



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

**Droits et protection
des travailleurs détachés**
Coopération Eurodétachement

Transposition de la directive-cadre LOI IRLANDAISE SUR LA PROTECTION DES SALARIÉS (À TEMPS PARTIEL) DE 2001

- **20.–(1) Dans le présent article, la « Directive » désigne la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.**
- **(2) Pour éviter toute ambiguïté, toute disposition visée à l'alinéa (3) conférant des droits à un salarié s'applique et est réputée s'être toujours appliquée :**
 - (a) aux travailleurs détachés (au sens de la Directive) ; et
 - (b) à toute personne, quelle que soit sa nationalité ou son lieu de résidence :
 - (i) ayant conclu un contrat de travail au titre duquel elle est employée en Irlande ;
 - (ii) travaillant en Irlande dans le cadre d'un contrat de travail ; ou
 - (iii) qui, au moment où son contrat de travail a pris fin, concluait un contrat de travail visé à l'alinéa (i) ou travaillait en Irlande dans le cadre d'un contrat de travail ;
 - et ce, au même titre qu'aux autres catégories de salariés et selon les mêmes exceptions, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux présentes dispositions.
- **(3) La disposition visée à l'alinéa (2) constitue l'une des fonctions principales attribuées aux personnes ci-après (hors fonctions accordées au Tribunal du travail, à la Cour d'appel du travail ou à toute autre personne n'étant pas ministre d'État ou du gouvernement) :**
 - (a) les ministres ou ministres d'État au Ministère des Entreprises, du Commerce et du Travail ; ou
 - (b) les ministres de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme du droit ou les ministres d'État au Ministère de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme du droit.

Loi irlandaise sur le salaire minimum national de 2000

La Loi irlandaise sur le salaire minimum national s'applique à la majorité des salariés. Elle fixe un salaire horaire minimum. Elle s'applique aux personnes employées à temps plein et à temps partiel, aux intérimaires et aux travailleurs occasionnels. Cette loi ne s'applique toutefois pas aux catégories de salariés suivantes :

- les personnes employées par un proche, lorsque l'employeur est une entreprise individuelle, telles que les époux, les partenaires civils, les parents, les parents du conjoint, les grands-parents, les enfants, les enfants du conjoint, les petits-enfants, les frères et sœurs et les demi-frères et demi-sœurs de l'employeur ; et
- les apprentis, au sens de la Loi irlandaise sur la formation professionnelle de 1967 ou de la Loi irlandaise sur la prestation de services de 1987.

Âge	Montant	% du salaire minimum national
Moins de 18 ans	7,14 €	70 %
18 ans	8,16 €	80 %
19 ans	9,18 €	90 %
Salaire minimum national (+ de 20 ans)	10,20 €	100 %

2021

Loi irlandaise sur le salaire minimum national de 2000

Éléments pris en compte

minimum

Les éléments suivants peuvent être pris en compte dans le calcul du salaire national :

- Rémunération de base normale
- Indemnités pour service continu ou autres versements similaires
- Droits, primes et commissions
- Versements dans le cadre des contrats « zéro heure »
- Frais de repas et d'hébergement, plafonnés aux montants suivants :
 - (i) frais de repas : 0,91 € par heure travaillée
 - (ii) frais d'hébergement : 24,10 € par semaine ou 3,45 € par jour
- Frais de service inclus dans le salaire

Loi irlandaise sur le salaire minimum national de 2000

Éléments non pris en compte

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte dans le calcul du salaire minimum national :

- Dépenses engagées par le salarié dans le cadre de son activité salariée
- Primes, y compris pour heures supplémentaires, jours fériés, samedi, dimanche, horaires atypiques ou rappel au travail
- Indemnités pour tâches spéciales, y compris poste à responsabilité, rappel au travail ou astreinte
- Pourboires communs partagés et intégrés dans la rémunération de chaque salarié
- Sommes versées au salarié pour une raison ne relevant pas de sa qualité de salarié
- Paiements ou avantages en nature
- Indemnités compensatoires de préavis

Loi irlandaise sur le salaire minimum national de 2000 – Autres points-clés

- **Salaire horaire moyen**

- Le salaire horaire moyen ne peut être inférieur au salaire horaire minimum national.
- Le salaire horaire moyen est calculé en divisant le salaire brut par le nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence.

- **Période de référence**

- Les employeurs doivent sélectionner une période de référence pour chaque salarié. La durée de cette période de référence est comprise entre une semaine et un mois. Elle doit être indiquée dans la déclaration écrite relative aux [conditions d'emploi](#) remise au moment où le salarié commence à travailler. La période de référence est utilisée pour calculer le salaire horaire moyen.

- **Attestation de salaire horaire moyen**

- Tout salarié est en droit de demander par écrit une attestation sur laquelle figure son salaire horaire moyen pour toute période de référence dans les 12 mois qui précèdent. L'employeur est tenu de lui remettre cette attestation par écrit dans un délai de quatre semaines à compter de la réception de ladite demande.
- L'attestation doit indiquer les informations suivantes :
 - Un relevé détaillé de la rémunération, chaque composant étant indiqué distinctement
 - Le nombre d'heures de travail du salarié
 - Le salaire horaire moyen
 - Le salaire horaire minimum auquel le salarié a droit
- Cette attestation doit être signée par l'employeur ou son représentant. L'employeur en conserve une copie pendant 15 mois.

Salaires et conditions d'emploi découlant de conventions collectives

Conventions collectives enregistrées

Une convention collective enregistrée (Sectoral Employment Order ou SEO) est un accord établi par un comité représentant les organisations syndicales et les employeurs (Joint Industrial Council), recommandé par le Tribunal du travail, et auquel le ministre des Entreprises, du Commerce et du Travail confère un effet juridique. Les SEO encadrant les salaires, les congés maladie et les retraites dans les secteurs de la construction et de l'ingénierie mécanique ont été inscrites dans la loi après avoir été approuvées par le ministre des Entreprises, du Commerce et du Travail.

Les SEO fixent un salaire minimum ainsi que des obligations dans un secteur donné, et ce, à l'échelle nationale. Les employeurs peuvent toutefois verser un salaire supérieur au salaire minimum fixé aux SEO.

Secteur de la construction

Secteur de l'ingénierie mécanique dans la construction de bâtiments



Salaires minimums fixés par la SEO du secteur de la construction

Catégorie / Classification	Salaire horaire	Catégories de travailleur
Artisan	19,44 €	Maçons ; charpentiers et menuisiers ; poseurs de revêtements de sol ; vitriers ; peintres ; plâtriers ; tailleurs de pierre ; opérateurs de scieries ; couvreurs et carreleurs
Travailleur de catégorie A	18,86 €	Échafaudeurs titulaires d'un Agrément d'échafaudage avancé et justifiant de 4 ans d'expérience ; signaleurs ; ferrailleurs ; grutiers et conducteurs d'engins de chantier
Travailleur de catégorie B	17,50 €	Ouvriers qualifiés justifiant d'une expérience de plus de 2 ans dans le secteur
Ouvriers débutants – Statut limité à une durée de 2 ans	14,14 €	Travailleurs âgés de plus de 18 ans et occupant leur premier emploi dans le secteur

Salaires et conditions d'emploi découlant de conventions collectives

Conventions collectives entérinées par ordonnance de justice

Une convention collective entérinée par ordonnance de justice (Employment Regulation Order, ou ERO) est un accord établi par un comité représentant les organisations syndicales et les employeurs (Joint Industrial Council), recommandé par le Tribunal du travail, et auquel le ministre des Entreprises, du Commerce et du Travail confère un effet juridique.

Les ERO fixent un salaire minimum ainsi que des conditions d'emploi dans un secteur donné, que les employeurs du secteur sont tenus de respecter.

[Secteur du nettoyage](#)

[Secteur de la sécurité](#)



Salaires minimums fixés par l'ERO du secteur du nettoyage

La convention s'applique à toutes les personnes employées par des entreprises exerçant uniquement ou en partie des activités de prestations de nettoyage et d'entretien à l'intérieur ou à l'extérieur de bâtiments, y compris des hôpitaux, des bureaux, des boutiques, des magasins, des usines, des immeubles, des hôtels, des aéroports et des établissements similaires.

Âge	Salaire horaire
Moins de 18 ans	7,84 €
18 ans	8,96 €
19 ans	10,08 €
20 ans et +	11,20 €

Loi irlandaise sur le paiement des salaires de 1991

- S'applique à toutes les personnes employées dans le cadre d'un « contrat de travail » au sens de cette loi
- Définit les « salaires » aux fins de la loi
- Précise les méthodes de paiement autorisées par la loi
- Réglemente les retenues sur salaire autorisées
- Impose aux employeurs de déclarer les salaires et les retenues sur salaire
- Prévoit un mécanisme de règlement des litiges pour les salariés
- Prévoit des sanctions applicables aux employeurs en cas de non-conformité

Loi irlandaise sur le paiement des salaires de 1991

Le « contrat de travail » désigne :

(a) un contrat de services ou d'apprentissage ; et

(b) tout autre contrat en vertu duquel un individu convient avec une autre personne de fournir personnellement un travail ou un service pour une troisième personne (celle-ci étant partie ou non au contrat) qui, dans le cadre dudit contrat, ne revêt pas un statut de client pour la profession ou l'activité exercée par ledit individu. La personne à qui incombe le versement du salaire dudit individu en contrepartie du travail ou du service fourni est, aux fins de la présente Loi, son employeur,

que le contrat soit exprès ou implicite et, dans le cas où il est exprès, qu'il soit conclu par oral ou par écrit.

Loi irlandaise sur le paiement des salaires de 1991

Le « salaire » désigne, relativement à un salarié, toute somme due par l'employeur au salarié dans le cadre de son emploi, y compris :

- (a) les frais, primes et commissions, le paiement des jours de congé, les indemnités pour congé maladie et congé maternité ou tout autre émolument lié à son emploi, dus en vertu de son contrat de travail ou de toute autre disposition ; et
- (b) les indemnités compensatoires de préavis dues au salarié en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, en contrepartie du renoncement au préavis de résiliation.

Le salaire n'inclut pas le remboursement des dépenses, les indemnités de licenciement ou les indemnités liées au départ à la retraite ou au décès d'un salarié.

Loi irlandaise sur le paiement des salaires de 1991

Sont autorisées les méthodes de paiement ci-après :

- Un chèque ou un chèque bancaire d'une banque commerciale ou d'une banque d'épargne fiduciaire (Trustee Savings Bank) ;
- Un ordre de paiement ou un mandat établi par un ministre du gouvernement ou une autorité locale ;
- Un mandat postal, un ordre de paiement ou un mandat établi par la poste irlandaise ;
- Un virement sur un compte indiqué par le salarié ; et
- Des espèces.

Lorsqu'une grève ou toute autre action syndicale affecte un établissement financier et empêche les salariés payés autrement qu'en espèces d'avoir accès à des espèces, l'employeur est tenu de procéder au paiement selon une autre méthode. Dans ce cas, le salaire peut être payé, sur accord du salarié, selon l'une des autres méthodes de paiement de salaire autorisées par la loi (hors espèces). Autrement, l'employeur doit payer le salaire en espèces.

Loi irlandaise sur le paiement des salaires de 1991

Un employeur est en droit d'effectuer des retenues sur salaire lorsque ces retenues :

- sont imposées ou autorisées par la loi (par ex. taxes et cotisations sociales) ;
- sont autorisées en vertu d'un contrat de travail (par ex. cotisations de pension, dépenses relatives aux uniformes ou erreurs de caisse particulières) ; ou
- ont été préalablement acceptées par écrit par le salarié (par ex. souscription d'une assurance santé privée et frais d'adhésion à un club sportif ou à une association sociale).

Il existe certaines restrictions relatives aux retenues (ou à la réception de paiements) sur salaire qui :

- (i) résultent d'un acte ou d'un manquement du salarié (par ex. erreur de caisse, travail de mauvaise qualité, casses) ; ou
- (ii) concernent la fourniture par l'employeur au salarié de biens ou services nécessaires à l'emploi (par ex. la fourniture ou le nettoyage d'uniformes).

Loi irlandaise sur les (informations relatives aux) conditions d'emploi de 1994

La **Loi irlandaise sur les (informations relatives aux) conditions d'emploi de 1994** impose aux employeurs de mettre à disposition des salariés une déclaration écrite relative à leurs conditions d'emploi.

Cette loi impose également aux employeurs d'informer par écrit les salariés de toute modification de ladite déclaration, et ce, dans les 30 jours suivant la modification.

Dans le cas des travailleurs intérimaires, la partie qui s'acquitte des salaire est considérée comme l'employeur aux fins de cette loi. C'est donc elle qui est tenue d'établir cette déclaration écrite.

Cette déclaration doit par ailleurs préciser certaines informations, indiquées par la loi.

Nous proposons un « modèle de déclaration écrite relative aux conditions d'emploi » sur notre site internet afin d'aider les employeurs à se conformer à la loi.

Rémunération / Remboursement des dépenses

Conformément à la transposition de la directive-cadre (96/71/UE), les travailleurs détachés disposent des mêmes droits à rémunération que les travailleurs irlandais.

La réglementation et la loi ne prévoient aucun droit au remboursement des dépenses dans le cadre d'un emploi ou d'un détachement.

Le remboursement des dépenses engagées relève de dispositions contractuelles devant être convenues entre l'employeur et le travailleur.

Le remboursement n'est pas imposable et n'est pas soumis aux cotisations d'assurances nationales.

Généralement, les employeurs conviennent d'un dispositif de remboursement directement avec l'administration fiscale.

Lorsqu'aucun remboursement n'est convenu, le travailleur peut demander un remboursement de l'impôt directement à l'administration fiscale.

Autorité compétente en Irlande

En Irlande, le bureau de liaison national et l'autorité compétente pour les questions relatives aux obligations découlant des directives européennes sur le détachement de travailleurs est la Workplace Relations Commissions (Commission des relations professionnelles ou WRC).

La WRC est le **point de contact** pour :

- les autorités publiques des autres États membres, via l'IMI ou directement ;
- les entreprises qui détachent des travailleurs en Irlande ; et
- les travailleurs détachés qui souhaitent s'informer / obtenir de l'aide.

WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Envoi d'un formulaire de déclaration

Tout employeur détachant des travailleurs en Irlande est tenu d'envoyer un **Formulaire de déclaration** pour tous les détachements temporaires de travailleurs en Irlande depuis un autre État membre. Le formulaire est disponible sur notre site internet : www.workplacerelations.ie

Le formulaire peut être envoyé par e-mail à l'adresse dédiée :

WRCpostedworkers@workplacerelations.ie

C'est également à cette adresse e-mail que doivent être envoyées :

- les demandes d'ordre général émanant des travailleurs et des employeurs ; et
- les plaintes pour non-conformité.

L'absence d'envoi d'un Formulaire de déclaration constitue une infraction pénale passible de 5 000 € d'amende, sur condamnation sommaire.



Statistiques – Formulaires de déclaration reçus

Année	Notifications d'employeurs	Nombre de travailleurs
2016	35	409
2017	402	956
2018	630	1095
2019	1486	2157
2020	811	1452

www.workplacerelations.ie

The screenshot shows a web browser window with the URL https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/. The page features a green header with the WRC logo, navigation links for 'Find a Decision', 'e-Complaint Form', and a search bar. Below the header, a navigation menu includes 'What You Should Know', 'Complaints & Disputes', 'Publications & Forms', 'What We Do', and 'Contact Us'. The main content area is titled 'What You Should Know' and contains a list of topics: 'Hours and Wages', 'Leave', and 'Public Holidays'. A sidebar on the right contains social media icons for LinkedIn, Twitter, and Email.

English Gaeilge Google Translate A A A

WRC
An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Find a Decision e-Complaint Form Search...

What You Should Know Complaints & Disputes Publications & Forms What We Do Contact Us

Home > What You Should Know

What You Should Know

The aim of this section of the website is to provide both employers and employees with the information they require to ensure that their workplace operates to the best standards in terms of compliance with employment rights and industrial relations legislation.

In this section you will find both practical guidance and links to the piece(s) of legislation which are relevant to particular topics and

What You Should Know ^

- Hours and Wages
- Leave
- Public Holidays

Publications dans d'autres langues

The screenshot shows a web browser window with the URL https://www.workplacerelations.ie/en/publications_forms/other_language_publications/. The page features a navigation menu on the left with the following items: Information Guides & Booklets, Irish Language Publications, Forms, Other Language Publications (highlighted), Legislation, and Corporate Matters. The main content area is organized by language:

- Arabic**
 - [WRC دليل صاحب العمل لعمليات التفتيش من قبل WRC - Guide to Inspections](#)
 - [لجنة علاقات مكان العمل دليل - Guide to the Workplace Relations Commission](#)
 - [شرح قانون العمل - Employment Law Explained](#)
- Filipino**
 - [Paliwanag sa Batas sa Empleo - Employment Law Explained](#)
- French**
 - [Droits du travail des travailleurs domestiques en Irlande - Domestic Workers Rights](#)
 - [Guide de l'Employeur pour préparer les inspections de la WRC - Guide to Inspections](#)
 - [Guide de La Commission des relations en milieu de travail \(CRMT\) - Guide to the Workplace Relations Commission](#)
 - [Le droit du travail expliqué - Employment Law Explained](#)
- Hindi**
 - [आपातकाल में कामकाज का नए तरीके कामकाजों का बेतकाल अर्थिका - Employment Law Explained](#)

On the right side of the browser window, there are social media sharing icons for Facebook, LinkedIn, Twitter, and Email.

Irrégularités récurrentes

Détachement de travailleurs de pays tiers

Agences de placement temporaire

Retenues sur salaire non autorisées

Irrégularités en matière de repas et d'hébergement



Pouvoirs conférés par la loi aux inspecteurs – Loi irlandaise sur les relations professionnelles de 2015

- **27.** (1) Aux fins de la présente loi ou de toute disposition applicable, un inspecteur est en droit :
 - (a) selon l'alinéa (3) de pénétrer (si nécessaire en faisant usage d'une force raisonnable) à tout moment raisonnable dans tout lieu de travail ou sur tout site :
 - (i) dont il a de bonnes raisons de penser qu'il est ou a été utilisé en lien avec l'emploi de personnes ou
 - (ii) dans lequel il a de bonnes raisons de penser que se trouvent des documents relatifs à l'emploi de personnes ;
 - (b) dans ce lieu de travail ou ce site, d'inspecter et de prendre copie de tous les registres, dossiers et documents (y compris ceux qui sont conservés dans un format non lisibles) ou des extraits de ces derniers qu'il trouve dans le cadre de son inspection ;
 - (c) de sortir ces registres, dossiers ou documents de ce lieu de travail ou ce site et de les conserver pendant une période qu'il estime raisonnablement nécessaire à l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente loi ;
 - (d) d'obtenir de toute personne sur ce lieu de travail ou ce site, y compris son propriétaire ou directeur, des informations et une aide raisonnablement nécessaires à l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente loi ;
 - (e) d'obtenir de toute personne sur ce lieu de travail ou ce site, y compris son propriétaire ou directeur, les registres, dossiers et autres documents (dans le cas où ils sont conservés dans un format illisible, une copie lisible de ceux-ci) que détient cette personne, que celle-ci a obtenu ou qui sont sous son contrôle, dans la mesure où cela est raisonnablement nécessaire à l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente loi ;
 - (f) d'obtenir de toute personne, dont l'inspecteur a de bonnes raisons de penser qu'elle est ou a été un employeur ou un salarié, qu'elle réponde à toute question qu'il pose en vertu de la présente loi ou d'une disposition applicable, et ce, en s'engageant à dire la vérité ; et
 - (g) d'enquêter, en vertu de la présente loi ou d'une disposition applicable, sur toute personne dont il a de bonnes raisons de penser qu'elle est ou a été un employeur ou un salarié, dès lors que l'inspecteur lui a indiqué qu'elle avait le droit de garder le silence et que toutes ses réponses seraient consignées par écrit et pourraient être utilisées comme éléments de preuve.
- (2) Dans le cadre de l'exercice de fonctions visées à la présente loi, un inspecteur peut, sous réserve d'un mandat conformément à l'alinéa (4), être accompagné d'autant d'inspecteurs ou de membres de la police nationale qu'il estime raisonnablement nécessaires.



WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission