

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

5 juin 2019

Pièce n° 1

Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) c. Irlande
Réclamation n° 180/2019

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat 26 avril 2019

Secrétariat exécutif du Comité
européen des droits sociaux
Service de la Charte sociale européenne -
Direction générale des droits de l'homme et
de l'État de droit
Conseil de
l'Europe F-67075
Strasbourg Cedex
FRANCE

~~18.12.2019~~
A IVE LE

12 AYR. 701
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

4 avril 2019

Re : réclamation adressée au Comité européen des droits sociaux

Monsieur Brillat,

En ma qualité de Secrétaire général de l'Association irlandaise des enseignants du secondaire (Association of Secondary Teachers, Ireland – ASTI), je suis habilité à vous adresser la présente réclamation.

L'ASTI est un syndicat inscrit au Registre irlandais des mutualités (Registrar of Friendly Societies) en vertu de la loi de 1871 relative aux syndicats, et détient un permis de négocier délivré en vertu de la loi de 1941 relative aux syndicats. Elle représente quelque 18 000 enseignants du secondaire d'Irlande et est affiliée à la Fédération irlandaise des syndicats (« la Fédération »). L'objet et le but de l'ASTI sont de promouvoir l'enseignement secondaire, de faire valoir et de défendre les intérêts des enseignants, de préserver et d'améliorer les conditions d'emploi des enseignants et, aspect qui concerne plus particulièrement la présente réclamation, d'offrir la possibilité à tous les enseignants du secondaire d'Irlande (enseignants des niveaux post-primaire et secondaire) de s'unir et de se syndiquer.

Une copie du règlement et des statuts de l'ASTI est jointe à l'annexe 1 du présent document, assortie de copies certifiées de son inscription au Registre des mutualités et de son permis de négocier.

Cette lettre a pour objet de demander au Comité européen des droits sociaux de dire que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte sociale européenne, au motif que le Gouvernement, en accordant un traitement plus favorable à un syndicat rival en ce qui concerne la rémunération et l'avancement d'échelon de ses membres, porte atteinte au droit à la liberté d'association garanti aux enseignants.

Contexte

Comme vous le savez, en septembre 2008, il est devenu évident pour le Gouvernement que l'Irlande était confrontée à une grave crise monétaire. Des mesures d'austérité budgétaire ont dès lors été prises sur la base d'une série de lois – les lois portant introduction de mesures financières d'urgence dans l'intérêt public (Financial Emergency Measures in the Public Interest Acts, ou FEMPI), dont la mise en

Tel: 01-604 0160
1850 418 400
Fax: 01-897 2760
e-mail: info@asti.ie
http://www.asti.ie

œuvre a débuté en 2009. Ces mesures ont notamment consisté en une réduction de la rémunération des fonctionnaires (en ce compris des enseignants), un prélèvement sur les pensions et un gel des avancements d'échelon.

Lorsque la situation financière s'est améliorée, le Gouvernement a engagé une restauration progressive des rémunérations sur la base d'une série d'accords – les Accords de stabilité du service public 2013-2018 (l'Accord de Croke Park 2010-2014, l'Accord de Haddington Road 2013-2016 et l'Accord de Lansdowne Road 2013-2018) et l'Accord de stabilité du service public 2018-2020 – et de modifications aux lois FEMPI.

Les lois FEMPI 2009 (x2), 2010, 2011, 2013 et 2015 et les Accords de stabilité du service public sont joints à l'annexe 2, ainsi que la loi de 2017 relative aux rémunérations et aux pensions de la fonction publique (« la loi de 2017 »).

La loi FEMPI de 2013

Comme on peut le constater dans les lois FEMPI, les réductions de rémunération et le gel des avancements d'échelon s'appliquaient initialement à l'ensemble des agents de la fonction publique (en ce compris les enseignants) indépendamment du syndicat auquel ils étaient affiliés. Cependant, à partir de 2013, le Gouvernement ayant pris conscience du fait que les différents syndicats pouvaient réagir différemment aux mesures prévues par les lois FEMPI, ces dernières ont été adaptées en conséquence. Ainsi, la loi FEMPI de 2013 a établi une différence entre les fonctionnaires « *liés par un accord collectif* » et les fonctionnaires non liés par un tel accord, en précisant que le gel des avancements d'échelon et des augmentations de rémunération que prévoyait la loi FEMPI de 2013 ne s'appliquait au premier groupe « *que dans la mesure spécifiée dans l'accord ou ... compte tenu des modifications spécifiées dans l'accord* ».

La circulaire n° 0030/2016 du 22 avril 2016

En ce qui concerne les enseignants, la distinction entre les fonctionnaires « *liés par un accord collectif* » et les fonctionnaires non liés par un tel accord a été établie pour la première fois par la circulaire n° 0030/2016 du 22 avril 2016 du ministère de l'Éducation et des Compétences (jointe à l'annexe 3). Sachant que l'Accord de Haddington Road prévoyait plusieurs reports d'avancements d'échelon dans la fonction publique (et que l'Accord de Lansdowne Road ne prévoyait aucune mesure relative aux avancements), la circulaire n° 0030/2016 annonçait l'expiration des mesures relatives aux avancements imposées par l'Accord de Haddington Road, à savoir qu'aucun avancement ne serait reporté au-delà du 1^{er} juillet 2017.

Cependant, la circulaire n° 0030/2016 ajoutait que « *les avancements [pourraient] être suspendus pour certains échelons* » et annonçait la suspension des avancements pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2018 « pour les échelons non couverts par les accords de stabilité du service public 2013-2018 » (*Accord de Haddington Road/Accord de Lansdowne Road*). Ainsi, et sans qu'aucune distinction ne soit expressément établie entre les membres de différents syndicats dans la circulaire n° 0030/2016, les avancements d'échelon devaient reprendre pour les enseignants couverts par les accords de stabilité du service public 2013-2018, tandis que pour ceux qui ne l'étaient pas, les avancements étaient suspendus jusqu'au 1^{er} juillet 2018.

La loi de 2017 relative aux rémunérations et aux pensions de la fonction publique

La loi de 2017 a, par la suite, continué de faire la distinction entre les fonctionnaires couverts par l'Accord de stabilité du service public 2018-2020 (« fonctionnaires couverts ») et ceux qui ne l'étaient pas (« fonctionnaires non couverts »), en prévoyant le rétablissement – après celui instauré par la loi FEMPI de 2015 – des salaires de base des fonctionnaires (en ce compris les enseignants) qui avaient été réduits par les lois FEMPI de 2009, 2011 et 2013. Cependant, étant donné que l'ASTI, un syndicat reconnu, n'avait pas notifié par écrit à la Commission irlandaise des relations de travail qu'elle acceptait d'être liée par l'Accord de stabilité du service public 2018-2020, les membres de ce syndicat (et les non-membres qui se situaient au même échelon ou dans la même catégorie) ont été considérés comme des « fonctionnaires non couverts » (voir article 3 de la loi de 2017).

Les fonctionnaires non couverts jouissent de la même progression de rémunération que les fonctionnaires couverts, mais à un rythme beaucoup plus lent. De plus, les fonctionnaires non couverts ne bénéficieront d'aucun avancement d'échelon pendant la période d'application de l'Accord de stabilité du service public 2018-2020 (soit jusqu'au 31 décembre 2020) (voir article 22 de la loi de 2017).

Les heures de Croke Park

Dans le cadre de l'Accord de stabilité du service public 2010-2014 (l'Accord de Croke Park), et des accords suivants (Accord de Haddington Road 2013-2016, Accord de Lansdowne Road 2013-2018 et Accord de stabilité du service public 2018-2020), il a été exigé des enseignants qu'ils effectuent 33 heures complémentaires par an en vue de « *faciliter, selon ce que la direction de l'établissement juge approprié, l'organisation scolaire, la formation professionnelle continue, la formation des débutants, les remplacements et la surveillance (en ce compris la surveillance immédiatement avant et après le temps de classe* » (« les heures de Croke Park »).

Action collective

En mai 2016, les membres de l'ASTI ont voté contre l'accord instaurant les « heures de Croke Park », à la suite de quoi une directive visant à engager une action collective a été adoptée, aux termes de laquelle les « membres de l'ASTI ont été invités à ne pas respecter l'accord de Croke Park leur demandant d'effectuer 33 heures complémentaires, comme indiqué dans la circulaire n° 0025/2011 telle que modifiée par la circulaire n° 0043/2014, à compter du 11 juillet 2016. Du fait de cette action collective, les membres de l'ASTI ont été classés dans la catégorie des « *échelons non couverts par les accords de stabilité du service public 2013-2018* » (« fonctionnaires non couverts » aux fins de la loi de 2017), à partir du 11 juillet 2016.

La circulaire n° 0045/2016 du 14 juillet 2016

Dans ce contexte, une distinction explicite a été établie entre les membres de l'ASTI et les membres du Syndicat des enseignants d'Irlande (Teachers Union of Ireland – TUI) dans la circulaire n° 0045/2016 du 14 juillet 2016 du ministère de l'Éducation et des Compétences (jointe à l'annexe 4).

Le TUI est un syndicat officiel également affilié à la Fédération, qui représente plus de 15 000 enseignants et chargés de cours de l'enseignement secondaire, postsecondaire et supérieur, dont environ 8 000 sont des enseignants du secondaire.

En vertu de la circulaire n° 45/2016, seuls les membres du TUI pouvaient bénéficier des ajustements salariaux prévus par les accords de stabilité du service public 2013-2018, qui comprenaient un complément de rémunération de 1 592 € brut intégré au salaire et le rétablissement de l'avancement d'échelon, assortis d'une protection contre le licenciement du fait de l'employeur.

En effet, le TUI ayant accepté d'être lié par les accords de stabilité du service public susmentionnés, il était dès lors couvert par leurs dispositions. En revanche, en ce qui concerne les membres de l'ASTI, l'avancement d'échelon a été suspendu, ils n'ont pas reçu une moitié du complément de salaire versé aux enseignants couverts par l'Accord de Lansdowne Road et n'ont pas bénéficié des mesures d'allègement appliquées aux autres enseignants qui avaient perdu leur rémunération ouvrant droit à pension en raison de la réduction des salaires imposée par la loi FEMPI de 2013 et de la suppression de

l'allocation de surveillance et de remplacement imposée par l'Accord de Haddington Road. Ils n'ont pas non plus bénéficié de la révision de l'accord de Croke Park concernant le recours aux heures complémentaires entrée en vigueur pendant l'année scolaire 2016/2017, ni des mesures prises en 2015 en faveur des enseignants sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel, ni de la protection contre le licenciement du fait de l'employeur, ni du droit à une indemnisation à titre gracieux en cas de licenciement (en vertu de la circulaire n° 0045/2016).

J'attire votre attention sur une décision rendue par le tribunal du travail d'Irlande en vertu de la loi de 1991 relative au versement des salaires, dans laquelle un représentant du ministère de l'Éducation et des Compétences informait le tribunal que la circulaire n° 0045/2016 avait « été promulguée de manière précipitée, quatre jours après le rejet de l'Accord {de Lansdowne Road} par l'ASTI » (Dublin and Dun Laoghaire Education and Training Board v. Flynn PWD 1825). La décision du tribunal du travail a confirmé que les enseignants non membres du TUI (à moins d'être employés par un établissement exclusivement affilié au TUI) et les enseignants membres de l'ASTI, qui avaient pleinement respecté les termes de l'Accord de Lansdowne Road, avaient été privés du bénéfice des dispositions de la circulaire n° 0045/2016 (la décision du tribunal du travail est jointe à l'annexe 5).

Suspension de l'action collective

Le 10 juin 2017, les membres de l'ASTI ont voté en faveur de la suspension de l'action collective. Par conséquent, depuis cette date (10 juin 2017), lesdits membres sont considérés comme des « fonctionnaires couverts ». De ce fait, à compter de cette date et en ce qui concerne les membres de l'ASTI, l'avancement d'échelon a été rétabli, ainsi que le versement de la moitié du complément de salaire accordé aux enseignants couverts par l'Accord de Lansdowne Road. Ils ont, de plus, été admis au bénéfice des mesures d'allègement appliquées aux autres enseignants qui avaient perdu leur rémunération ouvrant droit à pension en raison de la réduction des salaires imposée par la loi FEMPI de 2013 et de la suppression de l'allocation de surveillance et de remplacement imposée par l'Accord de Haddington Road. Ils ont également bénéficié de la révision de l'accord de Croke Park concernant le recours aux heures complémentaires entrée en vigueur pendant l'année scolaire 2016/2017, ainsi que des mesures prises en 2015 en faveur des enseignants sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel, de la protection contre le licenciement du fait de l'employeur et du droit à une indemnisation à titre gracieux en cas de licenciement (en vertu de la circulaire n° 0045/2016). En revanche, les membres de l'ASTI continuent de subir un désavantage en ce qui concerne les dates d'avancement d'échelon.

Les dates d'avancement d'échelon

En mai 2017 (avant la Convention spéciale du 10 juin qui a suspendu l'action collective), le ministère de l'Éducation et des Compétences, répondant à « [a] une question spécifique concernant les dates d'avancement d'échelon dans les années à venir, et plus précisément à la question de savoir s'il serait possible de revenir aux dates initiales d'avancement d'échelon d'un enseignant », a pris note de l'avis formulé par les représentants de l'ASTI lors d'une discussion tenue à cette époque et a fait savoir : « qu'il ne lui appartenait pas d'examiner cette question à ce stade et qu'il y reviendrait dans le contexte de l'adhésion officielle de l'ASTI à l'accord collectif applicable ». En d'autres termes, tant que l'ASTI n'adhérerait pas à un accord collectif national, à savoir l'Accord de stabilité du service public 2018-2020, rien ne serait fait pour remédier aux effets à long terme de cette mesure exceptionnelle.

En novembre 2017, un engagement a été obtenu du ministère de l'Éducation et des Compétences en vue de tenir des discussions sur la question des avancements d'échelon avant qu'un éventuel scrutin ne conduise officiellement l'ASTI à accepter l'accord. Il s'agissait de permettre aux membres de l'ASTI de savoir, au moment du scrutin, ce qui était envisagé concernant les dates d'avancement en cas d'acceptation de l'accord.

Cependant, il leur a été fait clairement comprendre que le résultat des négociations ne serait connu que dans le contexte d'une acceptation officielle d'un accord tel que l'Accord de stabilité du service public 2018-2020.

Thomas MacDonagh House, Winetavern Street, Dublin 8, D08 P9V6
Tel: 01-604 0160
1850 418 400
Fax: 01-897 2760
e-mail: info@asti.ie
<http://www.asti.ie>

GENERAL SECRETARY: KIERAN CHRISTIE

Des membres de l'ASTI se sont récemment entretenus (« la récente réunion ») avec des représentants du ministère afin de donner suite à cet engagement. Ces derniers ont fait savoir qu'ils ne s'engageraient que si l'ASTI organisait un scrutin en vue d'accepter l'Accord de stabilité du service public 2018-2020, mais qu'à ce stade, ils ne pouvaient promettre que les dates d'avancement seraient rétablies pendant la période couverte par ledit accord.

Ils nous ont informés qu'aucune somme supplémentaire ne serait débloquée pendant la durée de cet accord, mais qu'ils n'excluaient pas la possibilité d'adopter une résolution finale sur cette question à plus longue échéance. Ils ont poursuivi en adressant à l'ASTI la déclaration suivante :

« Il convient de noter que le ministre des Dépenses publiques et de la Réforme a expressément indiqué que les seules questions qui feraient l'objet d'un financement dans le cadre du rétablissement des rémunérations pendant la période d'application de l'actuel [Accord de stabilité du service public] seraient celles qui sont spécifiées dans l'accord. Il n'existe, par conséquent, aucune disposition de l'Accord de stabilité du service public 2018-2020 qui prévoit de traiter officiellement de la question des dates d'avancement d'échelon des membres de l'ASTI ». »

Faits récents

Comme indiqué ci-dessus, j'ai été informé lors de la récente réunion que rien ne garantissait que l'avancement d'échelon serait rétabli avant le 31 décembre 2020. Cette information a été confirmée par la suite dans une déclaration ministérielle, dont je joins une copie à l'annexe 6, qui place une nouvelle fois les membres de l'ASTI dans une catégorie à part.

Le fait que le Gouvernement irlandais juge approprié de défavoriser un syndicat tel que l'ASTI par rapport à un autre est clairement apparu à l'occasion de la grève du personnel infirmier irlandais. Lors d'une interview à la radio nationale irlandaise (RTE) le 3 février 2019, Leo Varadkar, Premier ministre irlandais (« Taoiseach »), à la question de savoir si cette action de grève enfreignait les accords de stabilité du service public, a déclaré :

« Techniquement, c'est le cas : si vous lisez l'accord, vous verrez qu'il s'agit d'un accord salarial dont la durée s'étend jusqu'en 2020 et qui a été signé par la quasi-totalité des syndicats du secteur public, y compris l'INMO [un syndicat du personnel infirmier]. Il prévoit une augmentation des rémunérations de 7 % pendant cette période, le complet rétablissement des rémunérations pour quiconque gagne moins de 80 000 €, des augmentations spéciales pour les bas salaires et des augmentations spéciales de salaire pour les nouveaux agents, qui entreront en vigueur en mars : c'est la partie gouvernementale de l'accord et nous tenons nos promesses. Cela représente 450 millions d'euros de suppléments de salaire pour cette année seulement. »

Lorsque le journaliste a fait observer au Taoiseach que le Gouvernement « pourrait envisager de suspendre les avancements de salaire afin de sanctionner l'INMO pour avoir fait grève » et a demandé « le ferez-vous ? », le Taoiseach a déclaré : « Nous ne prévoyons pas de faire cela, car nous estimons que cela serait une provocation et que le conflit serait alors plus difficile à régler ». Lorsque le journaliste a rappelé au Taoiseach que le Gouvernement avait pénalisé les enseignants (qui étaient membres de l'ASTI) pour avoir mené une action collective, le Taoiseach a reconnu que le Gouvernement « l'avait fait avec les enseignants du secondaire : oui, les enseignants du secondaire se sont retirés de l'accord, ont fait grève et, en conséquence, n'ont pas bénéficié des avantages de l'accord sur les rémunérations ». Lorsque le journaliste lui a demandé en quoi le personnel infirmier était différent, le Taoiseach a répondu :

« À un moment ou à un autre, nous devons traiter le personnel infirmier de la même façon que nous avons traité les enseignants du secondaire. Il serait injuste de traiter les enseignants du secondaire différemment du personnel infirmier, mais nous estimons pour le moment qu'il serait provocant de le priver des avantages de l'accord , que ce serait une escalade et qu'il serait plus difficile à ce stade de régler le conflit.

Thomas MacDonagh House, Winetavern Street, Dublin 8, D08 P9V6
Tel: 01-604 0160
1850 418 400
Fax: 01-897 2760
e-mail: info@asti.ie
<http://www.asti.ie>

GENERAL SECRETARY: KIERAN CHRISTIE

Mais quelle que soit la solution que nous trouverons... je suis convaincu que nous pouvons trouver une solution et je veux qu'il y ait une solution. Je comprends que les infirmières et les infirmiers soient très mécontents de leurs conditions de rémunération, ainsi que des conditions dans lesquelles ils doivent parfois travailler. Je sais que la population les soutient très largement et je ne pense pas que ce soutien diminuera au cours des prochaines semaines. C'est pourquoi le Gouvernement veut régler cela. Nous pouvons régler cela, mais nous devons respecter certains paramètres : la solution doit premièrement être juste pour le contribuable, et, deuxièmement, elle doit être juste pour tous les autres fonctionnaires ».

Il ressort clairement des déclarations du Taoiseach, telles que présentées ci-dessus, que le Gouvernement irlandais utilise les lois FEMPI de manière arbitraire et discriminatoire – non pas sur la base de critères objectifs, mais en guise de menace, afin de sanctionner les syndicats pour avoir exercé le droit de ne pas être forcé d'accepter d'être lié par un accord national – maintenant ou retirant des avantages non pas sur la base de règles équitables et objectives, mais selon ce qui, du point de vue du Gouvernement, pourrait « rendre plus difficile » le règlement d'un conflit avec un syndicat, à un moment donné.

À ma connaissance, la liberté d'un travailleur de choisir le syndicat auquel il souhaite adhérer est un droit expressément garanti par l'article 5 de la Charte sociale européenne. De plus, tout traitement défavorable appliqué par les pouvoirs publics, tel qu'un ministère, à un syndicat donné, constitue un acte de discrimination qui pourrait porter atteinte au droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, garanti par l'article 2 de la Convention n° 87 de l'OIT (voir 363^e rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, cas n° 2850, paragraphe 872 (joint à l'annexe 7)). L'ASTI est convaincue que le traitement favorable réservé au TUI n'est fondé sur aucun critère objectif et n'a pas d'autre visée que de sanctionner l'ASTI pour avoir exercé son droit de ne pas être forcé d'accepter d'être lié par un accord national qu'elle juge contraire aux intérêts des enseignants.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a précédemment considéré que lorsqu'un avantage était accordé à un syndicat et qu'un avantage était retiré à un autre syndicat, il existait un risque qu'un syndicat soit injustement avantagé ou désavantagé par rapport à l'autre, ce qui constituait un acte de discrimination contraire à l'article 2 de la Convention n° 98 de l'OIT, même si ce n'était pas l'intention du Gouvernement (voir 342^e rapport, cas n° 2317, paragraphe 863 (joint à l'annexe 8)).

En favorisant le TUI par rapport à l'ASTI, le Gouvernement irlandais a influencé les enseignants dans leur choix de s'affilier à tel ou tel syndicat, sachant qu'ils allaient forcément vouloir appartenir à celui qu'ils percevaient comme étant le mieux placé pour servir leurs intérêts, même si leur préférence naturelle les aurait conduits à rejoindre ou à rester membres de l'ASTI pour des raisons professionnelles, politiques, sociales ou autres. Traditionnellement, les enseignants s'affiliaient à l'ASTI ou au TUI selon l'établissement d'enseignement secondaire qui les employait, lequel pouvait être de deux types. Ainsi, l'ASTI défendait exclusivement les intérêts des enseignants des « Voluntary Secondary Schools » (des établissements majoritairement détenus par des congrégations religieuses et gérés au nom de ces dernières par des conseils d'administration), tandis que le TUI était traditionnellement le syndicat des enseignants des « Vocational Schools » (des établissements d'enseignement secondaire mis en place par l'État à partir de 1930 pour compléter l'offre existante – essentiellement pourvue par les ordres religieux – et préparer les élèves à la vie professionnelle en les dotant des qualifications nécessaires. Jusqu'en 2013 ; ils étaient administrés par des comités d'enseignement professionnel (« Vocational Education Committees »), qui ont été dissous

et remplacés par des conseils de l'éducation et de la formation (« Education and Training Boards »). Depuis les années 1960/1970, d'autres types d'établissements dispensent un enseignement secondaire aux élèves irlandais (les « Community Colleges », les « Community schools », les « Comprehensive schools » et les « Educate Together schools »), dont les enseignants sont affiliés aux deux syndicats (ASTI et TUI).

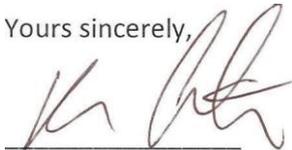
Je suis convaincu qu'en favorisant le TUI au détriment de l'ASTI en ce qui concerne le rétablissement de l'avancement d'échelon, le Gouvernement irlandais, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation et des Compétences, a influencé les enseignants dans leur choix d'adhérer ou de rester affilié à l'un ou l'autre syndicat, ce qui est contraire aux dispositions de l'article 5 de la Charte sociale européenne.

De nombreux éléments de fait viennent appuyer ce constat. Entre le 1^{er} janvier 2017 et le 10 juin 2017, l'ASTI a perdu 1 235 de ses membres, dont au moins 1 059 ont demandé à adhérer, et ont été admis au TUI. Cela a conduit l'ASTI à se plaindre par écrit auprès de la Fédération de ce que le TUI avait enfreint le paragraphe 46 des statuts de la Fédération (une copie de la lettre est jointe à l'annexe 9). Le facteur qui a poussé autant d'enseignants à quitter l'ASTI pour rejoindre le TUI réside clairement dans les incitations financières annoncées dans la circulaire n° 0045/2016. La réclamation de l'ASTI a été déclarée fondée par la Commission d'examen des litiges de la Fédération dans son rapport n° 01/18, décision qui a donné lieu à un appel du TUI. Cet appel a été rejeté et les conclusions de la Commission d'examen des litiges qui figuraient dans son rapport n° 01/18 ont été confirmées dans son rapport n° 02/18. Les rapports n° 01/18 et n° 02/18 de la Commission d'examen des litiges sont joints à l'annexe 10 du présent document.

N'hésitez pas à revenir vers moi si des éclaircissements ou des informations supplémentaires sont nécessaires pour le bon avancement de la présente réclamation.

Veuillez agréer, Monsieur Brillat, l'assurance de ma considération distinguée.

Yours sincerely,



Kieran Christie
Secrétaire général

Àras Thomais Mhic Dhonncha , Sraid an Fhona, B.À.C. 8, D08 P9V6
Thomas MacDonagh House, Winetavern Street, Dublin 8, D08 P9V6

Tel: 01-604 0160
1850 418 400
Fax: 01-897 2760
e-mail: info@asti.ie
<http://www.asti.ie>

GENERAL SECRETARY: KIERAN CHRISTIE