le fait que beaucoup de tâches socialement utiles sont traditionnellement accomplies par des femmes non rémunérées.

62. Les droits syndicaux devraient être garantis à tous les travailleurs, en application de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Les États devraient encourager la syndicalisation et promouvoir la négociation collective, y compris pour les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs du secteur informel.

63. Le futur instrument relatif aux travailleurs des plateformes qui sera négocié sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail devrait garantir que les travailleurs sous contrat reçoivent, au moins, soit le salaire minimum prévu par la législation nationale, soit le salaire vital, s'il est plus élevé, et qu'ils jouissent du droit à la sécurité sociale, de façon à être protégés toute leur vie. Afin de décourager les pratiques abusives d'externalisation, une taxe pourrait être imposée dans les cas où des travailleurs des plateformes devraient effectuer un travail en ligne. Les recettes générées par cette taxe pourraient servir à financer la reconversion des travailleurs dans le pays auquel le service est fourni, les possibilités de ces travailleurs pouvant être limitées (et leur pouvoir de négociation affaibli) à la suite de cette externalisation.

64. L'obligation de diligence raisonnable des entreprises en matière de droits humains devrait consister pour elles à veiller notamment à ce que les

fournisseurs versent à leurs travailleurs soit le salaire minimum prévu par la législation nationale, soit le salaire vital, s'il est plus élevé. Lorsqu'il s'avère qu'un fournisseur ne respecte pas cette exigence, le financement des mesures de réparation devrait être équitablement réparti entre l'entreprise et le fournisseur. Les entreprises devraient également surveiller la pratique de sous-traitance suivie par les fournisseurs, y compris la sous-traitance à des travailleurs à domicile, afin de s'assurer que les travailleurs reçoivent des salaires décents.
