



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 ?

En vertu de la législation irlandaise, un travailleur est une personne travaillant en vertu d'un contrat de travail¹. Un tel contrat peut être explicite ou implicite, oral ou écrit.

La Convention sur les travailleurs domestiques de l'OIT de 2011 (n° 189) définit un travailleur domestique comme toute personne effectuant des travaux domestiques dans le cadre d'une relation d'emploi pour un ou plusieurs foyers. Une personne effectuant des travaux domestiques occasionnellement ou sporadiquement et de manière non professionnelle n'est pas considérée comme un travailleur domestique.

Les travaux domestiques peuvent inclure le nettoyage, la cuisine, la lessive, la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées ou à des membres de la famille souffrant de maladie, le jardinage et l'entretien, la conduite ou toute autre activité relative à un foyer.

Le secteur des travaux domestiques est considéré comme particulièrement vulnérable à l'exploitation pour de nombreuses raisons :

- ▶ Il est considéré comme un secteur attractif par de nombreux travailleurs étrangers, ce qui peut poser des problèmes linguistiques, culturels et juridiques (immigration/permis de travail)
- ▶ La nature isolée des travaux domestiques, effectués au sein de domiciles privés, peut créer une dépendance aux employeurs
- ▶ Les travailleurs domestiques doivent fréquemment travailler plus longtemps que les autres travailleurs
- ▶ Les rémunérations proposées dans ce secteur sont généralement basses
- ▶ Il peut exister une absence de registres et de contrats de travail.

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

De quels droits les travailleurs domestiques disposent-ils ?

Les travailleurs domestiques employés en toute légalité disposent des mêmes droits et protections que les autres travailleurs en vertu du droit irlandais. En 2007, la *Labour Relations Commission*, désormais *Workplace Relations Commission*, en consultation avec les représentants des partenaires sociaux a élaboré un [Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes \(2007\)](#) qui établit les droits des personnes employées par des résidences privées.

En synthèse, les travailleurs domestiques ont le droit de :

- ▶ Recevoir une déclaration écrite des termes et conditions d'emploi ou un contrat de travail écrit et une déclaration écrite des cinq principales conditions applicables dans un délai de cinq jours à compter du début du travail
- ▶ Recevoir une déclaration de rémunération écrite (fiche de paye)
- ▶ Être payés au moins le salaire minimum national
- ▶ Bénéficier de congés payés et jours fériés
- ▶ Travailler en moyenne 48 heures par semaine au maximum
- ▶ Recevoir une prime en cas de travail le dimanche
- ▶ Bénéficier de pauses/périodes de repos
- ▶ Recevoir un préavis minimum en cas de renvoi
- ▶ Travailler dans un environnement de travail sûr et sain
- ▶ Bénéficier d'un droit à la vie privée et pouvoir s'adonner à des loisirs personnels
- ▶ Être immatriculés en tant qu'employés auprès du Revenue and the Department of Employment Affairs & Social Protection
- ▶ Ne pas subir de discriminations en raison de leur genre, situation familiale ou civile, âge, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle, religion ou affiliation à la communauté des gens du voyage
- ▶ Ne pas voir leurs documents personnels (passeports, cartes nationales d'identité, permis de conduire, etc.) conservés par leurs employeurs
- ▶ Bénéficier de droits égaux pour les employés à temps partiel, en contrats de travail à durée déterminée ou travailleurs intérimaires
- ▶ Bénéficier d'une protection spéciale pour les jeunes travailleurs
- ▶ Bénéficier des prestations liées à la maternité.

Les manquements à ces droits par les employeurs peuvent se produire volontairement ou en raison d'une absence de connaissance des obligations légales. Toutefois, quelle que soit la manière dont ces manquements se produisent, ils peuvent donner lieu à des infractions et à des poursuites à l'encontre des employeurs.

Quel salaire un employé peut-il recevoir ?

Le salaire minimum national est le taux horaire minimum fixé par la loi qui doit être versé aux employés. Il varie en fonction de l'âge et de l'expérience des employés. **Ceci n'empêche pas les employeurs et employés de convenir d'un taux supérieur au taux minimum applicable.** Les taux actuels (au 1er janvier 2019) sont les suivants :

Âge	Taux horaire	% du salaire minimum national (SMN)
Moins de 18 ans	6,86 €	70 % du SMN
18 ans	7,84 €	80 % du SMN
19 ans	8,82 €	90 % du SMN
Salaire minimum national	9,80 €	-

Le taux horaire versé à l'employé est calculé en divisant le salaire brut par le nombre total d'heures travaillées. Le salaire brut peut inclure les montants suivants si l'employeur fournit le gîte et le couvert à un employé :

- ▶ **Pour le couvert uniquement : 0,87 € par heure travaillée**
- ▶ **Pour le gîte uniquement : 23,15 € par semaine ou 3,32 € par jour**

Quelles sont les règles applicables aux heures travaillées ?

Le nombre maximum d'heures travaillées par les travailleurs domestiques ne peut excéder 48 heures par semaine. Ceci ne signifie pas qu'une semaine spécifique ne peut excéder 48 heures. Néanmoins, la moyenne des heures travaillées par semaine sur 4 mois ne peut excéder 48 heures.

Une prime est due en cas de travail le dimanche. Si elle n'est pas incluse au taux de rémunération, le travailleur doit octroyer l'un des éléments suivants en contrepartie d'heures travaillées le dimanche : une prime, une augmentation de salaire pour les heures travaillées le dimanche ou des congés payés.

Un employé a droit à une pause de 15 minutes toutes les 4½ heures de travail et à une pause de 30 minutes en cas de journée de plus de 6 heures, ce qui peut inclure la première pause de 15 minutes. Ces pauses ne sont pas payées et ne sont pas incluses au temps de travail.

Quels registres doivent être tenus par l'employeur ?

Tous les employeurs doivent tenir des registres détaillés pour les employés. L'employeur doit conserver ces registres pendant 3 ans. Tout manquement à la conservation de ces registres constitue une infraction et peut donner lieu à des poursuites :

- ▶ Numéro d'immatriculation de l'employeur auprès des Revenue Commissioners
- ▶ Noms, adresses et numéros de PPS des employés
- ▶ Dates de début/fin du contrat de travail
- ▶ Conditions écrites d'emploi/contrat et déclaration écrite des cinq conditions principales
- ▶ Registre des congés payés et jours fériés pris
- ▶ Heures travaillées (heures d'arrivée et de départ)
- ▶ Détails de la rémunération et fiches de paye
- ▶ Registre des employés âgés de moins de 18 ans
- ▶ Détails du gîte et du couvert fournis
- ▶ Permis de travail ou preuve de toute autorisation d'immigration spécifique autorisant les citoyens de pays hors EEE à travailler

Ces registres peuvent être demandés en cas d'enquête par tout inspecteur de la *Workplace Relations Commission*.

Plaintes

Les plaintes relatives aux droits du travail et à l'égalité doivent être introduites devant la *Workplace Relations Commission*. Les plaintes peuvent donner lieu à une audience par un médiateur ou à une inspection par un inspecteur de la *Workplace Relations Commission* (WRC).

Les plaintes concernant des questions de santé et sécurité sur le lieu du travail doivent être introduites devant la *Health and Safety Authority*.

FAQ

Que se passe-t-il s'il existe des doutes quant au fait qu'une personne est un employé ou non ?

Généralement, pour déterminer si une personne est employée ou non, il convient de se référer aux dispositions de la législation existante en matière d'emploi et au droit du travail en vigueur. L'utilisation de titres comme « au pair » ou autres descriptions de modalités acceptées par des parties consentantes ne signifie pas qu'un contrat de travail n'existe pas. Si une personne effectue des tâches pour une autre personne en contrepartie d'un paiement, l'existence d'une relation contractuelle est fortement suggérée.

S'il existe des questions quant au fait qu'une personne est employée ou est un travailleur indépendant, des conseils sont proposés dans le *Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals*.

Si je verse 150 € à mon employé(e) par semaine, pendant combien d'heures peut-il/elle travailler ?

Pour déterminer le nombre maximum qu'un(e) employé(e) peut travailler au taux minimum statutaire, tout en respectant le *National Minimum Wage Act*, le salaire brut, augmenté des frais de gîte et/ou de couvert, doit être divisé par le taux du salaire minimum national applicable à l'employé(e). Les employeurs ont l'obligation légale de tenir un registre des heures travaillées.

Travailler plus longtemps que le nombre d'heures spécifié dans le tableau ci-dessous constituerait une infraction du *National Minimum Wage Act* :

Âge	Hébergement extérieur
Moins de 18 ans	21,8 heures
18 ans	19,1 heures
19 ans	17 heures
Salaire minimum national	15,3 heures

Ce tableau n'aborde que les heures travaillées autorisées aux taux minimums acceptés, mais il n'empêche pas les employeurs et employés de convenir d'un taux de rémunération supérieur au taux minimum statutaire.

J'aimerais discuter avec quelqu'un au sujet de ma situation, mais je ne veux pas que mon employeur soit au courant ?

Les inspecteurs de la *Workplace Relations Commission* (WRC) discuteront de toute réclamation introduite par des travailleurs domestiques de manière confidentielle et, si nécessaire, anonyme. Toute action qui nécessiterait que l'employé(e) décline son identité à son employeur ne pourra avoir lieu qu'avec le consentement de l'employé(e). Les employés peuvent contacter la WRC au (+ 353) 1890 80 80 ou par courrier électronique à l'adresse inspection@workplacelrelations.ie

Il existe d'autres contacts utiles :

Citizens' Information, qui possède des agences dans tout le pays, propose des informations sur les services publics et droits et peut être contacté par téléphone au (+ 353) 0761 07 4000 (du lundi au vendredi, de 9 h à 20 h) ou à l'adresse www.citizensinformation.ie/en/

L'*Irish Congress of Trade Unions* a lancé une campagne de promotion des droits des travailleurs domestiques et peut être contacté par téléphone au (+ 353) 01 8897777 ou à l'adresse www.ictu.ie

Les organisations de travailleurs immigrés, comme le *Migrant Rights Centre of Ireland* ((+ 353) 01 889 7570 ou info@mrci.ie), qui peuvent fournir de l'aide ou des informations.

Coordonnées/plus d'informations

Workplace Relations Commission

www.workplacerelations.ie

Téléphone : (+ 353) 1 890 80

80 90

Le numéro de téléphone depuis l'étranger est le suivant : +353 59 917 8990

Health and Safety Authority

www.hsa.ie

Téléphone : (+ 353) 1 890 289 389 (entre 9 h et 17 h du lundi au vendredi)

Fax : (+ 353) 01 614 7125

E-mail : wcu@hsa.ie

Le numéro de téléphone depuis l'étranger est le suivant : +353 1 614 7000