



mars 2023

## **CHARTÉ SOCIALE EUROPÉENNE REVISÉE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**IRLANDE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Irlande, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 4 novembre 2000. L'échéance pour remettre le 19<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Irlande l'a présenté le 31 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Irlande de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires de la Commission irlandaise pour les droits de l'Homme et l'égalité sur le 19<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 18 juillet 2022. La réponse du Gouvernement aux commentaires de la Commission irlandaise pour les droits de l'Homme et l'égalité a été enregistrée le 5 septembre 2022. Les commentaires de la Confédération irlandaise des Syndicats sur le 19<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 25 janvier 2022. La réponse du Gouvernement aux commentaires de la Confédération irlandaise des Syndicats a été enregistrée le 27 octobre 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Irlande a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 21.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Irlande concernent 22 situations et sont les suivantes :

- 10 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 6§1, 6§2, 6§3, 26§1, 26§2 et 29,
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§3, 2§7, 4§1, 4§2, 4§3, 4§4, 4§5, 5 et 6§4.

En ce qui concerne les 4 autres situations, régies par les articles 2§1, 4§3, 22 et 28, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Irlande de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Irlande traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande et dans les commentaires de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité et la réponse du gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail admise dans le secteur de la marine marchande pouvait atteindre 72 heures par semaine (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

### ***Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de l'Irlande non conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail admise dans le secteur de la marine marchande pouvait atteindre 72 heures par semaine (Conclusions 2014). Il souhaitait également que le rapport suivant contienne des informations sur la durée maximale du travail (y compris les heures supplémentaires) sur une semaine donnée pour les médecins en formation et les personnels des services de protection civile.

Le Comité note que conformément au règlement n° 532/2003 transposant la législation communautaire relative à l'aménagement du temps de travail des gens de mer (marine marchande), la durée maximale du travail dans le secteur de la marine marchande peut atteindre 72 heures par semaine.

Le Comité note qu'il réexaminera prochainement la question de la durée hebdomadaire du travail des gens de mer et, dans l'intervalle, réserve sa position sur ce point.

Le rapport indique en outre que les règlements concernant le temps de travail des personnels des services de protection civile doivent être modifiés afin de garantir leur conformité avec la directive relative au temps de travail. Le Comité demande donc que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les modifications adoptées en ce qui concerne le temps de travail des personnels des services de protection civile.

S'agissant des médecins en formation, le rapport indique que la durée moyenne maximale du travail est de 48 heures par semaine.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en

dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que la loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail fixe la durée maximale du travail hebdomadaire et la durée minimale du repos quotidien en Irlande. En général, les salariés ont droit à une période de repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures, à une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives par période de sept jours, après une période de repos quotidien, à une pause de 15 minutes lorsque plus de quatre heures et demi ont été travaillées, à une pause de 30 minutes lorsque plus de six heures ont été travaillées, et la durée moyenne du travail ne peut excéder 48 heures par semaine (selon les circonstances, la période de référence peut être de 4, 6 ou 12 mois).

Le rapport fournit également des informations sur les mesures de mise en œuvre et de contrôle. En général, la commission sur les relations de travail (Workplace Relations Commission, WRC) effectue des inspections pour contrôler si les périodes de repos et les interruptions de travail minimales, ainsi que la durée hebdomadaire moyenne maximale du travail, sont respectées. Le service de la sécurité routière (*Road Safety Authority, RSA*) est chargé de la mise en œuvre des questions liées au temps de travail dans les activités de transport routier, l'administration de l'aviation irlandaise (*Irish Aviation Authority, IAA*), dans les activités d'aviation civile, et le bureau des enquêtes maritimes (*Marine Survey Office, MSO*), dans les activités de pêche en mer et la marine marchande. Les problèmes de non-conformité (pour la WRC) sont traités par l'émission d'un avis de contravention décrivant les infractions détectées et les actions requises pour les rectifier. Si aucune mesure n'est prise dans un délai donné, une mise en demeure est émise, exigeant une action corrective dans les 42 jours. En dernier ressort, la sanction qui peut être prononcée est une condamnation pénale devant un tribunal de district.

Le rapport indique que les sanctions qui peuvent être imposées en cas de non-respect de la mise en demeure sont les suivantes : lorsque la condamnation est prononcée à l'issue d'une procédure sommaire, une amende de classe A ou une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, ou les deux, ou, lorsque la condamnation fait suite à un procès, une amende ne dépassant pas 50 000 euros ou une peine d'emprisonnement ne dépassant pas 3 ans, ou les deux.

Le rapport fournit des informations statistiques détaillées sur les inspections de la WRC effectuées dans différents secteurs d'activité en 2017-2020 et sur le nombre de cas d'infractions. Par exemple, en 2017, le plus grand nombre d'infractions a été enregistré dans les secteurs de l'agriculture, des services de nettoyage, de la coiffure et des soins esthétiques et du commerce de gros et de détail, en 2018 – dans les secteurs de l'électricité, de la filière équine, de la pêche, de l'alimentation et des boissons, de la coiffure et des soins esthétiques, des transports et du commerce de gros et de détail, en 2019 – dans les secteurs de la construction, des services de nettoyage, de l'électricité, de l'alimentation et des boissons, de la coiffure et des soins esthétiques, de l'hôtellerie, des transports, du commerce de gros et de détail, de l'information et des communications, des mines et des carrières, des services postaux et de messagerie, de l'immobilier et des services vétérinaires, et en 2020 – dans la filière équine, les mines et les carrières et enfin l'hébergement (hors hôtellerie). Le rapport précise qu'en 2020, la WRC a mené 7 687 inspections et a délivré 41 mises en demeure.

### ***Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques***

Dans la question ciblée, le Comité a demandé à recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel,

y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que l'activité de l'inspection du travail, et sur les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail. Il a également demandé des informations sur les constatations (par ex. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les services à la personne.

En réponse, le rapport indique que l'activité d'inspection de la WRC inclut chaque année des campagnes sectorielles. Ces dernières années, elles ont porté sur l'agriculture, les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le secteur de la pêche et les entreprises de transformation de la viande. La WRC dialogue de manière proactive avec différents secteurs afin de faire prendre conscience aux employeurs de leurs obligations légales en matière de droit du travail et de promouvoir des méthodes de conformité et des bonnes pratiques. Les secteurs ciblés ces dernières années comprenaient la filière équine, l'hôtellerie et les employés de maison.

Le rapport indique en outre que le rapport annuel 2020 présentait deux affaires en lien avec la loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail. Dans la première affaire, qui portait sur les congés annuels, le plaignant s'est vu attribuer 6 000 € pour les infractions constatées. La deuxième affaire concernait un manquement à l'obligation de fournir du travail ou des paiements au plaignant, sauf à l'occasion d'une période déterminée, et le plaignant s'est vu attribuer 1 572,75 € pour les infractions constatées.

### ***Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte***

Dans sa conclusion précédente, le Comité s'est enquis de la réglementation applicable au régime des astreintes et a demandé si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que la loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail (*Organisation of Working Time Act 1997*) définit le « temps de travail » comme tout moment où le salarié se trouve sur son lieu de travail ou à la disposition de son employeur et où il exerce ou accomplit les activités ou les tâches relevant de son travail. Cette définition englobe toutes les heures de travail, y compris les heures contractuelles normales, le travail de nuit, les heures supplémentaires, le travail posté, le travail occasionnel et toute heure supplémentaire ou imprévue. Le rapport fait référence à la pratique de la CJUE sur la période de garde. En outre, la recommandation du Tribunal du travail (LCR 20837) précise que le temps d'astreinte où les travailleurs sont au travail (mais sans travailler effectivement) devrait être reconnu comme temps de travail.

Le rapport indique en outre que la loi de 2018 relative à l'emploi (dispositions diverses) (*Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018*) a modifié l'article 18 de la loi de 1997 relative à l'organisation du temps de travail afin d'interdire les contrats « zéro heure », sauf dans les circonstances suivantes : lorsque le travail est de nature occasionnelle, lorsque le travail est effectué dans des circonstances d'urgence, ou dans le cas d'un remplacement de courte durée pour permettre à l'employeur de couvrir les absences quotidiennes de ses salariés. La loi de 2018 relative à l'emploi (dispositions diverses) introduit un nouveau droit à un paiement minimum, qui sera payable chaque fois qu'un salarié, auquel l'article 18 s'applique, est appelé à travailler mais n'effectue pas les heures de travail prévues. À chaque fois que la situation décrite ci-dessus se présente, le salarié recevra un paiement minimum égal à trois fois le taux horaire minimum national ou à trois fois le taux horaire minimum fixé dans le décret sur la réglementation de l'emploi du secteur en question, le cas échéant. De

même, en vertu de la loi de 2018, les travailleurs dont le contrat de travail ne reflète pas la réalité des heures qu'ils effectuent habituellement ont le droit d'être placés dans une tranche d'heures qui reflète mieux les heures qu'ils ont effectuées sur une période de référence de 12 mois.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations sur l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que le Code de conduite sur le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 et qu'il doit être considéré comme faisant partie d'un ensemble plus large de mesures destinées à répondre à l'évolution de l'environnement de travail. Le Comité note avec satisfaction ce changement législatif, mais il n'entre pas dans la période de référence aux fins du présent cycle de contrôle.

En ce qui concerne les mesures supplémentaires, le rapport indique que les autorités ont demandé aux employeurs d'être aussi flexibles que possible pendant la covid-19. Elles ont fait du maintien des services de garde d'enfants et de garderie pendant la covid-19 une priorité. En outre, le 15 janvier 2021, les autorités ont lancé une stratégie nationale pour le travail à distance en vue de contribuer à une durée du travail raisonnable. L'administration chargée de la santé et de la sécurité (*Health and Safety Authority*) a également publié un guide sur le travail à domicile à l'intention des salariés, comprenant une évaluation des risques liés au travail à domicile ainsi qu'un aide-mémoire pour aider les employeurs et les travailleurs à effectuer une évaluation de l'environnement de travail à domicile.

Dans ses commentaires, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité déclare que le télétravail et le travail à domicile conduisent souvent à un allongement des heures de travail, en raison de l'effacement des frontières entre le travail et la vie personnelle. Le droit à la déconnexion nécessite des pouvoirs d'exécution et des protections législatives plus forts.

Dans sa réponse, le gouvernement indique que l'Irlande dispose d'un Code de pratique sur le droit à la déconnexion qui couvre les obligations légales concernant la tenue de registres, le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaire moyen autorisé pour les employés et les droits à des périodes de repos.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte (Conclusions 2014), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que la disposition relative à un jour férié supplémentaire est actuellement à l'étude à la suite de la pandémie en tant que récompense pour les travailleurs de première ligne et pour stimuler l'économie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 2§2 de la Charte.



## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 2§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Le Comité a précédemment noté qu'aux termes de l'article 19§3 de la loi relative à l'organisation du temps de travail, les congés annuels d'un salarié qui travaille huit mois ou plus dans l'année de congé doivent, sous réserve des dispositions d'une ordonnance réglementant l'emploi dans un quelconque secteur, d'une convention d'emploi enregistrée, d'une convention collective ou de tout accord passé entre le salarié et l'employeur, comprendre une période de deux semaines consécutives. Il a également relevé que les congés pouvaient, avec l'accord du salarié, être pris dans les six mois de l'année suivante. Par conséquent, le Comité a demandé que le prochain rapport précise si la législation posait l'obligation de prendre un nombre minimal de jours de congé durant l'année au cours de laquelle les congés étaient dus, ou si l'employeur pouvait reporter sur l'année suivante la totalité des congés normalement dus. Le rapport n'apporte pas de précisions sur ce point. Le Comité comprend que l'employeur peut reporter sur l'année suivante la totalité des congés normalement dus. Par conséquent, il conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la loi permet de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels.

### **Covid-19**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des congés payés annuels ; la loi relative à l'organisation du temps de travail de 1997 continue de prévoir un minimum de quatre semaines de congés annuels.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la loi permet de reporter à l'année suivante l'intégralité des congés annuels.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Le rapport indique que la loi de 2018 relative à l'emploi (dispositions diverses) (*Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018*) a apporté plusieurs modifications à la loi de 1994 relative aux conditions d'emploi (informations) (*Terms of Employment (Information) Act 1994*). Premièrement, l'employeur est tenu d'informer le salarié par écrit des principales conditions d'emploi dans les cinq jours suivant la prise d'effet du contrat, à savoir : le nom complet de l'employeur et du salarié, l'adresse de l'employeur, la durée prévue du contrat dans le cas d'un contrat temporaire, ou la date de fin dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le taux ou la méthode de calcul de la rémunération du salarié et la durée normale de travail journalière et hebdomadaire raisonnablement attendue par l'employeur. Les autres conditions d'emploi à communiquer au salarié en vertu de la loi de 1994 relative aux conditions d'emploi (informations) sont systématiquement soumises à une obligation de notification dans le délai existant de deux mois. Deuxièmement, deux nouvelles infractions ont été définies par la loi en cas de défaut de communication des informations susmentionnées. Troisièmement, les modifications décrivent le droit des salariés à saisir la Commission des relations professionnelles (*Workplace Relations Commission (WRC)*) en cas de manquement à l'obligation de fournir des informations. Quatrièmement, de nouvelles dispositions assurent la protection des salariés contre toute incrimination dans le cas où ils auraient fait valoir leur droit à l'information au moment de leur entrée en activité.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 2§7 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée dans sa conclusion précédente.

Le Comité a demandé précédemment des informations sur les éventuelles dispositions en matière de consultation des représentants des travailleurs préalable à l'instauration du travail de nuit, ainsi que sur les conditions de ce dernier et sur les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2014). Le Comité a attiré l'attention sur le fait que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne fournirait pas les informations demandées, rien ne permettrait d'établir que la situation est conforme à la Charte. Le Comité indique que ces questions étaient des reprises de sa conclusion précédente (Conclusions 2007), en l'absence de réponses de la part de l'État partie (Conclusions 2014). Le Comité note que les informations demandées ne sont pas fournies et réitère sa demande. Dans l'intervalle, le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les représentants des travailleurs soient consultés régulièrement sur les conditions relatives au travail de nuit et sur les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

### **Covid-19**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient consultés régulièrement sur les conditions relatives au travail de nuit et sur les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande et dans les observations de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité et la réponse du Gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum national réduit applicable aux employés majeurs en première embauche ou en poursuite d'études n'était pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse au constat de non-conformité et aux questions ciblées.

### **Rémunération équitable**

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les salaires minimums bruts et nets, les salaires moyens et leur évolution au cours de la période de référence. Il demande aussi quelle est la proportion de travailleurs concernés par le salaire minimum ou rémunérés à un salaire inférieur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que le montant net (après déduction des cotisations sociales et des retenues fiscales) du salaire minimum national pour 2012 représentait 62,92 % du revenu moyen net (données Eurostat) et était par conséquent équitable au sens de l'article 4§1 de la Charte. Cependant, il a aussi observé que les taux réduits du salaire minimum national net applicables aux employés adultes en première embauche et en poursuite d'études étaient inférieurs au seuil de pauvreté. Partant, il a considéré que le salaire minimum ainsi minoré ne constituait pas une rémunération équitable au sens de l'article 4§1 de la Charte.

Le Comité relève dans le rapport à cet égard que le salaire minimum est régi par les dispositions de la loi de 2000 sur le salaire minimum national (*National Minimum Wage Act 2000*) et de la loi de 2015 sur le salaire minimum national (Commission des bas salaires) (*National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act 2015*). Ces textes prévoient la fixation d'un salaire minimum national et disposent aussi que, dans certaines circonstances (jeunes travailleurs par exemple), un taux inférieur au salaire minimum peut être appliqué.

Selon le rapport, la Commission des bas salaires adresse des recommandations au ministre des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi en vue de fixer un salaire minimum équitable, progressant à un rythme soutenable. Le taux horaire de la rémunération minimum a été porté à 10,10 € en 2020. Le rapport fournit également des informations concernant les catégories de travailleurs pour lesquelles la loi de 2000 sur le salaire minimum national prévoit des dérogations.

Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, que les gains moyens bruts s'élevaient à 49 875 € par an (4 156 € par mois) en 2020. Quant aux gains moyens nets, ils s'élevaient à 36 738 € par an ou 3 061 € par mois. Le montant du salaire minimum mensuel brut était de 1 706 € par mois. Le Comité constate que le rapport ne fournit aucune donnée concernant le salaire minimum net. Il relève que selon les informations figurant dans le précédent rapport du gouvernement (le rapport national pour les Conclusions 2014), le salaire

minimum net représentait environ 95 % du salaire minimum brut. Il estime donc que le montant du salaire minimum mensuel net s'élevait à 1 619 € en 2020.

Le Comité constate par conséquent que le montant du salaire minimum net représente de l'ordre de 52 % des gains moyens nets d'une personne seule.

Le Comité rappelle que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne peuvent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Eu égard à sa conclusion de non-conformité (Conclusions 2014) concernant le salaire minimum réduit, le Comité note que la Commission des bas salaires a aussi recommandé, en 2017, d'abolir les taux prévus pour les personnes en formation et de simplifier ceux applicables aux jeunes, en les modulant en fonction de l'âge plutôt que de l'expérience. Dans un rapport publié en 2018, elle proposait de simplifier comme suit les taux minima pour les salariés âgés de 18 à 20 ans : 80 % du salaire minimum pour ceux âgés de 18 ans et 90 % du salaire minimum pour ceux âgés de 19 ans. Le Comité relève que les salaires ainsi calculés sont inférieurs à la moitié du salaire moyen et ne sont par conséquent pas suffisants pour assurer un niveau de vie décent. Donc la situation n'est pas conforme à la Charte.

À cet égard, le Comité note également, d'après les observations de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC), que le salaire minimum national réduit applicable aux travailleurs adultes lors de leur premier emploi ou à la suite d'un cycle d'études n'est pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent et a un impact disproportionné sur les jeunes qui entrent dans la vie active.

En ce qui concerne la proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum ou touchant un salaire inférieur, le Comité relève dans le rapport que cette proportion est en baisse (9,3 % de la population salariée en 2016, 6,8 % en 2020).

Le rapport fait état de deux initiatives qui abordent spécifiquement les questions de la rémunération équitable et du caractère suffisant des salaires minima. L'une de ces initiatives est la « Living Wage Study » commandée par la Commission des bas salaires. L'objet de cette étude est d'examiner la conception d'un salaire vital en prenant en considération les implications politiques, sociales et économiques de la mise en place d'un salaire vital. L'étude tiendra compte des expériences nationales et internationales en la matière et s'intéressera à la façon dont le salaire vital pourrait être calculé dans le contexte irlandais. Différentes formules seront envisagées, notamment un salaire vital calculé en pourcentage du salaire médian du pays et un salaire vital fondé sur le budget nécessaire pour atteindre un niveau de vie minimal. L'étude visera aussi à déterminer dans quel délai il faudrait introduire le salaire vital et si un tel salaire devrait ou non être obligatoire.

### ***Travailleurs occupant des emplois atypiques***

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en

mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité relève dans le rapport que les services d'inspection de la Commission des relations professionnelles (*Workplace Relations Commission – WRC*) effectuent des contrôles sur les lieux de travail afin de vérifier le respect de la législation du travail dans des domaines tels que le salaire minimum national, le temps de travail et le temps de pause. Selon le rapport, les contrats « zéro heure » sont interdits dans la plupart des cas en vertu de la loi de 2018 sur l'emploi (dispositions diverses) (*Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018*).

À cet égard, le Comité note que l'IHREC est préoccupé par l'absence de protection adéquate des employés en situation d'emploi précaire, de contrats à durée indéterminée et des travailleurs de l'économie des plateformes ou de la gig economy, y compris les mesures visant à garantir leur droit à une rémunération équitable. En particulier, selon l'IHREC, la législation qui a modifié la loi de 1997 sur l'organisation du temps de travail pour interdire les contrats zéro heure ne couvre pas toutes les catégories de travail précaire. Par exemple, elle peut ne pas s'appliquer lorsque l'attente d'un travail se fonde uniquement sur le fait que l'employé a déjà effectué un travail de nature occasionnelle à plusieurs reprises, même si le nombre de ces occasions ou d'autres circonstances sont de nature à susciter une attente raisonnable que l'employeur lui demande d'effectuer un travail pour lui. La législation ne s'applique pas au travail effectué dans des circonstances d'urgence ou au travail de remplacement à court terme pour couvrir les absences de routine de l'employeur, ni aux employés, mais pas aux entrepreneurs indépendants. Par conséquent, il existe un écart important entre l'interdiction des contrats de travail à durée indéterminée et la protection de tous les travailleurs contre les risques liés aux pratiques de travail à durée indéterminée. En réponse à ces observations, le gouvernement indique que la section 18 de la loi sur l'organisation du temps de travail de 1997 (OWTA) a été modifiée pour interdire les contrats à zéro heure, sauf lorsque le travail est de nature occasionnelle, lorsqu'il est effectué dans des circonstances d'urgence ou lorsqu'il s'agit d'un travail de secours à court terme pour couvrir les absences de routine de l'employeur.

En ce qui concerne le faux travail indépendant, le rapport indique qu'il y a de nombreuses façons de travailler et de gérer une entreprise. Des dispositions législatives spécifiques relatives à la protection des travailleurs sont applicables à chaque type de travail (travail indépendant, à temps plein, à temps partiel, etc.). S'agissant du statut des travailleurs, un système binaire est en place : ils sont soit indépendants, soit salariés. Il n'existe pas de statut intermédiaire pour les travailleurs des plateformes ou toute autre catégorie de travailleur. Les décisions concernant le statut au regard de l'emploi sont prises par trois organismes différents. Pour mieux sensibiliser aux différences entre le statut de salarié et le statut de travailleur indépendant, une version révisée du code de bonnes pratiques pour déterminer le statut au regard de l'emploi (*Revised Code of Practice on determining employment status*) a été publiée en 2021. La classification erronée de travailleurs comme travailleurs indépendants, alors qu'ils travaillent en réalité comme s'ils étaient salariés, est un motif de préoccupation. Les erreurs de classification réduisent les cotisations à la caisse d'assurances sociales (*Social Insurance Fund*) et excluent les travailleurs concernés de l'intégralité de l'assurance sociale liée à la rémunération (*Pay Related Social Insurance – PRSI*) et des protections prévues par les droits en matière d'emploi. En vertu de l'article 252 de la loi consolidée de 2005 sur la protection sociale (*Social Welfare Consolidation Act 2005*), le fait pour l'employeur de classer à tort, en connaissance de cause, une personne comme travailleur indépendant est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans. Le Comité relève en outre que la loi de 2017 portant modification de la loi sur la concurrence (*Competition (Amendment Act) 2017*) donne une définition légale de ce qui constitue un « faux » travail indépendant ou un travail indépendant « entièrement dépendant ».

Le Comité note en outre que l'IHREC est préoccupée par les lacunes législatives et politiques qui font que les employés ne sont pas suffisamment protégés contre le faux travail



indépendant. En réponse, le gouvernement indique qu'il n'y a pas de preuve irréfutable que le faux travail indépendant soit répandu. Le département de la protection sociale prend la question très au sérieux et ne veut pas voir une situation où des travailleurs se voient refuser leurs droits à l'assurance sociale ou où des fonds indispensables sont refusés au Fonds d'assurance sociale. Tous les cotisants indépendants sont actuellement couverts par un large éventail de prestations d'assurance sociale, notamment la pension d'État (contributive), la pension de veuve, de veuf ou de partenaire civil survivant (contributive), l'allocation de tuteur (contributive), les prestations de maternité, d'adoption et de paternité, les allocations de traitement, la pension d'invalidité, l'allocation de capacité partielle en cas de perception d'une pension d'invalidité, l'allocation de demandeur d'emploi (indépendant) et l'allocation parentale. Le Code de pratique révisé sur la détermination du statut d'emploi – publié en juillet 2021 – reflète à la fois le monde du travail moderne, ainsi que la législation et la jurisprudence pertinentes qui ont émergé de diverses affaires judiciaires au fil des ans.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

### **Covid-19**

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

S'agissant des régimes de congé, le Comité prend note du régime de subventions salariales temporaires (*Temporary Wage Subsidy Scheme* – TWSS) en vigueur entre mars et août 2020. Ce dispositif a permis aux employeurs touchés par les effets de la pandémie d'apporter un soutien direct conséquent à leurs salariés et de maintenir l'emploi tout au long de la crise sanitaire. Le Comité relève les différentes étapes de la mise en œuvre du TWSS, à savoir une phase transitoire suivie d'une phase opérationnelle. Le TWSS a ensuite été remplacé par le régime de subventions salariales pour l'emploi (*Employment Wage Subsidy Scheme* – EWSS) applicable à la période septembre 2020-avril 2022, en vertu de la loi de 2020 portant diverses dispositions financières pour faire face à la covid-19 (*Financial Provisions (COVID-19) Act 2020*). Le Bureau des commissaires des recettes fiscales (*Office of the Revenue Commissioners*) publie des orientations sur le fonctionnement de ce dispositif. Les subventions forfaitaires, dont les taux ont été modifiés pendant la période d'application du

dispositif, sont payées sur la base du salaire brut du travailleur. Le rapport renvoie à des données statistiques sur les personnes inscrites au Live Register (homologue irlandais de Pôle Emploi) qui perçoivent l'indemnité de chômage liée à la pandémie (*Pandemic Unemployment Payment* – PUP) et bénéficient d'un soutien dans le cadre d'un régime de subventions salariales (TWSS ou EWSS). Ces données sont ventilées par diverses variables (sexe, âge, comté et nationalité notamment).

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi dans quelle proportion les travailleurs concernés étaient couverts par ces dispositifs.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum payé aux travailleurs âgés de 18 et 19 ans n'assure pas un niveau de vie décent.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande et dans les observations de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité et la réponse du Gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires soit garanti à tous les travailleurs (Conclusions 2016). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

### **Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires**

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires soit garanti à tous les travailleurs (Conclusions 2016).

Le rapport indique que la rémunération majorée des heures supplémentaires n'est pas soumise à des dispositions légales ; elle est fixée par une négociation et un accord entre les parties. Font exception les activités couvertes par des ordonnances réglementant l'emploi (*Employment Regulation Orders*), ou, à l'échelle d'un secteur, par des conventions d'emploi enregistrées (*Registered Employment Agreements*), qui déterminent les majorations prévues au titre des heures supplémentaires. Les conventions collectives comportent pour la plupart des dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires.

Le rapport indique également que dans son arrêt de mai 2013, la Cour suprême a adopté une décision en conséquence de laquelle le tribunal du travail n'est plus compétent pour faire respecter, interpréter ou appliquer à un autre titre les conventions d'emploi enregistrées. Cela signifiait que les nouveaux travailleurs des secteurs précédemment couverts par ces conventions d'emploi enregistrées pouvaient être embauchés à tout taux convenu entre eux et l'employeur, sous réserve uniquement des dispositions des lois relatives au salaire minimum national. Les ordonnances relatives aux emplois sectoriels (*Sectoral Employment Orders*) ont été introduites dans le but de corriger les défauts identifiés par l'arrêt de la Cour suprême. Une ordonnance relative aux emplois sectoriels peut fixer les taux de rémunération minimum, les régimes de retraite et les indemnités d'arrêt maladie d'un secteur économique donné. Elle contient également une procédure de règlement des litiges. Le nouveau cadre prévoit un mécanisme permettant au tribunal du travail d'initier une révision des droits à la rémunération, à la pension et aux indemnités d'arrêt maladie des travailleurs d'un secteur spécifique et, le cas échéant, de faire une recommandation au ministre à ce sujet. Le ministre peut adopter une ordonnance contraignante pour l'ensemble du secteur en question.

En juillet 2021, la Cour suprême a confirmé la constitutionnalité du système des ordonnances relatives aux emplois sectoriels, et deux ordonnances – l'une pour le domaine du bâtiment et l'autre pour celui de l'électricité – ont été approuvées et promulguées.

Le rapport indique en outre que les commissions paritaires du travail (*Joint Labour Committees*) sont des organes établis en vertu des lois relatives aux relations professionnelles afin de mettre en place un mécanisme permettant de déterminer les salaires minima légaux et les conditions d'emploi des employés dans divers secteurs. Une commission paritaire est

composée d'un nombre égal de représentants d'employeurs et d'employés dans un secteur donné d'emploi. Les propositions adoptées par la commission paritaire du travail sont soumises au tribunal du travail pour examen, qui formule une recommandation relative à l'adoption de ces propositions. Cette recommandation est ensuite transmise au ministre et, si elle est jugée appropriée, une ordonnance donnant effet à ces propositions est prise par le ministre : ce sont les ordonnances sur la réglementation de l'emploi (*Employment Regulation Orders*). Il existe actuellement huit commissions paritaires du travail dans les secteurs suivants : l'agriculture, la restauration, les entreprises de nettoyage, la coiffure, l'hôtellerie, l'épicerie de détail et métiers connexes, les écoles de langue anglaise et la sécurité.

Dans ses observations, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité se déclare préoccupée par le fait qu'il n'existe toujours pas de droit légal à une rémunération accrue pour les heures supplémentaires.

Dans sa réponse, le gouvernement affirme que, bien qu'il n'y ait pas de droit légal de payer pour les heures supplémentaires de travail et qu'il n'y ait pas de niveaux légaux de rémunération des heures supplémentaires, de nombreux employeurs paient aux employés des taux de rémunération plus élevés pour les heures supplémentaires.

Le Comité apprécie les informations apportées, il considère néanmoins que la façon dont les heures supplémentaires sont rémunérées dans les différents secteurs n'est pas claire. Le Comité demande par conséquent que le rapport suivant fournisse des informations précises sur la façon dont les travailleurs sont rémunérés pour les heures supplémentaires. En l'absence de ces informations, le Comité réitère sa conclusion précédente de non-conformité, à savoir que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires n'est pas garanti à tous les travailleurs.

### **Covid-19**

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'il n'existe pas de dispositions légales relatives à la rémunération des heures supplémentaires des travailleurs. La politique appliquée pour la rémunération des heures supplémentaires peut être décidée par l'employeur et convenue dans le cadre des conditions d'emploi du travailleur ou par le biais de conventions collectives. Certaines ordonnances sur la réglementation de l'emploi ou certaines conventions d'emploi enregistrées peuvent réglementer la rémunération des heures supplémentaires, et certains secteurs d'activité proposent des taux de rémunération plus élevés pour les heures supplémentaires que pour les heures normales. La loi de 2018 relative à l'emploi (dispositions diverses) (*The Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018*) prévoit qu'à compter du 4 mars 2019, un employeur doit notamment indiquer par écrit à chaque nouveau travailleur et dans les cinq jours suivant son embauche : le taux ou la méthode de calcul de sa rémunération et le nombre d'heures travaillées par jour et par semaine que l'employeur peut raisonnablement attendre du travailleur.

Le rapport indique que le personnel soignant a eu droit au paiement de ses heures supplémentaires conformément aux termes de leur contrat et à la politique salariale nationale dès le début de la pandémie de covid-19. Des arrangements particuliers ont été introduits

pour les médecins relevant de la santé publique et des services de santé de proximité, les spécialistes de la médecine du travail et de la santé publique et les médecins généralistes.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires n'est pas garanti à tous les travailleurs.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande. Le Comité prend également note des commentaires soumis par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité et de la réponse du gouvernement à ces commentaires.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 4§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). Il avait également considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 20 (Conclusions 2016). En outre, le Comité avait conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande n° 132/2016 (§182) qu'il y avait violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'était pas respectée.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Cadre juridique***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que soit précisé si le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale était expressément prévu par un texte législatif.

Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Néanmoins, le Comité renvoie à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective UWE c. Irlande n° 132/2016 (§ 137), dans laquelle il a noté que l'article (6)(2)(a) de la loi de 1998 relative à l'égalité dans l'emploi interdit la discrimination dans les relations d'emploi pour des motifs tenant au genre. L'article 19 de cette loi garantit le droit à une rémunération égale pour un travail d'égale valeur, et l'article 7 de cette loi définit la notion de travail égal (voir aussi Conclusions 2012, article 20).

Le Comité note que l'obligation de reconnaître dans la législation le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été respectée.

#### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Dans sa décision susmentionnée sur le bien-fondé (§§ 155-160), et dans l'attente de la mise en œuvre des mesures prévues par le projet de loi relatif à l'information sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes, le Comité a noté que l'obligation d'assurer la

*transparence des salaires* dans la pratique n'avait pas encore été respectée. Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023.

Le rapport indique que conformément à un programme en faveur de l'engagement du gouvernement à accroître la transparence salariale en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la loi relative à l'information sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes a été promulguée le 13 juillet 2021 (en dehors de la période de référence). Cette loi prévoit que le ministre chargé de l'enfance, de l'égalité, du handicap, de l'intégration et de la jeunesse adopte des règles imposant aux employeurs de publier les éléments suivants :

- l'écart salarial horaire moyen et médian – le premier reflète tout l'éventail des salaires dans une organisation, le second supprime l'impact des salaires exceptionnellement élevés ;
- des données sur les primes salariales ;
- les écarts salariaux moyen et médian pour les personnes à temps partiel et celles en contrat temporaire, qui sont pertinents car les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes ;
- les proportions de salariés et de salariées dans les quartiles inférieur, moyennement inférieur, moyennement supérieur et supérieur de la fourchette de rémunération, qui montreront, d'après le rapport, comment les hommes et les femmes sont représentés dans les différents niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Le rapport indique également que cette obligation s'appliquera dans un premier temps aux organisations d'au moins 250 salariés, avant d'être progressivement étendue aux organisations d'au moins 50 salariés. Les organisations seront tenues de motiver toute différence salariale relevée entre les femmes et les hommes qui sera signalée. Le Comité relève dans le rapport que les travaux sur les règles à adopter pour donner effet aux dispositions de la loi ont débuté.

Dans ses commentaires, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité confirme que la loi de 2021 relative à l'information sur l'écart salarial entre hommes et femmes récemment introduite dans la législation irlandaise a introduit des réglementations qui obligent les employeurs à publier des informations relatives à la rémunération de leurs employés afin de montrer l'existence, avérée ou non, de différences liées au genre.

Le Comité prend note de l'adoption d'une nouvelle législation relative à la transparence salariale. Cependant, ces modifications se situant hors période de référence, le Comité les examinera lors du prochain cycle de contrôle. Aucun changement n'étant intervenu pendant la période de référence et au vu de ce qui précède, le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

À titre d'information, le Comité prend note des données publiées par Eurostat sur l'écart des rémunérations entre hommes et femmes pendant la période de référence en Irlande : 14,4 % en 2017 et 11,3 % en 2018 (contre 12,7 % en 2011). Il relève que l'écart en 2018 était inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'UE pour la même année, à savoir 14,4 % (données au 4 mars 2022). Il constate l'absence de données pour 2019 et 2020.

L'Irlande ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

### ***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique que le dispositif temporaire de subventions salariales a été remplacé au 1<sup>er</sup> septembre 2020 par le dispositif de subventions salariales pour l'emploi. Le Comité note qu'avec ce nouveau dispositif, les employeurs et les nouvelles entreprises dans les secteurs touchés par la covid-19 et dont le chiffre d'affaires a chuté de 30 % reçoivent une subvention forfaitaire hebdomadaire basée sur le nombre de salariés qui répondent aux critères, y compris le personnel saisonnier et les nouvelles recrues. Le dispositif de subventions salariales pour l'emploi restera en vigueur sous une forme dégressive jusqu'au 30 avril 2022 pour la plupart des entreprises. Il prendra fin le 31 mai 2022 pour les entreprises directement touchées par les restrictions de santé publique instaurées en décembre 2021.

Le Comité relève dans le rapport que, d'après les données de l'administration fiscale, sur les 653 300 salariés qui ont bénéficié du dispositif de subventions salariales pour l'emploi, 54 % étaient des hommes et 46 % des femmes. Sur les 664 000 salariés qui ont touché une subvention par l'intermédiaire du dispositif temporaire de subventions salariales, 58 % étaient des hommes et 42 % des femmes.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.



## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande et dans les observations de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité et la réponse du Gouvernement.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse, le rapport indique qu'en vertu des lois de 1973 à 2001 régissant le préavis minimum et les conditions d'emploi (*Minimum Notice and Terms of Employment Acts, 1973-2001*), qui s'appliquent également aux fonctionnaires, le salarié ou l'employeur qui entend mettre fin à la relation contractuelle doit en informer l'autre partie en respectant la durée

minimale de préavis fixée. Les employeurs sont tenus de donner à leurs salariés un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté de services continus au sein de l'entreprise :

- une semaine pour une ancienneté de treize semaines à deux ans ;
- deux semaines pour une ancienneté de deux à cinq ans ;
- quatre semaines pour une ancienneté de cinq à dix ans ;
- six semaines pour une ancienneté de dix à quinze ans ;
- huit semaines pour une ancienneté de quinze ans et plus.

Le rapport indique en outre que toute clause d'un contrat de travail prévoyant une durée de préavis inférieure à celle indiquée dans les dispositions légales est réputée nulle et non avenue. Cependant, les textes de loi n'empêchent pas un employeur ou un salarié de renoncer à son droit au préavis ou d'accepter une indemnité en tenant lieu. Si l'employeur choisit de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie de son préavis, il est tenu de rémunérer le salarié pendant cette période.

Il ressort du rapport que durant la pandémie, les salariés ont continué à bénéficier des droits généraux des travailleurs, dont le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Dans ses commentaires, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité s'inquiète du fait que les délais de préavis prévus par la législation irlandaise ne sont pas conformes à l'article 4§4 de la Charte.

En réponse, le Gouvernement déclare que les employés ayant travaillé de manière continue pendant au moins treize semaines sont dans l'obligation de prévenir leur employeur de la rupture de leur contrat une semaine à l'avance. Les employeurs, quant à eux, doivent donner aux salariés ayant travaillé de manière continue un délai de prévenance qui sera fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise (de 13 semaines à 2 ans : 1 semaine ; de deux ans à cinq ans : 2 semaines ; de 5 ans à 10 ans : 4 semaines ; de 10 ans à 15 ans : 6 semaines ; plus de 15 ans : 8 semaines). Les doléances peuvent être adressées à la Commission des relations du travail ou à un chargé de médiation. Elles pourront ensuite être renvoyées vers un comité d'arbitrage dont la décision peut être contestée aux Prud'hommes.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux employés et aux fonctionnaires étaient insuffisants (Conclusions 2014). Il constate que la situation n'a pas changé. Cependant, comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le Comité note que les lois précitées régissant le préavis minimum et les conditions d'emploi tiennent compte de l'ancienneté pour déterminer la durée minimale de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi. Toutefois, il considère que le préavis minimum fixé, notamment pour les salariés justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté et pour ceux justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté, est manifestement déraisonnable pour donner à l'intéressé le temps de prospecter le marché du travail avant que son emploi ne prenne fin. Le Comité reconduit par conséquent sa conclusion de non-conformité au regard de l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis fixés par la loi régissant le préavis minimum et les conditions d'emploi sont manifestement déraisonnables.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les conditions dans lesquelles le licenciement économique individuel ou le chômage technique ouvrent droit à indemnisation en vertu de la loi n° 21/1967 du 18 décembre 1967 relative aux indemnités de licenciement (Conclusions 2014). Il prend note des informations détaillées fournies à cet égard.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a aussi demandé des informations concernant les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicables aux employés travaillant moins de 18 heures par semaine, aux membres de la famille, aux gens de mer régis par la loi du 25 août 1894 relative à la marine marchande (*Merchant Navy Act, 1894*), et aux catégories d'employés

exclues (article 3, paragraphes 1 et 2 de la loi) du champ d'application de la loi régissant le préavis minimum et les conditions d'emploi par arrêté du ministre de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi. Il a ensuite demandé des précisions concernant tout délais de préavis éventuellement modifié par arrêté du ministre de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi (article 4, paragraphe 4 de la loi) (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que depuis la promulgation de la loi de 2001 relative à la protection des travailleurs à temps partiel (*Protection of Employees (Part Time Work) Act 2001*), aucune distinction n'est faite entre salarié à temps partiel et salarié à temps complet en ce qui concerne le préavis à respecter. Le rapport précise les catégories de travailleurs n'ayant pas droit au préavis minimum prévu par la loi (travailleurs employés par un membre de leur famille ; membres des Forces de défense permanentes (*Permanent Defence Forces*) autres que les membres temporaires du service infirmier de l'armée (*Army Nursing Service*) ; membres de la Garda Síochána ; personnes recrutées par contrat conclu en application de la partie II ou de la partie IV de la loi de 1894 relative à la marine marchande. Néanmoins, selon le rapport, tous ces travailleurs peuvent avoir droit à un préavis minimum prévu par les dispositions contractuelles de leur contrat d'emploi ou de service.

### ***Période d'essai***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation en tenant lieu applicables au cours de la période d'essai des employés et des fonctionnaires (Conclusions 2014). En réponse, le rapport indique que tout travailleur justifiant d'une ancienneté de services continus d'au moins treize semaines a droit au préavis minimum correspondant. Aucune exclusion n'est prévue pour les travailleurs en période d'essai.

### ***Travailleurs précaires***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis ou les indemnités en tenant lieu, applicables aux causes de cessation d'emploi distinctes du licenciement (cession de l'entreprise, fusion ou scission, incapacité temporaire de travail, modification substantielle des conditions de travail, insolvabilité ou dissolution de l'employeur, décès de l'employeur personne physique) (Conclusions 2014). En réponse, le rapport indique que les salariés dont la cessation d'emploi est motivée par des raisons autres que le licenciement ont droit au délai minimal de préavis correspondant à leur ancienneté, tel que fixé à l'article 4.2 de la loi de 1973.

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que l'article 8 régissant le préavis minimum et les conditions d'emploi autorisait le licenciement immédiat en cas d'inconduite et demandé que le rapport suivant précise la notion d'inconduite dans ce contexte (Conclusions 2014). Il prend note des explications détaillées figurant dans le rapport à cet égard.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux employés et aux fonctionnaires sont manifestement déraisonnables.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que, après l'application des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge. Il a considéré en particulier que, si le montant « juste et raisonnable » pouvait théoriquement limiter les retenues sur salaire de manière à préserver les moyens de subsistance des travailleurs, il n'était pas établi que ce principe soit appliqué dans la pratique des commissaires conciliateurs ou la jurisprudence du Tribunal d'appel en matière d'emploi. Il n'était pas davantage établi que les autres causes de retenue autorisées par l'article 5 de la loi n° 25/1991, prises isolément ou combinées, soient assujetties à la notion de « juste et raisonnable ». Le Comité a ainsi estimé que des situations pouvaient dès lors subsister dans lesquelles la quotité du salaire disponible après l'application des retenues pouvait ne pas suffire à assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il avait la charge.

Selon le rapport, un employeur est autorisé à effectuer les retenues suivantes sur le salaire d'un travailleur :

- toute retenue exigée ou autorisée par la loi ;
- toute retenue autorisée aux termes du contrat de travail (par exemple les cotisations retraite ou la compensation de certaines erreurs de caisse) ;

- toute retenue convenue par écrit et à l'avance par le travailleur (par exemple la souscription à une assurance maladie, l'abonnement à un club sportif ou social).

Toute retenue (ou tout paiement à l'employeur) découlant d'un acte ou d'une omission du travailleur doit remplir les conditions suivantes : le travailleur doit être informé en détail par écrit de l'acte ou de l'omission et du montant de la retenue (ou du paiement) au moins une semaine avant que la retenue (ou le paiement) ait lieu ; la retenue (ou le paiement) doit avoir lieu au plus tard 6 mois après que l'employeur a eu connaissance de l'acte ou de l'omission. Toutefois, si une série de retenues (ou de paiements) doit être effectuée à la suite d'un acte ou d'une omission particuliers, la première retenue (ou le premier paiement) doit avoir lieu dans le délai de 6 mois. Lorsque l'employeur effectue une retenue sur salaire (ou reçoit un paiement du travailleur) pour compenser une perte ou un préjudice découlant d'un acte ou d'une omission du travailleur.

Le Comité relève en outre dans le rapport qu'il n'existe aucune disposition légale sur la part insaisissable du salaire applicable en cas de retenues cumulées sur des fondements concurrents. Toutefois, toujours selon le rapport, pour se prononcer sur une demande au regard du versement du salaire, l'arbitre tiendra compte de tous les éléments de l'affaire et de la totalité des retenues. En outre, de nombreux contrats de travail et conventions collectives contiennent des dispositions sur les montants adéquats des saisies autorisées pour un cycle de paie. De plus, si la retenue licite permet de récupérer des fonds ou découle d'une ordonnance du tribunal, le caractère raisonnable des retenues proposées aura été examiné par l'administration fiscale et douanière ou les tribunaux, selon le cas.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Le Comité note que le rapport ne répond pas à son précédent constat de non-conformité concernant les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire.

À cet égard, le Comité relève également, dans les observations de la Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité sur le rapport national de l'Irlande, qu'en vertu de l'article 5(2) de la *loi de 1991 sur le paiement des salaires*, il est interdit d'effectuer une retenue sur le salaire d'un travailleur en raison d'un acte ou d'une omission du travailleur ou d'un bien ou service fourni au travailleur par l'employeur (dont la fourniture est nécessaire au travail). Toutefois, cela est permis dans certaines circonstances, notamment lorsque la retenue est effectuée sur le fondement d'une clause du contrat de travail et que son montant est juste et raisonnable au vu de toutes les circonstances (article 5(2) de la loi de 1991 sur le paiement des salaires). La Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité craint que les employeurs et les travailleurs puissent encore convenir de retenues sur salaire dans le cadre d'un accord contractuel. Ces retenues peuvent également être autorisées dans des circonstances qui ne sont pas bien définies dans la législation. Pour ces raisons, la Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité affirme que la situation n'a pas été mise en conformité avec l'article 4§5 de la Charte.

En l'absence d'informations nouvelles à ce sujet dans le rapport, le Comité réitère son constat de non-conformité sur ce point.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire sont inadéquates.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande ainsi que des informations fournies par la Confédération irlandaise des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions*, ICTU) et la Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité (*Irish Human Rights and Equality Commission*, IHREC) et de la réponse du gouvernement irlandais à ces observations.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs :

- que certaines pratiques de monopole syndical sont autorisées par la loi ;
- que la législation nationale ne protège pas tous les travailleurs contre le licenciement pour cause d'appartenance à un syndicat ou d'activités syndicales ;
- qu'il est fait interdiction aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales.

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il a posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir, dans le prochain rapport, des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la conclusion de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Selon le rapport, à la fin de l'année 2020 (hors période de référence), 54 % des travailleurs du secteur privé et 46 % de l'ensemble des travailleurs étaient membres de syndicats.

Selon l'IHREC, seuls 26 % de la population active sont syndiqués ou membres d'associations de salariés.

Le rapport indique que, pour soutenir le travail de l'ICTU, une subvention lui est accordée pour l'aider à assumer les coûts de ses services d'éducation, de formation et de conseils dans le domaine de l'élaboration des politiques, des services d'éducation et de formation aux dirigeants et aux membres des syndicats, et de conseils aux syndicats affiliés sur des questions spécifiques.

### ***Liberté d'adhérer ou non à un syndicat***

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte, certaines clauses de monopole syndical étant autorisées par la loi (Conclusions 2014). Le rapport fait référence à cet égard au Code de bonnes pratiques sur l'ordonnance (déclaration) relative à la victimisation (S.I. No 139 de 2004), qui a été modifié en 2015. Le Comité note que selon ce code, la victimisation se rapporte à la victimisation résultant de l'appartenance ou de la non-appartenance d'un employé à un syndicat et de son activité ou inactivité au nom de ce dernier ou d'un « organe exempté ».

Le code dispose que ni un employé, ni un employeur, ni un syndicat, ni un « organe exempté » ne peut s'en prendre à un salarié ou (le cas échéant) un autre salarié de l'emploi concerné pour le compte :

- i) de l'employé qui est membre ou non d'un syndicat ou d'un « organe exempté »,
- ii) de l'employé qui exerce ou non des activités pour le compte d'un syndicat ou d'un « organe exempté ».

Selon l'IHREC, la situation n'a pas changé au cours de la période de référence. Toutefois, l'IHREC attire l'attention du Comité sur la décision de la Cour d'appel irlandaise dans l'affaire O'Connell c. Building and Allied Trade Union [2016] IECA 338 125, dans laquelle la cour a estimé que le syndicat défendeur avait violé le droit constitutionnel du demandeur de gagner sa vie en lui refusant l'adhésion à part entière au syndicat, dans des circonstances où celui-ci jouissait d'un monopole effectif sur le marché en question.

En réponse à ces commentaires, le gouvernement a déclaré que la pratique des clauses de monopole syndical ne résisterait probablement pas à un contrôle constitutionnel et que, par conséquent, elle était largement dépassée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la légalité et l'existence dans la pratique des clauses de monopole syndical à l'embauche, notamment des informations sur les répercussions du code sur cette pratique. Entretemps, il reconduit sa conclusion précédente.

Le Comité avait précédemment estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la législation nationale ne protégeait pas tous les travailleurs contre le licenciement pour appartenance à un syndicat ou participation à des activités syndicales (Conclusions 2014). Il rappelle que la loi de 1977 relative aux licenciements abusifs (*Unfair Dismissals Act*), telle que modifiée, dispose que le licenciement d'un employé est réputé abusif s'il résulte uniquement ou principalement de l'appartenance de l'employé à un syndicat ou de son intention d'adhérer à un syndicat ou d'activités menées pour le compte d'un syndicat ou d'un « organe exempté ». Par syndicat, cette disposition entend uniquement un syndicat autorisé, c'est-à-dire qui détient l'autorisation de négocier. Le Comité a considéré que le fait que seuls les membres d'un syndicat détenant l'autorisation de négocier soient protégés par la loi de 1977 relative aux licenciements abusifs (telle que modifiée) n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte révisée.

Le rapport fait référence à cet égard au Code susmentionné de bonnes pratiques sur la victimisation, qui définit les différents types de pratiques qui constitueraient une victimisation résultant de l'appartenance d'un employé à un syndicat ou de son activité au nom de ce dernier. Toutefois, le Comité note que ce code n'inclut aucun acte constituant un licenciement de l'employé au sens de la loi de 1977 relative aux licenciements abusifs jusqu'en 2015, date à laquelle un recours distinct est devenu possible. Néanmoins, le Comité demande si le licenciement pour appartenance à un syndicat ou pour activités syndicales d'un salarié affilié à un syndicat n'ayant pas l'autorisation de négocier serait couvert par le code.

Entre temps, le Comité reconduit sa précédente conclusion de non-conformité.

Le Comité a précédemment demandé à être informé de toute évolution concernant la mise en œuvre des recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT à la suite d'une plainte alléguant des actes de discrimination antisyndicale et le refus d'entamer des négociations collectives (Conclusions 2014). Le Comité renvoie à sa conclusion au titre du paragraphe 2 de l'article 6 sur cette question.

### ***Champ d'application personnel***

Le Comité a examiné le droit syndical du personnel de police en Irlande dans le cadre de la Réclamation collective n° 83/102 – Confédération européenne de police (EUROCOP) c. Irlande, dans laquelle il a estimé qu'il n'y avait pas eu violation de l'article 5 de la Charte en raison de l'interdiction faite aux membres des services de police de constituer des syndicats, car il a considéré que les associations représentatives de la police jouissent des droits syndicaux fondamentaux au sens de l'article 5 de la Charte, mais qu'il y avait eu violation de l'article 5 de la Charte en raison de l'interdiction faite aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales.

Dans le cadre du suivi de la décision, le Comité a noté que, bien que la mise en œuvre de la législation soit toujours un processus en cours, celui-ci permet à An Garda Síochána de participer aux négociations nationales sur la rémunération dans la fonction publique. Par conséquent, la situation est désormais conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2021).

En ce qui concerne les forces de défense, le Comité rappelle que, dans la réclamation collective Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, Réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, il a noté que l'Irlande permettait aux membres des forces armées d'adhérer à une association professionnelle sous certaines conditions mais a conclu à une violation de l'article 5 aux motifs que l'interdiction totale pour les associations représentatives des forces armées d'adhérer à des organisations professionnelles nationales n'était pas nécessaire ni proportionnée. Dans ses conclusions de 2021, le Comité a considéré que la situation n'avait toujours pas été mise en conformité sur ce point.

Le rapport indique que la question est actuellement devant les tribunaux. Dans sa réponse aux commentaires de l'IHREC, le gouvernement déclare en outre que les deux associations représentatives des forces de défense (PDFORRA et RACO) ont demandé à être membres associés de la Confédération irlandaise des syndicats (ICTU) afin de participer aux négociations salariales du secteur public au niveau national. Une autorisation temporaire conditionnelle à cette fin a été accordée aux deux associations fin mai et début juin 2022 respectivement (en dehors de la période de référence). Cette qualité de membre associé est temporaire jusqu'à ce que la législation appropriée soit mise en place.

Le Comité conclut toutefois que, pendant la période de référence, la situation n'était pas conforme à l'article 5.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Irlande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- certaines pratiques de monopole syndical sont autorisées par la loi ;
- le droit interne ne protège pas tous les travailleurs contre le licenciement pour cause d'appartenance à un syndicat ou d'activités syndicales ;
- pendant la période de référence, il était interdit aux associations de représentants militaires d'adhérer aux organisations professionnelles nationales.



## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande ainsi que des commentaires soumis par le Congrès irlandais des syndicats (ICTU), la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC), ainsi que de la réponse du Gouvernement irlandais à ces commentaires.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la législation et la pratique ne garantissent pas aux associations qui représentent les membres des services de police un accès suffisant aux négociations salariales (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Concernant ce motif de non-conformité, le Comité renvoie à sa dernière évaluation du suivi de la décision sur le bien-fondé dans l'affaire Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande (réclamation n° 83/2012, décision sur le bien-fondé du 2 décembre 2012) concluant que la situation avait été mise en conformité avec l'article 6§2 de la Charte. À cet égard, le Comité a noté que les associations représentant les membres des services de police (Garda Associations) peuvent prendre part aux négociations salariales de la fonction publique nationale et avoir accès à la Commission des relations professionnelles (*Workplace Relations Commission*) et au tribunal du travail.

Le Comité a précédemment demandé à être informé de tout développement concernant la mise en œuvre des recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail suite à une plainte alléguant une discrimination antisyndicale et un refus d'engager des négociations collectives (Conclusions 2014).

Selon le rapport, l'article 30 de la loi de 2015 portant modification de la loi sur les relations industrielles introduit un mécanisme de manière à garantir que, lorsqu'un employeur choisit de ne pas engager des négociations collectives, soit avec un syndicat, soit avec un "organisme excepté" interne, et lorsque le nombre de salariés au nom desquels l'affaire est poursuivie n'est pas insignifiant, un syndicat peut demander que la rémunération et les conditions de travail de ses membres dans cet emploi soient évaluées par rapport à des comparateurs pertinents et déterminées par le tribunal du travail, si nécessaire.

La loi de 2015 interdit aussi explicitement l'utilisation d'incitations par les employeurs pour persuader les employés de renoncer à la représentation dans les négociations collectives et prévoit des protections pour les travailleurs qui invoquent les dispositions des lois sur les relations industrielles de 2001/2004 ou qui ont servi de témoin ou de comparateur aux fins de ces lois.

En outre, le Code de pratique sur la victimisation indique explicitement que tout effet négatif découlant du refus par un employé d'une incitation (financière ou autre) conçue

spécifiquement pour que l'employé renonce à la représentation collective par un syndicat est une forme de victimisation.

Dans ses commentaires, l'ICTU note que les statistiques des tribunaux du travail et le très faible taux d'utilisation indiquent que la section 30 de la loi de 2015 n'est plus utilisable ou utilisée. Il souligne également qu'en Irlande, les travailleurs n'ont aucun droit de négociation collective avec les employeurs et que la législation actuelle ne leur confère aucun droit de représentation collective par le syndicat de leur choix.

Le Comité note qu'un groupe d'étude de haut niveau a été créé pour examiner ces questions et que son rapport final a été publié en 2022. Le Gouvernement examinera ce rapport afin de voir comment ses recommandations peuvent être mises en œuvre. La commission demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à cet égard.

Le rapport ne contient pas d'information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée. Le Comité note toutefois qu'il a précédemment jugé que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Fédération irlandaise des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions*) c. Irlande, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018). Cette conclusion reposait sur l'hypothèse que l'article 15F de la loi de 2002 relative à la concurrence ne serait pas interprété de manière trop restrictive, compte tenu des exigences de l'article 6§2 de la Charte (par. 110-111 de la décision). Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'application dans la pratique de l'article 15F de la loi de 2002 relative à la concurrence, dans la mesure où différentes catégories de travailleurs indépendants sont concernées, à la suite de l'adoption de la loi de 2017 (modifiée) relative la concurrence.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Irlande était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande ainsi que des observations présentées par la Commission irlandaise pour les droits de l'homme et l'égalité (IHREC).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité avait considéré que la situation de l'Irlande n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- seuls les syndicats autorisés (c'est-à-dire ayant un permis de négociier), leurs responsables et leurs membres jouissaient de l'immunité contre les actions civiles en cas de grève ;
- l'interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police ne respectait pas les conditions prévues à l'article G de la Charte ;
- un employeur pouvait licencier tous les salariés pour avoir participé à une grève.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

### ***Droit à des actions collectives***

#### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Dans son rapport, le Gouvernement communique des informations déjà examinées par le Comité dans ses conclusions précédentes. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans sa troisième évaluation du suivi de sa décision du 2 décembre 2013 sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation n° 83/2012, Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande (Constats 2021), le Comité a constaté que la situation n'avait pas été mise en conformité avec l'article 6§4 de la Charte, la législation interne prévoyant toujours une interdiction totale du droit de grève pour la police.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la position unique de la police (*An Garda Síochána*) est telle que toute action de grève est susceptible d'avoir un impact sur le maintien de l'ordre, la sécurité de l'Etat ou l'autorité publique. Le Gouvernement reconnaît que l'interdiction de faire grève impose une obligation particulière de garantir que les processus de résolution des conflits mis en place pour la police soient solides et efficaces, et que les membres de la police ne soient pas désavantagés.

A ce sujet, le Gouvernement précise qu'à la suite de la conclusion de non-conformité rendue par le Comité, les mécanismes internes de résolution des conflits de la police ont été modifiés. Ces mécanismes permettent la résolution des conflits collectifs et soutiennent les échanges continus entre la direction de la police et les associations représentatives sur des questions pertinentes de relations du travail. Ils prévoient aussi l'accès formel à la Commission des

relations professionnelles et au tribunal du travail pour les litiges qui ne sont pas résolus en interne. Lors de la mise en œuvre des nouveaux mécanismes internes de résolution des conflits au sein de la police, tous les efforts ont été faits pour identifier, et s'accorder sur, les processus qui éliminent la nécessité de recourir à l'action collective.

L'IHREC indique que l'interdiction totale du droit de grève en ce qui concerne la police est toujours en vigueur.

La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Conséquences d'une grève***

Il ressort du rapport du Gouvernement et des observations de l'IHREC que la situation n'a pas changé : en vertu de la loi sur les licenciements abusifs, un employeur peut licencier tous les salariés pour participation à une grève. En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'aucune mesure spécifique n'a été introduite en lien avec la crise de la covid-19 pour garantir le droit de grève ou pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- seuls les syndicats autorisés, leurs responsables et leurs membres jouissent de l'immunité contre les actions civiles en cas de grève ;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- un employeur peut licencier tous les salariés pour avoir participé à une grève.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande. Il prend également note des commentaires de l'ICTU, des commentaires de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) et de la réponse du gouvernement irlandais aux commentaires de l'IHREC.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Le Comité note qu'il n'a examiné qu'une seule fois la situation de l'Irlande au regard de cette disposition (Conclusion 2014). Il a ensuite ajourné sa conclusion, au vu du manque d'informations sur la participation des travailleurs à l'élaboration de leurs conditions de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de travail. Les rapports se réfèrent en réponse au cadre juridique fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il indique en outre que la loi de 2015 sur les relations professionnelles fournit un cadre aux travailleurs qui cherchent à améliorer leurs conditions d'emploi, lorsque la négociation collective n'est pas reconnue par leur employeur. Le Comité rappelle que le droit à l'information et à la consultation est couvert par l'article 21 de la Charte. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations précises sur la manière dont les travailleurs participent au licenciement et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés, comme l'exige l'article 22 de la Charte.

Le Comité a également demandé des informations sur le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de participer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise. Il a demandé comment les travailleurs ou leurs représentants participaient à l'organisation de ces services en Irlande (voir Conclusions 2014). Le rapport ne fournit aucune information à cet égard.

Le Comité rappelle dans ce contexte que l'article 22 de la Charte n'exige pas que les employeurs offrent des services et facilités sociaux et socioculturels à leurs salariés, mais exige que les travailleurs puissent participer à leur organisation, là où de tels services et facilités ont été mis en place (Conclusions 2007, Italie). Le Comité réitère sa demande d'informations et considère que si elles ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation sur ce point est conforme à la Charte.

Le Comité prend note des préoccupations soulevées par l'IHREC selon lesquelles les employés handicapés n'ont pas le droit exprès de consulter leur employeur en ce qui concerne la fourniture d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail. L'IHREC est donc d'avis que les employés handicapés ne se voient pas accorder de manière adéquate le droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement de travail en vertu de l'article 22 ; et que l'État doit légiférer de toute urgence pour une obligation proactive des employeurs. En réponse, le gouvernement irlandais prévoit qu'en vertu du règlement 25 des règlements sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail (application générale) de 2007 à 2021, la mise à disposition d'un logement convenable pour tous les

travailleurs sur un lieu de travail doit être prise en considération lorsqu'un employeur effectue l'évaluation des risques requise par la loi et doit également être renvoyée à sa déclaration de sécurité écrite. Le contenu pertinent de la déclaration de sécurité de l'employeur doit être partagé avec les travailleurs appropriés et les travailleurs doivent reconnaître avoir reçu les informations pour valider la déclaration de sécurité de l'employeur. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le contrôle du respect de cette disposition dans la pratique.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique en réponse que le ministre des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi a publié la stratégie nationale irlandaise sur le travail à distance et a tracé la voie pour faire du travail à distance une option plus permanente sur les lieux de travail à travers l'Irlande après la fin de la pandémie de COVID-19. Il fait également référence à l'introduction du droit à la déconnexion. Le Comité note que ces questions ne sont pas pertinentes pour l'appréciation au titre de l'article 22 de la Charte.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.



## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation en Irlande était conforme à l'article 26§1 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### **Prévention**

Pour le présent cycle de contrôle, le Comité souhaitait recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport fournit des informations sur les campagnes de sensibilisation menées dans le cadre de la deuxième Stratégie nationale de lutte contre la violence familiale et les violences sexuelles et sexistes, comme la campagne « Aucune excuse », axée sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles et lancée en 2019, dont les publicités couvrent différents scénarios incluant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le rapport mentionne également l'élaboration de la troisième Stratégie nationale de lutte contre la violence familiale et les violences sexuelles et sexistes en Irlande. Cette stratégie accordera la priorité à la prévention et à la réduction des violences, avec une stratégie nationale de prévention.

Le rapport indique qu'en octobre 2020, le ministère de la Justice a lancé le programme « Soutenir le parcours d'une victime : un programme d'aide aux victimes et aux témoins vulnérables dans les affaires de violences sexuelles », qui vise à introduire des réformes importantes pour soutenir et protéger les victimes vulnérables et faire en sorte que le système de justice pénale soit davantage axé sur les victimes.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations professionnelles.

Dans ses précédentes conclusions, le Comité a noté que le harcèlement moral et sexuel étaient prohibés et considérés, au regard du droit irlandais, comme une forme de discrimination en vertu des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi (*Employment Equality Acts*, 1998 à 2011) et à l'égalité de traitement (*Equal Status Acts*, 2000 à 2011) (voir Conclusions 2007, Conclusions 2014). Le présent rapport fait référence à la même législation, à savoir la loi relative à l'égalité en matière d'emploi dans ses différentes versions de 1998 à 2015 et la loi relative à l'égalité de traitement dans ses différentes versions de 2000 à 2018.

Le Comité a précédemment pris note que l'Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) a publié en 2012 un code révisé de bonnes pratiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail (Conclusions 2014). Le présent rapport indique que ce code de bonnes pratiques a récemment été révisé par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (*Irish Human Rights and Equality Commission*) et qu'il doit encore être approuvé au niveau ministériel. Le Comité demande à être tenu informé de toute modification en relation avec la liste de comportements pouvant constituer des actes de harcèlement sexuel.

Le rapport indique que la promulgation en février 2021 (en dehors de la période de référence) de la loi 2020 relative au harcèlement, aux communications préjudiciables et aux infractions connexes (« loi Coco ») a créé deux infractions pénales distinctes fondées sur l'image et a élargi le champ d'application de l'infraction existante de harcèlement pour couvrir toutes les formes de communications persistantes concernant une personne. Le ministère aurait mené une campagne sur l'abus d'images intimes pour mettre en lumière les nouvelles infractions introduites par la « loi Coco ».

### ***Dommages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel au titre du préjudice moral et matériel subi.

Le rapport indique qu'en vertu de la législation sur l'égalité en matière d'emploi, la réparation qui peut être accordée par la Commission des relations professionnelles dans le cadre de plaintes pour harcèlement ou harcèlement sexuel comprend un ou plusieurs des éléments suivants, selon le cas :

- une décision ordonnant l'égalité de traitement ; une décision ordonnant le versement d'une indemnité d'un montant équivalent à deux années de salaire au maximum ou de la somme maximale de 40 000 euros, le montant le plus avantageux étant retenu, pour les effets de la discrimination ou du harcèlement/harcèlement sexuel subis (et pour une personne qui n'est pas un employé du défendeur, une indemnisation pouvant aller jusqu'à 13 000 euros s'appliquera) ;
- une décision ordonnant le versement d'une indemnité d'un montant équivalent à deux années de salaire au maximum ou de la somme maximale de 40 000 euros, le montant le plus avantageux étant retenu, pour les effets de la « victimation » (pour une personne qui n'est pas un employé du défendeur, une indemnisation pouvant aller jusqu'à 13 000 euros s'appliquera) ;
- une décision ordonnant à une personne déterminée de prendre une mesure précise et une décision ordonnant la réintégration ou la réembauche.

Le rapport indique que des plaintes pour des motifs liés au sexe peuvent aussi être portées en première instance devant un tribunal d'arrondissement (*Circuit Court*), aucun plafond d'indemnisation n'étant ici applicable.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le Comité souhaitait recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, tels que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que, lors de ses réunions en 2020, le Comité consultatif des employeurs et des employés de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (*Irish Human Rights and Equality Commission*), composé de représentants des syndicats et de groupes d'employeurs, a abordé le droit à un travail décent et les conséquences de la covid-19 sur l'emploi, le chômage et les aides et services aux personnes les plus touchées.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation en Irlande était conforme à l'article 26§2 de la Charte (Conclusions 2014).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### **Prévention**

Pour ce cycle de contrôle, le Comité souhaitait recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport indique qu'un Code de bonnes pratiques à l'intention des employeurs et des employés sur la prévention et la résolution des problèmes de harcèlement au travail est entré en vigueur en décembre 2020. Ce code définit les responsabilités et les rôles de l'Autorité de santé et de sécurité (*Health and Safety Authority, HSA*) et de la Commission des relations professionnelles (*Workplace Relations Commission, WRC*). Il fournit des conseils aux employés, aux employeurs et aux syndicats pour le traitement d'une plainte pour harcèlement sur le lieu de travail, qu'elle soit formelle ou informelle. Si le non-respect d'un code élaboré en vertu de la loi de 1990 relative aux relations professionnelles ne constitue pas une infraction en soi, l'article 42(4) prévoit néanmoins que, dans toute procédure devant un tribunal, le tribunal des prud'hommes ou la commission des relations professionnelles, un code de bonnes pratiques constitue un élément de preuve recevable et toute disposition de ce code qui semble pertinente au tribunal, à l'organe ou au fonctionnaire compétent à propos de toute question soulevée dans le cadre de la procédure sera prise en compte pour trancher cette question.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Le Comité a précédemment noté que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel étaient prohibés et considérés, au regard du droit irlandais, comme une forme de discrimination en vertu des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi (1998-2011) et à l'égalité de traitement (2000-2011) (Conclusions 2007 ; Conclusions 2014). Le présent rapport fait référence à la même législation, à savoir la loi relative à l'égalité en matière d'emploi dans ses différentes versions de 1998 à 2015 et la loi relative à l'égalité de traitement dans ses différentes versions de 2000 à 2018.

Le rapport indique également que le gouvernement irlandais s'est engagé, dans son programme actuel, à examiner l'introduction d'un nouveau motif de discrimination fondé sur le désavantage socio-économique dans les lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à l'égalité de traitement. Le Comité demande que les prochains rapports contiennent des informations sur l'évolution de cette initiative.

Le Comité a précédemment pris note que l'Autorité pour l'égalité (*Equality Authority*) a publié en 2012 un code révisé de bonnes pratiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail (Conclusions 2014). Le présent rapport indique que ce code de bonnes pratiques a récemment été révisé par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (*Irish*

*Human Rights and Equality Commission*) et qu'il doit encore être approuvé au niveau ministériel. Le Comité demande à être tenu informé de toute modification en relation avec la liste de comportements pouvant constituer des actes de harcèlement moral.

Le rapport indique que la promulgation en février 2021 (en dehors de la période de référence) de la loi de 2020 relative au harcèlement, aux communications préjudiciables et aux infractions connexes a créé deux infractions pénales distinctes fondées sur l'image et a élargi le champ d'application de l'infraction existante de harcèlement pour couvrir toutes les formes de communications persistantes concernant une personne. Le ministère aurait mené une campagne sur l'abus d'images intimes pour mettre en lumière les nouvelles infractions introduites par la « loi Coco ».

### **Dommmages et intérêts**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement moral (ou psychologique) au titre du préjudice moral et matériel subi.

Le rapport indique qu'en vertu de la législation sur l'égalité en matière d'emploi, la réparation qui peut être accordée par la Commission des relations professionnelles dans le cadre de plaintes pour harcèlement ou harcèlement sexuel comprend un ou plusieurs des éléments suivants, selon le cas :

- une décision ordonnant l'égalité de traitement ; une décision ordonnant le versement d'une indemnité d'un montant équivalent à deux années de salaire au maximum ou de la somme maximale de 40 000 euros, le montant le plus avantageux étant retenu, pour les effets de la discrimination ou du harcèlement/harcèlement sexuel subis (pour une personne qui n'est pas un employé du défendeur, une indemnisation pouvant aller jusqu'à 13 000 euros s'appliquera) ;
- une décision ordonnant le versement d'une indemnité d'un montant équivalent à deux années de salaire au maximum ou de la somme maximale de 40 000 euros, le montant le plus avantageux étant retenu, pour les effets de la « victimation » (pour une personne qui n'est pas un employé du défendeur, une indemnisation pouvant aller jusqu'à 13 000 euros s'appliquera) ;
- une décision ordonnant à une personne déterminée de prendre une mesure précise et une décision ordonnant la réintégration ou la réembauche.

Le rapport indique que des plaintes pour des motifs liés au sexe peuvent aussi être portées en première instance devant un tribunal d'arrondissement (*Circuit Court*), aucun plafond d'indemnisation n'étant ici applicable.

### **Covid-19**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le Comité souhaitait recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, tels que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que, lors de ses réunions en 2020, le Comité consultatif des employeurs et des employés de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (*Irish Human Rights and Equality Commission*), composé de représentants des syndicats et de groupes d'employeurs, a abordé le droit à un travail décent et les conséquences de la covid-19 sur l'emploi, le chômage et les aides et services aux personnes les plus touchées.

### **Conclusion**

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

## **Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Il fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 28 de la Charte dans l'attente des informations demandées.

Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion de conformité.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Après avoir rappelé, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), que la protection accordée aux représentants des travailleurs devait s'étendre au-delà de la durée de leur mandat et qu'à cet effet, elle devait se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat, le Comité a demandé quelle était la durée de la protection des représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions.

De plus, le Comité a également rappelé qu'en cas de licenciement motivé par l'appartenance à un syndicat, le droit national devait prévoir une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime, et a ajouté que la réparation devait au minimum couvrir la rémunération que l'intéressé aurait perçue entre la date du licenciement et la date du jugement ou de la réintégration effective. Par conséquent, le Comité a demandé que le prochain rapport indique si, en cas de licenciement d'un représentant des travailleurs, une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi lui était octroyée.

En réponse, le rapport répète que la loi de 2006 relative à l'information et à la consultation des travailleurs interdit à l'employeur de sanctionner un représentant des travailleurs pour avoir exercé ses fonctions conformément à la loi (par exemple en le licenciant ou en prenant contre lui toute autre mesure préjudiciable telle qu'une modification défavorable de ses conditions de travail). Il répète également que selon cette loi, tout grief survenant à cet égard peut être soumis à un commissaire de conciliation, dont la décision est susceptible de recours devant le tribunal du travail.

Le rapport précise par ailleurs que l'article 27 de la loi de 2005 relative à la sécurité, la santé et le bien-être au travail prévoit une protection contre de telles pénalisations, notamment la suspension ou la menace de suspension, le licenciement, le licenciement économique, la rétrogradation, la perte de possibilités de promotion, l'affectation à d'autres fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction du salaire, la modification des horaires de travail, l'infliction d'une sanction disciplinaire, d'un blâme ou d'une autre sanction (y compris d'ordre pécuniaire), la contrainte et l'intimidation.

Selon le rapport, un Code de bonnes pratiques concernant les devoirs et responsabilités des représentants du personnel, leur protection et les facilités à leur accorder a été mis en place en 1993 par la Commission des relations professionnelles en vertu de la loi de 1990 relative aux relations professionnelles. L'article 5 de ce code, consacré à la protection des représentants du personnel, dispose que les représentants du personnel qui exercent leurs devoirs et responsabilités ne sauraient être licenciés ni faire l'objet d'aucune modification défavorable de leurs conditions d'emploi ou d'un traitement inéquitable – notamment être sélectionnés en vue d'un licenciement économique –, ni subir aucun acte préjudiciable à leur

emploi en raison de leur statut ou de leurs activités en tant que représentants des salariés, sans qu'une consultation n'ait préalablement eu lieu entre la direction et le syndicat concerné.

Le rapport indique enfin qu'aucune modification n'a été apportée aux dispositions légales susmentionnées pendant la pandémie de covid-19.

Cependant, le rapport ne répond pas aux questions susmentionnées. Il n'indique pas, en particulier, quelle est la durée de la protection offerte aux représentants des travailleurs après la fin de leur mandat et quelles dispositions sont prises pour qu'ils bénéficient d'une réparation proportionnée en cas de non-respect de leurs droits.

Le Comité réitère donc ses questions et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figuraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Irlande soit conforme à la Charte.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de la législation régissant les facilités accordées aux représentants des travailleurs, telles que la loi de 2006 relative à l'information et à la consultation des travailleurs, la loi de 1996 relative à l'information et à la consultation transnationales des salariés, les règlements communautaires de 2006, 2007 et 2008 et le Code de bonnes pratiques concernant les représentants du personnel. Ces dispositions juridiques garantissent aux représentants des travailleurs l'octroi de facilités raisonnables, dont du temps libre rémunéré, pour remplir leurs fonctions de représentants du personnel ou de membres du groupe spécial de négociation.

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) comment les dispositions/règlements susmentionnés étaient appliqués dans la pratique. Il a aussi demandé que le prochain rapport donne des exemples concrets de facilités accordées aux représentants des travailleurs.

Cependant, bien que le rapport mentionne les dispositions légales en question, il ne répond pas à la question posée quant à leur application dans la pratique. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Irlande soit conforme à la Charte sur ce point.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Irlande.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de l'Irlande était conforme à l'article 29 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la question posée dans la conclusion précédente (Conclusions 2014).

### ***Définitions et champ d'application***

D'après les informations fournies dans le rapport, le Comité comprend que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2007 et 2014) n'a pas changé.

### ***Information préalable et consultation***

En réponse à la question précédemment posée par le Comité (Conclusions 2014), le rapport explique que la loi relative à la protection de l'emploi prévoit un certain nombre de dispositions concernant le processus d'information et de consultation qui doit être engagé avant la mise en œuvre de tout licenciement et concernant la mise à disposition d'informations aux salariés et au ministre de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation.

Selon le rapport, les articles 9 et 10 de la loi relative à la protection de l'emploi obligent les employeurs qui envisagent un licenciement collectif à engager un processus d'information et de consultation avec les représentants des salariés et à fournir certaines informations concernant les licenciements prévus. Il est interdit à un employeur d'émettre un avis ou de procéder à un licenciement pendant la période obligatoire d'information et de consultation des salariés, dont la durée minimum est de 30 jours.

S'agissant des mesures visant à atténuer les conséquences des licenciements collectifs, le rapport indique qu'un protocole a été établi entre le ministère de la Protection sociale, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences, et le ministère de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi. Dans la pratique, lorsqu'un licenciement se profile, les dispositifs du protocole sont activés pour assister les travailleurs concernés dans plusieurs domaines : accès aux droits sociaux, aide à la recherche d'emploi, accès à un large éventail de possibilités de renforcement des compétences et de reconversion. Ces dispositifs incluent la création d'un « profil de compétences de haut niveau » pour chaque travailleur licencié afin de veiller à ce que les travailleurs en question bénéficient des meilleurs conseils concernant les possibilités de formation et la recherche d'emploi. En outre, l'organe public compétent (le ministère de la Protection sociale) assiste l'entreprise qui envisage un licenciement dans le maintien ou l'extension des emplois existants, en conseillant la direction sur le possible rachat de l'entreprise par les cadres, en menant des recherches pour trouver une entreprise repreneuse qui rachèterait les locaux vacants, et en essayant de réduire au minimum les répercussions commerciales sur les fournisseurs de l'entreprise qui procède au licenciement. Le ministère de la Protection sociale veille également à obtenir de l'entreprise qui licencie qu'elle s'engage à financer des services d'aide à l'emploi, à permettre aux travailleurs de quitter leur emploi avant la fin de leur contrat afin qu'ils puissent suivre des cours de renforcement des compétences et à les laisser partir

avec une indemnité de licenciement complète s'ils trouvent un autre emploi débutant avant la fin de leur contrat actuel.

En outre, le rapport indique que le protocole prévoit l'évaluation du site afin de déterminer s'il remplit les conditions d'une reprise partielle du personnel existant ou des locaux, par une entreprise repreneuse, ainsi que l'octroi de conseils à la création d'entreprise aux travailleurs souhaitant bénéficier d'une assistance dans ce domaine.

### ***Mesures préventives et sanctions***

En réponse à la question soulevée par le Comité dans la conclusion précédente concernant les garanties dont est assorti le droit de consultation afin d'en assurer l'exercice effectif, le rapport indique qu'en vertu de l'article 11 de la loi relative à la protection de l'emploi, un employeur reconnu coupable d'avoir violé l'article 9 (obligation de consulter) ou l'article 10 (obligation de fournir certaines informations), ou qui manque aux obligations prévues par les articles en question, peut être soumis à une amende ne dépassant pas 5 000 €.

Le rapport indique également que l'article 6 du Règlement relatif aux communautés européennes (protection de l'emploi) de 2000 prévoit un moyen de recours pour les salariés dont l'employeur n'a pas respecté les articles 9 et 10 de la loi relative à la protection de l'emploi, par lequel ils peuvent soumettre des plaintes à la Commission des relations de travail.

### ***Covid-19***

Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de changement dans la législation ou les pratiques pendant la pandémie et que la Commission des relations professionnelles a facilité durant cette période des réunions en présentiel et à distance entre les employeurs et les représentants des salariés, selon les besoins.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Irlande est conforme à l'article 29 de la Charte.



### **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « 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 ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.