

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



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

13 janvier 2023

Pièce n° 1

**Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) c
Irlande**
Réclamation n° 212/2022

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 9 août 2022



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

À l'attention du Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux

Bruxelles, 3 août 2022

EUROMIL contre Irlande

Réclamation

La réclamation collective formée par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) contre l'Irlande porte sur l'absence de compensation suffisante des jours fériés travaillés par certains membres des forces armées irlandaises et sur l'impossibilité pour les membres des associations représentatives des forces armées d'obtenir le paiement des heures de travail supplémentaires.

Résumé et objet de la réclamation collective

EUROMIL forme une réclamation collective contre l'Irlande en vue d'assurer des conditions de travail équitables et des jours fériés payés, ainsi que l'exercice effectif du droit des travailleurs à une rémunération équitable et à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires.

La présente réclamation vise à obtenir une compensation suffisante des jours fériés travaillés par certains membres des forces armées et à garantir le paiement des heures supplémentaires travaillées.

Violation de la Charte sociale européenne révisée



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

La violation porte sur les articles 2§1, 2§2, 4§1 et 4§2 de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 – **Droit à des conditions de travail équitables**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

1) à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;

2) à prévoir des jours fériés payés ;

Article 4 – **Droit à une rémunération équitable**

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

1) à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;

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 ;

Recevabilité

La Charte sociale européenne révisée a été ratifiée par l'Irlande le 4 novembre 2000 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Elle a également ratifié, le 4 novembre 2000, le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives.



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

EUROMIL est une organisation européenne non gouvernementale dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe. Elle figure sur la liste des organisations internationales non gouvernementales habilitées à former des réclamations en vertu du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne révisée prévoyant un système de réclamations collectives.

Fondée en 1972, EUROMIL est une organisation regroupant des associations et syndicats militaires. Il s'agit du principal forum européen de coopération entre associations professionnelles militaires sur des questions d'intérêt commun.

EUROMIL s'efforce de garantir et de faire progresser les droits de l'homme, les libertés fondamentales et les intérêts socioprofessionnels des militaires de tous grades en Europe. Elle promeut le concept de « citoyen en uniforme » : en tant que tel, un soldat a les mêmes droits et obligations que tout autre citoyen. EUROMIL demande en particulier que soit reconnu le droit du personnel de créer des syndicats et des associations indépendantes et de s'y affilier, et que ces instances soient associées à un dialogue social régulier avec les autorités.

Contexte irlandais

La création des forces armées a été proclamée par le Conseil exécutif de l'État libre d'Irlande le 1^{er} octobre 1924. L'article 17 de la loi de 1954 sur la défense dispose que, sous la direction du Président, le commandement militaire des forces armées et tous les pouvoirs exécutifs et administratifs qui s'y rapportent sont exercés par le gouvernement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense. Les forces armées se composent des forces permanentes et des forces de réserve.

Les forces armées permanentes, qui comprennent l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air, comptent actuellement 9 500 hommes, mais les effectifs réels s'élèvent à moins de 8 300 hommes en raison de difficultés à recruter des militaires et à les retenir dans les rangs¹.

¹ Dáil Éireann Debate, 14 juin 2022 – disponible à l'adresse https://www.oireachtas.ie/en/debates/question/2022-06-14/906/?highlight%5B0%5D=defence&highlight%5B1%5D=strength&highlight%5B2%5D=defence&highlight%5B3%5D=forces#pq-answers-906_907_910_911



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

Rémunération – situation actuelle

La rémunération des membres des forces armées est traditionnellement réévaluée en fonction de l'évolution de la rémunération des autres fonctionnaires, principalement par grades. Jusqu'à présent, des réévaluations ont été menées par des groupes d'examen généralement composés de fonctionnaires. La rémunération des membres des forces armées a fait l'objet de plusieurs examens, dont le dernier date de février 2022 dans le cadre du [rapport de la Commission sur les forces armées](#) ; cependant, il s'est limité aux structures des rémunérations, et non aux niveaux de rémunération. Avant cela, le rapport de la Commission des salaires de la fonction publique a été publié en juillet 2019.

Comme l'indique le récent rapport de la Commission sur les forces armées, en Irlande, la négociation des salaires est centralisée et les discussions se déroulent entre le ministère des Dépenses publiques et de la Réforme et le Comité de la fonction publique de la Confédération irlandaise des syndicats².

Bien qu'il existe un dispositif de conciliation et d'arbitrage pour les membres des forces armées, cet organe est tenu d'agir conformément à la politique générale de rémunération du 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 supplémentaires³.

EUROMIL, au nom de PDFORRA (l'association des forces armées permanentes), a déjà formé une réclamation contre l'Irlande alléguant la violation des articles 5 et 6§2 de la Charte du fait de l'impossibilité pour PDFORRA d'influencer la politique salariale du secteur public et de participer aux négociations collectives et au dialogue social. Des conclusions en faveur d'EUROMIL ont été adoptées en 2018. En 2022, le ministre de la Défense a suivi la recommandation de la Commission sur les forces armées

² Commission sur les forces armées, Dublin, février 2022, page 124.

³ Article 21 du dispositif de conciliation et d'arbitrage pour les membres des forces armées, révisé, 2019.



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

préconisant d'accorder aux associations des forces armées le statut de membre associé auprès de la Confédération irlandaise des syndicats. Ces deux associations, PDFORRA et RACO (l'association des officiers exerçant des fonctions de commandement), sont ainsi devenues membres associés auprès de la Confédération irlandaise des syndicats et sont désormais membres du Comité de la fonction publique de la Confédération.

À la suite de la réclamation formée par EUROMIL en 2014 et de la décision favorable du CEDS rendue en 2018, PDFORRA a tenté d'attirer l'attention du ministère sur le caractère inique de l'interdiction généralisée d'aborder le sujet des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage dans un courrier en date du 10 mars 2018. Ce courrier demandait le réexamen du dispositif de conciliation et d'arbitrage par un président indépendant nommé par le ministre de la Défense ; toutefois, le ministère a rejeté la proposition de modification de la disposition contestée formulée par PDFORRA.

PDFORRA a ensuite attiré l'attention sur la différence de traitement des membres des forces armées par rapport aux autres travailleurs dans des observations adressées à la Commission des salaires de la fonction publique en 2018 et à la Commission sur les forces armées en 2021. De même, RACO a adressé des observations concernant l'interdiction de rémunérer les heures supplémentaires effectuées par le personnel des forces armées à la Commission des salaires de la fonction publique et à la Commission sur les forces armées, au motif que le temps de travail du personnel des forces armées permanentes n'est pas dûment décompté. Malheureusement, aucun de ces deux organes n'a traité la question de manière substantielle, même si la Commission sur les forces armées a formulé des observations sur le travail non rémunéré accompli par les membres des forces armées. Dans ses observations, la Commission a déclaré qu'il était impératif de supprimer la notion de « travail gratuit » dans la vie militaire. Les commandants des forces armées et le personnel chargé de l'attribution des tâches sont responsables des heures de travail effectuées par le personnel. À cet égard, la Commission a souligné l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un système d'enregistrement du temps de présence, afin de garantir le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail et, tout en reconnaissant la complexité et des problématiques



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

que cela implique dans une organisation aussi hétérogène, elle a estimé que les mesures visant à mettre en place un tel système devaient être mises en œuvre sans délai. La Commission a noté l'absence de données fiables concernant les heures effectivement travaillées par le personnel des forces armées, indiquant qu'il s'agissait d'un outil essentiel tant pour la direction que pour les associations représentatives. En outre, la Commission a noté qu'un certain nombre de forces armées en Europe disposaient de mécanismes de compensation compatibles avec le service militaire en Irlande et conformes à la politique salariale du secteur public. EUROMIL demande instamment que le paiement des heures supplémentaires soit inclus dans ces mécanismes de compensation. Enfin, la Commission a déclaré que les modalités de prise en compte adéquate des heures de travail supplémentaires sont le plus efficacement négociées entre la direction et les associations représentatives. Toutefois, l'employeur a refusé d'entamer des négociations avec PDFORRA et RACO sur ces modalités de rémunération et de compensation des heures travaillées au-delà des horaires prévus.

En outre, il convient de noter qu'en 2021, le CEDS a publié un [rapport de suivi](#) de la décision de 2014 et constaté que le gouvernement irlandais n'avait pas supprimé l'interdiction faite aux associations militaires de s'affilier à des confédérations syndicales nationales et n'avait pas rendu la situation conforme à l'article 5 de la Charte. Bien qu'une [adhésion conditionnelle](#) soit désormais autorisée, il reste à voir si, dans les faits, elle résoudra les problèmes préexistants.

Bien que les échanges entre fonctionnaires du ministère de la Défense confirment que les membres de PDFORRA et de RACO sont rémunérés sur la base d'une semaine de travail de cinq jours⁴, les associations ne sont pas autorisées à présenter des demandes de paiement des heures supplémentaires lorsque les membres assument des fonctions en dehors des heures normales de travail.

⁴ La correspondance échangée entre M. Ciaran Murphy et les secrétaires généraux des deux associations représentatives (PDFORRA représentant le personnel enrôlé et RACO représentant les officiers) le 30 mai 2013 confirme que la rémunération des militaires est calculée, depuis 2011, sur la base d'une semaine de cinq jours. Les congés annuels sont calculés sur la base d'une semaine de sept jours du fait des obligations associées au service militaire.



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

En outre, dans un courrier du 23 novembre 2000, le ministère de la Défense a confirmé avoir pris pour base de calcul de la rémunération du personnel enrôlé une période de référence d'une semaine⁵.

Exemples

Il convient de préciser que les forces armées accordent généralement des congés payés lorsque le personnel travaille les jours fériés. Toutefois, dans certaines circonstances, les militaires ne perçoivent aucune prime supplémentaire ni aucun congé supplémentaire pour les jours fériés travaillés et le régime n'est pas le même pour tout le monde en raison de la variété du travail effectué. On peut citer à titre d'exemple :

- le personnel en mer durant un jour férié ;
- le personnel affecté à des missions de sécurité à la prison de Portlaoise ;
- une situation récente dans laquelle le personnel n'a pas bénéficié de congés payés le premier jour ouvrable suivant un jour férié intervenu durant le week-end, comme c'est généralement le cas dans la fonction publique en Irlande ; et
- le personnel de l'Army Ranger Wing travaillant les jours fériés ou en dehors des heures de service.

Sécurité de la prison de Portlaoise

Actuellement, les militaires qui sont affectés à la prison de Portlaoise travaillent 72 heures d'affilée. Cette période de service est suivie d'une période de repos de 72 heures. Pour la période de service, ils touchent un salaire journalier et une indemnité forfaitaire, qui est inférieure au salaire journalier. À l'expiration de la période totale de service (qui est de 72 heures), ils bénéficient d'un jour de congé par période de service. Ce congé n'est pas corrélé aux jours fériés éventuels. Il s'agit d'un arrangement ad hoc qui n'a jamais été codifié. Normalement, le personnel travaille quatre jours sur sept avec trois jours de repos, indépendamment des jours fériés.

Marine

En outre, les conditions de travail des marins sont susceptibles d'entraîner des violations manifestes de la Charte sociale révisée. Le personnel de la Marine peut être tenu de travailler 7 jours sur 7 : il reçoit un salaire de base

⁵ Correspondance datée du 23 novembre 2000, entre Andrea Heron C&A Branch DoD et M. Gerry Rooney, secrétaire général de PDFORRA.



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

et une indemnité forfaitaire correspondant à chaque jour passé en mer, sans qu'il y ait de corrélation avec le salaire minimum national calculé en fonction du taux horaire⁶. Il n'y a pas d'aménagement salarial tenant compte du régime de rémunération pour une semaine de cinq jours. En conséquence, le personnel perçoit uniquement une indemnité pour deux jours, sans traitement de base. En outre, lorsque le personnel travaille les jours fériés ou les week-ends, l'indemnité n'est pas majorée : la prime est fixée forfaitairement et aucun congé supplémentaire n'est accordé pour tenir compte du jour férié.

Army Ranger Wing

De plus, il convient de noter que les membres des forces spéciales irlandaises, l'Army Ranger Wing, ne perçoivent aucune prime supplémentaire pour les jours fériés ou les heures de travail effectuées au-delà des heures de service normales.

EUROMIL soutient que les sommes versées aux membres de l'Army Ranger Wing qui effectuent des heures supplémentaires ne constituent pas une rémunération adéquate de leurs heures de travail supplémentaires dès lors qu'ils touchent une somme forfaitaire en tant que membres de cette unité. Une demande a récemment été présentée dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage pour discuter de cette question, mais elle a été rejetée et n'a pas reçu de réponse du ministère de la Défense. Une grande partie de l'indemnité destinée à rémunérer les membres de cette unité, fixée dans le cadre d'un arbitrage indépendant, n'a pas été versée entre 2010, date à laquelle l'indemnité a été déterminée, et octobre 2018, date à laquelle seule une somme majorée a été versée, mais pas les sommes dues rétroactivement pour la période allant jusqu'en 2006.

Personnel du corps d'artillerie (l'Ordnance Corps)

Les membres du corps d'artillerie, dont les officiers chargés de la neutralisation des explosifs et munitions (Explosive Ordnance Disposal), sont également soumis à des conditions de travail susceptibles d'entraîner des violations manifestes des dispositions de l'article 4§2 (et de la directive sur le temps de travail). Ces militaires peuvent être tenus de travailler 7 jours sur 7, moyennant un traitement de base et une indemnité versée

⁶ Loi de 2000 sur le salaire minimum national – taux horaire actuel : 10,50 EUR.
<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/5/enacted/en/html>



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

pour chaque jour effectué dans l'équipe de neutralisation des explosifs et munitions. Cette indemnité est forfaitaire et n'est pas corrélée au salaire minimum national calculé en fonction du taux horaire.

Droit international applicable

Des conditions de travail justes et équitables et le droit à une rémunération appropriée sont consacrés à l'article 7 du [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#), à l'article 31 de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#), dans la [Convention 117, partie IV de l'OIT](#) et dans la [directive 2003/88/CE \(directive sur le temps de travail\)](#).

En ce qui concerne l'application et la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail, la Cour de justice de l'Union européenne a déjà jugé, dans l'affaire [C-742/19 Ministrstvo za obrambo](#), 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. [...] Cela étant, **il ne découle pas [de ce qui précède] 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***⁷ » (soulignement par nos soins).

Dans cet arrêt, la Cour affirme clairement que les États membres ne sauraient déroger aux droits et libertés fondamentales du personnel militaire au seul motif qu'il serait question des membres des forces armées nationales et d'aspects tels que le calcul des heures de travail ou une rémunération et une compensation adéquates pour les heures supplémentaires et les jours fériés.

⁷ [Communiqué de presse.](#)



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

En outre, il convient d'attirer l'attention sur la décision précédemment rendue par le Comité européen des droits sociaux dans le cadre de la [réclamation n° 111/2014, GSEE c. Grèce](#)⁸, selon laquelle :

« 159. Le Comité considère que **le cadre juridique ne délimite pas clairement la portée laissée aux négociations collectives et individuelles et, par suite, n'offre pas les garanties suffisantes pour respecter l'article 2§1.**

160. En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés en matière de temps de travail viole l'article 2§1 de la Charte révisée **en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes** » (soulignement par nos soins)

et

« Le Comité note que le constat ci-dessus est appuyé par des données de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (O.C.D.E.) qui soulignent **l'inadéquation des mesures anti-crise qui ne visent que l'intensification du travail, sans se soucier d'agir sur la multitude d'autres facteurs qui déterminent la productivité du travail (formation des travailleurs et des travailleuses, respect de la vie privée et familiale, santé psychique des intéressés, récompenses salariales et autres, etc.)**, laquelle, au demeurant, comme il résulte de ces sources, reste très faible » (soulignement par nos soins).

De plus, dans le cadre de la [réclamation n° 68/2011, Conseil européen des Syndicats de Police \(CESP\) c. France](#), concernant l'article 4 de la Charte, le Comité a indiqué ce qui suit :

85. Le Comité considère que, dans la mesure où les modalités de compensation horaire prévoient que les heures supplémentaires effectuées par les officiers de police dans le cadre de certains services ouvrent droit, après prise en compte temps pour temps, uniquement à des repos égaux ou équivalents, elles ne sont pas conformes à l'article 4§2 de la Charte.

86. À ce sujet, le Comité rappelle que :

⁸ [Réclamation n° 111/2014, GSEE c. Grèce.](#)



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

- « *Il faut donc non seulement que le travailleur soit rémunéré pour ses heures supplémentaires, mais aussi que le taux de cette rémunération soit majoré par rapport aux taux de salaire normal*». (Conclusions I, observation interprétative de l'article 4§2, p. 29);
- « (...) ***l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fait par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment que 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, Belgique, p. 147) ;
- « (...) 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. Le Comité admet qu'un congé compensatoire remplace la majoration de rémunération (...) » (Conclusions XIV-2, Observation interprétative sur l'article 4§2, p. 36-37).

Arguments

EUROMIL soutient que le traitement réservé aux membres des forces armées irlandaises n'est pas conforme aux articles 2§1, 2§2, 4§1 et 4§2 de la Charte révisée, en tout état de cause, pour les raisons suivantes :

- les membres des forces armées ne font pas partie d'une catégorie de travailleurs exemptés⁹ et doivent avoir droit au paiement des heures

⁹ Digest des décisions, page 67 – « Les dérogations à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires concernant l'ensemble d'une catégorie de fonctionnaires, par exemple, tous les officiers de police quel que soit leur grade et leur responsabilités ou l'ensemble des fonctionnaires quel que soit leur niveau de responsabilité ne sont pas conformes à l'article 4§2 ».



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

supplémentaires ou à un système de versement de primes approprié et négocié¹⁰ ;

- le gouvernement irlandais ne garantit pas une rémunération suffisante, par le biais du paiement des heures supplémentaires ou de l'octroi de jours de congés supplémentaires, au personnel en poste pour des durées supérieures ou égales à 24 heures et le personnel ne reçoit pas de prime pour les heures supplémentaires effectuées, même lorsque l'octroi de jours de congés supplémentaires ou le paiement de primes sont prévus ;
- les niveaux de rémunération actuels ne sont pas suffisamment élevés pour considérer qu'ils incluent une prime pour le travail effectué les jours fériés, lorsque des jours de congés supplémentaires et des primes ne sont pas accordés ;
- le gouvernement irlandais ne reconnaît pas le droit des travailleurs à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et n'engage pas les discussions nécessaires sur les heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage ;
- le gouvernement irlandais ne décompte pas les heures de travail du personnel d'une manière convenue avec les associations représentatives, empêchant ainsi la compensation adéquate des heures supplémentaires. Plus précisément, les dispositions actuellement applicables en matière de rémunération des membres de la marine et du corps d'artillerie irlandais rendent particulièrement difficile le calcul des taux de rémunération globaux et ne prévoient aucune compensation des heures supplémentaires travaillées¹¹.

¹⁰ La Commission sur les forces armées établie par le gouvernement a observé, dans son rapport de février 2022 (p. 111), que « les heures de travail effectuées au-delà des horaires prévus doivent faire l'objet d'une rémunération adéquate et être gérées de manière appropriée au niveau de l'organisation, du service et de l'unité. Les heures supplémentaires effectuées par le personnel doivent être décomptées de manière efficace, effective et équitable. Le fait d'octroyer une rémunération pour dépasser la durée maximale de travail, ou pour ne pas accorder de repos compensatoire, ne saurait être accepté et enfreint les dispositions de la directive, mais il convient de décourager tout autant le recours à la "main-d'œuvre gratuite", c'est-à-dire à l'assignation sans frais par la direction d'heures de travail supplémentaires au personnel ».

¹¹ Ce fait a été relevé par la Commission indépendante sur les forces armées dans son rapport de février 2022 qui indique, page 122 : « La Commission recommande l'accès



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

immédiat des militaires directement enrôlés dans la marine au régime applicable au service en haute mer. En outre, les dispositions générales relatives aux indemnités des marins navigant en haute mer doivent être réexaminées et modifiées. Les dispositions actuelles comprennent un crédit d'impôt pour le personnel navigant en haute mer, un régime pour le service en haute en mer et des indemnités spécifiques de patrouille et de navigation. La Commission estime que ces éléments sont trop complexes et n'encouragent et ne récompensent pas suffisamment l'exposition aux dangers et aux restrictions associés au service en haute mer pendant de longues périodes ».

Boulevard du Roi Albert II 5, B1
1210- Bruxelles (Belgique)
Tel : +32 480 660 933
Email : euromil@euromil.org



Organisation européenne des
associations militaires

Bruxelles, Belgique
<http://euromil.org/>

Conclusion

EUROMIL demande au Comité de constater :

- la violation par l'Irlande des articles 2§1, 2§2, 4§1 et 4§2 en ce qu'elle ne garantit pas une rémunération suffisante au personnel, comme le reconnaît de fait le rapport établi par le gouvernement lui-même, par l'intermédiaire de la Commission sur les forces armées, en février 2022 ;
- la violation par le gouvernement irlandais de l'article 2§1 du fait de l'absence de conclusion d'une convention collective concernant les heures de travail, ce qui met en péril la santé et la sécurité des membres des forces armées irlandaises ;
- le droit pour les membres des forces armées irlandaises de bénéficier de la même protection que les autres fonctionnaires en ce qui concerne l'équité des niveaux de rémunération et des garanties ;
- la violation des articles 2§2 et 4§2 découlant de l'absence de conclusion de conventions collectives relatives aux jours fériés ou aux heures de travail supplémentaires, et
- le caractère déraisonnable, disproportionné et inutile au regard de l'objectif à atteindre de l'interdiction de discuter des heures supplémentaires dans le cadre du dispositif de conciliation et d'arbitrage, par rapport au régime applicable à tous les autres fonctionnaires et membres des services de sécurité en Irlande.

Emmanuel JACOB
Président

Jörg GREIFFENDORF
Vice-Président