



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



Droits du travail des travailleurs domestiques en Irlande

Qu'est-ce qu'un travailleur domestique ?

Un travailleur, selon la législation irlandaise, est défini comme une personne qui travaille sous un contrat de travail¹. Un tel contrat peut être explicite ou implicite, oral ou écrit.

La Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT de 2011 (n° 189) définit un travailleur domestique comme étant une personne exerçant des travaux domestiques dans le cadre d'une relation de travail dans ou pour un ou plusieurs ménages. Une personne n'exerçant des travaux domestiques qu'occasionnellement ou sporadiquement et non sur une base professionnelle n'est pas considérée comme un travailleur domestique.

Le travail domestique peut comprendre le ménage, la cuisine, les lessives, la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées ou malades, le jardinage et l'entretien, le transport et d'autres responsabilités en lien avec un foyer.

Le secteur du travail domestique est considéré comme étant particulièrement vulnérable à l'exploitation pour de nombreuses raisons :

- ▶ Il est considéré comme un secteur d'opportunités professionnelles par les travailleurs étrangers et cela peut entraîner des problèmes linguistiques, culturels et juridiques (immigration, permis de travail)
- ▶ Le caractère isolé du travail domestique qui est exercé dans des foyers privés peut engendrer une dépendance vis-à-vis des employeurs
- ▶ On s'attend souvent ce que les travailleurs domestiques effectuent des heures de travail plus longues que les autres travailleurs
- ▶ Le taux de rémunération dans le secteur est généralement bas
- ▶ Il peut ne pas y avoir de contrats et de documents de travail

¹ La section 2 du National Minimum Wage Act 2000 définit un contrat de travail aux fins du salaire minimum national.

Quels sont les droits des travailleurs domestiques ?

Les travailleurs domestiques employés légalement disposent des mêmes droits et protections que tout autre travailleur selon la loi irlandaise. En 2007, la *Labour Relations Commission* (*Commission des relations de travail*), aujourd'hui la *Workplace Relations Commission* (*Commission des relations sur le lieu de travail*), après avoir consulté les représentants des partenaires sociaux, a élaboré un [Code de pratiques pour protéger les personnes employées dans les foyers d'autres personnes \(2007\)](#) qui définit les droits des personnes employées dans des ménages privés.

En résumé, les droits du travail des travailleurs domestiques comprennent :

- ▶ Recevoir une déclaration écrite des conditions générales de travail ou un contrat de travail écrit
- ▶ Recevoir un bulletin de paie écrit (fiche de paie)
- ▶ Être payé au moins le salaire minimum national
- ▶ Bénéficier de congés annuels et de jours fériés
- ▶ Travailler en moyenne pour une durée n'excédant pas 48 heures par semaine de travail
- ▶ Recevoir une prime pour tout travail réalisé le dimanche
- ▶ Se voir accorder des pauses
- ▶ Recevoir un préavis minimum de licenciement
- ▶ Travailler dans un environnement de travail sain et sûr
- ▶ Avoir droit à une vie privée et des activités de loisirs personnelles
- ▶ Être enregistré en tant qu'employé rémunéré auprès du Département de protection sociale
- ▶ Ne pas subir de discrimination fondée sur le genre, l'état civil ou familial, l'âge, le handicap, la race, l'orientation sexuelle, la religion ou l'appartenance à la communauté des gens du voyage
- ▶ Ne pas voir ses documents personnels (passeport, carte d'identité, permis de conduire, etc.) retenus par les employeurs
- ▶ Des droits égaux pour les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et les intérimaires
- ▶ Des protections spéciales pour les jeunes travailleurs
- ▶ Des congés ou droits de maternité.

La violation des droits juridiques par les employeurs peut survenir soit par intention, soit dû à un manque de connaissances de leurs obligations juridiques. Cependant, indépendamment de la façon dont la violation peut survenir, elle peut impliquer des infractions qui sont passibles de poursuites.

Quel est le droit salarial de l'employé ?

Le salaire minimum national est le taux minimum légal fixé par heure pour lequel les travailleurs doivent être payés, et qui varie selon l'âge et l'expérience des employés. Cela n'empêche **pas l'employeur et l'employé de s'accorder sur un taux supérieur à la rémunération minimale légale.**

Les taux actuels sont les suivants :

Age / expérience de l'employé	Taux minimum / heure
Moins de 18 ans	6,41 €
Plus de 18 ans et dans la 1 ^{ère} année après la date du 1 ^{er} emploi	7,32 €
Plus de 18 ans et dans la 2 ^{ème} année après la date du 1 ^{er} emploi	8,24 €
Travailleur adulte expérimenté	9,15 €

Diviser le salaire brut par le nombre total d'heures travaillées détermine le taux payé par heure à un employé. Le salaire brut comprend les indemnités de pension et / ou de logement qui sont fournis à l'employé par l'employeur :

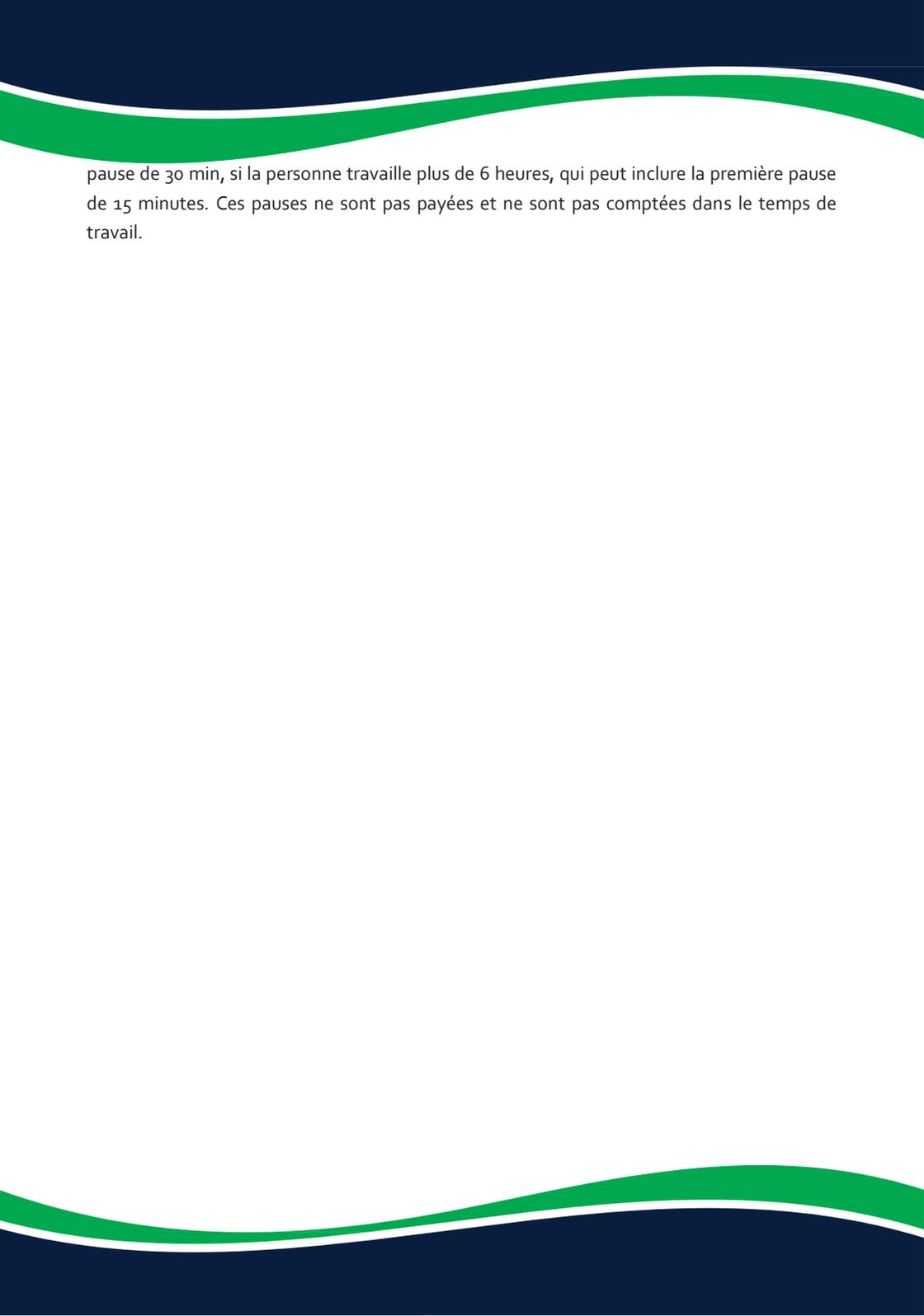
- ▶ *Pension complète et logement: 54,13 € par semaine ou 7,73 € par jour.*
- ▶ *Pension complète seulement: 32,14 € par semaine ou 4,60 € par jour.*
- ▶ *Logement seulement: 21,85 € par semaine ou 3,14 € par jour.*

Quelles sont les règles concernant les heures de travail ?

La semaine moyenne maximale de travail pour les travailleurs domestiques ne peut excéder 48 heures. Cela ne limite pas une semaine de travail quelconque à 48 heures, cependant sur une moyenne de plus de 4 mois, le taux hebdomadaire d'heures travaillées ne doit pas excéder 48 heures.

Une prime doit être accordée pour les heures travaillées le dimanche. Si elle n'est pas incluse dans le taux de rémunération, l'employeur doit donner une ou plusieurs des prestations suivantes pour tout travail dominical : une indemnité, une augmentation salariale pour les heures travaillées le dimanche ou un congé payé.

Un employé a droit à une pause de 15 minutes après 4 heures et demie de travail et à une



pause de 30 min, si la personne travaille plus de 6 heures, qui peut inclure la première pause de 15 minutes. Ces pauses ne sont pas payées et ne sont pas comptées dans le temps de travail.

Quels documents l'employeur doit-il garder ?

Tous les employeurs doivent garder des documents détaillés concernant tous les employés. L'employeur doit conserver ces documents pour une période de 3 ans. Ne pas conserver ces documents est une infraction et peut donner lieu à des poursuites :

- ▶ Le numéro d'immatriculation de l'employeur auprès de l'administration fiscale
- ▶ Noms, adresses et *Personal Public Service Number* (numéro de sécurité sociale) des employés
- ▶ Dates de début et de cessation d'emploi
- ▶ Conditions écrites de travail / contrat
- ▶ Enregistrement des congés annuels et jours fériés pris
- ▶ Heures de travail (comprenant l'heure de début et de fin)
- ▶ Détails des fiches de paie et fiches de paie
- ▶ Un registre des employés de moins de 18 ans
- ▶ Détails de toute pension et de tout logement fournis
- ▶ Permis de travail ou preuve de permission d'immigration spécifique permettant aux ressortissants non originaires de l'EEE de travailler.

Ces documents peuvent être requis dans le cadre d'une enquête d'un inspecteur de la *Workplace Relations Commission*.

Plaintes

Les plaintes en relation avec les droits du travail et l'égalité doivent être déposées auprès de la *Workplace Relations Commission*. Les plaintes peuvent donner lieu à des audiences avec un arbitre ou à des inspections par des inspecteurs de la *Workplace Relations Commission* (WRC).

Les plaintes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail doivent être déposées auprès de la Health and Safety Authority (l'Autorité de la santé et de la sécurité).

FAQ

Qu'en est-il s'il existe une incertitude sur le fait qu'une personne est employée ou non ?

La question de savoir si une personne est employée ou non est généralement établie par référence aux dispositions de la législation existante du travail et du droit contractuel établi. L'usage de désignations tel qu'au pair ou d'autres descriptions d'arrangements entre les parties consentantes ne signifie pas en lui-même qu'un contrat de travail n'existe pas. Une personne fournissant un service pour une autre personne en échange d'une rémunération suggère fortement l'existence d'une relation contractuelle.

S'il y a une incertitude afin de savoir si une personne est employée ou indépendante, un guide est disponible dans le Code de pratiques pour déterminer si les individus sont des employés ou des travailleurs indépendants.

Si je paie mes employés 150 € par semaine, combien d'heures peuvent-ils travailler ?

Pour calculer le nombre maximum d'heures qu'un employé peut légalement effectuer au taux de rémunération minimale légale et se conformer à la *National Minimum Wage Act* (législation sur le salaire minimum national), le salaire brut plus les indemnités pour la pension et / ou le logement doivent être divisés par le taux minimum national approprié. Conserver des traces des heures travaillées est une obligation juridique pour les employeurs.

Travailler plus que les heures définies dans le tableau ci-dessous pour chaque catégorie d'employés indiquée dans le même tableau constitue une violation du *National Minimum Wage Act* :

Age / expérience	Logement et pension	Pension seulement	Sans logement, ni pension
Moins de 18 ans	31,8h	28,4h	23,4h
Plus de 18 ans et dans la 1 ^{ère} année après la date du 1 ^{er} emploi	27,9 h	24,9h	20,5h
Plus de 18 ans et dans la 2 ^{ème} année après la date du 1 ^{er} emploi	24,8h	22,1h	18,2h
Travailleur adulte expérimenté	22,3h	19,9h	16,4h

Ce tableau ne traite que des heures de travail autorisées au taux minimum approprié, il n'empêche pas l'employeur et l'employé de s'accorder sur un taux supérieur à la rémunération minimale légale.

J'aimerais parler de ma situation à quelqu'un mais je ne veux pas que mon employeur soit au courant

Les inspecteurs de la *Workplace Relations Commission (WRC)* sont prêts à discuter des plaintes des travailleurs domestiques de façon confidentielle et, si nécessaire, anonyme. Toute action qui nécessiterait l'identification de l'employé auprès de l'employeur ne se fera qu'après consentement de l'employé. Les employés peuvent contacter la WRC au 1890 80 80 ou par e-mail à l'adresse inspection@workplacerelations.ie

Autres contacts utiles :

Citizens Information, une organisation à échelle nationale, fournit des informations sur les services et droits du public et peut être contactée par téléphone au 0761 07 4000 (du lundi au vendredi, de 9h à 20h) ou sur www.citizensinformation.ie/en/

Le Congrès irlandais des syndicats mène une campagne afin que les travailleurs domestiques bénéficient de meilleurs droits et peut être contacté par téléphone au 01 889 7777 ou sur www.ictu.ie

Les organisations de travailleurs migrants comme le Centre irlandais des droits des migrants (01 889 7570 ou info@mrci.ie) peuvent vous fournir des informations et une aide.

Coordonnées / plus d'informations

Workplace Relations Commission

www.workplacerelations.ie

Appel local : 1890 80 8090

Fax: 059 917 8909

Appel de l'étranger: +353 59 917 8990

The Health and Safety Authority

www.hsa.ie

Appel local : 1890 289 389(entre 9h et 17h, du lundi au vendredi)

Fax : 01 614 7125

E-mail : wcu@hsa.ie

Appel de l'étranger : +353 1 614 7000