



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

DÉCISION SUR LE BIEN-FONDÉ

Adoption : 9 septembre 2025

Notification : 8 octobre 2025

Publication : 9 février 2026

**Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL)
c. Irlande**

Réclamation n° 212/2022

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (« le Comité »), au cours de sa 350^e session dans la composition suivante :

Aoife NOLAN, Présidente
Tatiana PUIU, Vice-Présidente
George THEODOSIS, Vice-Président
Kristine DUPATE, Rapporteure générale
Karin Møhl LARSEN
Yusuf BALCI
Mario VINKOVIC
Miriam KULLMANN
Carmen SALCEDO BELTRÁN
Franz MARHOLD
Alla FEDOROVA
Grega STRBAN
Olivier DE SCHUTTER
Kristina KOLDINSKA
Carmen Constantina NENU

Assisté de Henrik KRISTENSEN, Secrétaire exécutif,

Après avoir délibéré le 14 mai et le 9 septembre 2025,

Sur la base du rapport présenté par Yusuf BALCI,

Rend la décision suivante adoptée à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. La réclamation introduite par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) a été enregistrée le 9 août 2022.
2. EUROMIL allègue que certains membres des forces armées irlandaises ne bénéficient pas d'une compensation adéquate des jours fériés travaillés ni d'un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, en violation des articles 2§1, 2§2, 4§1 et 4§2 de la Charte sociale européenne révisée (ci-après « la Charte »). En particulier, EUROMIL affirme que le Gouvernement ne garantit pas une rémunération suffisante aux membres des forces armées, notamment sous forme de primes pour le paiement des heures supplémentaires ou de congés compensatoires plus importants pour le personnel exerçant des missions d'une durée de 24 heures ou plus ; que le Gouvernement n'a pas conclu de conventions collectives encadrant les heures de travail des membres des forces armées ; que le Gouvernement n'a pas conclu de conventions collectives prévoyant des primes pour le travail effectué les jours fériés ; et que l'interdiction de discuter des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage est déraisonnable, disproportionnée et inutile au regard de l'objectif à atteindre par rapport au régime applicable à tous les autres fonctionnaires et membres des services de sécurité.
3. Le 23 janvier 2023, le Comité a déclaré la réclamation recevable.
4. En application de l'article 7§1 du Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives (ci-après « le Protocole »), le Comité a invité le Gouvernement à soumettre par écrit, avant le 15 mars 2023, un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation. Ce mémoire a été enregistré le 15 mars 2023.
5. En application de l'article 7§§1 et 2 du Protocole et de l'article 32§§1 et 2 de son Règlement (ci-après « le Règlement »), le Comité a invité les États parties au Protocole, les États ayant fait une déclaration conformément à l'article D§2 de la Charte et les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées à l'article 27§2 de la Charte de 1961, à lui transmettre, avant le 15 mars 2023, les éventuelles observations qu'ils souhaiteraient présenter sur la réclamation.
6. En application de l'article 31§2 du Règlement, la Présidente du Comité a invité EUROMIL à soumettre une réplique au mémoire sur le bien-fondé du Gouvernement avant le 16 mai 2023. La réplique d'EUROMIL a été enregistrée le 10 mai 2023.
7. En application de l'article 31§3 du Règlement, le Gouvernement a été invité à soumettre une réponse à la réplique d'EUROMIL avant le 30 juin 2023. La réponse du Gouvernement a été enregistrée le 30 juin 2023.

CONCLUSIONS DES PARTIES

A – L'organisation auteur de la réclamation

8. EUROMIL allègue que la situation en Irlande est contraire aux articles 2§1, 2§2, 4§1 et 4§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- le Gouvernement n'a pas conclu de conventions collectives portant sur les heures de travail et les primes pour le travail effectué les jours fériés, ce qui met en danger la santé et la sécurité des membres des forces armées ;
- les niveaux actuels de rémunération ne sont pas suffisants pour constituer une prime pour le travail effectué les jours fériés, lorsqu'aucun jour de repos compensatoire ni aucune indemnité supplémentaire ne sont accordés ;
- le Gouvernement ne garantit pas une rémunération suffisante aux membres des forces armées, notamment sous forme de primes pour le paiement des heures supplémentaires ou de congés compensatoires plus importants pour le personnel exerçant des missions d'une durée de 24 heures ou plus ;
- l'interdiction de discuter des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage est déraisonnable, disproportionnée et inutile au regard de l'objectif à atteindre par rapport au régime de négociation applicable à tous les autres fonctionnaires et membres des services de sécurité.

B – Le Gouvernement défendeur

9. Le Gouvernement rejette les allégations de l'organisation réclamante et demande au Comité de constater l'absence de violation des dispositions invoquées de la Charte.

DROIT ET PRATIQUE INTERNES PERTINENTS

A – Législation nationale

10. **Loi n° 18/1954 relative à la défense – telle que modifiée**

Chapitre III. Fonctions des membres des forces armées

« 85. Tout officier et tout militaire des forces armées permanentes est tenu, à tout moment, d'exercer des fonctions militaires à l'intérieur du territoire de l'État et, s'il est affecté à un navire ou un aéronef d'État, d'exercer, pendant cette affectation, des fonctions militaires en dehors des mers territoriales de l'État » [...]

Chapitre IV. Rémunération et indemnités des membres des forces armées

« 97. – 1) Le ministre [de la Défense] peut établir des règlements concernant les questions suivantes :

- (a) les taux et échelles de rémunération, les indemnités et les gratifications des membres des forces armées,
- (b) les aides financières qui peuvent être accordées aux membres et aux unités des forces armées,
- (c) les conditions applicables au versement de ces rémunérations, indemnités, gratifications et aides financières, (...) »

11. Loi n° 20/1997 relative à l'organisation du temps de travail – telle que modifiée

Partie I. Considérations préliminaires et générales

« 2. (...) le terme “salarié” désigne une personne qui, quel que soit son âge, a conclu un contrat de travail ou travaille dans le cadre d'un tel contrat (ou qui, lorsque l'emploi a cessé, avait conclu un contrat de travail ou a travaillé dans le cadre d'un tel contrat) et toute référence à un salarié, en relation avec un employeur, s'entend comme désignant un salarié employé par cet employeur ; et aux fins de la présente loi, une personne exerçant une fonction relevant de l'État ou au service de celui-ci (y compris un fonctionnaire au sens de la loi de 1956 relative à la réglementation de la fonction publique) est considérée comme un salarié employé par l'État ou par le gouvernement, selon le cas, et un agent ou fonctionnaire d'une collectivité locale aux fins de la loi de 1941 relative aux collectivités locales, ou d'une autorité portuaire, d'un conseil de santé ou d'un comité d'enseignement professionnel, est considéré comme un salarié employé par la collectivité, le conseil ou le comité, selon le cas ; [...]

3. – 1) Sous réserve du paragraphe 4, la présente loi ne s'applique pas aux membres de la Garda Síochána ou des forces armées.

(...)

4) Le ministre peut, après consultation de tout autre ministre du gouvernement qui, de l'avis du ministre, pourrait être concerné par la question, prévoir par ordonnance qu'une ou plusieurs dispositions précises de la présente loi ou, le cas échéant, de la partie II s'appliquent à une ou plusieurs catégories désignées ou à une personne visée au paragraphe 1) ou 2) et, aussi longtemps qu'une telle ordonnance reste en vigueur, ladite ou lesdites dispositions sont interprétées et produisent leurs effets conformément à l'ordre.

(...)

Partie II. Périodes minimales de repos et autres questions relatives au temps de travail

11. – Le ou la salarié e a droit à une période de repos d'au moins 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures de travail effectuée pour son employeur.

(...)

15. – 1) L'employeur ne peut autoriser un salarié à travailler plus de 48 heures en moyenne par période de 7 jours (...).

(...) »

12. Règlement n° 11/2025 du 20 janvier 2025 transposant le droit communautaire relatif à l'aménagement du temps de travail des forces armées

« Le ministre de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 3 de la loi de 1972 relative aux Communautés européennes (loi n° 27 de 1972), et en vue de mettre en œuvre la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, arrête le règlement suivant :

1. Le présent règlement peut être cité sous le titre « Règlement 2025 transposant le droit communautaire relatif à l'aménagement du temps de travail des forces armées ».

2. La loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail (loi n° 20 de 1997) est modifiée comme suit :

(a) à l'article 2, paragraphe 1, dans la définition de « salarié », par l'insertion, après « par l'État ou par le gouvernement, selon le cas, » de « une personne exerçant une fonction relevant de l'État ou au service de celui-ci, en tant que membre des forces armées, est considérée comme un salarié employé par l'État ou par le gouvernement, selon le cas, »,

(b) à l'article 3,

(i) paragraphe 1, par la suppression de « ou des forces armées »,

(ii) par l'insertion des paragraphes suivants après le paragraphe 1 :

« 1A) Sous réserve du paragraphe 4, la présente loi ne s'applique pas à un membre des forces armées lorsque celui-ci :

(a) est en service actif au sens de l'article 5 de la loi de 1954 relative à la défense,

- (b) est considéré comme étant en service actif conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 2 de 1960 portant modification de la loi relative à la défense,
 - (c) est envoyé en service hors de l'État en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la loi de 2006 portant modification de la loi relative à la défense, pour toute fin mentionnée aux alinéas b), d), e) ou f) dudit paragraphe,
 - (d) exerce des fonctions et des tâches assignées dans le cadre d'opérations en mer,
 - (e) est occupé à des opérations d'aide aux autorités civiles,
 - (f) est à la caserne au cours d'une période de service qui lui a été assignée dans le cadre de missions liées à des munitions explosives, ou est déployé pour exécuter de telles missions,
 - (g) est occupé à des missions de lutte contre les incendies à l'aérodrome de Casement, à Baldonnel,
 - (h) exerce des activités opérationnelles en tant que membre de l'Army Ranger Wing,
 - (i) participe :
 - i) à un stage d'incorporation,
 - ii) à une formation d'intégration aux forces d'opérations spéciales,
 - iii) à une formation de base préalable à une période de service actif au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 2 de 1960 portant modification de la loi relative à la défense, ou
 - iv) à une formation de base préalable à une période de service où il est envoyé hors de l'État, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la loi de 2006 portant modification de la loi relative à la défense, pour toute fin mentionnée aux alinéas b), d), e) ou f), ou
 - (j) exerce des activités d'une nature particulière sur instruction du gouvernement, ou à l'appui d'un organe de l'État, qui ne peuvent, en raison de la nature des activités en question, être exécutées conformément aux dispositions de la présente loi.
- 1B) Au paragraphe 1A), « organe de l'État » désigne
- (a) un ministre du gouvernement, ou
 - (b) une personne
 - (i) établie par ou en vertu d'un texte législatif (autre que la loi de 2014 relative aux sociétés ou un ancien texte législatif relatif aux sociétés au sens de l'article 5 de cette loi), ou
 - (ii) établie en vertu de la loi de 2014 relative aux sociétés ou d'un ancien texte relatif aux sociétés au sens de l'article 5 de cette loi, en vertu des pouvoirs conférés par ou en vertu d'un autre texte, et financé en tout ou en partie, directement ou indirectement, par des fonds fournis ou des prêts consentis ou garantis par un ministre du gouvernement, ou par l'émission d'actions détenues par un ministre du gouvernement ou en son nom », et
 - (iii) au paragraphe 4), par la substitution de « paragraphe 1), alinéas a) à j) du paragraphe 1A) ou paragraphe 2) » par « paragraphe 1) ou 2) », et
 - (c) à l'article 17,
 - (i) paragraphe 1), par la substitution de « et l'employeur du salarié, sauf si le salarié est une personne exerçant une fonction relevant de l'État ou au service de celui-ci, en tant que membre des forces armées, veille » par « et l'employeur du salarié veille », et
 - (ii) paragraphe 1A), par la substitution de « un salarié, autre qu'une personne exerçant une fonction relevant de l'État ou au service de celui-ci, en tant que membre des forces armées, a le droit » par « un salarié a le droit ».

13. **Règlement des forces armées A.11, Congé, juin 2011 – tel que modifié**

Partie 5 – Jours fériés des forces armées, congés locaux et congés octroyés le weekend **41. Jours fériés des forces armées**

« 1) Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés des forces armées :

1 ^{er} janvier	11 juillet
17 mars	Premier lundi d'août
Vendredi saint	15 août
Lundi de Pâques	Dernier lundi d'octobre
Premier lundi de mai	25 décembre
Premier lundi de juin	26 décembre

Journée de commémoration de 1916

Tout autre jour que le ministre peut spécialement autoriser.

2) Lorsque le 25 ou le 26 décembre tombent un dimanche, le 27 décembre est considéré comme un jour férié des forces armées. Lorsque l'un des autres jours fériés prévus au

paragraphe 1 tombe un dimanche, le jour suivant est considéré comme un jour férié des forces armées.

3) Les jours fériés des forces armées, les membres des forces armées sont, dans la mesure du possible, exemptés de toute tâche ordinaire. Ils peuvent toutefois être tenus d'assister aux défilés cérémoniels et/ou spéciaux qui peuvent être ordonnés. Lorsque, en raison des nécessités du service, un membre des forces armées est tenu d'accomplir des tâches ordinaires ou de participer à un défilé cérémoniel ou spécial un jour férié des forces armées, ce membre est exempté de toute tâche ordinaire un jour quelconque dans un délai d'un mois suivant le jour férié en question. »

14. Rapport du 31 juillet 1990 de la Commission sur la rémunération et les conditions de service dans les forces armées

« (...)

3.3.5 Le lien entre la rémunération et les grades de la fonction publique a été critiqué dans de nombreuses observations reçues par la Commission. Cette critique est dans une certaine mesure compréhensible compte tenu de la nature très différente des emplois concernés. [...]

3.3.6 Une plainte récurrente dans les observations concerne l'absence d'évaluation indépendante des niveaux de rémunération dans les forces armées depuis leur création. Isolé parmi les nombreux éléments qui composent la fonction publique, le personnel des forces armées n'a jamais eu accès à aucun des organes qui mènent des enquêtes occasionnelles sur la rémunération dans la fonction publique, tels que les conseils d'arbitrage, le tribunal du travail, les organes de recours et les commissions d'enquête.

(...)

3.7.5 Une structure de rémunération équitable, cohérente et acceptable au sein des forces armées doit :

i) tenir compte de la valeur relative « horizontale » des emplois dans l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air, et

ii) établir des écarts « verticaux » appropriés entre les différents grades.

(...)

3.7.25 La Commission a conclu que comparer directement les soldats aux agents pénitentiaires et aux pompiers n'est pas justifié.

(...)

3.7.27 L'un des principaux rôles assignés aux forces armées, à savoir la fourniture d'une aide aux autorités civiles, implique nécessairement des contacts réguliers entre le personnel des forces armées et les membres de la Garda Síochána. Cependant, la grande majorité du personnel militaire et du personnel de la Garda Síochána sont engagés dans des tâches qui sont assez différentes. Le principe de comparabilité repose sur l'idée que les emplois doivent être largement comparables dans la plupart des aspects. Ce n'est pas le cas entre les gardai et les militaires.

(...)

3.9.10 (...) tous les grades, jusqu'au grade de colonel inclus, sous réserve des exceptions actuellement en vigueur, devraient bénéficier du même montant de l'indemnité de service du personnel militaire [*Military service allowance*, MSA]. Ceci implique d'étendre le montant intégral de la MSA aux commandants et de verser pour la première fois la MSA aux lieutenants-colonels et aux colonels.

(...)

4.1.1 L'indemnité de service de sécurité [*Security duty allowance*, SDA] a été mise en place en 1974 en raison de l'augmentation significative du nombre de tâches assumées par les membres des forces armées, en particulier celles liées à l'aide fournie aux autorités civiles. Le montant de la SDA a été augmentée de 44 % par le Comité interministériel et s'élève actuellement à 14,57 livres par jour pour les tâches exercées les jours ouvrables et à 29,14 livres pour celles exercées les dimanches et les jours fériés des forces armées. [...]

(...)

4.2.1 L'indemnité de service aux frontières [*Border duty allowance*] a été instaurée en 1972. Elle est versée de manière continue aux membres des unités frontalières. Le Comité interministériel a augmenté le montant de l'indemnité de 77 %. Actuellement, les montants hebdomadaires sont de 36,41 livres pour le personnel non officier et de 41,62 livres pour les officiers. La SDA n'est pas cumulable avec l'indemnité de service aux frontières.

(...)

4.3.1 Une indemnité pénitentiaire, introduite en 1975, est versée au personnel militaire chargé de la sécurité à la prison de Portlaoise. Le personnel militaire mobilisé à cette fin provient de tous les commandements et il est déployé dans une unité spéciale, la Compagnie de sécurité n° 1. La période de service est généralement d'environ deux mois et une indemnité journalière est versée au titre des jours passés dans la prison, soit environ un mois en tout pour chaque période de service. L'indemnité est forfaitaire et s'élève actuellement à 21,85 livres par jour. Le montant de l'indemnité a été augmenté de 48 % par le Comité interministériel. Le personnel chargé de la sécurité à la prison de Limerick provient d'unités locales ; il ne perçoit pas d'indemnité spéciale mais a droit à l'indemnité de service de sécurité.

(...)

4.4.1 Une indemnité spéciale de 46,82 livres par semaine est versée, de manière continue, à tous les membres du personnel servant dans l'Army Ranger Wing. Cette indemnité a été augmentée de 51 % à la suite du rapport du Comité interministériel. [...]

(...)

7.2.1 L'ensemble du personnel non officier de la marine perçoit un complément de solde, forfaitaire d'un montant de 1,06 livres par jour (soit 7,42 livres par semaine).

(...)

7.4.2 L'indemnité de service de patrouille [*Patrol Duty Allowance, PDA*] est octroyée au personnel en service à bord d'un navire de la marine, lorsqu'il est en patrouille hors de la base navale de Haulbowline. Elle est versée pour chaque jour de patrouille effectué. [...]

[...]

7.5.1 Une indemnité de fonction est versée à l'officier commandant un navire et à l'officier mécanicien chargé des installations et des machines à bord. Cette indemnité a été instaurée en 1979 pour compenser les responsabilités supplémentaires assumées par ces personnels. L'indemnité s'élève actuellement à 5,01 livres par jour et elle est attribuée pour chaque jour au titre duquel la PDA est versée.

(...)

7.6.1 Lors de missions de plongée, les plongeurs de la marine reçoivent une indemnité de plongée de 5,9 livres par jour. Le montant de l'indemnité de plongée a été augmenté de 25 % par le Comité interministériel.

(...) »

15. Rapport de mai 2019 de la Commission des rémunérations de la fonction publique (recrutement dans les forces armées permanentes et rétention du personnel militaire)

« La Commission reconnaît que les forces armées permanentes font face à des problèmes de rétention du personnel. Le taux de rotation du personnel des forces armées permanentes a augmenté de manière significative. En 2018, le taux de rotation global du personnel des forces armées permanentes était de 8,1 %, contre 5,1 % en 2013.

(...)

La Commission est d'avis que, compte tenu des problèmes importants qui se posent en ce qui concerne la rétention du personnel, certaines indemnités militaires, notamment la MSA, la SDA et d'autres indemnités équivalentes, devraient être augmentées.

(...)

Un certain nombre d'indemnités sont versées au personnel des forces armées permanentes en plus de la rémunération de base. Ces indemnités militaires se répartissent en trois grandes catégories :

A. les indemnités qui ont un caractère rémunérateur, incluant les indemnités pour tâches et déploiements (dont les déploiements à l'étranger) ;

B. les indemnités liées à des compétences requises dans les forces armées permanentes, c'est-à-dire les postes de spécialiste ;

C. les indemnités versées au titre de remboursement de dépenses, par exemple liés à des voyages, des aides financières pour les postes à l'étranger, etc.

(...)

La MSA a été mise en place le 1^{er} mai 1979 pour compenser les conditions spécifiques et les désavantages particuliers de la vie militaire du personnel des forces armées permanentes, notamment l'obligation de service 24 h sur 24, 7 jours sur 7 ; l'obligation de servir pour une durée déterminée ; les restrictions de la liberté personnelle résultant du code de discipline

militaire qui n'ont pas d'équivalent dans l'emploi civil ; le risque de dommages personnels/de décès ; les conditions mauvaises et inconfortables ; la responsabilité personnelle de l'utilisation d'armes létales.

(...)

La SDA est versée pour une variété de tâches liées à la sécurité assignées au personnel. Elle est octroyée au personnel non officier et aux officiers jusqu'au grade de capitaine inclus. Elle n'est pas accordée aux membres de l'Army Ranger Wing. (...) En contrepartie du caractère forfaitaire de l'indemnité, un membre des forces armées permanentes effectuant un service de 24 heures le dimanche ne reçoit qu'un jour de congé compensatoire pour le dimanche travaillé (en plus du jour de repos qu'il reçoit lorsqu'il effectue un service de 24 heures).

(...)

Travailler dans les forces armées permanentes a une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette situation résulte de l'absence de choix face à des horaires prolongés (notamment en cas de charge de travail disproportionnée) où les membres sont tenus d'accomplir des services de 24 heures et d'être à la disposition des forces armées permanentes 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. (...) »

16. En août 2019, les forces armées ont proposé aux responsables des forces armées d'instaurer des périodes de repos compensatoires pour les services de 24 heures dans les casernes, introduisant des « dispositions accélérées ». D'après ces dispositions, un jour de repos sera accordé immédiatement après la fin d'un service de 24 heures effectué dans une caserne, ainsi qu'un jour de congé compensatoire supplémentaire pour tout service de 24 heures effectué le weekend, en plus du jour de repos déjà accordé. Par défaut, ce jour supplémentaire est accolé au jour de repos (c'est-à-dire le lundi suivant un jour de repos donné le dimanche ou le mardi suivant un jour de repos donné le lundi). Toutefois, en fonction des nécessités du service, le commandant d'unité peut ordonner que ce jour supplémentaire soit reporté pour une période minimale nécessaire, pouvant aller jusqu'à 14 jours. Ce jour supplémentaire sera accordé de manière à garantir qu'un repos soit prévu pendant le weekend au cours de chaque période de 7 jours, dans le cadre d'une période de référence de 14 jours.

17. Selon le **dispositif de conciliation et d'arbitrage pour les membres des forces armées permanentes de janvier 2020**, les demandes de paiement d'heures supplémentaires ne peuvent pas être examinées.

18. **Rapport de février 2022 de la Commission sur les forces armées**

« (...)

8.3.2 (...) Le Livre blanc sur la défense (2015) définit la stratégie politique pour la création d'une armée permanente dotée d'un effectif complet d'au moins 9 500 membres. Ce seuil a été fixé fin 2011 dans le cadre du budget 2012, après avoir été réduit à deux reprises par le gouvernement pendant la crise financière. Fin 2011, l'effectif des forces armées permanentes était de 9 438 personnes et était resté relativement stable à la fin de l'année 2017, atteignant 9 251 personnes. Depuis lors, toutefois, l'effectif en service a diminué beaucoup plus fortement et, à la fin de 2020, il était tombé à 8 649 personnes. (...)

(...)

8.3.5 (...) La directive a été transposée en droit irlandais par la loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail et, conformément à l'interprétation de la directive à ce moment-là, telle que partagée par d'autres États membres, la loi a exclu les forces armées (et l'An Garda Síochána) de son champ d'application. La Commission comprend qu'en 2008, la Commission européenne a publié un projet de rapport mentionnant la jurisprudence de la Cour européenne de justice, qui a précisé qu'une exclusion générale et étendue de toutes les activités des forces armées n'était pas compatible avec la directive. (...)

En 2016, le gouvernement a approuvé une demande du ministre de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation de l'époque visant à rédiger les grandes lignes d'un projet de loi modifiant la loi

de 1997 relative à l'organisation du temps de travail. L'objectif était de supprimer l'exclusion générale qui visait l'An Garda Síochána et les membres des forces armées et de les inclure dans le champ d'application de la loi, sous réserve de l'application des dérogations autorisées par la directive. [...]

La Commission estime que la nature des services effectuées à l'étranger, y compris les voyages ou missions à l'étranger réalisés par navire et aéronef d'État, les exclut du champ d'application et justifie une dérogation à la directive. (...) Toutefois, conformément aux bonnes pratiques internationales recensées dans d'autres forces armées et aux dispositions similaires dans l'An Garda Síochána, la Commission estime que toutes les activités de routine des forces armées, qu'elles soient opérationnelles ou non, devraient être soumises à la directive. (...)

(...)
Les heures de travail dépassant l'horaire attendu doivent faire l'objet d'une compensation adéquate et être gérées de manière appropriée au niveau de l'organisation, du service et de l'unité. [...] Les modalités de prise en compte adéquate des heures de travail supplémentaires sont le plus efficacement négociées entre la direction et les associations représentatives.

(...)
À cet égard, la Commission note également la nécessité de développer et de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail et de présence, afin de garantir le respect des dispositions de la directive et, tout en étant consciente de la complexité et des défis que cela implique dans une organisation aussi disparate, estime que les mesures visant à introduire un tel système devraient être mises en œuvre sans délai. Dans le cadre de ses délibérations, la Commission a constaté l'absence de données fiables concernant les heures effectivement travaillées par le personnel des forces armées. Il s'agit d'un outil essentiel tant pour la direction que pour les associations représentatives.

(...)
8.4.2

(...)
La Commission n'a pas pour mission d'examiner les taux de rémunération ni le montant des indemnités. Toutefois, sans se prononcer sur l'adéquation des niveaux de rémunération, elle a constaté que nombre des observations liées aux questions de rémunération dans les forces armées ne semblent pas refléter pleinement l'ensemble du régime de rémunération, en particulier dans le contexte des diverses indemnités qui sont versées. La Commission estime qu'il convient de mieux communiquer et de mieux promouvoir l'ensemble des avantages attrayants liés à l'engagement dans les forces armées, étant donné que l'accent a été mis de manière quelque peu disproportionnée sur les taux de rémunération de base [...]

(...)
8.4.3

(...)
En ce qui concerne plus généralement la MSA, elle est actuellement versée à tous les membres du personnel ayant achevé leur formation, jusqu'au grade de colonel inclus. Selon le grade, cela peut ajouter entre 5 233 et 7 857 euros aux rémunérations annuelles [...].

(...)
8.4.5

(...)
Bien que les membres des forces armées bénéficient actuellement de la procédure de fixation des rémunérations dans le secteur public, ils ne peuvent en réalité y participer de quelque manière que ce soit, étant donné que leurs organes représentatifs ne sont pas autorisés à s'associer ou à s'affilier à l'ICTU [Confédération irlandaise des syndicats].

(...) »

TEXTES INTERNATIONAUX PERTINENTS

A – Conseil de l'Europe

1. Comité des Ministres

19. Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, dans sa Recommandation CM/Rec(2010)4 sur les droits de l'homme des membres des forces armées, a indiqué que tout en tenant compte des caractéristiques spécifiques à la vie militaire, les membres des forces armées, quel que soit leur rang, doivent jouir des droits garantis au titre de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Charte, ainsi que d'autres instruments pertinents en matière de droits humains, dans les limites des obligations liant chaque État. Les membres professionnels des forces armées devraient recevoir une rémunération de leur travail leur permettant d'avoir un niveau de vie décent.

B – Organisation des Nations Unies (ONU)

20. **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200A (XXI) du 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976**

Article 7

« 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;

ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;

b) La sécurité et l'hygiène du travail ;

c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés. »

C – Organisation internationale du travail (OIT)

21. **Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base) (adoptée le 22 juin 1962, entrée en vigueur le 23 avril 1964)**

Article 11

« 1. Les mesures nécessaires seront prises pour assurer que tous les salaires gagnés soient dûment payés, et les employeurs seront tenus d'établir des registres indiquant les paiements de salaires, de délivrer aux travailleurs des attestations au sujet du paiement de leurs salaires et de prendre d'autres mesures appropriées pour faciliter le contrôle nécessaire.

(...) »

D – Union européenne (UE)

22. **Traité sur l'Union européenne**

Article 4

« (...)

2. L'Union respecte l'égalité des États membres devant les traités ainsi que leur identité nationale, inhérente à leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles, y compris en ce qui concerne l'autonomie locale et régionale. Elle respecte les fonctions essentielles de l'État, notamment celles qui ont pour objet d'assurer son intégrité territoriale, de maintenir l'ordre public et de sauvegarder la sécurité nationale. En particulier, la sécurité nationale reste de la seule responsabilité de chaque État membre.

[...] »

23. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Article 31 – Conditions de travail justes et équitables

« 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

24. Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Article premier. Objet

« 1. La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

[...] »

Article 2. Champ d'application

« 1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive. »

25. Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Directive 2003/88/CE)

Article 2. Définitions

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. « temps de travail » : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

2. « période de repos » : toute période qui n'est pas du temps de travail ; (...) »

Article 3. Repos journalier

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

Article 5. Repos hebdomadaire

"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

Article 6. Durée maximale hebdomadaire de travail

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

(...)

Article 17. Dérogations

« (...)

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :

(...)

b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ;

c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (...)

26. Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)

Affaire C-742/19, B.K., arrêt de la CJUE du 15 juillet 2021

« Les questions posées dans cette affaire étaient les suivantes : « 1) L'article 2 de la directive [2003/88] s'applique-t-il également aux travailleurs qui travaillent dans le domaine de la défense et aux militaires qui effectuent des gardes en temps de paix ? 2) L'article 2 de la directive [2003/88] fait-il obstacle à une réglementation nationale en vertu de laquelle les périodes d'astreinte des travailleurs qui travaillent dans l'armée, effectuées sur le lieu de travail ou en un endroit déterminé (mais pas à domicile) et la présence des militaires qui travaillent dans le domaine de la défense en périodes de garde, lorsque ces militaires n'effectuent pas de travail effectif, mais doivent être physiquement présents dans la caserne, ne sont pas incluses dans le temps de travail ? »

La CJUE a estimé que les missions principales des forces armées des États membres, que sont la préservation de l'intégrité territoriale et la sauvegarde de la sécurité nationale, figurent explicitement parmi les fonctions essentielles de l'État que l'Union doit respecter, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, TUE. Elle a également jugé qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que les choix d'organisation militaire des États membres qui ont pour objet la défense de leur territoire ou de leurs intérêts essentiels ne sont pas régis, en tant que tels, par le droit de l'Union. Cela étant, il ne découle pas du respect dû par l'Union aux fonctions essentielles de l'État, consacré à l'article 4, paragraphe 2, TUE, que les décisions des États membres relatives à

l'organisation de leurs forces armées échapperaient au champ d'application du droit de l'Union, en particulier lorsque sont en cause des règles relatives à l'aménagement du temps de travail.

La CJUE a en outre jugé que le critère utilisé à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 pour exclure certaines activités du champ d'application de cette directive et, partant, de celui de la directive 2003/88, est fondé non pas sur l'appartenance des travailleurs à l'un des secteurs de la fonction publique visés à cette disposition, considéré dans sa globalité, mais exclusivement sur la nature spécifique de certaines missions particulières exercées par les travailleurs des secteurs visés par cette disposition, nature qui justifie une exception aux règles en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en raison de la nécessité absolue de garantir une protection efficace de la collectivité.

La CJUE a conclu que l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 4, paragraphe 2, TUE, doit être interprété en ce sens qu'une activité de garde exercée par un militaire est exclue du champ d'application de cette directive : | – | soit lorsque cette activité intervient dans le cadre de sa formation initiale, d'un entraînement opérationnel ou d'une opération militaire proprement dite, | – | soit lorsqu'elle constitue une activité à ce point particulière qu'elle ne se prête pas à un système de rotation des effectifs permettant d'assurer le respect des exigences de ladite directive, | – | soit lorsqu'il apparaît, au vu de l'ensemble des circonstances pertinentes, que cette activité est exécutée dans le cadre d'événements exceptionnels, dont la gravité et l'ampleur nécessitent l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ainsi que de la sécurité de la collectivité et dont la bonne exécution serait compromise si l'ensemble des règles énoncées par ladite directive devaient être respectées, | – | soit lorsque l'application de ladite directive à une telle activité, en imposant aux autorités concernées de mettre en place un système de rotation ou de planification du temps de travail, ne pourrait se faire qu'au détriment du bon accomplissement des opérations militaires proprement dites. »

EN DROIT

REMARQUES LIMINAIRES

En ce qui concerne les dispositions de la Charte visées en l'espèce

27. En ce qui concerne les dispositions de la Charte visées en l'espèce, EUROMIL allègue que la situation décrite dans la présente réclamation ne respecte pas les dispositions suivantes :

- a. l'article 2§1, étant donné que le Gouvernement n'a pas conclu de convention collective portant sur les heures de travail, ce qui met en danger la santé et la sécurité des membres des forces armées ;
- b. l'article 2§2, étant donné que les niveaux actuels de rémunération ne sont pas suffisants pour constituer une prime pour le travail effectué les jours fériés, lorsqu'aucun jour de repos compensatoire ni aucune indemnité supplémentaire ne sont accordés ;
- c. les articles 4§1 et 4§2, étant donné que le Gouvernement ne garantit pas une rémunération suffisante aux membres des forces armées, y compris sous forme de primes pour le paiement des heures supplémentaires ou de congés compensatoires plus importants pour le personnel exerçant des missions d'une durée de 24 heures ou plus ;
- d. l'article 4§2, étant donné que l'interdiction de discuter des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage est déraisonnable, disproportionnée et inutile au regard de l'objectif à atteindre par rapport au régime de négociation applicable à tous les autres fonctionnaires et membres des services de sécurité.

28. Bien qu'EUROMIL soutienne que les autorités enfreignent les articles 2§§1-2 et 4§§1-2 de la Charte, le Comité observe que les griefs formulés par l'organisation réclamante à l'égard des dispositions en question de la Charte ne sont pas suffisamment étayés pour permettre une appréciation distincte au regard de l'ensemble de ces dispositions.

29. Le Comité rappelle que si l'article 2§1 de la Charte garantit le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, la réclamation d'EUROMIL se concentre sur les heures supplémentaires et leur rémunération suffisante. De même, alors que l'article 4§1 garantit le droit à une rémunération équitable, l'organisation réclamante soulève des questions relatives à la compensation des heures supplémentaires et à la rémunération du travail effectué les jours fériés.

30. Compte tenu de toutes les informations dont il dispose, le Comité décide d'évaluer la réclamation sous l'angle des articles 2§2 et 4§2 de la Charte et rejette les allégations formulées au titre des articles 2§1 et 4§1 de la Charte comme non étayées, la réclamation portant en substance sur la rémunération du travail des jours fériés et la compensation des heures supplémentaires.

En ce qui concerne la violation alléguée du droit de l'Union européenne

31. Le Comité note que les allégations avancées par l'organisation réclamante sont principalement fondées sur des violations présumées de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et sur des décisions de la Cour de justice de l'Union européenne.

32. Le Comité rappelle qu'il a déjà considéré qu'il n'était compétent ni pour évaluer la conformité des situations nationales avec une directive de l'Union européenne, ni pour évaluer la conformité d'une directive avec la Charte sociale européenne (voir Confédération générale du travail (CGT) c. France, réclamation n° 55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, §§32 et 33 ; Confédération suédoise des syndicats (LO) et Confédération suédoise des employés professionnels (TCO) c. Suède, réclamation n° 85/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§ 72 à 74 ; *Irish Congress of Trade Unions* c. Irlande, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, §114 ; *Unione sindacale di base* (USB) c. Italie, réclamation n° 170/2018, décision sur le bien-fondé du 26 janvier 2022, §46). Le rôle du Comité est d'examiner si la législation nationale est conforme aux normes de la Charte sociale européenne (voir, *mutatis mutandis*, *Unione Generale Lavoratori - Federazione Nazionale Corpo forestale dello Stato* (UGL-CFS) et *Sindacato autonomo polizia ambientale forestale* (SAPAF) c. Italie, réclamation n° 143/2017, décision sur le bien-fondé du 3 juillet 2019, §99). Le Comité évaluera donc si la rémunération du travail effectué les jours fériés et la rémunération des heures supplémentaires satisfont aux exigences des articles 2§2 et 4§2 de la Charte.

I. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 2§2 DE LA CHARTE

33. L'article 2§2 de la Charte est libellé comme suit :

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent :
[...]

2. à prévoir des jours fériés payés ; »

A – Arguments des parties

1. L'organisation auteur de la réclamation

34. EUROMIL fait valoir que les forces armées accordent généralement des congés payés au personnel pour compenser le travail effectué les jours fériés. Toutefois, dans certaines circonstances, aucune prime supplémentaire ni aucun jour de congé n'est accordé pour avoir travaillé un jour férié et les conditions d'octroi du congé ne s'appliquent pas à tous les membres de la même manière en raison de la nature variable du travail effectué. Cela concerne : le personnel qui se trouve en mer un jour férié ; le personnel affecté à des missions de sécurité à la prison de Portlaoise ; un cas récent où le personnel n'a pas bénéficié d'un jour de congé compensatoire le premier jour ouvrable suivant un jour férié tombant le weekend – comme c'est le cas dans la fonction publique en Irlande ; le personnel de l'Army Ranger Wing travaillant les jours fériés ou en dehors des heures de service.

35. EUROMIL souligne que les membres de la marine peuvent être amenés à travailler 7 jours sur 7. Pendant cette période, ils perçoivent une rémunération de base ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour chaque jour passé en mer, sans qu'il n'y ait de corrélation avec le salaire minimum national sur une base horaire. En outre, lorsque le personnel travaille un jour férié ou les weekends, aucune indemnité majorée n'est versée – l'indemnité est forfaitaire – et aucun jour de repos supplémentaire en compensation du jour férié n'est accordé. Il en va de même pour les membres du corps des munitions, dont ceux chargés de la neutralisation des explosifs et munitions. Lorsque le personnel travaille les jours fériés ou les weekends, il ne reçoit aucune indemnité majorée à part l'indemnité qui est versée pour chaque jour de service de neutralisation des explosifs et munitions. S'agissant des membres de l'Army Ranger Wing, ils ne reçoivent pas d'indemnité supplémentaire lorsqu'ils travaillent un jour férié ou en dehors des heures de service normales, car ils ne reçoivent qu'une indemnité forfaitaire pour leur appartenance à cette unité.

36. EUROMIL fait valoir que les niveaux actuels de rémunération ne sont pas suffisants pour constituer une prime pour le travail effectué les jours fériés, lorsqu'aucun jour de repos compensatoire ni aucune indemnité supplémentaire ne sont accordés. EUROMIL affirme par ailleurs qu'un membre des forces armées qui n'est pas en mesure de prendre son jour de congé dans le mois suivant un jour férié travaillé en perd le bénéfice, quel qu'en soit le motif.

37. EUROMIL prend note des dispositions du Règlement des forces armées A.11 (Congé), notamment celles relatives aux jours fériés, mais fait observer que ce règlement ne prévoit pas de doubler la rémunération ou le congé lorsque le personnel des forces armées travaille ces jours-là. Le règlement ne contient aucune disposition

explicite concernant les congés des membres de la marine, du personnel affecté à la prison de Portlaoise, des membres de l'Army Ranger Wing et de l'unité chargée de la neutralisation des explosifs et munitions ou d'autres groupes bénéficiant d'une indemnité forfaitaire, ce qui va à l'encontre des exigences de la Charte.

2. Le Gouvernement défendeur

38. Le Gouvernement indique que, lorsqu'un membre des forces armées permanentes est tenu de travailler un jour férié, il perçoit sa rémunération de base et l'indemnité de service du personnel militaire (MSA), ainsi que toute autre indemnité versée à un taux supérieur à la normale (les membres du personnel non officier peuvent ainsi recevoir l'indemnité d'aide aux autorités civiles, l'indemnité de service de sécurité, l'indemnité liée au maintien des services essentiels, l'indemnité d'astreinte dans le cas des plongeurs de la marine, l'indemnité d'astreinte de service à l'hôpital de Portlaoise, tandis que les officiers peuvent recevoir l'indemnité liée au maintien des services essentiels et l'indemnité de service de sécurité). En outre, les membres des forces armées ont le droit à un jour de congé compensatoire, pouvant être pris à tout moment au cours du mois suivant le jour férié des forces armées travaillé. Le Gouvernement fournit la liste des jours fériés des forces armées telle qu'établie dans le Règlement des forces armées, A.11 (Congé) (voir le paragraphe 13 ci-dessus). Les membres des forces armées ont reçu des jours supplémentaires à Noël et à Pâques sur instruction ministérielle. En outre, lorsque le 25 ou le 26 décembre tombe un dimanche, le 27 décembre est considéré comme un jour férié des forces armées. Lorsque l'un des autres jours fériés tombe un dimanche, le jour suivant est considéré comme un jour férié des forces armées. Lors des jours fériés des forces armées, les membres des forces armées sont, dans la mesure du possible, exemptés de toute tâche ordinaire. Ils peuvent toutefois être tenus d'assister aux défilés cérémoniels et/ou spéciaux qui peuvent être ordonnés. Dans ce cas, ils sont exemptés de toute tâche ordinaire un jour quelconque dans un délai d'un mois suivant le jour férié en question.

39. Le Gouvernement précise qu'en pratique, il existe une certaine flexibilité dans les modalités permettant à une personne de bénéficier d'un jour de congé compensatoire pour un jour férié travaillé. Si une personne ne peut prendre un jour de congé compensatoire dans le mois suivant le jour férié travaillé, les commandants, à tous les niveaux, sont encouragés à faire preuve de souplesse pour lui permettre de bénéficier de ce congé.

40. À titre subsidiaire, le Gouvernement fait observer que le maintien de la flexibilité des heures de travail au-delà de la journée de travail normale poursuit l'objectif légitime de sécurité publique et de sécurité nationale et que ceci est proportionné à l'objectif légitime poursuivi, conformément à l'article G de la Charte.

B – Appréciation du Comité

41. Le Comité rappelle que l'article 2§2 de la Charte garantit le droit à des jours fériés payés, en plus du repos hebdomadaire et du congé annuel (Conclusions 2018, Lettonie). Ces jours fériés peuvent être prévus par la loi ou par les conventions collectives (*ibid.*). L'interdiction du travail les jours fériés doit être la règle (*ibid.*). Cependant, un travail peut être effectué pendant un jour férié dans les conditions

précises prévues par la loi ou les conventions collectives (Conclusions 2014, Pays-Bas).

42. Le Comité a également estimé que le travail effectué un jour férié entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit par conséquent faire l'objet d'une compensation (Conclusions 2014, Pays-Bas). Compte tenu de la multiplicité des approches adoptées par les différents pays quant aux formes et aux niveaux de cette compensation et de l'absence de convergence en la matière entre les pays, les États parties disposent d'une marge d'appréciation sur ce point, à condition que tous les salariés bénéficient d'une compensation suffisante lorsqu'ils sont appelés à travailler un jour férié (Conclusions 2014, Andorre).

43. En outre, le Comité a noté que pour déterminer si la compensation du travail effectué les jours fériés est suffisante, il tiendra compte des niveaux de compensation prévus, en termes de majoration de salaire et/ou de repos compensatoire, par la loi ou les différentes conventions collectives en vigueur, en plus de la rémunération correspondante au jour férié, qu'elle soit calculée sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle (Conclusions 2014, France).

44. Enfin, le Comité a estimé que le travail effectué un jour férié doit être compensé par une rémunération supérieure au salaire qui est habituellement payé : il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 2§2). La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 2§2).

45. En ce qui concerne les circonstances de l'espèce, le Comité note que lorsque les membres des forces armées sont tenus de travailler un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire, ils perçoivent leur rémunération de base et la MSA aux taux normaux. De plus, certains membres des forces armées reçoivent d'autres indemnités versées à un taux supérieur à la normale. En outre, ils bénéficient d'un jour de congé compensatoire qu'ils peuvent prendre à tout moment durant le mois suivant le jour férié travaillé.

46. Le Comité note également que la MSA est versée à tous les membres des forces armées (jusqu'au grade de colonel inclus, à l'exception des grades de formation) et que son montant ne varie pas selon que le travail est effectué un jour férié ou non, mais plutôt en fonction du grade du membre des forces armées. Elle ne peut donc pas être considérée comme une compensation majorée pour le travail effectué un jour férié.

47. Le Comité note en outre que le Gouvernement fournit une liste d'autres indemnités qui sont versées à un taux plus élevé au personnel non officier lorsque le travail est effectué un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire (voir le paragraphe 38 ci-dessus). Il relève dans d'autres sources (le site web des forces armées) les éléments suivants :

- Au 1er août 2025, selon que le personnel a été recruté avant ou après janvier 2013, le montant de la SDA versée est de 32,54 ou 34,27 euros pour les tâches

effectuées du lundi au samedi et d'une durée inférieure à 24 heures, de 65,06 ou 68,48 euros pour celles effectuées du lundi au samedi et d'une durée atteignant 24 heures, de 65,06 ou 68,48 euros pour celles effectuées le dimanche et les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires et d'une durée inférieure à 24 heures, et de 130,17 ou 137,01 euros pour celles effectuées le dimanche et les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires d'une durée atteignant 24 heures.

- l'indemnité liée au maintien des services essentiels s'élève à 61,22 euros les jours ouvrables et à 122,56 euros le dimanche et les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires ;
- l'indemnité d'astreinte de service à l'hôpital de Portlaoise est de 32,54 euros par jour, du lundi au samedi, tandis que le dimanche et les jours fériés des forces armées, elle est de 65,06 euros.

48. Dans ces conditions, le Comité note que les indemnités examinées ci-dessus (voir paragraphe 47 ci-dessus) sont versées au double du taux habituel les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires. En outre, les membres des forces armées accomplissant les fonctions spécifiques donnant lieu au versement de ces indemnités ont droit à un jour de congé compensatoire. Le Comité considère donc qu'en ce qui concerne ces membres des forces armées, la situation relative à la compensation du travail effectué les jours fériés est conforme à la Charte.

49. Toutefois, le Comité note que ces indemnités ne sont pas toujours versées lorsque les membres des forces armées doivent travailler un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire et que leur versement est lié à l'accomplissement de fonctions spécifiques. Par conséquent, lorsqu'un membre des forces armées est tenu d'accomplir des tâches habituelles ou de participer à un défilé cérémoniel ou spécial un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire, sans que ces tâches ne soient liées à des fonctions spécifiques donnant droit à des indemnités spécifiques, il percevra sa rémunération de base (y compris la MSA) et bénéficiera également d'un jour de congé compensatoire.

50. Le Comité considère donc que dans le cas présent, il reste à examiner si la situation des membres des forces armées, qui n'accomplissent pas de fonctions spécifiques et ne reçoivent pas d'indemnités supplémentaires liées à ces fonctions, est conforme à la Charte.

51. Le Comité observe que bien que la Charte exige que le congé compensatoire soit au moins égal au double des jours travaillés, un seul jour de congé est accordé aux membres des forces armées pour le travail effectué un jour férié des forces armées. En outre, dans le cas des membres des forces armées qui n'exercent pas de fonctions spécifiques, aucune indemnité majorée n'est versée pour le travail effectué les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires.

52. Étant donné que la situation de ces membres des forces armées qui n'exercent pas de fonctions spécifiques équivaut à une restriction du droit garanti par l'article 2§2, le Comité tiendra compte de l'article G de la Charte. Le Comité évaluera si les mesures restrictives conduisant à ne pas verser de majoration correspondant au double de la

rémunération ou à ne pas accorder de congé compensatoire au moins égal au double du temps effectivement travaillé respectent les conditions énoncées à l'article G, à savoir si elles sont prévues par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour la poursuite de ce but.

53. Le Comité note que la disposition relative au congé compensatoire est établie par la loi relative à l'organisation du temps de travail et dans le Règlement des forces armées A.11 concernant les congés (voir les paragraphes 11 et 13 ci-dessus). Le Comité considère donc que la restriction est prescrite par la loi.

54. Le Comité considère en outre que la restriction poursuit l'objectif légitime de protéger la disponibilité du personnel militaire, qui est un enjeu d'intérêt public.

55. Le Comité doit donc déterminer si la restriction est nécessaire dans une société démocratique pour atteindre le but poursuivi. À cet égard, il note la nature spécifique de la mission des forces armées et constate que certaines restrictions peuvent être imposées. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas priver les membres des forces armées du droit général aux jours fériés payés.

56. On ne voit pas bien pourquoi les membres réguliers des forces armées, qui n'accomplissent pas de tâches supplémentaires susceptibles d'entraîner le versement d'indemnités spécifiques doublées lorsque le travail est effectué un jour férié des forces armées/un jour férié ordinaire, ne seraient pas payés le double de leur rémunération ou ne bénéficieraient pas d'un congé compensatoire correspondant au double de la durée travaillée lorsqu'ils doivent travailler un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire. Les arguments avancés par le Gouvernement ne permettent pas de clarifier la situation, car ils portent sur la compensation accordée aux membres des forces armées qui, alors qu'ils travaillent un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire, exercent des fonctions spécifiques et reçoivent des indemnités spécifiques équivalant au double du taux habituel, en plus de bénéficier d'un jour de congé compensatoire. Le Gouvernement ne fournit aucune information pertinente sur les autres membres des forces armées qui n'exercent pas de fonctions spécifiques et qui, en cas de travail un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire, ne reçoivent que leur rémunération normale, la MSA de base et un jour de congé compensatoire. En outre, ce jour de congé compensatoire doit être pris dans le mois qui suit le jour férié travaillé et, comme il ressort des explications d'EUROMIL, il est souvent perdu (voir paragraphe 36 ci-dessus).

57. Sur la base de ce qui précède, le Comité considère que le Gouvernement n'a pas démontré en quoi l'absence de rémunération majorée pour les membres des forces armées qui travaillent un jour férié des forces armées/jour férié ordinaire sans exercer de fonctions ouvrant droit à des indemnités supplémentaires, constitue une mesure proportionnée à l'objectif de protection de l'intérêt public. Le Comité considère en outre que le Gouvernement n'a pas démontré comment un seul jour de congé compensatoire accordé à ces membres des forces armées, sans aucune compensation supplémentaire, peut-être proportionné à l'objectif susmentionné.

58. Au regard de ce qui précède, le Comité considère que, compte tenu du droit aux jours fériés payés, les restrictions concernant le montant de la compensation ou la durée du congé compensatoire pour les membres des forces armées qui n'exercent

pas de fonctions spécifiques donnant lieu au versement d'indemnités supplémentaires ne sont pas proportionnées à l'objectif poursuivi.

59. Par conséquent, le Comité dit qu'il y a violation de l'article 2§2 de la Charte.

II. VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 4§2 DE LA CHARTE

60. L'article 4§2 de la Charte est libellé ainsi :

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Partie I : « Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. »

Partie II : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

(...)

2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;

(...) »

A – Argumentation des parties

1. L'organisation auteur de la réclamation

61. EUROMIL allègue que la rémunération des membres des forces armées a toujours été ajustée en fonction de l'évolution de la rémunération d'autres fonctionnaires, le principal point de référence étant les niveaux de traitement des agents de la fonction publique de grades équivalents. La rémunération des membres des forces armées a fait l'objet d'un certain nombre d'analyses, la dernière en date étant le rapport de la Commission sur les forces armées de février 2022 (voir paragraphe 18 ci-dessus), bien que ce rapport se soit limité à examiner les structures de rémunération, par opposition aux taux de rémunération. Avant ce rapport, celui de la Commission des rémunérations de la fonction publique a été publié en mai 2019 (voir paragraphe 15 ci-dessus).

62. EUROMIL indique également que l'association représentative des autres grades des forces armées permanentes (PDFORRA) a souligné la disparité de traitement des membres des forces armées par rapport aux autres travailleurs dans des observations à la Commission des rémunérations de la fonction publique en 2018 et à la Commission sur les forces armées en 2021. De même, l'association représentative des officiers (RACO) a également souligné l'interdiction du paiement des heures supplémentaires au personnel des forces armées dans ses observations à la Commission des rémunérations de la fonction publique et à la Commission des forces armées, qui se fonde sur le fait que le temps de travail des forces armées permanentes n'est pas enregistré de manière adéquate.

63. EUROMIL indique que la Commission sur les forces armées a noté en février 2022 qu'un certain nombre de forces armées en Europe disposent de mécanismes de compensation compatibles avec un engagement dans les forces

armées en Irlande et conformes à la politique de rémunération dans le secteur public. EUROMIL demande instamment que le paiement des heures supplémentaires soit inclus dans ces mécanismes de compensation.

64. EUROMIL revendique donc le droit des membres des forces armées au paiement des heures supplémentaires ou à un régime de versement de primes approprié et négocié. Cependant, EUROMIL affirme que le Gouvernement ne garantit pas une rémunération suffisante, par l'intermédiaire du paiement des heures supplémentaires ou de l'octroi de jours de congé compensatoires, au personnel effectuant des tâches d'une durée égale ou supérieure à 24 heures, et que le personnel ne reçoit pas de prime pour les heures supplémentaires effectuées, même lorsque l'octroi de jours de congé compensatoires et le paiement de primes sont prévus. EUROMIL fait valoir que la nature des tableaux de service au sein des forces armées irlandaises est telle qu'elle conduit le personnel à réaliser l'équivalent de trois journées de travail normales en l'espace de 24 heures. Toutefois, le congé qui en résulte équivaut à une journée de travail normale. En outre, les indemnités prévues en conséquence ne correspondent pas à la valeur de la rémunération versée pour une journée travaillée.

65. EUROMIL précise en outre que les membres des forces armées affectés à la prison de Portlaoise prennent leur service pour une période de 72 heures d'affilée, suivie d'une période de repos de 72 heures. Pendant leur service, ils perçoivent leur rémunération journalière ainsi qu'une indemnité forfaitaire, qui est inférieure à cette rémunération. À la fin de leur service (d'une durée totale de 72 heures), ils bénéficient d'un jour de congé par période de service.

66. EUROMIL déclare également que le Gouvernement ne reconnaît pas le droit des travailleurs à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et n'engage pas les discussions adéquates sur les heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage. Bien que ce dispositif existe pour les membres des forces armées, celui-ci est tenu de se conformer à la politique générale de rémunération dans le secteur public et son champ d'application est soumis à un certain nombre de restrictions. La plus importante de ces restrictions est l'interdiction généralisée pour les associations représentatives de former des recours concernant le paiement des heures supplémentaires. EUROMIL estime que l'interdiction de discuter des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage est déraisonnable, disproportionnée et inutile au regard de l'objectif à atteindre par rapport au régime applicable à tous les autres fonctionnaires et membres des services de sécurité. EUROMIL déclare également que le Gouvernement n'a pas conclu de conventions collectives portant sur les heures de travail supplémentaires. Enfin, EUROMIL allègue qu'il n'existe pas de système d'enregistrement du temps de travail du personnel convenu avec les associations représentatives, ce qui empêche la compensation adéquate des heures supplémentaires.

67. EUROMIL affirme également que les associations représentatives en Irlande ont confirmé que, bien qu'elles n'aient pas de difficulté particulière à maintenir un régime de travail flexible nécessaire à la préservation de la sécurité de l'État, l'absence de cadre codifié pour le rappel de leurs membres en dehors des heures « normales » de travail entraîne une perturbation excessive de leur vie et de celle de leurs familles.

68. EUROMIL affirme que les indemnités liées au grade sont très faibles et, en tout état de cause, ne compensent pas le nombre d'heures supplémentaires effectuées par rapport aux taux de rémunération journaliers. Dans d'autres activités du secteur public où des accords complexes similaires existent, les fonctionnaires ont réussi à obtenir des augmentations en recourant à la Commission sur les relations de travail, comme dans le cas de l'indemnité pour travail de nuit pour le personnel soignant. Toutefois, pour les membres des forces armées, le paiement des heures supplémentaires est depuis longtemps compliqué et continue de l'être, les privant du paiement approprié des heures supplémentaires travaillées. EUROMIL explique en particulier que les dispositions actuelles en matière de rémunération des membres de la marine irlandaise et du corps des munitions rendent particulièrement difficile le calcul des taux de rémunération globaux et que les dispositions actuelles ne compensent en aucune manière les heures supplémentaires/les heures travaillées.

69. EUROMIL soutient que les membres des forces armées ont droit, au même titre que les autres travailleurs et fonctionnaires, aux protections concernant l'équité des taux de rémunération et les garanties associées.

2. Le Gouvernement défendeur

70. Le Gouvernement déclare qu'au-delà de la semaine de travail classique de 40 heures, les membres des forces armées sont appelés à effectuer d'autres tâches pour lesquelles ils perçoivent diverses indemnités. Il donne des exemples de ces indemnités. La MSA est destinée à compenser les désavantages particuliers liés à la vie militaire des membres des forces armées et fait partie intégrante de la rémunération. La SDA est versée au titre d'un large éventail de tâches liées à la sécurité que le personnel est chargé d'exécuter en dehors des heures normales de travail. L'indemnité liée au maintien des services essentiels est versée aux membres des forces armées permanentes qui assurent le maintien des services essentiels lors de conflits sociaux ou lorsqu'ils accomplissent d'autres tâches à la demande des autorités civiles. L'indemnité d'aide aux autorités civiles est versée aux membres du personnel non officier lorsqu'ils fournissent périodiquement des services essentiels dans des situations d'urgence publique. L'indemnité journalière de plongée est versée aux plongeurs qualifiés de la marine qui accomplissent des missions de plongée. L'indemnité de service de neutralisation des explosifs et munitions est versée au personnel du corps des munitions chargé de neutraliser des bombes pour chaque jour consacré à l'accomplissement de ces missions d'une durée de 24 heures. L'indemnité de l'Army Ranger Wing est spécifiquement versée aux membres de l'Army Ranger Wing.

71. Le Gouvernement fait valoir que les montants de rémunération varient en fonction de l'ancienneté des membres et sont donc liés au niveau de la rémunération de base. Le paiement de ces tâches reviendrait à augmenter de plus de 10 % le montant de la rémunération de base. Le Gouvernement donne un exemple de rémunération d'un soldat (trois étoiles) à l'échelon 1 du barème des rémunérations. La rémunération de base de ce soldat est de 560,32 euros pour une semaine normale de 40 heures, soit un taux horaire de 14 euros. Si l'on ajoute à cela la MSA (151,59 euros par semaine ou 3,78 euros de l'heure) et la SDA (pour un service de 24 heures entre le lundi et le samedi, correspondant à 61,56 euros ou 2,57 euros de l'heure), le taux horaire pour un service de 24 heures est de 20,36 euros. Cela représente une

augmentation de plus de 10 % de la rémunération de base, ce qui a été considéré comme un taux de majoration minimal pour les heures supplémentaires dans l'affaire Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 68/2011, décision sur le bien-fondé du 23 octobre 2012, §77.

72. Le Gouvernement fait valoir que, contrairement à d'autres secteurs de la fonction publique et en raison de la nature des tâches menées, les membres des forces armées ne sont pas payés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent. Dans son rapport de février 2022, la Commission sur les forces armées a recommandé l'introduction d'un plan (non financier) de gestion du temps de travail pour les gestionnaires qui garantirait que le temps de travail du personnel des forces armées est géré de manière appropriée et efficace par le Gouvernement, par les commandants des unités et par ceux qui assignent des tâches au niveau local. Le Gouvernement déclare donc que la Commission a reconnu qu'un mécanisme d'heures supplémentaires ne serait pas approprié pour de nombreux aspects relatifs aux fonctions des forces armées et qu'un mécanisme alternatif serait le plus efficacement négocié entre la direction et les associations représentatives.

73. Le Gouvernement soutient en outre que la loi de 1990 relative à la défense et le règlement S6 sur les forces armées prévoient la création d'associations représentatives pour les membres des forces armées permanentes. Les associations qui ont été créées depuis sont la PDFORRA et la RACO. Un dispositif de conciliation et d'arbitrage pour les membres des forces armées permanentes prévoit un mécanisme formel permettant de trouver des solutions aux revendications et propositions des associations représentatives des forces armées permanentes concernant la rémunération et les conditions de service. Le dispositif fonctionne sur la base d'un accord signé entre la direction, d'une part, et le personnel, d'autre part. Le dispositif de conciliation et d'arbitrage a fourni le cadre nécessaire à la conclusion de nombreux accords négociés avec succès entre la direction des forces armées et les associations représentatives des forces armées permanentes. Si, dans le cadre du dispositif, les demandes de paiement d'heures supplémentaires ne sont pas recevables, du fait des exigences propres aux fonctions militaires, les demandes d'indemnités spécifiques peuvent être présentées pour tout type de tâche, y compris celles qui, par nature, impliquent de longues heures de travail.

74. Le Gouvernement indique qu'en 2019, les forces armées, dans une communication avec la PDFORRA et la RACO, ont proposé qu'un service de 24 heures en caserne donne droit à : un jour de repos après chaque service de 24 heures en caserne ; un jour de congé compensatoire, en plus du jour de repos actuellement accordé pour les services de 24 heures effectués en caserne le weekend, ce jour supplémentaire étant accolé au jour de repos. Sous réserve des besoins du service, un commandant d'unité peut ordonner que ce jour supplémentaire soit reporté pour une période nécessaire, dans la limite de 14 jours (voir paragraphe 16 ci-dessus).

75. Le Gouvernement indique que des discussions sont en cours sur les méthodes de comptabilisation du temps de travail et de présence. Des responsables du ministère de la Défense discutent actuellement avec l'administration militaire de la possibilité de mettre en place un système provisoire de comptabilisation amélioré des heures de travail.

76. Le Gouvernement soutient également que le fait de maintenir la flexibilité des horaires de travail au-delà de la journée de travail classique poursuit un objectif légitime de sécurité publique et nationale et qu'il est proportionné à l'objectif légitime recherché, de sorte que les critères de l'article G sont remplis.

B – Appréciation du Comité

77. Le Comité rappelle que, selon l'article 4§2 de la Charte les heures supplémentaires sont effectuées en plus des heures normales de travail (voir Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 4§2). Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit, dès lors, être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§2).

78. Le Comité est tenu d'apprécier si les personnes intéressées perçoivent une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées et, surtout, si celle-ci est majorée par rapport à leur rémunération normale (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 57/2009, décision sur le bien-fondé du 1^{er} décembre 2010, §35). Dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions XIV-2 (1998), Belgique). Des systèmes mixtes de compensation des heures supplémentaires prévoyant par exemple, outre la rémunération de ces heures au taux normal, une contrepartie sous forme de congé compensatoire ne sont pas contraires à l'article 4§2 (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. Portugal, réclamation n° 60/2010, décision sur le bien-fondé du 17 octobre 2011, §21).

79. Le Comité a estimé que les dispositions prévoyant que la durée hebdomadaire du travail peut fluctuer entre un seuil minimal et un seuil maximal spécifiés, sans qu'aucune des heures ainsi effectuées ne soit comptabilisée comme heure supplémentaire, ne constituent pas, en tant que telles, une violation de l'article 4§2, à condition que : les durées maximales de travail hebdomadaire (60 heures) et quotidienne (16 heures) soient respectées ; les mesures de flexibilité s'inscrivent dans un cadre juridique offrant des garanties suffisantes, délimitant clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par des conventions collectives, la durée du travail ; les formules d'aménagement du temps de travail prévoient des périodes de référence prévisibles pour le calcul de la durée moyenne du travail (Conclusions 2014, Portugal).

80. Le Comité a également estimé qu'il était possible de prévoir des exceptions à la majoration du taux de rémunération des heures de travail supplémentaires dans certains cas spécifiques. Par ces catégories spéciales, il entend les « fonctionnaires de la fonction publique et les cadres supérieurs » du secteur privé (CESP c. France, réclamation n° 57/2009, *op. cit.*, §42). Toutefois, cela ne s'applique qu'à la catégorie des hauts fonctionnaires. Les dérogations à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires qui touchent l'ensemble des fonctionnaires, quel que soit leur niveau de responsabilité, ne sont pas conformes à l'article 4§2 de la Charte (Conclusions XV-2 (2001), Pologne).

81. Enfin, le Comité rappelle que des restrictions à la rémunération majorée des heures supplémentaires ne peuvent exister que si elles sont prévues par la loi, poursuivent un but légitime et sont proportionnées au but recherché (CGT c. France, réclamation n° 55/2009, *op. cit.*, §§87-89).

82. En ce qui concerne les circonstances de la présente affaire, le Comité note que les membres des forces armées reçoivent différentes indemnités, selon les fonctions qu'ils exercent, et que certaines de ces indemnités sont doublées lorsque le travail est effectué les dimanches et les jours fériés des forces armées/jours fériés ordinaires. Le Comité note également que ces indemnités militaires se répartissent en trois grandes catégories : les indemnités qui ont un caractère rémunérateur, incluant les indemnités pour tâches et déploiements ; les indemnités liées à des compétences requises dans les forces armées, c'est-à-dire les postes de spécialiste ; les indemnités versées au titre de remboursement de dépenses, par exemple liés à des voyages, des aides financières pour les postes à l'étranger (voir paragraphe 15 ci-dessus). Le Comité note en outre qu'à la différence, par exemple, de l'indemnité de service de sécurité (SDA) qui est doublée pour un travail atteignant 24 heures, les autres indemnités ne sont aucunement liées aux nombres d'heures effectuées.

83. À cet égard, le Comité note également qu'à compter du 20 janvier 2025, la loi relative à l'organisation du temps de travail s'applique aux forces armées, avec certaines exceptions (voir paragraphe 12 ci-dessus). La durée maximale hebdomadaire de travail autorisée est par conséquent de 48 heures, heures supplémentaires comprises, pour les membres des forces armées qui sont désormais couverts par la loi relative à l'organisation du temps de travail. Toutefois, on ignore précisément le volume moyen des heures supplémentaires effectuées par les membres des forces armées qui sont désormais couverts par la loi relative à l'organisation du temps de travail et, a fortiori, par ceux qui sont exclus de son champ d'application. L'absence de système de comptabilisation du temps de travail et de présence, que le Gouvernement reconnaît lui-même, ne permet pas de déterminer les heures supplémentaires réellement effectuées et, par conséquent, des heures supplémentaires à rémunérer.

84. Le Comité prend l'exemple fourni par le Gouvernement de la rémunération d'un soldat (trois étoiles) à l'échelon 1 du barème des rémunérations. Il est clair que ce membre des forces armées recevrait la rémunération hebdomadaire de base et la MSA, qui, selon les informations fournies par le Gouvernement, s'élèverait à un taux horaire de 14 euros pour la rémunération de base et de 3,78 euros pour la MSA. Comme indiqué plus haut, pour un soldat (trois étoiles) à l'échelon 1 du barème des rémunérations, à moins que le travail ne soit effectué le dimanche et/ou les jours fériés des forces armées, aucune majoration de rémunération n'est versée pour les heures supplémentaires. L'exemple fourni par le Gouvernement inclut la SDA, qui n'est toutefois pas versée de manière systématique, mais est liée à l'exercice de fonctions spécifiques.

85. Tout en prenant note des différentes indemnités versées aux membres des forces armées, le Comité considère que ces indemnités ne visent pas à compenser les heures supplémentaires mais sont plutôt versées pour compenser l'accomplissement de tâches spécifiques. En outre, ces indemnités ne sont pas versées à tous les membres des forces armées et il est possible qu'un membre ne

perçoive que la rémunération de base et la MSA qui, comme le déclare le Gouvernement, fait partie intégrante de la rémunération des membres des forces armées. La MSA ne saurait être assimilée à une rémunération d'heures supplémentaires, dans la mesure où son montant ne varie pas et est uniquement déterminé par le grade du membre des forces armées. Même si l'on considérait que les autres indemnités visent à compenser les heures supplémentaires effectuées, en l'absence d'un système d'enregistrement du temps de travail, il est impossible de déterminer si ces indemnités sont versées à un taux plus élevé que la rémunération normale, car le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées n'est pas clair.

86. Le Comité prend également note de l'affirmation d'EUROMIL selon laquelle il n'existe pas de rémunération suffisante des heures supplémentaires ou de congés compensatoires plus importants pour les membres des forces armées exerçant des missions d'une durée de 24 heures ou plus. À cet égard, le Comité relève que, depuis août 2019, pour les missions des membres des forces armées d'une durée de 24 heures, un jour de repos après chaque service de 24 heures en caserne est accordé. Lorsque le service de 24 heures en caserne est effectué le week-end, le jour de repos supplémentaire est accolé au jour de repos (voir paragraphe 16 ci-dessus). Il apparaît donc que si un membre des forces armées effectue un service de 24 heures en caserne le week-end, il bénéficie de deux jours de repos, ce qui est supérieur aux heures travaillées. Toutefois, si le service de 24 heures en caserne est effectué un jour de semaine, seul un jour de repos est prévu, qui n'est pas plus long que le temps travaillé et ne peut donc pas être considéré comme une compensation adéquate des heures supplémentaires. En ce qui concerne les missions de plus de 24 heures, le seul exemple concret fourni par EUROMIL concerne les missions de sécurité à la prison de Portlaoise. Toutefois, le Comité note qu'à compter de la fin du mois de septembre 2024, les forces armées n'assurent plus la sécurité de cette prison et que, par conséquent, la question ne se pose plus.

87. Le Comité note que, selon le Gouvernement, les heures supplémentaires des membres des forces armées ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, la question du paiement des heures supplémentaires ne peut être discutée dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage. La loi sur l'organisation du temps de travail est également muette sur la question de la compensation des heures supplémentaires, qu'elle soit monétaire ou autre.

88. Le Comité note que les membres des forces armées peuvent être tenus de travailler de longues heures qui ne sont pas enregistrées, car il n'existe pas de système d'enregistrement du temps de travail et de présence, ce qui empêche toute limitation ou compensation de ces heures. À cet égard, le Comité rappelle que les différentes indemnités versées aux membres des forces armées ne peuvent être regardées comme une compensation des heures supplémentaires, dans la mesure où elles ne sont pas accordées de manière uniforme à l'ensemble des militaires effectuant de longues heures de travail. En outre, comme indiqué ci-dessus, la seule indemnité versée à tous les membres des forces armées est la MSA, mais il s'agit d'une indemnité forfaitaire qui ne compense pas nécessairement les heures supplémentaires et qui n'augmente qu'en fonction du grade.

89. En outre, en ce qui concerne l'interdiction de discuter du paiement des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage, le Comité note que cette interdiction exclut effectivement la question du paiement des heures supplémentaires de toute négociation constructive. En outre, l'absence de possibilité de discuter du paiement des heures supplémentaires et donc de traiter les griefs liés à la rémunération des heures supplémentaires prive les membres des forces armées de toute possibilité de demander une compensation équitable pour les heures supplémentaires effectuées.

90. Le Comité considère que ces deux questions combinées – l'absence de paiement des heures supplémentaires pour les membres des forces armées et l'interdiction de discuter de cette question dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage –privent les membres des forces armées de toute possibilité réelle de révision ou de correction de leurs conditions de rémunération, même lorsqu'elles sont manifestement inéquitables.

91. Le Comité considère en outre que l'article 4§2 de la Charte impose aux États une obligation positive de reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers. Ces exceptions doivent être interprétées de manière restrictive et toute restriction au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires doit être prévue par la loi, poursuivre un objectif légitime, être proportionnée à cet objectif et ne pas compromettre l'exigence d'une compensation majorée pour les heures supplémentaires effectuées. Selon EUROMIL et le Gouvernement, aucun membre des forces armées ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. La restriction est donc extrêmement large. Le Comité note également qu'aucune disposition de la législation nationale n'exclut expressément le paiement des heures supplémentaires pour les membres des forces armées. La non rémunération des heures supplémentaires résulte d'une pratique administrative et d'une politique interne des forces armées. Même si l'on admet que la fonction spécifique des forces armées et plus généralement, le fait de servir dans les forces armées, pourrait justifier une exception, celle-ci n'est pas clairement définie. Combinée à l'interdiction de discuter du paiement des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage, cette absence de rémunération des heures supplémentaires ne répond pas à l'exigence de l'article G, selon laquelle les restrictions à la jouissance des droits garantis par la Charte doivent être prévues par la loi.

92. Dans ces conditions, le Comité considère que la mise en œuvre effective de l'article 4§2 de la Charte ne peut être assurée et considère que l'absence de dispositions relatives à la compensation des heures supplémentaires est contraire à l'article 4§2 de la Charte.

93. Par conséquent, le Comité dit qu'il y a violation de l'article 4§2 de la Charte.

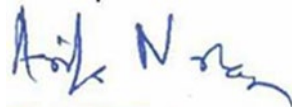
CONCLUSION

Par ces motifs, le Comité conclut :

- à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 2§2 de la Charte en ce qui concerne les membres des forces armées qui ne reçoivent pas d'indemnités supplémentaires liées à des fonctions spécifiques;
- à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 4§2 de la Charte en ce qui concerne l'absence de dispositions relatives à la compensation des heures supplémentaires.



Yusuf BALCI
Rapporteur



Aoife NOLAN
Présidente



Henrik KRISTENSEN
Secrétaire exécutif