Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2018

La participation des travailleurs dans la grande entreprise privée et publique

Irlande

Michelle O'Sullivan

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1931>

DOI : 10.4000/rdctss.1931

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2018

Pagination : 178-181

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Michelle O'Sullivan, « Irlande », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1931> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1931>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

MICHELLE O'SULLIVAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

I - ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

Le gouvernement a publié un nouveau projet de loi, qui propose de repousser l'âge de la retraite obligatoire dans le secteur public. Le projet de loi de 2018 sur la pension de retraite de la fonction publique (« Âge de la retraite ») fera passer de 65 à 70 ans l'âge de la retraite obligatoire de la plupart des fonctionnaires recrutés avant avril 2004. Le projet de loi prévoit également que le Ministère des dépenses publiques et de la réforme puisse promulguer un décret visant à repousser davantage l'âge de la retraite obligatoire des fonctionnaires à l'avenir, jusqu'à un âge maximum de 75 ans. Avant que le Ministère ne puisse le faire, un certain nombre de facteurs devront être pris en considération, notamment les effets probables de ces changements sur le recrutement, la promotion du personnel dans la fonction publique, des données indiquant une espérance de vie accrue en Irlande et le coût probable pour le Trésor public. Le projet de loi fait suite à d'autres modifications concernant l'âge de la retraite des personnes qui ont intégré la fonction publique pendant la récession économique. En ce qui concerne les personnes recrutées dans la fonction publique depuis janvier 2013, la loi de 2012 sur les pensions (régime unique) et les rémunérations de la fonction publique a porté l'âge minimum de départ à la retraite à 66 ans et l'âge maximum à 70 ans. Il est également important de noter que la loi de 2012 a modifié les règles de pension des nouveaux salariés de sorte que leur pension soit basée sur le salaire moyen de leur carrière et non sur le salaire de fin de carrière. Les fonctionnaires recrutés avant 2013 ont toujours droit à une pension basée sur leur salaire de fin de carrière, une situation plus favorable que pour les nouveaux embauchés.

Ces modifications de l'âge de départ à la retraite étaient attendues, le gouvernement ayant modifié l'âge d'admissibilité à la pension de l'État pendant le ralentissement de l'activité économique. L'âge d'admission à la pension est passé de 65 à 66 ans en 2014 et passera à 67 ans en 2021 et à 68 ans en 2028, ce qui en fait l'un des âges de retraite les plus élevés de l'OCDE. D'une manière générale, le nouveau projet de loi a suscité peu d'opposition, car des groupes tels que les syndicats ont exprimé leurs préoccupations quant à l'écart potentiel des revenus des travailleurs entre l'âge de la retraite et leur accès à la pension de l'État. Les travailleurs du secteur privé se trouvent dans une situation plus précaire en ce qui concerne les pensions. Il n'y a pas d'âge légal de départ à la retraite pour les salariés du secteur privé et leur âge de départ est fixé par le contrat de travail, généralement à 65 ans. Les données nationales indiquent qu'en 2015, la moitié des salariés du pays n'avaient pas de pension personnelle ou professionnelle, avec des taux particulièrement faibles dans les services aux particuliers tels que la vente au détail et le logement/la restauration¹. La pension d'État actuelle équivaut environ à un tiers du salaire

1 Central Statistics Office (2016) *Quarterly National Household Survey Pension Provision Q 4 2015*. Disponible sur www.cso.ie

moyen, ce qui signifie que de nombreux salariés du secteur privé qui en dépendent auront de faibles revenus à la retraite.

Un nouveau code de conduite sur l'allongement de la vie active élaboré par un organisme d'État, la Commission des relations de travail, offre des conseils aux employeurs pour gérer les demandes des salariés qui souhaitent travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Il s'agit d'une question qui prend de l'ampleur et il y a de plus en plus de cas en droit du travail concernant l'âge de la retraite. Bon nombre de ces affaires portent sur la question de savoir si l'âge de la retraite obligatoire répond aux critères de justification objective et raisonnable de cessation de la relation de travail dans un but légitime et si cet âge est approprié pour atteindre ce but. L'affaire *Valerie Cox c. RTE*, le radiodiffuseur national, a récemment fait couler beaucoup d'encre. En mars 2018, la Commission des relations de travail a rendu une décision sur un cas intenté par une salariée, Mme Cox, en vertu des lois sur l'égalité en matière d'emploi. Elle affirmait avoir été victime de discrimination lorsque son emploi a pris fin à l'âge de 65 ans. Son employeur a fait valoir qu'un âge obligatoire de départ à la retraite de 65 ans figurait dans le manuel du salarié et était justifié par la nécessité de créer des possibilités de promotion pour les salariés plus jeunes. Toutefois, la salariée a gagné l'affaire au motif que le manuel n'était pas clair sur l'âge de la retraite obligatoire, que le contrat de la salariée ne stipulait pas d'âge de retraite et qu'il n'y avait aucun accord syndical sur l'âge de départ en retraite. De plus, en rendant sa décision, le tribunal a relevé que d'autres personnes âgées de plus de 65 ans continuaient à travailler pour l'employeur en tant qu'entrepreneurs indépendants. Par conséquent, la Commission des relations de travail a conclu qu'il n'y avait pas de justification objective à la cessation d'emploi de la salariée et elle lui a accordé une indemnité de 50 000 euros.

II - CAS DE L'ÉGALITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une affaire de longue haleine sur l'égalité en matière d'emploi se poursuit avec une décision récente de la Cour d'appel, qui fait suite à des décisions du Tribunal de l'égalité (devenu Commission des relations de travail), du Tribunal du travail et de la Haute Cour de Justice. L'affaire porte sur les mesures d'adaptation à l'égard d'un salarié ayant un handicap que l'employeur doit prendre. Dans l'affaire *Daly c. Nano Nagle School*, la salariée, Mme Daly, travaillait comme accompagnante d'élèves en situation de handicap (AESH) et secrétaire à temps partiel dans une école depuis 12 ans, lorsqu'elle a été victime d'un accident de voiture qui l'a laissée gravement handicapée et en fauteuil roulant. Mme Daly voulait reprendre son rôle d'accompagnante spécialisée, mais l'école a décidé qu'elle était médicalement inapte et qu'elle n'avait pas la capacité d'assumer ce rôle. Mme Daly a porté plainte contre l'école devant le Tribunal de l'égalité en vertu des lois de 1998 à 2011 sur l'égalité en matière d'emploi et a soutenu que son employeur ne s'était pas conformé à la législation en ne lui accordant pas des mesures appropriées pour lui permettre de travailler avec un handicap. La loi modifiée de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi édicte qu'aucune disposition de la loi ne doit être interprétée comme imposant à quiconque, notamment, de maintenir une personne dans un poste si elle n'est pas (ou, le cas échéant, plus) pleinement compétente et apte pour exercer les fonctions liées à ce poste et pleinement capable de les exercer, eu égard aux conditions dans lesquelles ces fonctions doivent être, ou pourraient être, accomplies. Une personne handicapée est tout à fait compétente pour exercer ses fonctions et tout à fait apte à le faire, dans le cas où l'employeur prendrait les « mesures appropriées » pour qu'elle le soit.

L'école a soutenu que bon nombre des fonctions d'une accompagnante des élèves en situation de handicap dépassaient les capacités de Mme Daly et que le budget ne permettait pas de l'employer dans un rôle « flottant » en plus des autres postes d'accompagnants dont l'école avait besoin. Il n'y avait aucun désaccord entre les deux parties quant au fait que Mme Daly ne pouvait pas s'acquitter de l'ensemble des tâches qu'elle effectuait auparavant en tant qu'accompagnante d'élèves en situation de handicap. En 2013, le Tribunal de l'égalité a statué en défaveur de Mme Daly au motif qu'elle n'était plus pleinement compétente et apte à exécuter le travail pour lequel elle avait été engagée et que si l'école devait prendre des mesures appropriées pour faciliter son retour à l'emploi, cela entraînerait un coût non négligeable. Mme Daly a fait appel de la décision et, en 2014, le Tribunal du travail, un tribunal quasi judiciaire, a infirmé la décision du Tribunal de l'égalité. Le Tribunal a conclu que l'école n'avait pas envisagé les options qui s'offraient à elle pour répondre aux besoins de Mme Daly, comme la redistribution de certaines fonctions à d'autres collègues ou la possibilité de l'employer à temps partiel. Il a conclu que la direction de l'école avait interprété ses obligations en vertu de la législation sur l'égalité de façon trop étroite en croyant qu'elle devait s'adapter aux besoins de Mme Daly de manière à lui permettre d'accomplir l'éventail complet des tâches du poste et qu'elle n'avait pas consulté Mme Daly sur des options alternatives. Le Tribunal du travail a accordé à Mme Daly une indemnité compensatoire de 40 000 euros.

L'école a fait appel de cette décision sur une question de droit devant la Haute Cour de Justice en 2015, arguant que le Tribunal du travail a commis une erreur dans sa décision en ne tenant pas compte de certaines preuves et avait rendu une décision ni rationnelle, ni de bon sens. L'école a fait valoir que le Tribunal du travail avait mal interprété la législation sur l'égalité en indiquant que l'école aurait pu réorganiser le travail de Mme Daly en lui permettant de s'acquitter des tâches essentielles de son emploi restructuré plutôt qu'en lui confiant le travail pour lequel elle avait été engagée, et en ne prenant pas en considération la charge financière excessive que représentait la restructuration du travail de Mme Daly. Toutefois, la Haute cour a rejeté l'appel. Elle a conclu que le Tribunal du travail n'avait pas jugé que Mme Daly aurait dû être « accommodée » par l'école d'une manière particulière, mais que l'école n'avait pas examiné les options possibles pour prendre une décision éclairée. L'école a fait appel de la décision de la Haute Cour de Justice devant la Cour d'appel.

En 2018, la Cour d'appel s'est prononcée en faveur de l'école et a annulé la décision du Tribunal du travail. La Cour d'appel a conclu que le Tribunal du travail s'était concentré sur la position de Mme Daly à l'exclusion des autres intérêts légitimes que l'école devait prendre en compte, comme assurer la sécurité des enfants et du personnel. La Cour d'appel a estimé que le Tribunal du travail avait eu tort de ne pas tenir compte des tentatives de l'école de réembaucher Mme Daly en tant qu'accompagnante des élèves en situation de handicap dans une fonction « flottante », tentatives qui n'ont pas abouti en raison du manque de financement. La Cour d'appel a déploré que le Tribunal du travail ait rejeté le fait que ce rôle « flottant » impliquait la création d'un poste entièrement nouveau et ait suggéré que l'école ne devrait pas tenir compte des tâches que la salariée ne pouvait accomplir mais se concentrer sur celles qu'elle pouvait accomplir. La Cour d'appel a confirmé l'approche du Tribunal de l'égalité en mettant l'accent sur le fait que Mme Daly n'était pas compétente pour accomplir les tâches essentielles du poste pour lequel elle avait été engagée. Pour cette raison également, la Cour d'appel a conclu que si aucun ajustement raisonnable ne peut être fait pour un salarié handicapé, l'employeur ne peut être tenu responsable de ne pas avoir envisagé d'autres options ou de ne pas avoir consulté le salarié. C'est une décision

importante. Selon Sexton², les implications pour les employeurs sont que « si le salarié ne peut s'acquitter des tâches essentielles de son poste, cela peut constituer un motif de cessation d'emploi pour le salarié... et lorsqu'il envisage des aménagements raisonnables pour un salarié ayant une incapacité, un employeur doit tenir compte des autres intérêts légitimes dont il peut aussi avoir à se préoccuper ». La salariée a maintenant interjeté appel de la décision de la Cour d'appel en faisant valoir qu'à la suite de cette décision, il sera « moins probable que les postes (par opposition aux locaux physiques) soient réorganisés par les employeurs de manière à faciliter l'entrée ou le maintien dans le monde du travail des personnes ayant un handicap »³. À ce jour, l'affaire a donné lieu à deux décisions en faveur de la salariée et à deux décisions en faveur de l'employeur. Reste maintenant à savoir ce que décidera la Cour suprême. Affaire à suivre !

2 E. Sexton, *Nano Nagle School v Daly* [2018] IECA 11. Disponible sur www.legalisland.ie

3 A. Prendergast, «Major Employment Law Cases Appealed to Supreme Court», *Industrial Relations News*, 27, 12 juillet 2018.