

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX



Réclamation n° 5/1999

Fédération européenne du Personnel des Services Publics contre le Portugal

Documents

Secrétariat de la Charte sociale européenne

E-mail : social.charter@coe.int <http://www.esc.coe.int>

Septembre 2001

Table des matières

Charte sociale européenne – repères.....	5
Introduction	9
Réclamation présentée par la Fédération européenne du Personnel des Services Publics (EUROFEDOP) contre le Portugal	11
Addendum à la réclamation destiné à établir l'habilitation du Président et du Secrétaire Général à représenter EUROFEDOP	13
Observations présentées par le Gouvernement portugais sur la recevabilité de la réclamation	15
Observations supplémentaires du Gouvernement portugais	25
Décision sur la recevabilité	29
Explications et informations apportées par le Gouvernement portugais à la suite de l'admission de la réclamation introduite par la Fédération européenne du Personnel des Services publics	37
Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES)	49
Réponse d'EUROFEDOP aux observations soumises par le Gouvernement portugais sur le bien-fondé de la réclamation.....	73
Information au Gouvernement portugais et à EUROFEDOP sur l'organisation d'une audition	77
Observations supplémentaires du Gouvernement portugais	83
Réponse complémentaire d'EUROFEDOP à la plainte introduite devant le Conseil de l'Europe	123
Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres	127
Résolution ResChS (2001)4 du Comité des Ministres	141
Annexe I – Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives	145
Annexe II – Règlement du Comité européen des Droits sociaux (extrait relatif à la procédure de réclamations collectives)	151
Annexe III – Etat des signatures et ratifications de la Charte, ses Protocoles et la Charte révisée.....	155

Annexe IV – Organisations internationales non gouvernementales habilitées à déposer des réclamations collectives	157
---	------------

Charte sociale européenne – repères

La Charte sociale européenne garantit les droits de l'Homme et les libertés fondamentales dans la sphère économique et sociale. Elle est le pendant de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Ouverte à la signature le 18 octobre 1961 et entrée en vigueur le 26 février 1965, la Charte sociale garantit des droits regroupés en dix-neuf articles. Le Protocole additionnel du 5 mai 1988, entré en vigueur le 4 septembre 1992, ajoute quatre droits.

Après une révision complète, la Charte de 1961 est progressivement remplacée par la Charte sociale européenne révisée¹, ouverte à la signature le 3 mai 1996 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1999, qui amende et augmente la liste des droits garantis².

Le respect des engagements contenus dans la Charte et dans la Charte révisée est soumis au contrôle international d'un organe indépendant – le Comité européen des Droits sociaux. Il existe deux procédures de contrôle.

Procédure de contrôle sur la base de rapports

En vertu de l'article 21 de la Charte, les Etats présentent un rapport périodiquement : sur les dispositions du « noyau dur³ », tous les deux ans, et sur les dispositions ne faisant pas partie du noyau dur, tous les quatre ans. Le Comité des Ministres a fixé un calendrier précis pour la présentation des rapports.

La procédure de contrôle se déroule comme suit :

- le *Comité européen des Droits sociaux*, composé de douze experts indépendants élus par le Comité des Ministres assistés par un observateur de l'Organisation internationale du travail, examine les rapports présentés par les Etats et statue en droit sur la manière dont ces Etats ont respecté leurs

¹ Au 1^{er} juillet 2001 les Parties contractantes à la Charte sont : Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Turquie et Royaume-Uni. Les Parties à la Charte révisée sont : Bulgarie, Chypre, Estonie, France, Irlande, Italie, Lituanie, Norvège, Roumanie, Slovénie et Suède.

² La Charte sociale révisée regroupe en un seul instrument les droits contenus dans la Charte tels qu'ils sont amendés, les droits contenus dans le Protocole additionnel et une série de nouveaux droits regroupés en huit articles.

³ Les dispositions du noyau dur de la Charte sont : liberté du travail (article 1), liberté syndicale et droit de négociation collective (articles 5 et 6), droit à la sécurité sociale (article 12), droit à l'assistance (article 13), droits de la famille (article 16), droits des migrants (article 19). Le noyau dur de la Charte révisée comprend en plus : droits des enfants (article 7) et droit des femmes et des hommes à l'égalité de traitement et des chances dans l'emploi (article 20).

engagements. Ses décisions sont appelées « conclusions ». Les décisions sont transmises aux Etats et sont publiques¹ ;

- Dans les cas où il n'est pas envisagé de donner suite à une décision de non conformité du Comité européen des Droits sociaux, le *Comité des Ministres* du Conseil de l'Europe peut adresser une recommandation à l'Etat concerné l'invitant à modifier sa législation ou sa pratiques pour remédier à la violation. Le travail du Comité des Ministres est préparé par un *Comité gouvernemental* composé de représentants des gouvernements des Etats parties à la Charte et assisté par des représentants des partenaires sociaux européens².

Procédure de réclamations collectives

Le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives, ouvert à la signature le 9 novembre 1995 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998³, permet de saisir le Comité européen des Droits sociaux de recours collectifs alléguant de violations de la Charte ou de la Charte révisée. La saisine de l'instance européenne n'est pas soumise à l'épuisement des voies de recours interne.

Qui peut introduire une réclamation collective ?

- les organisations européennes d'employeurs et les syndicats européens qui participent aux travaux du Comité gouvernemental, c'est-à-dire la CES, l'UNICE et l'OIE ;
- les organisations non gouvernementales européennes dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe⁴ et inscrites sur une liste établie à cette fin par le Comité gouvernemental⁵ ;
- les organisations nationales d'employeurs et les syndicats nationaux de l'Etat concerné ;

¹ Les rapports des Etats et les décisions du Comité sont publics et peuvent être consultés sur Internet <http://www.esc.coe.int>

² Confédération européenne des syndicats (CES), Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) et Organisation internationale des employeurs (OIE).

³ Au 1^{er} juillet 2001, onze Etats sont liés par la procédure de réclamations collectives : Bulgarie, Chypre, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Portugal, Slovaquie et Suède.

⁴ Pour de plus amples informations sur la procédure à suivre pour obtenir le statut consultatif contacter NGO-Unit@coe.int.

⁵ L'organisation intéressée doit adresser une lettre au Secrétariat de la Charte sociale européenne – Direction Générale des Droits de l'Homme – DG II Conseil de l'Europe F-67705 Strasbourg Cedex (France). La lettre doit être accompagnée d'une documentation détaillée comprenant notamment le statut de l'organisation, son domaine d'activité, ses objectifs et ses méthodes de fonctionnement. Les dossiers ainsi constitués sont transmis au Comité gouvernemental pour décision. La liste peut être consultée sur le site Internet <http://www.esc.coe.int>.

- les organisations non gouvernementales nationales si l'Etat concerné a fait une déclaration les y autorisant et si elles sont particulièrement qualifiées dans le domaine dans lequel elles agissent.

Quelles sont les conditions de forme ?

Une réclamation collective doit être introduite sous forme écrite et être signée par une personne habilitée à représenter l'organisation réclamante.

Les réclamations introduites par la CES, l'UNICE et l'OIE ou par les organisations non gouvernementales européennes doivent être formulées dans une des langues officielles du Conseil de l'Europe (anglais ou français). Les réclamations introduites par les syndicats nationaux et les organisations nationales d'employeurs et par les organisations non gouvernementales nationales peuvent être libellées dans une langue non officielle.

Le dossier de la réclamation doit contenir les éléments d'informations suivants :

- nom et coordonnées de l'organisation réclamante;
- s'il s'agit d'une organisation non gouvernementale, mention du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et de l'inscription sur la liste établie par le Comité gouvernemental ainsi que les domaines d'action pour lesquels l'organisation est qualifiée;
- l'Etat mis en cause, qui doit avoir accepté la procédure de réclamations collectives;
- les dispositions de la Charte dont la violation est alléguée, que l'Etat mis en cause doit avoir acceptées;
- l'objet de la réclamation c'est-à-dire dans quelle mesure l'Etat mis en cause n'aurait pas respecté la Charte et les arguments pertinents. Copie des documents appropriés est requise.

Comment se déroule la procédure ?

La réclamation est examinée par le Comité européen des Droits sociaux qui décide d'abord de sa recevabilité sur la base des critères énumérés ci-dessus et de ses règles de procédure.

La procédure est contradictoire. Si la réclamation est recevable, une procédure écrite se déroule avec échange de mémoires entre les parties. La procédure peut devenir orale et une audition peut être organisée à l'initiative du Comité.

Le Comité se prononce ensuite sur le bien-fondé de la réclamation. Sa décision figure dans un rapport qu'il transmet au Comité des Ministres.

A la fin de la procédure, le Comité des Ministres adopte une résolution. Le cas échéant, il peut recommander à l'Etat mis en cause de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

Introduction

L'objet de ce cahier est de reproduire par ordre chronologique les pièces originales de la procédure suivie à l'occasion de l'examen de la cinquième réclamation présentée en application du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives.

La réclamation n° 5/1999 a été présentée le 1^{er} septembre 1999 par la Fédération européenne du Personnel des Services publics, organisation internationale non gouvernementale. Le 10 février 2000, le Comité européen des Droits sociaux a déclaré la réclamation recevable. Le 4 décembre 2000, le Comité a adopté sa décision sur le bien-fondé et a transmis son rapport au Comité des Ministres. Le 7 février 2001, le Comité des Ministres a adopté la Résolution ChS (2001)4 relative à la réclamation n° 5/1999.

Réclamation présentée par la Fédération européenne du Personnel des Services Publics (EUROFEDOP) contre le Portugal

(enregistrée au Secrétariat le 1^{er} septembre 1999)

TRADUCTION

Réclamation présentée conformément au Protocole additionnel de 1995 à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives

Comme mentionné dans notre lettre du 29 juillet 1999 au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Eurofedop a présenté une réclamation à l'encontre du Portugal au titre des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne.

I. Recevabilité de la réclamation

1. Le Portugal a signé la Charte sociale européenne le 1^{er} juin 1982 et il l'a ratifiée le 30 septembre 1991. La Charte est entrée en vigueur à l'égard du Portugal le 30 octobre 1991.
2. Le Portugal a signé le 9 novembre 1995 le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives et il l'a ratifié le 20 mars 1998. Le protocole est entré en vigueur à l'égard du Portugal le 1^{er} juillet 1998.
3. Conformément à l'instrument de ratification, «le Portugal s'estime lié par les articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 et 19».
4. Eurofedop est une organisation internationale non gouvernementale qui jouit du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe. Elle est inscrite sur la liste, établie par le Comité gouvernemental, des organisations internationales non gouvernementales habilitées à présenter une réclamation.
5. Les objectifs d'Eurofedop sont la défense et la promotion des intérêts économiques et sociaux des travailleurs européens des services publics, compte tenu de leurs droits et obligations particuliers.
6. Conformément au statut d'Eurofedop, par son président et son secrétaire général sont compétents pour la représenter (voir annexe).

II. Bien-fondé de la requête

7. L'article 270 de la Constitution portugaise permet de restreindre le droit d'association des membres des forces armées. En vertu de cette disposition, la loi n° 29/82 du 11 décembre 1982 relative à la défense nationale interdit aux membres des forces armées et de la Garde nationale républicaine de constituer des syndicats. Cette loi autorise les membres des forces armées à adhérer à des associations professionnelles, mais ces associations ne doivent s'occuper que du Code de déontologie («associations professionnelles à caractère déontologique»).

8. En outre, la situation des employés civils du ministère de la Défense n'est, en pratique, pas conforme aux articles 5 et 6 de la Charte et de la Charte révisée.

9. Le type de missions confiées aux forces armées a connu une profonde mutation depuis le début des années 90, la priorité étant désormais donnée aux opérations de gestion des crises (établissement et maintien de la paix et interventions humanitaires), effectuées ou non dans le cadre de l'Otan. De nombreuses opérations visent aussi à restaurer les droits de l'homme et à instaurer ou rétablir la démocratie.

10. Compte tenu des changements intervenus dans l'organigramme des forces armées concernées, et étant donné le statut de fonctionnaires (militaires) du personnel employé dans le secteur de la défense, nous estimons qu'il est inacceptable que le personnel professionnel et civil de la défense du Royaume-Uni, de la France, de l'Italie, de la Grèce, de l'Espagne et du Portugal se voie encore dénier ses droits fondamentaux et ne puisse pas s'unir au sein d'organisations syndicales libres.

11. Cette question de personnel joue aussi un rôle important dans l'évolution future d'une défense européenne, c'est-à-dire dans le cadre d'une intégration accrue de la politique européenne en matière de paix et de sécurité.

12. Compte tenu des formes avancées de coopération en matière de défense en Europe, il nous semble inacceptable que les membres du personnel de la défense de certains pays ne jouissent pas des mêmes droits, garantis par la Charte sociale (articles 5 et 6), que leurs collègues avec lesquels ils doivent coopérer et qui doivent accomplir exactement les mêmes tâches.

Addendum à la réclamation destiné à établir l'habilitation du Président et du Secrétaire Général à représenter EUROFEDOP

(enregistré le 1^{er} septembre 1999)

TRADUCTION

Extrait du statut de Eurofedop concernant les fonctions du Président et du Secrétaire Général

VII. LE PRESIDENT

Article 20

1. **Le Président représente EUROFEDOP en toutes occasions.** Il préside les organes directeurs mentionnés à l'article 8. Il participe de droit aux réunions des Conseils professionnels définis à l'article 8 et aux Commissions et Groupes de travail créés par le Conseil de gestion des affaires courantes et le Comité exécutif.
2. En accord avec le Conseil de gestion des affaires courantes, il peut, au sein des organes statutaires, être représenté par un vice-président.
3. En cas de vacance du poste de Président, la présidence est assurée par l'un des vice-présidents nommé à cet effet par le Comité exécutif.
4. Cette nomination est valable jusqu'à l'Assemblée générale suivante.

VIII. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Article 21

1. *Le Secrétaire Général représente EUROFEDOP au même titre que le Président*
2. Il dirige le Secrétariat et le personnel d'EUROFEDOP travaillant au secrétariat général ainsi qu'aux secrétariats européens créés par le Comité exécutif. Il gère les affaires courantes dont il doit rendre compte au Conseil de gestion des affaires courantes, au Comité exécutif et à l'Assemblée générale.
3. Il est chargé de l'exécution des décisions et des résolutions de l'Assemblée générale, du Comité exécutif et du Conseil de gestion des affaires courantes. Il rend compte de ses activités à ces organes statutaires dans les formes et selon les modalités arrêtées par ceux-ci.

Observations présentées par le Gouvernement portugais sur la recevabilité de la réclamation

(enregistrées au Secrétariat le 6 décembre 1999)



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

NOTIFIÉ AFIN DE SE PRONONCER SUR LA POSSIBILITÉ D'ADMISSION DE LA RÉCLAMATION PRÉSENTÉE PAR LA "FÉDÉRATION EUROPÉENNE DU PERSONNEL DES SERVICES PUBLICS" (EUROFEDOP), À L'ABRI DU PROTOCOLE ADDITIONNEL À LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE, PREVOYANT UN SYSTÈME DE RECLAMATIONS COLLECTIVES, LE PORTUGAL SE PRONONCE COMME SUIT:

1. Objet de la réclamation

La Fédération réclamante (qui joint la plainte des extraits de ses statuts et d'autres éléments concernant ses activités et membres) allègue en bref, qu'au Portugal, en France, en Italie, en Grèce, en Espagne et dans le Royaume-Uni, les membres des Forces Armées n'ont pas de liberté syndicale tandis que d'autres pays, notamment du Nord de l'Europe, ont déjà cette liberté (l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays Bas, le Luxembourg et les pays Scandinaves).

Selon la réclamante, la situation est plus injustifiable dans les cadres actuels soit interne qu'international. Interne, parce que dans un grand nombre de pays de l'Europe Occidentale, les Forces Armées ont été objet d'une restructuration, laquelle a pour but de mettre fin au service militaire obligatoire et la formation de forces exclusivement par des professionnels, civils et militaires. International, parce que les missions confiées aux Forces Armées ont changé, soit parce qu'elles sont de nature différente (notamment *peace-keeping*, *peace-enforcing* et *humanitarian-operations*), soit parce qu'elles exigent (et vont encore exiger davantage) de nouvelles formes de coopération entre les États européens, en particulier, dans le cadre d'une politique européenne plus intégrée, de paix et de sécurité.

Néanmoins, la dite Fédération avance encore que, les pays référés en premier lieu et qui font objet de la présente réclamation, s'encadrent aux termes de l'article 5 de la Charte Sociale Européenne.

En ce qui concerne le Portugal, la plainte est soutenue de façon identique et elle est concrétisée par la lecture de l'article 270 de la Constitution de la République et par la Loi de la Défense Nationale (Loi n°29/82, du 11 Décembre), qui défend

**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

le personnel militaire des Forces Armées et de la "Guarda Nacional Republicana", de s'affilier syndicalement.

La même Fédération rapporte finalement la situation du personnel civil du Ministère de la Défense¹ qui, à son avis, n'est pas en conformité avec les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

2. Conditions pour l'admissibilité de la Réclamation

D'après la lecture du Protocole, il y a deux conditions pour l'admissibilité d'une réclamation.

La première, de nature subjective, concerne la légitimité pour réclamer et est réglementée dans l'article 1.

La deuxième, concerne la teneur de la réclamation ou la façon dont celle-ci doit être rédigée: l'article 4 de ce même document ayant égard à cette matière.

2.1. Quand à la légitimité, l'article 1, alinéa b) rapporte que, entre d'autres entités, les parties contractantes reconnaissent le droit de présenter des réclamations à "d'autres organisations internationales gouvernementales, dotées d'un statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites dans la liste élaborée à cet effet, par le Comité Gouvernemental".

La réclamante affirme qu'elle possède ces conditions, ce qu'on ne sait pas, mais cela sera certainement vérifié par les corps compétents.

2.2. En ce qui concerne la réclamation proprement dite, on arrive à la conclusion, selon l'article 4, que celle-ci concerne, à la fois, une disposition de la Charte acceptée par la Partie Contractante en cause et indiquer dans quelle mesure celle-ci n'aura pas bien assurée l'application de la disposition envisagée.

Nous devons donc réfléchir, davantage sur cette question. De ce fait:

3. Raison d'être de la réclamation (les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne)

¹ Nous croyons et nous expliquerons mieux par la suite, que la Fédération envisage la situation du personnel civil des Forces Armées et non le personnel civil du Ministère de la Défense



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

3.1. La réclamante estime que quelques pays membres du Conseil de l'Europe, parmi lesquels se trouve le Portugal, limitent, soit du côté constitutionnel, soit du côté légal, le droit des militaires des Forces Armées de s'affilier en des associations syndicales. Comme a été dit ci-dessus (cfr pages 1 et 2), la réclamante considère cette situation inacceptable.

Cependant, il faut noter que la réclamante affirme qu'aucune disposition de la Charte n'est mise en cause.

En effet, il y en a d'autres raisons à la réclamation, notamment le nouveau cadre geo-stratégique, les nouvelles missions attribuées aux Forces Armées, la modification d'un régime obligatoire de prestation du service militaire pour le professionnalisme.

Il faut aussi attirer l'attention pour la rédaction du point 6 de la Charte envoyée par la réclamante au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (référence EOB99.180.bvc.ef.en, du 29.07.99).

Beaucoup de pays européens n'attribuent pas des droits fondamentaux au personnel des Forces Armées - en particulier, au personnel militaire: et ils ne jouissent pas de la liberté démocratique de s'agrouper en des associations syndicales.

"Les pays en cause se justifient par l'article 5 de la Charte Sociale Européenne".

À ce qu'il paraît, le texte de la réclamation elle même ne pose pas de doutes.

En effet, l'EUROFEDOP veut attirer l'attention pour la manque de conformité des régimes juridiques qui réglementent la situation des militaires dans les différents pays membres du Conseil de l'Europe, en particulier, la réclamation concernant le Portugal aux termes suivants (cfr. Point II "merits of the complaint"):

- a) L'article 270 de la Constitution de la République permet la restriction au droit d'organisation des militaires;
- b) La loi 29/82, du 11 Décembre (Loi de la Défense Nationale) interdit aux éléments des Forces Armées et de la "Guarda Nacional Republicana" de



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

s'associer en syndicats, permettant seulement l'association en des organisations de nature deontologique.

- c) La situation des civils qui travaillent au Ministère de la Défense n'est pas non plus en accord avec les articles 5 et 6 de la Charte.

3.2. Voyons donc, les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

- A) L'article 5 de la Charte Sociale Européenne constitue une concrétisation d'un des principes généraux prévus dans la Partie I du même texte (cfr. paragraphe 5); après avoir analysé la première partie, on peut arriver à la conclusion que les Parties Contractantes s'engagent à ne pas empêcher moyennant la législation interne ou son application, la liberté des travailleurs et des entités patronales, de constituer des organisations en vue de protéger leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations.

Cependant, et selon la deuxième partie du même article, sont convenus deux prévisions très importantes et spécifiques.

La première concerne la Police et affirme: "La portée des garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police que si la loi ou les règlements nationaux le permettent".

La deuxième concerne les Forces Armées et détermine le suivant: Le principe d'application de ces garanties aux membres des Forces Armées et la portée selon laquelle elles s'appliquent à ce groupe de personnes sont aussi définis par les lois ou les règlements nationaux".

La clé de lecture de ces prévisions spécifiques se trouve, évidemment, dans les expressions soulignées.

En effet, dans l'article 5 il y a trois situations - une qui concerne la généralité des travailleurs et des entités patronales auxquelles s'applique le principe général de la première partie (consacré, comme déjà dit au paragraphe 5, de la Partie I), c'est à dire, les Etats reconnaissent une grande liberté syndicale (de constitution et d'adhésion); une autre situation concernant la Police - ici c'est le principe de la liberté qui ressort, mais ce sont les Etats qui ont la décision de voir en quelle mesure une telle liberté doit être consacrée; finalement, le troisième facteur d'application concernant les Forces Armées, où il y a sans doute une distinction: ici les Etats Contractants ont toute la liberté de consacrer ou pas dans la loi, et dans les règlements internes le principe même de la liberté syndicale et non pas seulement la portée - c'est à dire, il n'y a aucun contenu minimum ou niveau de protection minimum assuré par la Charte en ce qui concerne ce groupe de destinataires - membres des



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Forces Armées - tout au contraire: ici le sujet est totalement au critère des Etats, qui peuvent fixer une portée minimum ou maximum de liberté ou alors ne consacrer aucune liberté.

B) Par contre, l'article 6 de la Charte Sociale Européenne découle du principe général consacré au paragraphe 6) de la Partie I qui concerne le droit à la négociation collective.

Il ne vaut pas la peine de trop se détenir sur cette disposition, puisqu'elle n'a pas d'autonomie vis à vis de la disposition ci-dessus mentionnée.

En effet, le "droit à la négociation collective" est un droit institutionnel et organique, dont les associations syndicales et les commissions de travailleurs sont titulaires et non un droit individuel et subjectif de ceux-ci.

D'où, s'il n'y a pas de droit syndical il n'y a pas non plus le droit à la négociation collective; de ce fait, la marge de liberté dont jouissent les Etats contractants de la Charte Sociale Européenne consacré à la deuxième Partie de l'article 5 mentionné, est aussi valable en ce qui concerne ce sujet.

3.3. Une autre observation faite par EUROFEDOP sur laquelle il convient de porter notre attention et qui est intéressante pour la question de l'éventuelle acceptation de la réclamation, concerne l'allusion à un prétendu manque de conformité du personnel civil du Ministère de la Défense, vis à vis du régime des articles 5 et 6 déjà mentionnés.

En effet, au point 8 de la Réclamation, la Fédération Plaignante affirme: "Outre ceci la situation des membres civils du Ministère de la Défense n'est, en pratique, pas en conformité avec les articles 5 et 6 de la Charte Révisée"(en anglais dans l'original).

Il ne s'agit évidemment que d'une allusion vu qu'elle n'a pas de fondement, et on ne dit pas comment se vérifie (la prétendue) non conformité.

Partant du principe que la Reclamante veut dire que l'Etat Portugais ne reconnaît pas au personnel civil des Forces Armées le droit de constituer ou d'adhérer à

**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

des associations syndicales (article 5) ou le droit à la négociation collective (article 6)² il faut dire que cela ne correspond pas à la réalité.

En effet, les restrictions existantes dans ce cadre, concernent exclusivement le personnel militaire et militarisé et non le personnel civil des Forces Armées.

Ces derniers sont considérés par les droits généraux des travailleurs.

3.4. De plus, la Charte Sociale Européenne a été récemment révisée, aucun des articles en question n'ayant été modifiés, ce qui traduit une forte intention de maintenir le régime prévu.

4. Conclusion

Ceci dit, la Réclamation n'assure pas ses conditions d'admissibilité d'où:

1 - L'article 4 du "Protocol Additionnel à la Charte Sociale Européenne prévoyant un système de Réclamations Collectives" oblige à ce que la Réclamation indique la disposition de la Charte acceptée par la Partie Contractante qui est mise en cause, et qu'elle indique dans quelle mesure la Partie Contractante n'a pas assuré satisfaitement l'application de cette disposition.

2 - EUROFEDOP ne fonde sa Réclamation contre le Portugal (et d'autres Etats) sur la "violation" des articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

3 - En vérité, la Réclamante accepte, depuis le début, que les Etats qui posent des restrictions au droit syndical des membres des Forces Armées, le font en toute légitimité, aux termes de l'article 5, deuxième partie de la Charte Sociale Européenne.

4 - La Réclamation, est donc présentée, comme une question de principe, un appel pour la question des différences entre les plusieurs régimes juridiques des Etats membres du Conseil de l'Europe en ce qui concerne la liberté syndicale des membres des Forces Armées, situation pas désirable pour la Fédération réclamante.

² Ce qui n'est pas absolument inequivoque, étant donné la formulation de la Plainte, mais on doit le percevoir de cette façon, car la référence au personnel civil du Ministère de la Défense Nationale ne fait aucun sens.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

5 - D'autre part, en ce qui concerne les travailleurs civils des Forces Armées, la Réclamante ne fait que suggérer, que leur situation n'est pas conforme aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne, mais elle n'indique ni la portée, ni la nature de la non conformité.

6 - L'Etat Portugais est tout à fait légitime, à la lumière de la Charte Sociale Européenne, pour consacrer constitutionnellement et légalement la défense de constitution de syndicats ou de défendre les membres des Forces Armées de s'y inscrire.

7 - Les restrictions à ce droit fondamental concerne exclusivement les militaires et les agents militaires des cadres permanents effectifs et aux agents des services et des forces de sécurité.

8 - La liberté syndicale, dans ses plusieurs nuances, telle qu'elle est garantie, à la majorité des employés de l'Etat, est aussi garantie aux fonctionnaires publiques travaillant dans des organismes intégrés dans la structure de les Forces Armées.

9 - Finalement, on doit dire que la Charte Sociale Européenne a été récemment révisée, les articles 5 et 6 n'ayant subi aucune modification.

Ceci dit, nous jugeons que la Réclamation présentée par EUROFEDOP auprès du Secrétariat Général du Conseil de l'Europe, le 1er Septembre 1999, remise au Représentant Permanent du Portugal, le 13 Septembre, doit être réfutée une fois qu'elle n'a pas suit le disposé à l'article 4 du "protocole" et parce qu'elle n'a rapport à aucune disposition de la Charte Européenne mise en cause pour le Portugal.

Lisbonne, le 26 Novembre 1999

Cristina Siza Vieira

(Agent du Ministère de la Défense Nationale)

Observations supplémentaires du Gouvernement portugais



*Missão Permanente de Portugal
junto do
Conselho da Europa*

Nº321

Strasbourg, le 13 décembre 1999

Monsieur le Président,

Suite à ma lettre n°319, du 6 courant, Je vous prie de bien vouloir ajouter aux observations écrites des autorités portugaises compétentes sur la recevabilité de la réclamation collective contre le Portugal introduite par la Fédération Européenne du Personnel des Services Publics ce qui suit :

. Conformément aux dispositions de l'article 95 de la Loi Organique de la « Guarda Nacional Republicana » (GNR), approuvée par le Décret-Loi n°231/93 du 26 juin 1993, le personnel civil est assujetti au régime de la loi générale pour le personnel de l'Administration Publique.

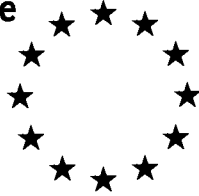
. Aux termes de l'article 1, point 3, du Règlement Disciplinaire de la GNR, approuvé par la Loi n°145/99 du 1^{er} septembre 1999, le personnel civil de la GNR est assujetti au régime disciplinaire général des fonctionnaires de l'Administration Publique.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Paulo Castilho
Représentant Permanent

M. Matti MIKKOLA
Président du Comité Européen des Droits Sociaux
de la Charte Sociale Européenne
CONSEIL DE L'EUROPE

Décision sur la recevabilité



Décision sur la recevabilité de la réclamation n° 5/1999 par la Fédération européenne du Personnel des Services publics contre le Portugal

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé «le Comité»), au cours de sa 168^e session où siégeaient :

MM. Matti MIKKOLA, Président
Rolf BIRK, Premier Vice-Président
Stein EVJU, Deuxième Vice-Président
M^{me} Suzanne GRÉVISSE, Rapporteur général
M. Alfredo BRUTO DA COSTA
M^{me} Micheline JAMOULLE
MM. Nikitas ALIPRANTIS
Tekin AKILLIOĞLU

Assisté de M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne

Vu la réclamation enregistrée sous le n° 5/1999 introduite le 13 août 1999 par la Fédération européenne du Personnel des Services publics (ci-après dénommé « EUROFEDOP »), représentée par son Secrétaire général M. Bert Van Caelenberg et son Président M. Guy Rasneur, tendant à ce que le Comité déclare que le Portugal fait une application non satisfaisante des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne;

Vu les documents annexés à la réclamation;

Vu les observations présentées le 6 et le 13 décembre 1999 par le Gouvernement portugais représenté par M^{me} Cristina Siza Vieira, Directrice du Département des Affaires juridiques au ministère de la Défense nationale, agent du gouvernement;

Vu la Charte sociale européenne et notamment les articles 5 et 6 qui sont ainsi libellés:

«Article 5 — Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations,

les Parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

Article 6 — Droit de négociation collective

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent:

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;

et reconnaissent:

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur».

Vu le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives;

Vu le règlement adopté par le Comité le 9 septembre 1999 au cours de sa 163ème session;

Après avoir délibéré le 10 février 2000;

Rend la décision suivante, adoptée à cette date:

EUROFEDOP expose que, selon son statut, elle a pour objet de défendre et de promouvoir les droits économiques et sociaux des agents européens des services publics en tenant compte de leurs droits et devoirs spécifiques.

Elle allègue que le Portugal ne respecte pas les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, dans la mesure où les membres des forces armées n'ont pas de liberté syndicale. La réclamation se fonde sur l'article 270 de la Constitution et sur la loi de défense nationale (loi 29/82 du 11 décembre) qui interdisent au personnel militaire des forces armées et de la «Guarda Nacional Republicana» de s'affilier à un syndicat mais les autorisent seulement à s'affilier à des associations professionnelles qui ont uniquement un caractère déontologique. Il est également

allégué que la situation du personnel civil de la défense n'est pas en conformité dans la pratique avec les mêmes dispositions de la Charte sociale européenne. EUROFEDOP souligne que d'autres Etats, notamment du Nord de l'Europe, ont reconnu aux membres des forces armées cette liberté syndicale. Elle considère que cette absence de liberté syndicale dans plusieurs Etats, dont le Portugal, est actuellement encore plus injustifiable en raison du contexte à la fois national et international. Dans de nombreux Etats, les forces armées ont été restructurées afin de mettre fin au service militaire obligatoire et de former une armée composée exclusivement de professionnels, civils et militaires. Du point de vue international, les missions confiées aux forces armées se sont modifiées, elles comportent désormais des opérations humanitaires et de maintien de la paix s'appuyant sur une coopération entre les Etats européens, dans le cadre d'une politique de paix et de sécurité. Dans ce contexte, il ne semble pas acceptable que les membres des forces armées ne bénéficient pas des mêmes droits syndicaux que leurs collègues des autres pays.

Le Gouvernement portugais en substance ne conteste pas que la réclamation respecte les conditions de recevabilité posées par les articles 1 alinéa b et 3 du Protocole additionnel. Il renvoie à cet égard à la vérification par les «corps compétents».

En revanche, le Gouvernement portugais soutient que la réclamation est irrecevable, car ne serait pas respecté l'article 4 du Protocole qui exige que soient indiquées les dispositions dont la violation est alléguée et dans quelle mesure l'Etat n'a pas assuré de façon satisfaisante l'application desdites dispositions.

Selon le Gouvernement portugais, EUROFEDOP se contente d'invoquer la violation des articles 5 et 6. Le Gouvernement considère que la réclamation est contradictoire, car en réalité il s'agit d'une question de principe, à savoir l'harmonisation des systèmes nationaux qui sont trop différenciés. Il ne s'agit pas d'une violation par le Portugal des articles 5 et 6, EUROFEDOP admettant que le Portugal peut, comme les autres Etats, prévoir des restrictions du droit syndical pour les forces armées.

Pour les membres civils des forces armées, la réclamation n'indique ni la portée, ni la nature de la non-conformité.

Sur la base de l'article 4 du Protocole, le Gouvernement portugais conclut à l'irrecevabilité de la réclamation.

En ce qui concerne les conditions de recevabilité énoncées par le Protocole et par le règlement du Comité

Le Comité constate que, conformément à l'article 4 du Protocole, qui a été ratifié par le Portugal le 20 mars 1998 et est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998, la réclamation est présentée sous forme écrite et porte sur les articles 5 et 6, dispositions acceptées par le Portugal le 6 août 1991 lors de la ratification de la Charte.

Il note aussi que, conformément à l'article 1 b) et à l'article 3 du Protocole, EUROFEDOP est une organisation internationale non gouvernementale, dotée du

statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe. Elle figure sur la liste, établie par le Comité gouvernemental, des organisations internationales non gouvernementales ayant le droit d'introduire des réclamations.

Par ailleurs, conformément à l'article 20 du règlement du Comité, la réclamation présentée au nom d'EUROFEDOP est signée par son Secrétaire général et par son Président qui, d'après le statut de l'organisation, sont les personnes habilitées à la représenter.

Le Comité considère que cette organisation a introduit une réclamation dans un domaine pour lequel elle est particulièrement qualifiée au sens de l'article 3 du Protocole.

En ce qui concerne les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Gouvernement portugais

Le Comité constate que la réclamation porte sur la violation des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne. La violation alléguée se situe au niveau des normes de l'ordre juridique portugais. La réclamation vise expressément la disposition de la Constitution portugaise et la loi de défense nationale dont il est allégué qu'elles contreviennent aux deux dispositions de la Charte, en interdisant au personnel militaire des forces armées et à la «Guarda Nacional Republicana» de se syndiquer, si ce n'est la possibilité de s'affilier à des associations professionnelles à caractère déontologique.

Le Comité considère par conséquent que l'article 4 du Protocole et ses différentes exigences sont respectés et que la motivation de la réclamation, bien que succincte, indique suffisamment dans quelle mesure le Gouvernement portugais n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'application des dispositions indiquées.

En conséquence, le Comité estime que les exceptions d'irrecevabilité soulevées par le Gouvernement portugais ne peuvent être retenues. Il se réserve la possibilité d'examiner les divers arguments invoqués et les observations faites par le Gouvernement portugais, dans la mesure où ils ont trait au fond de l'affaire et portent en particulier sur l'interprétation de l'article 5 de la Charte.

A la lumière des informations qui lui ont été communiquées, le Comité considère qu'il n'est pas nécessaire de demander des observations complémentaires à EUROFEDOP.

Par ces motifs, le Comité, sur la base du rapport présenté par M^{me} Micheline JAMOULLE, sans préjuger sa décision sur le bien-fondé de la réclamation,

DECLARE LA RECLAMATION RECEVABLE.

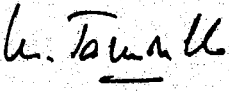
En application de l'article 7 par. 1 du Protocole, charge le Secrétaire exécutif d'informer les Parties contractantes à la Charte que la présente réclamation est recevable.

Invite le Gouvernement portugais à lui soumettre par écrit avant le 15 mars 2000 toutes explications ou informations appropriées.

Invite les autres Parties contractantes au Protocole à lui transmettre dans le même délai les observations qu'elles souhaiteraient présenter.

Invite EUROFEDOP à lui soumettre par écrit dans un délai qu'il fixera toutes explications ou informations appropriées en réponse aux observations du Gouvernement portugais.

En application de l'article 7 par. 2 du Protocole, charge le Secrétaire exécutif d'informer les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte en les invitant à formuler des observations avant le 15 mars 2000.



Micheline JAMOULLE
Rapporteur

Matti MIKKOLA
Président



Régis BRILLAT
Secrétaire exécutif

**Explications et informations apportées par le
Gouvernement portugais à la suite de l'admission de la
réclamation introduite par la Fédération européenne du
Personnel des Services publics (article 7 par. 1 du
Protocole additionnel à la Charte sociale européenne
prévoyant un système de réclamations collectives)**

(enregistrées au Secrétariat le 29 mars 2000)

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

NOTIFIÉ AFIN DE PRÉSENTER DES EXPLICATIONS OU INFORMATIONS APPROPRIÉES RELATIVES À LA RÉCLAMATION N° 5/1999, PRÉSENTÉE PAR LA "FÉDÉRATION EUROPÉENNE DU PERSONNEL DES SERVICES PUBLIQUES" (EUROFEDOP), QUI A ÉTÉ DÉCLARÉE RECEVABLE PAR DÉCISION DU 10 FÉVRIER 2000 DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 7 PAR.1 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL À LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE, PREVOYANT UN SYSTÈME DE RECLAMATIONS COLLECTIVES, LE PORTUGAL SE PRONONCE COMME SUIT:

1. Objet de la réclamation

La Fédération réclamante (qui joint la plainte des extraits de ses statuts et d'autres éléments concernant ses activités et membres) allègue en bref, qu'au Portugal, en France, en Italie, en Grèce, en Espagne et dans le Royaume-Uni, les membres des Forces Armées n'ont pas de liberté syndicale tandis que d'autres pays, notamment du Nord de l'Europe, ont déjà cette liberté (l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays Bas, le Luxembourg et les pays Scandinaves).

Selon la réclamante, la situation est plus injustifiable dans les cadres actuels, soit interne qu'international. Interne, parce que dans un grand nombre de pays de l'Europe Occidentale, les Forces Armées ont été objet d'une restructuration, laquelle a pour but de mettre fin au service militaire obligatoire et la formation de forces exclusivement par des professionnels, civils et militaires. International, parce que les missions confiées aux Forces Armées ont changé, soit parce qu'elles sont de nature différente (notamment *peace-keeping*, *peace-enforcing* et *humanitary-operations*), soit parce qu'elles exigent (et vont encore exiger davantage) de nouvelles formes de coopération entre les États européens, en particulier, dans le cadre d'une politique européenne plus intégrée, de paix et de sécurité.

Néanmoins, la dite Fédération avance encore que les pays référés en premier lieu et qui font objet de la présente réclamation s'encadrent aux termes de l'article 5 de la Charte Sociale Européenne.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

En ce qui concerne le Portugal, la plainte est soutenue de façon identique et elle est concrétisée par la lecture de l'article 270 de la Constitution de la République et par la Loi de la Défense Nationale (Loi n°29/82, du 11 Décembre), qui défend le personnel militaire des Forces Armées et de la "Guarda Nacional Republicana", de s'affilier syndicalement.

La même Fédération rapporte finalement la situation du personnel civil du Ministère de la Défense¹ qui, à son avis, n'est pas en conformité avec les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

2. Le merit de la réclamation : question de fond (les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne)

2.1. La réclamante estime que quelques pays membres du Conseil de l'Europe, parmi lesquels se trouve le Portugal, limitent, soit du côté constitutionnel, soit du côté légal, le droit des militaires des Forces Armées de s'affilier en des associations syndicales. Comme a été dit ci-dessus (cfr page 1), la réclamante considère cette situation inacceptable.

Cependant, il faut noter que la réclamante affirme qu'aucune disposition de la Charte n'est mise en cause.

En effet, il y en a d'autres raisons à la réclamation, notamment le nouveau cadre geo-stratégique, les nouvelles missions attribuées aux Forces Armées, la modification d'un régime obligatoire de prestation du service militaire pour le professionnalisme.

Il faut aussi attirer l'attention pour la rédaction du point 6 de la lettre envoyée par la réclamante au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe (référence EOB99.180.bvc.ef.en, du 29.07.99) : « Beaucoup de pays européens n'attribuent pas des droits fondamentaux au personnel des Forces Armées - en particulier, au personnel militaire; et ils ne jouissent pas de la liberté démocratique de s'agrouper en des associations syndicales. Les pays en cause se justifient par l'article 5 de la Charte Sociale Européenne ».

¹ Nous croyons et nous expliquerons mieux par la suite que la Fédération envisage la situation du personnel civil des Forces Armées et non le personnel civil du Ministère de la Défense



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

À ce qu'il paraît, le texte de la réclamation elle-même ne pose pas de doutes.

En effet, l'EUROFEDOP veut attirer l'attention pour la manque de conformité des régimes juridiques qui réglementent la situation des militaires dans les différents pays membres du Conseil de l'Europe, en particulier, la réclamation concernant le Portugal aux termes suivants (cfr. Point II "merits of the complaint"):

- a) L'article 270 de la Constitution de la République permet la restriction au droit d'organisation des militaires;
- b) La loi 29/82, du 11 Décembre (Loi de la Défense Nationale) interdit aux éléments des Forces Armées et de la "Guarda Nacional Republicana" de s'associer en syndicats, permettant seulement l'association en des organisations de nature deontologique.
- c) La situation des civils qui travaillent au Ministère de la Défense n'est pas non plus en accord avec les articles 5 et 6 de la Charte.

2.2. Voyons, donc, les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

A) L'article 5 de la Charte Sociale Européenne constitue une concrétisation d'un des principes généraux prévus dans la Partie I du même texte (cfr. paragraphe 5): après avoir analysé la première partie, on peut arriver à la conclusion que les Parties Contractantes s'engagent à ne pas empêcher moyennant la législation interne ou son application, la liberté des travailleurs et des entités patronales, de constituer des organisations en vue de protéger leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations.

Cependant, et selon la deuxième partie du même article, sont convenus deux prévisions très importantes et spécifiques.

La première concerne la Police et affirme: "La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale".

La deuxième concerne les Forces Armées et détermine le suivant: Le principe d'application de ces garanties aux membres des Forces Armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminées par la législation ou la réglementation nationale".

La clé de lecture de ces prévisions spécifiques se trouve, évidemment, dans les expressions soulignées.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

En effet, dans l'article 5 il y a trois situations : a) une qui concerne la généralité des travailleurs et des entités patronales auxquelles s'applique le principe général de la première partie (consacré, comme déjà dit au paragraphe 5, de la Partie I), c'est à dire, les Etats reconnaissent une grande liberté syndicale (de constitution et d'adhésion); b) une autre situation concernant la Police - ici c'est le principe de la liberté qui ressort, mais ce sont les Etats qui ont la décision de voir en quelle mesure une telle liberté doit être consacrée; c) finalement, le troisième facteur d'application concernant les Forces Armées, où il y a sans doute une distinction: ici les Etats Contractants ont toute la liberté de consacrer ou pas dans la loi, et dans les règlements internes le principe même de la liberté syndicale et non pas seulement la mesure - c'est à dire, il n'y a aucun contenu minimum ou niveau de protection minimum assuré par la Charte en ce qui concerne ce groupe de destinataires - membres des Forces Armées - tout au contraire: ici le sujet est totalement au critère des Etats, qui peuvent fixer une mesure minimum ou maximum de liberté ou alors ne consacrer aucune liberté.

- B) Par contre, l'article 6 de la Charte Sociale Européenne découle du principe général consacré au paragraphe 6) de la Partie I qui concerne le droit à la négociation collective.

Il ne vaut pas la peine de trop se détenir sur cette disposition, puisqu'elle n'a pas d'autonomie vis à vis de la disposition ci-dessus mentionnée.

En effet, le droit à la négociation collective est un droit institutionnel et organique, dont les associations syndicales sont titulaires et non un droit individuel et subjectif des travailleurs.

D'où, s'il n'y a pas de droit syndical il n'y a pas non plus le droit à la négociation collective; de ce fait, la marge de liberté dont jouissent les Etats contractants de la Charte Sociale Européenne consacrée à la deuxième Partie de l'article 5 mentionné, est aussi valable en ce qui concerne ce sujet².

Par ailleurs, la réclamante allègue tout simplement et en ce qui concerne à cet article, que la situation "reprochable" ne touche qu'aux fonctionnaires civils, car elle ne fait aucune allusion à la situation des militaires. Et sur cette

² Voir *infra* citations de la Jurisprudence du Comité.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

matière on aura l'occasion de démontrer qu'il n'y a aucun fondement dans cette critique.

- C) De la analyse des articles 5 et 6 de la Charte, on peut donc affirmer que l'État Portugais, ainsi bien que quelques autres parties contractantes, est légitimé à refuser la liberté syndicale aux membres des Forces Armées.

À propos des articles cités, notamment sur les termes de l'article 5- droit syndical, le Comité Européen des Droits Sociaux a produit une très vaste jurisprudence dont on se permet citer quelques passages³:

"En examinant la question de savoir si les dispositions sur la base desquelles le Gouvernement du Royaume-Uni avait privé 7000 fonctionnaires du Centre de leur droit syndical étaient compatibles avec l'article 5 de la Charte, le Comité "a rappelé tout d'abord que les deux seules catégories pouvant faire l'objet de restrictions ou de suppression en vertu de l'article 5, sont respectivement les membres des forces de police et les forces armées."⁴

(...) "des restrictions à ce droit sont cependant admissibles aux termes de la police et des forces armées. La Charte règle néanmoins différemment la position de chacun de ces deux catégories de personnes au regard du droit syndical(...)"⁵

"L'article 5 de la Charte vise à garantir, en principe, à toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, y compris les fonctionnaires publics, la pleine jouissance de la liberté syndicale. Ce principe, aux termes mêmes de l'article 5, ne comporte en ce qui concerne son champ d'application personnelle, que quelques exceptions. En effet, si le texte de cet article permet la suppression intégrale de la liberté syndicale des membres des Forces Armées (...)"⁶.

Sur l'article 6 :

« Selon la jurisprudence du Comité, le paragraphe 2 de l'article 6 « présume la garantie d'une pleine liberté syndicale » (Conclusions IV, p.46,

³ Lenia Samuel, "Droits Sociaux fondamentaux". Jurisprudence de la Charte Social Européenne, Edition du Conseil D'Europe, 1970-1997.

⁴ Ob cit, pag. 139.

⁵ Idem, pag. 140.

⁶ Ibidem, pag. 141.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Irlande » (...) « L'interdépendance entre les droits syndicaux et la négociation collective est ainsi clairement établie (...) ».⁷

3- Le cadre Constitutionnel et Légal du Portugal

Ceci dit, voyons donc l'article 270 de la Constitution de la République Portugaise et la Loi 29/82, du 11 Décembre (loi de la Défense Nationale).

Prévoit l'article nommé que «la loi peut établir des restrictions à l'exercice des droits d'expression, réunion, démonstration, association (...) des militaires (...) dans la stricte mesure des exigences de leurs fonctions».

D'après ce texte constitutionnelle, l'article 31 de la loi 29/82, du 11 Décembre, établit que les militaires des Forces Armées «ne peuvent pas se affilier dans des associations de nature politique, partidaire ou syndicale ni participer en activités développées par cetttes organisations, sauf dans associations professionelles de nature deontologique».

En conclusion, en ce qui concerne aux elements des Forces Armées, la législation portugaise ne viole pas les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européene, puisque la supréssion de la liberté syndicale est effectivement permise par ces mêmes articles.

4- Le personnel civil

Une autre observation faite par EUROFEDOP sur laquelle il convient de porter notre attention concerne l'allusion à un prétendu manque de conformité du personnel civil du Ministère de la Défense, vis à vis du régime des articles 5 et 6 déjà mentionnés.

En effet, au point 8 de la Réclamation, la Fédération Plaignante affirme: "Outre ceci la situation des membres civils du Ministère de la Défense n'est, en pratique, pas en conformité avec les articles 5 et 6 de la Charte Révisée"(en anglais dans l'original).

⁷ Ibidem, pag 157 e 158.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Le Portugal a déjà eu l'occasion de soutenir qu'il ne s'agit évidemment que d'une allusion vu qu'elle n'a pas de fondement, et la Reclamante ne dit pas comment se vérifie (la prétendue) non conformité.

Partant du principe que la Reclamante veut dire que l'Etat Portugais ne reconnaît pas au personnel civil des Forces Armées le droit de constituer ou d'adhérer à des associations syndicales (article 5) ou le droit à la négociation collective (article 6)⁸ il faut dire que cela ne correspond pas à la réalité.

En effet, les restrictions existantes dans ce cadre, énoncées dans l'article 31 de la Loi de la Défense Nationale, concernent exclusivement le personnel militaire et militarisé et non le personnel civil des Forces Armées.

Ces derniers ont la liberté syndicale comme tous les travailleurs et sont, par ailleurs, affiliés en plusieurs syndicats.

Le rémanescent personnel civil du Ministère de la Défense Nationale est constitué par des fonctionnaires publiques ou par des travailleurs qui travaillent dans des entreprises publiques dont le régime de travail découle soit du droit public, soit du droit privé.

Ça veut dire qu'ils ont pleine liberté syndicale et pleine exercice de la faculté de négociation collective, telles qu'elles sont consacrées, tout d'abord par la Constitution de la République (articles 55° et 56°) et finalement par la Loi 23/98, du 26 Mai (si le régime est de droit public) ou par les Décrets-Lois 215-B/75, du 30 Avril et 519-C1/79, du 29 Décembre (si le régime est de droit privé).

5. Conclusions

1 - L'article 4 du "Protocol Additionnel à la Charte Sociale Européenne prévoyant un système de Réclamations Collectives" oblige à ce que la Réclamation indique la disposition de la Charte acceptée par la Partie Contractante qui est mise en

⁸ Ce qui n'est pas absolument inéquivoque, étant donné la formulation de la Plainte, mais on doit le percevoir de cette façon, car la référence au personnel civil du Ministère de la Défense Nationale ne fait aucun sens.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

cause, et qu'elle indique dans quelle mesure la Partie Contractante n'a pas assuré satisfaitement l'application de cette disposition.

2 - EUROFEDOP ne fonde sa Réclamation contre le Portugal (et d'autres Etats) sur la "violation" des articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.

3 - En vérité, la Réclamante accepte, dès le début, que les Etats qui posent des restrictions au droit syndical des membres des Forces Armées le font en toute légitimité, aux termes de l'article 5, deuxième partie de la Charte Sociale Européenne.

4 - L'Etat Portugais est tout à fait légitimé, à la lumière de la Charte Sociale Européenne, pour consacrer constitutionnellement et légalement la défense de constitution de syndicats ou de défendre les membres des Forces Armées de s'y inscrire.

5- Telle est, d'ailleurs, la jurisprudence pacifique et vaste du Comité Européen des Droits Sociaux sur l'interprétation des articles 5 et 6 de la Charte.

6 - La Réclamation est, donc, présentée comme une question de principe, un appel pour la question des différences entre les plusieurs régimes juridiques des Etats membres du Conseil de l'Europe en ce qui concerne la liberté syndicale des membres des Forces Armées, situation pas désirable pour la Fédération réclamante.

7- La question de la suppression de la liberté syndicale aux membres des forces armées est, donc, une question politique qui peut être déterminé par la loi des Etats membres du Conseil d'Europe et qui ne doit pas être confondée avec la nature des missions conjointes (et exceptionnelles) ou la forme de composition (professionnels et volontaires ou pas) de l'armée. Cela est d'en plus vrai que la Charte Sociale Européenne a été récemment révisée, les articles 5 et 6 n'ayant subi aucune modification.

8 - Les restrictions à ce droit fondamental concernent exclusivement les militaires et les agents militaires des cadres permanents effectifs et aux agents des services et des forces de sécurité.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

9 - D'autre part, en ce qui concerne les travailleurs civils des Forces Armées, la Réclamante ne fait que suggérer que leur situation n'est pas conforme aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne, mais elle n'indique ni la portée, ni la nature de la non conformité.

10 - La liberté syndicale, dans ses plusieurs nuances, telle qu'elle est garantie à la majorité des employés de l'Etat, est aussi garantie à tous les fonctionnaires civils travaillant dans des organismes intégrés dans la structure du Ministère de la Défense Nationale, soit dans les Forces Armées soit dans des autres organismes, indépendamment du régime public ou privé qui règle la relation laborale.

Ceci dit, nous jugeons que la Réclamation présentée par EUROFEDOP auprès du Secrétariat Général du Conseil de l'Europe, le 1er Septembre 1999, remise au Représentant Permanent du Portugal, le 13 Septembre, doit être réfutée une fois qu' aucune disposition de la Charte Européenne est mise en cause pour la Constitution ou la loi du Portugal.

Lisbonne, le 27 Mars 2000.

Cristina Siza Vieira

(Agent du Ministère de la Défense Nationale)

Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES) (article 7 par. 2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives)

(enregistrées au Secrétariat le 27 avril 2000)

TRADUCTION

Avant de soumettre ses observations, la CES tient à féliciter les Gouvernements de la France, de l'Italie et du Portugal pour avoir ratifié non seulement la Charte sociale, mais aussi le protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives. Ce faisant, les gouvernements contribuent au renforcement de la Charte sociale et des droits sociaux fondamentaux, ainsi qu'à sa mise en œuvre effective grâce à l'entrée en vigueur du protocole additionnel.

I. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Le mouvement syndical international s'est toujours préoccupé activement du système de contrôle des normes professionnelles internationales. C'est dans ce contexte que la CES attache une grande importance à la Charte sociale (ci-après dénommée «la Charte») en général, et à son système de contrôle en particulier. La présente contribution procède du souci de faire en sorte que la Charte soit un instrument vivant qui renforce les droits sociaux fondamentaux dans la vie quotidienne. La CES souhaite, par conséquent, veiller à la bonne interprétation de la Charte et à l'efficacité de son application.

1. Le rôle de la CES

La Charte s'inspire des expériences résultant des travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Dans l'ensemble du système de contrôle de la Charte, la participation de la CES est importante, ainsi que l'atteste l'article 27 de la Charte.

Les procédures de réclamation qui ont été mises au point dans le cadre de l'OIT ont été à l'origine des améliorations apportées aux mécanismes de contrôle de la Charte. Ici nous voyons comment les syndicats utilisent non seulement les réclamations devant le comité de la liberté syndicale, mais aussi les possibilités de réclamation prévues par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT. Le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (STE n° 158, ci-après dénommé «le protocole») exprime cette participation syndicale.

Dès la phase initiale de la «relance de la Charte sociale», au début des années 90, la «résolution finale» de la Conférence gouvernementale du Conseil de l'Europe sur la Charte (Turin, 21-22 octobre 1991) a clairement exprimé l'importance d'une participation maximale des partenaires sociaux.

De son côté, le préambule du protocole énonce clairement que la procédure de réclamations collectives renforce également la participation des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales.

Enfin, le protocole lui-même montre, dans son article 7, paragraphe 2, comment la procédure est renforcée par la participation de la CES; à cet égard, le rapport explicatif souligne le rôle privilégié des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs dans le mécanisme de contrôle prévu par la Charte, lesdites organisations se voyant accorder la possibilité de soumettre des observations relatives aux réclamations collectives introduites par d'autres organisations.

2. Le caractère particulier de ces affaires

Vu le caractère particulier de cette affaire, la CES se voit dans la nécessité de consulter non seulement les organismes affiliés concernés, mais aussi l'Organisation européenne des associations militaires – Euromil – avec laquelle la CES a conclu un accord de coopération. Euromil est l'organisation faîtière des associations et syndicats militaires en Europe. Cette organisation, qui regroupe vingt-six associations militaires de dix-neuf pays, représente environ 500 000 militaires et leurs familles. En tant qu'organisation non gouvernementale, Euromil est doté du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe; et elle a été admise sur la liste des ONG habilitées à soumettre des réclamations collectives, liste visée à l'article 1.b du protocole.

II. DE L'INTERPRÉTATION DES ARTICLES 5 ET 6

1. Le caractère de droit social fondamental

Pour la CES il est de la plus haute importance que le droit d'adhérer à un syndicat (droit syndical) soit le droit social fondamental par excellence. Ce droit affecte tous les autres droits sociaux fondamentaux: sans lui, les autres droits sociaux ne sont protégés que dans une bien plus faible mesure.

C'est l'une des raisons pour lesquelles la CES, pendant l'élaboration de la Charte sociale européenne révisée, a toujours demandé que soit stipulée, lorsqu'un Etat manifeste l'intention de ratifier la Charte, l'obligation d'accepter les articles 5 et 6.

Même sans cette protection spéciale, tous les instruments internationaux en matière de droits de l'homme, qu'il s'agisse des droits civils, politiques ou sociaux, incluent nécessairement la liberté syndicale en tant que base indispensable à leur mise en œuvre et à leur application.

2. Instruments internationaux pertinents

a. Nations Unies

1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

Aux termes de l'article 23, paragraphe 4, «Toute personne a le droit de fonder, avec d'autres, des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts».

2. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Le Pacte de 1966 énonce ce qui suit en son article 8:

«1. Les Etats parties au présent pacte s'engagent à assurer:

a. le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

b. le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales, et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier;

c. le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

d. le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.»

3. Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1976)

«Article 22

1. Toute personne a le droit de s'associer librement à d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.

2. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions

prévues par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques ou les droits et les libertés d'autrui. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ce droit par les membres des forces armées et la police.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.»

b. *L'Organisation internationale du travail*

Deux conventions de l'OIT, à savoir les Conventions n^{os} 87 et 98, qui traitent de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective, et qui sont reconnues comme faisant partie des huit conventions fondamentales de l'OIT, stipulent ce qui suit – respectivement à l'article 9 et à l'article 5 – en ce qui concerne l'aspect spécifique des réclamations collectives concernées:

«1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément au principe établi par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, la ratification de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des formes armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.»

Par ailleurs, aux termes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 86^e session à Genève, le 18 juin 1998, la Conférence internationale du travail:

«déclare que l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

a. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective...»

c. *Communauté européenne*

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs garantit, elle aussi, la liberté syndicale; d'une manière générale, on constate que dans la législation sociale communautaire les membres des forces

armées sont le plus souvent désignés par le terme «travailleurs» (sauf indication contraire).

En outre, il convient de noter que le Parlement européen a plaidé tout particulièrement en faveur de la liberté syndicale pour les membres des forces armées:

– résolution sur le droit d'association des membres des forces armées¹;

– rapport annuel sur le respect des droits de l'homme dans l'Union européenne (1995).

«50. Exhorte de nouveau² avec insistance les Etats membres et les pays souhaitant adhérer à l'Union européenne à rechercher des formules de reconnaissance du droit d'association des militaires, tant appelés qu'engagés dans les forces armées.

51. Approuve la pratique existant dans certains Etats membres où sont désignés des représentants spéciaux principalement chargés de la défense des droits de l'homme dans les forces armées, et suggère de faire de même au sein du service du médiateur européen.»

d. *Conseil de l'Europe*

1. Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

Son article 11 se lit ainsi:

«1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.»

2. Charte sociale (1961)

¹ PE 84.688/fin.

² «Voir les documents – dont certains sont déjà anciens – relatifs au droit d'association pour les militaires: l'initiative du Parlement européen de 1984; l'initiative du Conseil de l'Europe de 1988; l'initiative Bertens de 1995; le compte rendu analytique de l'audition du Parlement européen (question Hundt) et la question écrite E. 0282/96 du 27 février 1996 adressée au Conseil par M. Konrad (JO C 305 du 15 octobre 1996, p. 6).»

Enfin, il y a l'instrument social du Conseil de l'Europe, à savoir la Charte sociale, qui ne le cède en rien, en importance, aux autres instruments, car c'est à elle que se réfèrent les réclamations qui nous occupent. L'article 5 de la Charte sociale (droit syndical) est libellé comme suit:

«En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs, de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte, à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.»

L'article 6 sur le droit de négociation collective, se lit comme suit:

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent:

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;

et reconnaissent:

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.»

Ces deux articles qui font partie de ce qu'on appelle le «noyau dur de la Charte», ont conservé leur caractère fondamental dans la Charte sociale révisée (1996).

3. Assemblée parlementaire

L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe s'est occupée du problème de la liberté syndicale dans les forces armées; elle a, sur cette question, adopté une recommandation et deux résolutions:

- la Résolution 903 (1988) sur le droit d'association des membres du

personnel professionnel des forces armées; dans cette résolution l'Assemblée parlementaire prend position en faveur de la reconnaissance de ce droit;

- la Résolution 1166 (1998) «Sur les droits de l'homme des appelés»¹:

«8. L'Assemblée constate qu'il existe, malheureusement, un certain nombre de situations et de pratiques dans les forces armées de certains Etats membres qui sont contraires à la Convention européenne des Droits de l'Homme, notamment en ce qui concerne le droit à un procès équitable, le travail forcé, la liberté d'expression, la liberté d'association et le mauvais traitement des recrues et des appelés. Le traitement cruel des nouveaux appelés par des militaires plus anciens, en violation des codes militaires, tels que les cas de "dedovchtchina" en Russie, pose également un grave problème. L'Assemblée demande instamment aux Etats concernés de prendre sans attendre les mesures qui s'imposent pour changer ces situations et pratiques»;

- la Recommandation 1380 (1998) sur les droits de l'homme des appelés:

«L'Assemblée recommande particulièrement que le Comité des Ministres formule, à l'intention des Etats membres, des lignes directrices strictes pour l'application des articles suivants de la Convention européenne des Droits de l'Homme et de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme au cas particulier des appelés:

- a. article 3 (prohibition des traitements inhumains ou dégradants);
- b. article 4 (prohibition du travail forcé ou obligatoire);
- c. articles 5 et 6 (procédure de dépôt de plainte, légalité de l'arrestation et de la détention, procès équitable par des tribunaux indépendants et impartiaux);
- d. articles 10 et 11 (liberté d'expression, de réunion et d'association)².»

3. Jurisprudence pertinente

a. *Organisation internationale du travail*

1. Comité de la liberté syndicale (CFA)

Se référant à son recueil¹, le CFA a confirmé à plusieurs reprises qu'en ce

¹ Débat de l'Assemblée du 22 septembre 1998 (26^e séance) (voir Doc. 7979, rapport de la commission des questions juridiques et des droits de l'homme, rapporteur: M. Jurgens); texte adopté par l'Assemblée le 22 septembre 1998 (26^e séance).

² Recommandation 1380 (1998) sur les droits de l'homme des appelés, paragraphe 2; texte adopté par l'Assemblée le 22 septembre 1998 (26^e séance).

qui concerne l'article 9.1 de la Convention n° 87 la Conférence internationale du travail entend laisser à chaque Etat le soin de décider de la mesure dans laquelle il est souhaitable d'accorder aux membres des forces armées et de la police les droits protégés par la convention; il s'ensuit que les Etats qui ont ratifié la convention ne sont pas tenus d'accorder ces droits auxdites catégories de personnes². Toutefois, le comité a également rappelé en plusieurs occasions qu'il faudrait définir de manière restrictive les membres des forces armées qui peuvent être exclus du bénéfice de ces droits.

L'affaire principale est le cas n° 1279³ contre le Portugal. Dans ses conclusions le comité déclare ce qui suit:

«137. La question qui se pose est donc de déterminer si le personnel que voulait regrouper le syndicat des travailleurs des établissements manufacturiers des forces armées est assimilable aux membres des forces armées visés par l'article 9 de la Convention n° 87. De l'avis du Comité, les membres des forces armées qui pourraient être exclus de l'application de la Convention n° 87 devraient être définis de façon restrictive.

138. La documentation fournie par le plaignant montre que les travailleurs en question exercent des fonctions de nature civile.

139. Le comité estime, dans ces circonstances, que les travailleurs civils des établissements manufacturiers des forces armées sont couverts par les dispositions de la Convention n° 87, et qu'en conséquence ils doivent avoir le droit de constituer, sans autorisation préalable, les organisations de leur choix.....»

En outre, dans le cas n° 1664 contre l'Equateur⁴, le CFA a abouti à la même conclusion:

«Le comité a déjà eu l'occasion de signaler, tout comme la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, que les membres des forces armées susceptibles d'être exclus de l'application de la Convention n° 87 devraient être définis de manière restrictive⁵.»

¹ Bureau international du travail, liberté syndicale, Recueil des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du BIT, 4^e édition (révisée), Genève 1996.

² Paragraphe 219 et suivants.

³ Plainte présentée par le Syndicat des travailleurs des établissements manufacturiers des forces armées contre le Gouvernement du Portugal, Bureau international du travail, Bulletin officiel, vol. LXVIII, 1985, Série B, n° 1, rapport du Comité de la liberté syndicale (238^e rapport) paragraphes 119-140.

⁴ Plainte contre le Gouvernement de l'Equateur, présentée par la Confédération équatorienne d'organisations syndicales libres (CEOSL), Bureau international du travail, Bulletin officiel, vol. LXXVI, 1993, série B, n° 1, rapport du Comité de liberté syndicale (286^e rapport), paragraphes 279-290.

⁵ Paragraphe 287.

L'autre cas évoqué dans le recueil est le cas n° 1771 contre le Pakistan¹. Dans ses conclusions, le comité tient compte de la décision rendue dans le cas susvisé:

«Le comité rappelle tout d'abord que l'article 2 de la Convention n° 87 dispose que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. Certes, l'article 9 de la convention autorise des dérogations en ce qui concerne les forces armées et la police; mais le comité rappelle que les membres des forces armées qui peuvent être exclus doivent être définis de manière restrictive. [Voir 238^e rapport, cas n° 1279 (Portugal), paragraphe 137.] En outre, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a fait observer que, l'article 9 de la convention ne prévoyant que des exceptions au principe général, les travailleurs devraient, en cas de doute, être considérés comme des civils. [Voir Etude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective, CIT, 81^e session, 1994, paragraphe 55².]

Dans une affaire récente³ contre la Colombie, une association de fonctionnaires employés par le service de santé des forces armées et de la police nationale (Asemil) s'est plainte de restrictions frappant les activités de cette organisation. Bien que le CFA n'ait pas encore formulé de conclusions définitives, il est clair que le comité ne s'est pas occupé de ce cas sous l'angle de l'article 9 de la Convention n° 87.

2. Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations (CEACR)

Dans l'étude d'ensemble⁴ de 1994, le CEACR s'exprime comme suit:

«Bien que l'article 9 de la Convention n° 87 soit tout à fait explicite, il n'est

¹ Plainte contre le Gouvernement du Pakistan, présentée par la Fédération du travail du Pakistan (NLF), Bureau international du travail, Bulletin officiel, vol. LXXVII, 1994, Série B, n° 1, rapport du Comité de la liberté syndicale (295^e rapport), paragraphes 482-501.

² Paragraphe 499.

³ Plainte contre le Gouvernement de Colombie présentée par l'Association des fonctionnaires employés par le service de santé des forces armées et de la police nationale (Asemil), Bureau international du travail, rapport n° 319, cas n° 2015, Bulletin officiel, vol. LXXXII, 1999, Série B, n° 3 (conclusions intérimaires) (allégations: non-respect d'une convention collective; contestation de statuts de syndicats; suspension de déduction de cotisations syndicales; voies de fait contre des syndicalistes; retenues illégales pour jours de grève; refus de négocier).

⁴ Bureau international du travail, Conférence internationale du travail, 81^e session, 1994, Rapport III (partie 4.B) liberté syndicale, Etude de l'ensemble des rapports sur la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, Genève, 1994.

pas toujours facile de déterminer, dans la pratique, si des travailleurs sont des militaires ou des policiers, ou simplement des civils travaillant dans les installations militaires ou occupant un emploi au service de l'armée et qui devraient avoir le droit de constituer des syndicats. De l'avis de la commission, l'article 9 de la convention ne prévoyant que des exceptions au principe général, les travailleurs devraient, en cas de doute, être considérés comme des civils¹.»

La commission d'experts a maintenu ce point de vue dans ses observations concernant des cas comme celui de l'Equateur:

«La nécessité, pour les travailleurs civils relevant ou dépendant des forces armées, notamment les travailleurs du secteur des transports maritimes de l'Equateur, de jouir du droit de s'affilier au syndicat de leur choix, et la nécessité d'enregistrer dans les meilleurs délais le syndicat des travailleurs des compagnies équatoriennes des transports maritimes (Trasnave) (cas n° 1664 du Comité de la liberté syndicale). Le gouvernement indique que les liens entre les différentes dispositions constitutionnelles obligeront à réviser la demande d'enregistrement des syndicats².»

b. *Communauté européenne*

Bien qu'il n'existe pas, sur la question, de législation communautaire explicite – qu'il s'agisse de législation primaire ou de législation secondaire³ –, il est intéressant de prendre note de la jurisprudence de la Cour européenne de justice (CEJ) concernant l'accès aux forces armées et le principe de l'égalité de traitement. Tout d'abord, la CEJ a indiqué très clairement que les questions touchant aux forces armées ne sont pas, en tant que telles, extérieures au champ d'application du droit communautaire:

«Les décisions prises par les Etats membres en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de conditions de travail dans les forces armées dans le but d'assurer l'efficacité au combat ne sont pas, de manière générale, en dehors du champ d'application du droit communautaire⁴.»

Se référant à la Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail⁵, la CEJ s'est

¹ Paragraphe 55.

² Bureau international du travail, Conférence internationale du travail, 87^e session, 1999, rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie 1.A), p. 251.

³ Voir *supra*.

⁴ Arrêt du 26 octobre 1999 (égalité de traitement entre hommes et femmes – refus d'engager une femme comme cuisinière dans les Royal Marines) affaire C-273/97 – Sirdar.

⁵ JO 1976 L 39 p. 40.

– plus explicitement – exprimée comme suit¹:

«Il s'ensuit que la directive est applicable dans une situation telle que celle en cause au principal².»

Et elle est parvenue à la conclusion selon laquelle l'exclusion totale des femmes de tous les emplois militaires comportant l'utilisation d'armes n'est pas conforme à la directive en question; à l'appui de sa conclusion, la Cour invoque essentiellement les considérations suivantes:

«26. Ainsi qu'il a été relevé aux points 5, 6 et 7 du présent arrêt, le refus d'engager la requérante au principal dans le service de la Bundeswehr dans lequel elle souhaitait être employée a pour fondement les dispositions du droit allemand qui prévoient l'exclusion totale des femmes des emplois militaires comportant l'utilisation d'armes et qui autorisent seulement leur accès aux services de santé et aux formations de musique militaire.

27. Compte tenu de sa portée, une telle exclusion, qui s'applique à la quasi-totalité des emplois militaires de la Bundeswehr, ne peut être regardée comme une mesure dérogatoire justifiée par la nature spécifique des emplois en cause ou par les conditions particulières de leur exercice. Or, les dérogations prévues à l'article 2, paragraphe 2 de la directive ne peuvent viser que les activités spécifiques (voir, en ce sens, arrêt *Commission contre France*, précité, point 25).

28. Au demeurant, eu égard à la nature même des forces armées, le fait que les personnels servant dans ces forces puissent être appelés à utiliser des armes ne saurait justifier à lui seul l'exclusion des femmes de l'accès aux emplois militaires. Ainsi que l'a précisé le Gouvernement allemand, il existe d'ailleurs, dans les services de la Bundeswehr qui sont accessibles aux femmes, une initiation au maniement des armes, destinée à permettre au personnel de ces services de se défendre et de porter secours à autrui.

29. Dans ces conditions, même en tenant compte de la marge d'appréciation dont elles disposent quant à la possibilité de maintenir l'exclusion en cause, les autorités nationales n'ont pu, sans méconnaître le principe de proportionnalité, considérer, d'une manière générale, que la composition de toutes les unités armées de la Bundeswehr devait demeurer exclusivement masculine.

30. Enfin, s'agissant de l'application éventuelle de l'article 2, paragraphe 3 de la directive, également invoqué par le Gouvernement allemand, cette disposition, ainsi que la Cour l'a relevé au point 44 de l'arrêt *Johnston*, précité, vise à assurer, d'une part la protection de la condition biologique de la femme et, d'autre part, les rapports particuliers entre la femme et son enfant. Elle ne permet donc pas d'exclure les femmes d'un emploi au motif qu'elles devraient être davantage protégées que les hommes contre des risques qui sont distincts des besoins de protection spécifique

¹ Arrêt du 11 janvier 2000 (égalité de traitement entre hommes et femmes – limitation de l'accès des femmes aux emplois militaires de la Bundeswehr), cas C-285/98 – Kreil.

² Paragraphe 19 de l'arrêt *Kreil*.

de la femme, tels que les besoins expressément mentionnés.

31. Il s'ensuit que l'exclusion totale des femmes de tout emploi militaire comportant l'utilisation d'armes ne rentre pas dans le cadre des différences de traitement admises par l'article 2, paragraphe 3 de la directive dans un souci de protection de la femme.

32. Il y a donc lieu de répondre à la question préjudicielle que la directive s'oppose à l'application de dispositions nationales, telles que celles du droit allemand, qui excluent d'une manière générale les femmes des emplois militaires comportant l'utilisation d'armes et qui autorisent seulement leur accès aux services de santé et aux formations de musique militaire¹.»

c. *Conseil de l'Europe*

1. Convention européenne des Droits de l'Homme – Cour européenne des Droits de l'Homme

S'agissant de la disposition spéciale de l'article 11, paragraphe 2 de la CEDH, la Cour européenne des Droits de l'Homme s'exprime comme suit au sujet des dérogations, dans l'affaire *Rekvenyi*, qui concernent la police, mais qui sont les mêmes pour les forces armées (l'affaire dont connaît le comité):

«59. La dernière phrase de l'article 11, paragraphe 2 – qui s'applique sans conteste en l'espèce – habilite les Etats à imposer des "restrictions légitimes" à l'exercice du droit à la liberté d'association des policiers.

A l'instar de la Commission, la Cour estime que le terme "légitimes" figurant dans cette phrase fait référence exactement à la même notion de légitimité que celle à laquelle la convention renvoie ailleurs, dans des termes identiques ou similaires, notamment l'expression "prévues par la loi", qui figure dans le second paragraphe des articles 9 à 11. Comme il a été rappelé au sujet de l'article 10, la notion de légitimité utilisée dans la Convention, outre la conformité avec le droit interne, implique également des exigences qualitatives en droit interne, telles que la prévisibilité et, de manière générale, l'absence d'arbitraire (paragraphe 34 ci-dessus).

60. Dans la mesure où le requérant critique la base en droit interne de la restriction contestée (paragraphe 53 ci-dessus), la Cour rappelle qu'il incombe au premier chef aux autorités nationales d'interpréter et d'appliquer le droit interne, en particulier quand il faut élucider les points douteux (arrêt *S.W.* contre le Royaume-Uni du 22 novembre 1995, série A, n° 335-B, p. 42, paragraphe 36, et aussi les arrêts *Chorherr* et *Cantoni* précités). En l'espèce, toutefois, l'interdiction faite aux policiers d'être membres d'un parti politique, telle que l'énonce l'article 40/B, paragraphe 4 de la Constitution, est dépourvue d'ambiguïté (paragraphe 13 ci-dessus); et l'on ne saurait, semble-t-il, faire valoir qu'une législation secondaire introduite quelque quatre ans plus tôt (article 433 du décret n° 1/1990 du

¹ Paragraphes 26-32 de l'arrêt *Kreil*.

10 janvier 1990, paragraphe 19 ci-dessus) puisse venir en modifier la portée. Dès lors, la Cour conclut que la situation juridique était suffisamment claire pour permettre au requérant de régler sa conduite, et que par conséquent la condition de prévisibilité était remplie. En outre, la Cour ne voit aucune raison de juger que la restriction imposée à l'exercice, par le requérant, de sa liberté d'association ait été arbitraire. La restriction contestée était donc "légitime" au sens de l'article 11, paragraphe 2.

61. Enfin, il n'y a pas lieu, en l'espèce, de trancher la question de savoir dans quelle mesure l'ingérence litigieuse, en vertu de la deuxième phrase de l'article 11, paragraphe 2, n'est pas soumise à des exigences autres que celle de légitimité énoncée dans la première phrase. Pour les motifs déjà invoqués au sujet de l'article 10 (paragraphe 41 et 46-48 ci-dessus), la Cour estime qu'en tout état de cause, l'ingérence dans la liberté d'association du requérant répondait à ces exigences (voir, *mutatis mutandis*, l'arrêt Vogt précité, p. 31, paragraphe 68).

62. En somme, l'ingérence peut être considérée comme justifiée au regard de l'article 11, paragraphe 2. Par conséquent, il n'y a pas non plus violation de l'article 11¹.»

Dans son opinion dissidente, le juge Fischbach va encore plus loin:

«A la lecture des travaux préparatoires de l'article 11 de la Convention (voir paragraphe IX, p. 18 et 19), j'estime qu'au-delà du critère de légitimité consacré par la deuxième phrase du deuxième paragraphe de l'article 11, les restrictions imposées à la liberté d'association doivent résister également au critère de la nécessité dans une société démocratique².»

2. Charte sociale européenne – Comité européen des droits sociaux

– Article 5 de la Charte

S'agissant du cas particulier des forces armées, il ressort de la jurisprudence du comité relative à l'article 5 que le principe régissant l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliquent à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale. Le comité va jusqu'à dire que:

«... le texte de la troisième phrase de l'article 5 permet n'importe quelle limitation, et même la suppression intégrale de la liberté syndicale des membres des forces armées³.»

¹ Arrêt du 20 mai 1999 (requête n° 25390/94), *Rekvényi contre Hongrie*.

² Opinion partiellement dissidente du juge Fischbach, paragraphe 2.

³ Voir Conseil de l'Europe, *Le droit syndical et le droit de négociation collective – protection dans la Charte sociale européenne, droits de l'homme, Cahiers de la Charte sociale* n° 5, Strasbourg 1996, p. 45.

Dans les conclusions XV-1 le comité constate ce qui suit à propos de la France:

«de plus, le droit syndical n'est pas non plus reconnu aux militaires (article 10 du statut général des forces armées)¹»

sans formuler aucune remarque négative.

– Article 6 de la Charte

La négociation collective, telle qu'elle est garantie par l'article 6, est l'une des méthodes essentielles par lesquelles une organisation de travailleurs ou d'employeurs sert et défend les intérêts de ses membres. Bien que le comité définisse le droit de négociation collective comme une prérogative syndicale, il a à maintes reprises encouragé la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs, ou entre leurs organisations, au sujet de toute question d'intérêt mutuel.

Contrairement à l'article 5, l'article 6 ne limite pas le champ d'application *ratione personae*, même si certaines restrictions sont possibles par le biais du paragraphe 4. Néanmoins, le comité a toujours porté une attention particulière à la question des fonctionnaires sous l'angle de l'article 6, paragraphe 2; et il a estimé bien que le droit de négociation collective puisse, pour les fonctionnaires, être limité, il est nécessaire d'admettre une certaine participation en ce qui concerne la fixation de leurs conditions de travail.

4. Principes

Un caractère fondamental s'attache aux principes de la liberté syndicale en général, et aux articles 5 et 6 de la Charte en particulier; mais il y a d'autres principes dont il convient de tenir compte pour l'interprétation du champ d'application (et pour les éventuelles dérogations).

a. *Renvois à d'autres instruments internationaux*

Il paraît important, aux fins de l'interprétation du contenu de la Charte, d'examiner d'autres instruments internationaux se rapportant à ce domaine.

Toutefois, le comité, dans l'affaire n° 1/1998, n'a en aucune manière, pour interpréter la disposition de la Charte (article 7, paragraphe 1), renvoyé à d'autres instruments internationaux – bien que la CES, par exemple, fût référée à de tels instruments pour montrer le caractère «droit de l'homme» de la disposition en question. Si ces instruments ont été passés sous silence, c'est peut-être, entre autres, parce que le résultat de l'interprétation par le comité semble être suffisant pour couvrir toutes les situations importantes pour la protection des personnes concernées (enfants).

En l'espèce, il est possible que ce cas requière une meilleure prise en

¹ (Projet de) conclusions XV-1, p. 249 (15^e rapport – période de référence 1997-1998).

compte des instruments de l'OIT et de la jurisprudence pertinente. Cela paraît logique si l'on considère la genèse de la Charte. Il n'est pas douteux que les instruments de l'OIT sont à l'origine d'un grand nombre des dispositions de la Charte (et aussi de la Charte révisée) – comme le confirme, d'ailleurs, la présence d'un représentant de l'OIT aux délibérations du Comité européen des droits sociaux (article 26 de la Charte). Il convient de rappeler que le rapport de la commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale constatait, dès 1992, que:

«un grand nombre des principes de l'OIT relatifs à ces questions font désormais partie du droit coutumier international¹».

En outre, la CEDH a tenu compte de cette évolution aux fins de l'interprétation du principe de la liberté d'association:

«un degré croissant de consensus de dégage aussi en la matière au niveau international. Comme le relève la Commission, en sus de l'article 2, paragraphe 2 de la déclaration universelle, déjà cité (paragraphe 33 ci-dessus), l'article 11, paragraphe 2, de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée en décembre 1989 par les chefs d'Etat ou de gouvernement de onze Etats membres des Communautés européennes, dispose que "tout employeur et tout travailleur a la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer" à des organisations professionnelles ou syndicales, "sans qu'il puisse en résulter pour lui un dommage personnel ou professionnel". De surcroît, le 24 septembre 1991, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a voté à l'unanimité une recommandation préconisant, notamment, d'insérer une phrase en ce sens à l'article 5 de la Charte sociale européenne de 1961 (43^e session ordinaire, deuxième partie, 18-25 septembre 1991, compte rendu officiel des débats, vol. II, p. 502, et textes adoptés par l'Assemblée, annexe à la Recommandation 1168 (1991), p. 5). Malgré l'absence de clause expresse, le comité d'experts indépendant chargé de surveiller la mise en œuvre de la Charte estime que cet instrument englobe un droit négatif; il a désapprouvé plusieurs fois des pratiques de *closed-shop* constatées dans certains Etats parties, dont l'Islande. Quant à cette dernière, il a pris en compte, entre autres, les faits de la présente espèce (Conclusions XII-1, 1988-1989, p. 112-113, dudit comité). Sur quoi le comité gouvernemental de la Charte sociale a adressé à l'Islande un avertissement, par dix voix contre quatre et deux abstentions (voir son 12^e rapport, du 22 mars 1993, au Comité des Ministres, paragraphe 113).

Par ailleurs, selon la doctrine du Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du Bureau internationale du travail (BIT), des mesures de sécurité syndicale prescrites par la loi, notamment en exigeant l'appartenance à un syndicat, seraient incompatible avec la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ainsi que la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (Recueil de décisions et principes dudit comité, 1985,

¹ Bureau international du travail, Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale concernant la République d'Afrique du Sud, Bulletin officiel, vol. LXXV, 1992, série B, p. 2.

paragraphe 248)¹.»

Si l'on considère les éléments auxquels renvoie la CEDH, on constate la comparabilité avec les «instruments internationaux pertinents» et la «jurisprudence pertinente» mentionnés plus haut.

b. *Interprétation restrictive de dérogations*

Il ressort de la jurisprudence du BIT susvisée que le CFA, tout comme le CEACR et la CEDH, adoptent une approche restrictive dans leur évaluation des situations concernant les forces armées. Ces instances sont manifestement conscientes du danger que comporte une attitude qui consisterait à priver une catégorie de travailleurs nombreuse de ce droit social fondamental qu'est le droit syndical. La CEJ a suivi cette approche restrictive dans l'affaire Kreil.

Voilà pourquoi les membres des forces armées devraient, en principe, être considérés autant que possible comme relevant des dispositions de l'article 5 de la Charte.

c. *La Charte, «instrument vivant»*

Au regard, précisément, de l'article 11 de la CEDH, la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme souligne que la Convention est un «instrument vivant»:

«il faut rappeler, à cet égard, que la Convention est un instrument vivant, à interpréter à la lumière des conditions d'aujourd'hui²».

La Cour estimait donc qu'il n'était peut-être pas approprié de partir des interprétations historiques pour déterminer le contenu de la CEDH aujourd'hui.

Ce principe devrait s'appliquer encore davantage à la Charte: l'évolution sociale est de plus en plus rapide. Cette observation inclut la législation des Etats membres dans le domaine social. Même en l'absence de modifications dans le libellé des instruments internationaux, le contenu est susceptible d'être modifié en raison des développements survenant dans les Etats membres en général, et dans les Parties contractantes en particulier.

Les considérations qui motivent les dérogations ne peuvent plus, aujourd'hui, être appréhendées de la même manière qu'au moment de l'adoption – surtout si l'on songe aux nouvelles caractéristiques des forces armées, qui deviennent plus multinationales, voire européennes, et qui assument de nouvelles activités (par exemple, missions de maintien de la paix).

¹ CEDH, Affaire Sigurdur A. Sigurjónsson contre Islande (24/1992/369/443), arrêt du 30 juin 1993, paragraphe 35.

² CEDH, Affaire Sigurdur A. Sigurjónsson contre Islande (24/1992/369/443), arrêt du 30 juin 1993, paragraphe 35, (renvoyant à l'arrêt Soering contre le Royaume-Uni du 7 juillet 1989, série A, n° 161, p. 40, paragraphe 102).

d. *Renvois aux développements survenus dans les Parties contractantes à la Charte*

A ce jour, il n'a pratiquement jamais été fait référence à des développements nationaux pour interpréter les dispositions de la Charte¹. Ce point est très important, car une telle manière de procéder pourrait fort bien priver la Charte d'une partie de sa substance. C'est pourquoi le comité doit, par principe, continuer de s'abstenir de prendre en compte les évolutions nationales lorsqu'il interprète les dispositions de la Charte ou qu'il évalue les situations nationales².

Néanmoins, cette approche pourrait devenir nécessaire lorsqu'on interprète les dérogations aux dispositions fondamentales de la Charte. Le fondement juridique serait alors tiré du préambule de la Charte elle-même:

«Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres, afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social, notamment par la défense et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales ...³»

On trouve ici l'objectif de «l'union plus étroite» entre les Etats membres, lié directement au développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Si la Charte a notamment pour objectif de réaliser une union plus étroite entre les Etats membres sur le terrain des droits sociaux fondamentaux, la dynamique consistant à promouvoir les droits syndicaux dans les Etats membres devrait conduire le comité à examiner plus attentivement les évolutions survenant dans les Etats membres en général, et dans les Parties contractantes en particulier, pour déterminer si elles vont dans le sens de nouveaux progrès dans la réalisation de la liberté syndicale.

e. *Conclusion: une approche fonctionnelle*

En définitive, tous les éléments qui précèdent conduisent à une approche fonctionnelle lors de l'interprétation de la notion de «membre des forces armées». Indépendamment des civils qui sont employés par les forces armées et qui doivent pouvoir exercer sans restrictions leur liberté syndicale, il existe de nombreuses catégories de militaires qui ne peuvent être considérées comme étant «membres des forces armées» au sens strict du terme.

¹ Contrairement à la jurisprudence de la CEJ au regard de l'article 220 CE (ex-article 164) (la Cour de justice assure le respect du droit dans l'interprétation et l'application du présent traité), jurisprudence qui renvoie aux pratiques constitutionnelles des Etats membres (voir *supra*, affaire Kreil, paragraphe 28).

² Voir Comité européen des droits sociaux, Réclamation n° 1/1998, rapport, paragraphe 24: «il précise cependant que l'examen de la présente réclamation n'implique aucune comparaison entre le cas du Portugal et celui des autres Etats qui ont ratifié la Charte, ni aucune appréciation sur la situation de ces Etats au regard de l'article 7, paragraphe 1».

³ C'est nous qui soulignons.

III. CONCLUSIONS

1. Article 5 de la CSE – Droit de négociation collective

a. *Personnel civil*

En ce qui concerne, tout d'abord, le personnel civil, les trois gouvernements assurent qu'il n'y a pas de conflit avec l'article 5, qu'il s'agisse de la législation ou de la pratique.

b. *Personnel militaire*

La question principale sous l'angle de l'article 5 de la Charte est celle de savoir si la référence des trois gouvernements au libellé de la troisième phrase de cet article suffit à montrer que la situation au plan législatif est conforme aux exigences concernant le droit syndical.

1. Les arguments des gouvernements

– France:

«Une telle position ne saurait être considérée comme contraire aux dispositions de l'article 5 de la Charte sociale révisée, dans la mesure où les termes de cet article offrent clairement la possibilité à un Etat de poser, dans le cadre de sa législation nationale, le principe selon lequel la liberté syndicale est sans application en ce qui concerne les personnels militaires¹.»

– Italie:

«... parfaitement compatibles avec le dernier passage de l'article 5 de la Charte sociale européenne, là où l'on confère aux législations nationales le pouvoir – en indiquant dans quelle mesure – d'appliquer aussi aux membres des forces armées les garanties prévues pour l'ensemble des salariés².»

– Portugal:

«L'Etat portugais est tout à fait légitimé, à la lumière de la Charte sociale européenne, pour consacrer constitutionnellement et légalement la défense de constitution de syndicats ou de défendre aux membres des forces armées de s'y inscrire³.»

2. Arguments de la CES

¹ Observations du Gouvernement français, 22 décembre 1999.

² Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

³ Observations du Gouvernement portugais, 27 mars 2000, p. 8, point 4.

Pour concrétiser les «principes» susvisés, il convient de noter ce qui suit:

- droits fondamentaux: la liberté syndicale est le droit social fondamental par excellence;

- autres instruments internationaux et jurisprudence pertinente: ils préconisent une interprétation restrictive de la dérogation et, dans une large mesure, la protection de la liberté syndicale au sein des forces armées;

- «instrument vivant» et renvoi aux évolutions dans les Parties contractantes:

- la nouvelle fonction des «forces armées». Le concept traditionnel des forces armées, tel qu'il est évoqué dans le rapport français, s'est modifié considérablement depuis le début des années 90. En effet, on accorde aujourd'hui un plus haut degré de priorité aux missions qui impliquent des activités de gestion de crise (maintien de la paix, imposition de la paix, opérations humanitaires et protection des droits de l'homme), qu'elles soient ou non menées dans un cadre international.

D'autres évolutions en Europe vers la mise en place de groupes d'intervention combinés, de forces de réaction rapide européennes et, à terme, éventuellement, d'une armée européenne, pourraient être d'ores et déjà prises en considération;

- nécessité d'une harmonisation afin de développer les droits de l'homme et les libertés fondamentales. Il convient de noter qu'en fait, dans certaines Parties contractantes telles que l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg et les pays scandinaves, les personnels militaires et leurs syndicats jouissent de droits syndicaux complets. Compte tenu des nouvelles fonctions et des évolutions récentes qui se dessinent, dans le cadre de la sécurité européenne, vers la mise en place d'un corps multinational (par exemple Eurocorps, Corps germano-néerlandais, etc.), on voit surgir de plus en plus souvent le problème suivant, à savoir que des militaires de différents pays sont amenés à s'acquitter, côte à côte, des mêmes tâches, mais ne jouissent pas des mêmes droits sociaux fondamentaux. Une harmonisation à cet égard permettrait:

- de promouvoir la réalisation des droits sociaux fondamentaux;

- d'améliorer le climat de travail et d'éviter les problèmes et les malentendus sur les lieux de travail;

- enfin, d'apporter une contribution considérable à la stabilité interne (le bon fonctionnement du corps multinational – voir, par exemple, le corps germano-dano-polonais à Stettin). Ces facteurs humains sont absolument nécessaires à un fonctionnement efficace de ces corps militaires et missions communes multinationaux;

- évolutions au niveau national concernant les membres des forces

armées:

- professionnalisation des forces armées;
- réduction des budgets de la défense – tendance qui affecte au premier chef les conditions de travail des militaires;
- réduction continue des forces armées, qui affecte les perspectives professionnelles et la sécurité familiale.

Ces évolutions sont comparables aux tendances qui apparaissent dans l'économie de marché; et par conséquent, il est nécessaire d'assurer aux militaires et à leurs familles les mêmes droits sociaux que ceux qui sont reconnus aux civils.

3. Conclusion

Comme il est dit plus haut, l'expression «membres des forces armées» doit être interprétée de manière restrictive et par conséquent fonctionnelle. Il s'ensuit que toutes les professions qui comportent des fonctions techniques devraient jouir de la liberté syndicale. Une limite pourrait éventuellement être tracée à partir des deux arrêts de la CEJ¹.

Le comité se trouve ainsi amené à conclure que l'exclusion totale de tous les militaires dans les trois affaires ne serait pas conforme à l'article 5 de la Charte.

2. Article 6 de la CSE – Le droit de négociation collective

a. *Personnel civil*

En ce qui concerne, tout d'abord, le personnel civil, les trois gouvernements assurent qu'il n'y a pas de conflit avec l'article 6, qu'il s'agisse de la législation ou de la pratique, étant donné que l'ensemble des personnels civils jouit de tous les droits reconnus à l'article 6.

Il convient néanmoins d'exprimer quelques doutes. Par exemple, le Gouvernement italien déclare ce qui suit:

«à l'état, pour la seule classe dirigeante de l'Etat, le traitement économique, y compris celui de la défense, est réglementé par la loi, en attendant la réorganisation de ce secteur...²».

On trouve ici un renvoi à une disposition réglementaire unilatérale (par la loi, et non par la libre négociation collective). Cette situation mérite un examen plus approfondi.

¹ Affaire Sirdar: article 5, troisième phrase, affaire Kreil: article 5, première phrase.

² Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

b. *Personnel militaire*

La relation à l'article 5 est ici en jeu. Notons qu'il n'y a pas de restriction *ratione personae* dans l'article 6.

1. Les arguments des gouvernements

Le principal argument des gouvernements consiste à limiter le champ d'application de l'article 6 à celui de l'article 5: s'il n'existe pas de droit au regard de l'article 5, il n'y a pas de problème de conformité au regard de l'article 6 (France, Portugal). La défense du Gouvernement italien s'appuie principalement sur les structures de participation alternatives (la France également). La France, de surcroît, justifie le refus d'accorder les droits de négociation collective par les contraintes de la discipline militaire.

– France

Dans ses conclusions, la France invoque deux motifs:

«En premier lieu il convient de souligner que la situation des personnels militaires ne saurait se comparer à celle de travailleurs ordinaires, et qu'à ce titre les mécanismes de négociation collective pourraient être légitimement exclus des forces armées. Le droit de négociation collective ne constitue, d'ailleurs, que l'un des aspects du droit syndical visé à l'article 5 de la Charte, dont les dispositions permettent d'exclure les forces armées. Pour les mêmes raisons que celles qui commandent l'exclusion des personnels militaires du bénéfice de la liberté syndicale, il est donc légitime que le droit de négociation collective ne soit pas reconnu dans toute sa portée au personnel militaire¹.»

– Italie

«... le Gouvernement italien a mis en œuvre les engagements visés aux articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, en fixant des principes et des modalités parfaitement compatibles avec les dispositions de la Charte².»

– Portugal

«... le droit à la négociation collective est un droit institutionnel et organique, dont les associations syndicales sont titulaires, et non un droit individuel et subjectif des travailleurs.

D'où, s'il n'y a pas de droit syndical, il n'y a pas non plus le droit à la négociation collective; de ce fait, la marge de liberté dont jouissent les Etats contractants de la Charte sociale européenne, consacrée à la deuxième partie de

¹ Observations du Gouvernement français, 22 décembre 1999.

² Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

l'article 5 mentionné, est aussi valable en ce qui concerne ce sujet¹».

2. Les arguments de la CES

La situation de principe dans les trois pays contre lesquels une réclamation a été introduite est très différente. Elle comporte néanmoins, en ce qui concerne l'appréciation du respect général des dispositions de la Charte, un certain nombre d'éléments communs:

– Relation entre les articles 5 et 6

Si le comité suit la ligne d'interprétation visée à l'article 5, il est clair que l'article 6 s'applique à de nombreuses catégories de militaires; et si l'on s'en tient à la jurisprudence du comité, une violation de l'article 5 entraînera automatiquement une conclusion négative sous l'angle de l'article 6, paragraphe 2.

Si le comité ne suit pas cette interprétation, il doit tirer les conclusions appropriées de la constatation selon laquelle l'article 6, contrairement à l'article 5, ne désigne aucune catégorie de personnes susceptibles de faire l'objet de restrictions.

– Garanties suffisantes

Le droit de négociation collective doit ainsi, d'une manière ou d'une autre, être garanti à tous les travailleurs, y compris aux membres des forces armées. Il appartiendra au comité de déterminer si la participation établie constitue une garantie suffisante du droit de négociation collective.

L'Italie et la France se réfèrent à la forme de participation alternative qu'elles ont instituée et qu'elles considèrent comme suffisante et effective. A cet égard, nous voudrions formuler les observations suivantes:

– tout d'abord, une représentation effective de tous les niveaux et échelons des forces armées au sein des organes concernés n'offre pas, en soi, la garantie d'une consultation suffisante et effective;

– en second lieu, s'agissant de la France par exemple, le système ne peut être considéré comme suffisant et effectif. Il donne uniquement le droit de proposer. En cas de désaccord avec la décision prise, la seule possibilité est celle d'un recours auprès du ministre compétent, ou bien – ce qui est encore pire – la convocation d'une réunion extraordinaire de l'instance de participation compétente pour l'examen de la situation statutaire.

En troisième lieu, tous les systèmes alternatifs qui prévoient des «structures sociales» au sein des forces armées posent *ipso facto* la question de «l'indépendance et la neutralité» des personnes qui font partie de ces structures, puisqu'elles sont elles-mêmes membres de la hiérarchie militaire.

¹ Observations du Gouvernement portugais, 27 mars 2000 (p. 4).

– Discipline militaire

La situation dans des pays comme l'Allemagne, la Hongrie, les Pays-Bas, les pays scandinaves, etc., montre clairement que la position de la France, qui déclare par exemple que «le droit de s'affilier à un syndicat est incompatible avec la discipline militaire» n'est pas légitime; en effet, la situation dans les pays civilisés montre que le bon fonctionnement des forces armées n'est en aucune manière compromis par l'existence de syndicats militaires indépendants et pleinement reconnus.

3. Conclusions

Le refus d'accorder à l'ensemble du personnel militaire le droit de négociation collective n'est pas conforme à l'article 6, paragraphe 2, parce qu'il n'est pas conforme à l'article 5. Si le comité n'adopte pas cette interprétation, les garanties de participation effective ne sont pas suffisantes.

3. Conclusions finales

Certes, on ne peut pas adopter une seule et même approche vis-à-vis de trois pays dont les systèmes de relations professionnelles sont différents; néanmoins, les trois réclamations comportent d'importants éléments communs.

a. *Au regard de l'article 5*

Comme nous l'avons dit plus haut, l'expression «membre des forces armées» est à interpréter de manière restrictive, et par conséquent fonctionnelle. Cela signifie que toutes les professions qui comportent un aspect technique devraient jouir de la liberté syndicale. Les deux arrêts de la CEJ peuvent éventuellement permettre de tracer une limite¹.

Le comité se trouve ainsi amené à conclure que l'exclusion totale de tous les militaires dans les trois cas n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte.

b. *Au regard de l'article 6*

Le refus d'accorder à l'ensemble du personnel militaire le droit de négociation collective n'est pas conforme à l'article 6, paragraphe 2, car il ne respecte pas les dispositions de l'article 5. Si le comité n'adopte pas cette interprétation, les garanties de participation effective ne sont pas pleinement effectives ni suffisantes.

IV. RECOMMANDATIONS

Ayant estimé que les Parties contractantes concernées n'ont pas veillé à l'application satisfaisante des articles 5 et 6 de la Charte, il conviendrait que le comité, dans son rapport au Comité des Ministres, non seulement parvienne à des conclusions, mais aussi propose au Comité des Ministres des recommandations que

¹ Affaire Sirdar: article 5, troisième phrase; affaire Kreil, article 5, première phrase.

celui-ci pourrait inclure dans sa décision finale (dans le cas d'une recommandation formulée en application de l'article 9, paragraphe 1 du protocole prévoyant un système de réclamations collectives).

La CES souhaiterait proposer, entre autres, les recommandations suivantes aux gouvernements:

– modifier la situation législative et la pratique, afin de les rendre conformes aux normes de la Charte sociale européenne;

– rendre compte des mesures prises et des mesures envisagées (ainsi que du calendrier adopté à cet effet);

– entreprendre un dialogue constructif, en particulier avec les syndicats représentatifs.

V. OBSERVATIONS SUR LA PROCÉDURE

1. Organisation d'une audition

La complexité de la situation factuelle et des implications juridiques semble justifier une audition (prévue à l'article 7, paragraphe 4 du protocole sur le système de réclamations collectives).

Elle pourrait également déboucher sur un dialogue constructif, qui permettrait peut-être, à terme, d'aboutir à des solutions.

2. Information et participation de la CES

La CES demande au comité de la tenir informée de tout fait nouveau concernant les réclamations formulées en vertu du protocole sur les réclamations collectives, et de continuer de lui offrir toutes possibilités de participer à la procédure.

Réponse de la Fédération européenne du Personnel des Services publics aux observations soumises par le Gouvernement portugais sur le bien-fondé de la réclamation

(enregistrées au Secrétariat le 15 mai 2000)

TRADUCTION

Réclamation présentée au Conseil de l'Europe au sujet de la défense

Eurofedop tient d'abord à souligner à quel point elle apprécie que les pays intéressés (la France, l'Italie, le Portugal) aient signé et ratifié la Charte sociale et son protocole additionnel.

En outre, elle remercie le comité pour sa décision relative à la recevabilité de ses réclamations et pour la possibilité qu'il lui offre de préciser sa position.

Eurofedop tient à souligner les éléments suivants:

— la Charte date de 1961 (elle est entrée en vigueur en 1965) et doit donc, en ce qui concerne son contenu, être interprétée en conséquence en tenant compte de l'esprit de l'époque. Depuis, la démocratie a connu une évolution extrêmement rapide et positive, qui a fortement influencé l'organisation et la structure des forces armées en Europe. Nous constatons ainsi que celles-ci sont désormais constituées de professionnels, alors qu'auparavant, elles étaient essentiellement composées d'appelés. En outre, la mission initiale de «défense nationale» a été modifiée dans une large mesure sous l'effet d'un renforcement toujours croissant de la coopération internationale et intercontinentale (UEO, Otan, Eurocorps, ainsi que l'armée germano-néerlandaise), ainsi que des opérations humanitaires. L'«armée», au sens strict du terme, n'est plus simplement un appareil militaire. Elle est devenue un corps multifonctionnel et professionnel pouvant être engagé pour diverses opérations (maintien et imposition de la paix, opérations humanitaires);

— la mise en œuvre, la défense et le rétablissement des droits fondamentaux là où ils sont menacés entrent indubitablement dans le cadre de ces opérations. C'est pourquoi, il est surprenant de constater que ceux qui les exécutent ne jouissent pas eux-mêmes de ces droits fondamentaux. L'expression «armée professionnelle» a pour corollaire, selon nous, que tous ceux qui exercent cette profession devraient pouvoir jouir des mêmes droits et devoirs fondamentaux que leurs collègues d'autres forces armées et d'autres services publics (un grand nombre de pays, comme la Belgique, les Pays-Bas, etc., se sont ralliés à ce point de vue et ont doté leur armée des nécessaires structures de délibération démocratique).

Eurofedop a pris note de l'exception prévue aux articles 5 et 6 de la Charte.

Elle demande néanmoins une modification de ces articles. L'initiative à cet effet peut émaner de diverses parties, dont le Conseil de l'Europe lui-même, qui peut exiger une modification des articles incriminés, mais aussi des pays intéressés qui, de leur propre chef, peuvent adapter leur manière d'envisager les clauses d'exception relatives aux forces armées et à la police.

Ainsi, une sorte d'interprétation universelle des droits fondamentaux des membres de la police et des forces armées pourrait émerger, qui correspondrait aux points de vue défendus par Eurofedop à cet égard.

A l'appui de l'interprétation précitée, Eurofedop fait valoir les conventions et textes suivants:

1. L'Onu

L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dispose que «toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts».

Il convient de relever à cet égard que cette disposition se réfère à des syndicats choisis librement, dont la neutralité est garantie. C'est là un élément d'importance dans la présente réclamation, étant donné que la France, par exemple, a institué un système de dialogue à l'intérieur de ses forces armées qui ne garantit pas le libre choix (voir les arguments de la France concernant la violation de l'article 6 de la Charte).

2. L'Organisation internationale du travail (OIT, BIT)

L'OIT a inscrit la liberté d'association et le droit de négociation collective dans deux de ses conventions fondamentales (huit en tout) qui portent les numéros 87 et 88.

Certes, il convient de relever que là aussi (tout comme dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe), il est fait mention des restrictions applicables au personnel des forces armées et de la police. En l'occurrence, le droit national prime le droit international.

– Le Comité de la liberté syndicale (CLA), qui dépend de l'OIT, a déclaré en 1996 que les Etats qui s'appuient sur leur législation nationale pour accorder le droit syndical au personnel militaire devraient préciser les tâches qui ne tombent pas sous le coup de ces restrictions, car elles peuvent être qualifiées de «civiles». L'affaire n° 1279 (en date de 1985) contre le Portugal a été l'occasion de poser la question de savoir si certaines tâches accomplies par certains personnels militaires peuvent être considérées comme revêtant un caractère plutôt civil, si bien qu'elles ne tombent pas sous le coup des restrictions nationales visées dans les Conventions 87 et 88.

– Le Comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), qui dépend de l'OIT, a formulé en 1994 l'observation suivante: en cas d'incertitude sur la nature des fonctions exercées par un membre

des forces armées ou de la police, il y a lieu de considérer les intéressés comme des civils (en d'autres termes, les membres des forces armées doivent être considérés dans la mesure du possible comme relevant de l'article 5 de la Charte).

3. L'Union européenne (UE)

L'Union européenne a, dans divers rapports, établi un lien entre le respect des droits de l'homme et le droit syndical du personnel des forces armées et de la police.

En 1995, le Parlement européen a affirmé dans son rapport annuel que le droit syndical doit être accordé au personnel des forces armées par les pays qui ont l'intention d'adhérer à l'UE.

Si une telle recommandation est formulée à l'intention des membres «futurs», elle ne peut manquer de s'appliquer aux Etats membres actuels (en l'espèce la France, l'Italie et le Portugal).

4. Le Conseil de l'Europe

Comme indiqué plus haut (voir sous OIT), les articles 5 et 6 donnent la primauté au droit national quand il s'agit du personnel des forces armées ou de la police.

Il n'en reste pas moins que, dans sa Résolution 903 de 1988, l'Assemblée parlementaire s'est déjà déclarée favorable à l'octroi des droits syndicaux au personnel des forces armées.

Dans l'affaire Sigurdur A. Sigurjónsson c. Islande n° 24/1992/369, la Cour européenne des Droits de l'Homme a fait une déclaration très importante, affirmant que la «Convention européenne des Droits de l'Homme» est un «instrument vivant» qui doit être interprété à la lumière des conditions d'aujourd'hui.

Eurofedop est d'avis que cette conception doit également être appliquée à la Charte (voir les remarques préliminaires).

Les arguments précités ont pour objet de présenter le cadre général dans lequel Eurofedop entend situer l'interprétation des articles 5 et 6 de la Charte sociale. Elle tient en outre à souligner que, bien qu'ayant signé et ratifié la Charte, les pays intéressés (la France, l'Italie et le Portugal) font toujours l'objet de la présente réclamation, tandis que des pays (comme le Royaume-Uni, la Grèce, l'Espagne), qui ne sont pas Parties à cet instrument sont totalement hors d'atteinte. Dans ces pays, les libertés syndicales sont d'une nature radicalement différente que dans le premier groupe. Le Conseil de l'Europe pourrait exercer des pressions sur eux pour qu'ils ratifient la Charte (ou, comme dans le cas de la Grèce, pour qu'ils suppriment leurs réserves au sujet des articles 5 et 6).

En conséquence, Eurofedop en appelle à la sagesse du comité pour qu'il prenne en considération les arguments ci-après relatifs à l'article 5 de la Charte:

1. toutes les institutions internationales qui font autorité reconnaissent que la «liberté d'association» est un droit social fondamental;
2. la Charte doit être un «instrument vivant», capable de s'adapter à un environnement en pleine mutation;
3. l'appareil militaire a subi des transformations telles qu'il pourrait servir d'exemple pour un «instrument vivant»;
4. le flou qui, dans de nombreux pays, entoure la définition des fonctions «militaires» ou «civiles» à l'intérieur des forces armées empêche toute interprétation claire des articles 5 et 6 de la Charte.

Eurofedop lance un appel aux pays intéressés pour qu'ils éliminent ce «flou» en donnant de la notion de «membre des forces armées» une définition fonctionnelle.

En ce qui concerne l'article 6 («Droit de négociation collective»), les observations ci-après sont pertinentes en l'espèce:

1. *Le personnel civil*

L'Italie déclare que, dans le cadre des réformes actuelles, la rémunération des «hauts fonctionnaires» est réglée par la loi.

Nous estimons que le droit de mener librement des négociations collectives n'est pas appliqué en l'espèce.

2. *Le personnel militaire*

Eurofedop considère que le droit visé à l'article 6 de la Charte doit être accordé à tous les travailleurs. Il appartient au comité de juger en toute sagesse si tel est le cas dans les pays intéressés.

De fait, il ne suffit pas d'instituer une autre forme de «délibération» (comme en France et en Italie) pour réaliser l'idée d'une «délibération collective», d'autant que (par exemple en France) seul le droit de «faire des propositions» est prévu et qu'il ne peut être exercé que par les membres de la hiérarchie militaire.

Eurofedop en conclut que le déni du droit de négociation collective opposé au personnel militaire est en contradiction avec les dispositions de l'article 6, paragraphe 2.

Eurofedop souhaite la tenue d'une audition.

Guy Rasneur
Président Secrétaire général

Bert Van Caelenberg

**Information au Gouvernement portugais et à la Fédération
européenne du Personnel des Services publics sur
l'organisation d'une audition**

(Lettres datées du 8 juin 2000)

Lettre à M. Van Caelenberg, Secrétaire Général – EUROFEDOP

TRADUCTION

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité européen des Droits sociaux, ayant pris note des informations et des observations soumises par les parties à la réclamation collective citée en marge d'une part et par la Confédération européenne des syndicats (CES) d'autre part, a décidé, le 24 mai 2000, conformément à l'article 7 par. 4 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives, d'organiser une audition avec les représentants des parties au cours de sa 171^{ème} session (11-15 septembre 2000).

Aux fins de l'audition, la réclamation citée en marge sera jointe aux réclamations n°2 et 4/1999, respectivement EUROFEDOP contre France et EUROFEDOP contre Italie.

Conformément à l'article 29 par. 2 du règlement, le Comité a décidé d'inviter la CES à cette audition.

Afin de préparer l'audition, le Comité m'a chargé d'inviter le Gouvernement portugais à soumettre avant le 4 juillet 2000 ses observations en réponse à celles soumises par EUROFEDOP le 15 mai 2000 (ci-jointes) et celles soumises par la CES le 26 avril 2000, observations qui vous ont été transmises par lettre datée du 27 avril 2000.

Dans la mesure où dans ses observations, le Gouvernement portugais s'est référé à la loi n° 29/82 ainsi qu'à la loi n°23/98 et aux décrets-lois n°215-B/75 et 519-C1/79, le Comité demande que le Gouvernement portugais en soumette le texte complet dans l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe, ainsi que tout autre texte pertinent dans l'affaire en cause, en particulier ceux auxquels le gouvernement souhaiterait se référer au cours de l'audition.

Dès réception des observations du Gouvernement portugais, EUROFEDOP sera invité à soumettre des observations complémentaires dans un délai de 4 semaines, c'est-à-dire avant le 1er août 2000.

Dans ces observations, le Comité demande à EUROFEDOP de clarifier son argumentation développée dans ses observations du 15 mai 2000, selon laquelle toutes les catégories de personnel militaire au sens du droit portugais ne peuvent être assimilées à des « membres des forces armées » au sens de l'article 5 de la Charte sociale européenne. Le Comité demande plus particulièrement qu'EUROFEDOP indique clairement les catégories de personnel concernées et explique les raisons pour lesquelles, selon lui, ces dernières ne peuvent être considérées comme "membres des forces armées" aux fins de l'article 5 de la Charte sociale européenne.

De plus, ayant noté qu'EUROFEDOP soutient que "la liberté de négocier collectivement", conformément à l'article 6 de la Charte sociale européenne n'est

pas appliquée de façon satisfaisante ni au "personnel militaire", ni au "personnel civil", le Comité demande à EUROFEDOP:

- d'indiquer clairement pour quelles raisons il considère que les garanties prévues par l'article 6 de la Charte sociale européenne ne sont pas appliquées de façon satisfaisante pour chacune des catégories de personnel concernée ;
- d'indiquer clairement quelles sont les catégories de personnel, leur statut juridique, leurs fonctions qu'il considère comme « personnel civil » aux fins de la présente réclamation.

Au cours d'une dernière étape de préparation de l'audition, votre gouvernement sera invité, dans un délai de 4 semaines, c'est-à-dire avant le 30 août 2000, à soumettre des observations supplémentaires sous forme écrite.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma haute considération.

Régis BRILLAT

**Lettre à Mme SIZA VIEIRA, Directeur du Département des Affaires juridiques,
Ministère de la Défense du Portugal**

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité européen des Droits sociaux, ayant pris note des informations et des observations soumises par les parties à la réclamation collective citée en marge d'une part et par la Confédération européenne des syndicats (CES) d'autre part, a décidé, le 24 mai 2000, conformément à l'article 7 par. 4 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives, d'organiser une audition avec les représentants des parties au cours de sa 171^{ème} session (11-15 septembre 2000).

Aux fins de l'audition, la réclamation citée en marge sera jointe aux réclamations n°2 et 4/1999, respectivement EUROFEDOP contre France et EUROFEDOP contre Italie.

Conformément à l'article 29 par. 2 du règlement, le Comité a décidé d'inviter la CES à cette audition.

Afin de préparer l'audition, le Comité m'a chargé d'inviter le Gouvernement portugais à soumettre avant le 4 juillet 2000 ses observations en réponse à celles soumises par EUROFEDOP le 15 mai 2000 (ci-jointes) et celles soumises par la CES le 26 avril 2000, observations qui vous ont été transmises par lettre datée du 27 avril 2000.

Dans la mesure où dans ses observations, le Gouvernement portugais s'est référé à la loi n° 29/82 ainsi qu'à la loi n°23/98 et aux décrets-lois n°215-B/75 et 519-C1/79, le Comité demande que le Gouvernement portugais en soumette le texte complet dans l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe, ainsi que tout autre texte pertinent dans l'affaire en cause, en particulier ceux auxquels le gouvernement souhaiterait se référer au cours de l'audition.

Dès réception des observations du Gouvernement portugais, EUROFEDOP sera invité à soumettre des observations complémentaires dans un délai de 4 semaines, c'est-à-dire avant le 1er août 2000.

Dans ces observations, le Comité demande à EUROFEDOP de clarifier son argumentation développée dans ses observations du 15 mai 2000, selon laquelle toutes les catégories de personnel militaire au sens du droit portugais ne peuvent être assimilées à des « membres des forces armées » au sens de l'article 5 de la Charte sociale européenne. Le Comité demande plus particulièrement qu'EUROFEDOP indique clairement les catégories de personnel concernées et explique les raisons pour lesquelles, selon lui, ces dernières ne peuvent être considérées comme "membres des forces armées" aux fins de l'article 5 de la Charte sociale européenne.

De plus, ayant noté qu'EUROFEDOP soutient que "la liberté de négocier collectivement", conformément à l'article 6 de la Charte sociale européenne n'est pas appliquée de façon satisfaisante ni au "personnel militaire", ni au "personnel civil", le Comité demande à EUROFEDOP:

- d'indiquer clairement pour quelles raisons il considère que les garanties prévues par l'article 6 de la Charte sociale européenne ne sont pas appliquées de façon satisfaisante pour chacune des catégories de personnel concernée ;
- d'indiquer clairement quelles sont les catégories de personnel, leur statut juridique, leurs fonctions qu'il considère comme « personnel civil » aux fins de la présente réclamation.

Au cours d'une dernière étape de préparation de l'audition, votre gouvernement sera invité, dans un délai de 4 semaines, c'est-à-dire avant le 30 août 2000, à soumettre des observations supplémentaires sous forme écrite.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma haute considération.

Régis BRILLAT

**Observations supplémentaires du Gouvernement
portugais (article 7 par. 3 du Protocole à la Charte sociale
européenne prévoyant un système de réclamations
collectives)**

(enregistrées au Secrétariat le 28 juillet 2000)



S. R.
MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)



C/C Exmo Senhor
Chefe do Gabinete de S.Exa.
o Ministro da Defesa Nacional

Exma. Senhora Directora-Geral da
Direcção-Geral dos Assuntos Multilaterais
Largo do Rílvias – Palácio das Necessidades
1350 Lisboa

M. Régis Brillat
Secrétaire Exécutif
Secrétariat de la Charte Social Européenne
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Exma. Senhora
Dra. Josefina Leitão
(representante governamental
do Comité Governamental da Carta Social Europeia)
Praça de Londres, 2
1049-056 Lisboa

S/ Referência
Ofícios de 8 de
Junho e 4 de Julho

S/ Data
/ /

N/ Referência
Of. 7751/2000

Data
2000-07-25

Nº 412/99/DeJur

**ASSUNTO: Réclamation 5/1999
Eurofedop c. Portugal**

Monsieur,

I – Je vous prie de trouver ci-joint la réponse du Portugal aux observations de la Conférence Européenne des Syndicats (CES) et de l'EUROFEDOP, dans le cadre de la Réclamation nº5/1999, qui ont été reçues le 2 mai et le 12 juin, respectivement.

II – En ce qui concerne votre demande de présentation du texte complet des Lois 29/82 du 11 décembre et 23/98 du 26 mai, dans une des langues officielles du Conseil de l'Europe, je vous informe le suivant :

1. Les articles de la loi nº29/82 (Loi de la Défense Nationale et des Forces Armées) concernant l'object de la réclamation ont été traduits, faisant ressortir le cas en



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

référence, surtout l'article 31°, considérée sans doute la disposition plus importante dans cette question. Il faut cependant noter qu'il s'agit d'une traduction libre.

2. En ce qui concerne les autres diplômes légaux, il faut noter qu'aucun d'eux n'est spécifique du personnel civil des Forces Armées ; ils consacrent, par contre, le régime général de la liberté syndicale et de la négociation collective (Décrets-Lois n°s 215-B/75, du 30 avril et 519-C1/79, du 29 décembre) ; le contenu de ces diplômes a été déjà porté plusieurs fois au Conseil de l'Europe, dans le cadre des rapports présentés conformément à l'article 21° de la Charte Sociale Européenne, concernant les articles 5 et 6 de la même Charte.

La loi n°23/98 du 26 mai (qui règle les conditions de l'exercice de la négociation collective et de la participation du personnel de l'Administration Publique, en régime de droit public), a été seulement référée pour expliquer que les travailleurs de l'Administration ont les mêmes droits et libertés que tous les autres fonctionnaires publics ; de ce fait, on ne va pas trop nous étendre sur sa teneur intégrale (d'ailleurs, la traduction serait trop onéreuse et trop longue). Nous vous remettons donc une copie du texte de la publication au journal officiel de notre pays, i.e., au « Diário da República ».

Je profite de cette occasion pour vous envoyer ci-joint une copie du Décret-loi n°84/99, du 19 mars, diplôme qui assure la liberté syndicale aussi bien que son exercice par les travailleurs de l'Administration Publique.

III – En ce qui concerne les questions posées dans votre lettre du 4 juillet, nous vous informons le suivant :

- a) La « Guarda Nacional Republicana » (GNR) correspond au Portugal à la gendarmerie. Il n'existe donc pas au Portugal deux entités différentes avec les mêmes fonctions.
- b) Les militaires de carrière – des Forces Armées et de la GNR – aussi bien que les jeunes qui accomplissent le service militaire, ne peuvent pas être affiliés à des associations de nature politique, partisane ou syndicale, ni participer à des activités développées par celles-ci, excepté l'affiliation en des associations professionnelles avec des compétences déontologiques.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

- c) L'exercice de la liberté syndicale par le personnel civil des Forces Armées, outre les fonctions qu'ils accomplissent en réalité, est réglé par le Décret-loi 84/99, du 19 mars, n'étant pas, comme il a été plusieurs fois référé, inclus par les restrictions ou limites fixés pour les militaires. De ce fait et selon leurs professions, les travailleurs mentionnés peuvent s'affilier aux respectifs syndicats (des médecins, des infirmiers, du personnel administratif, du secrétariat, etc.) ;
- d) En ce qui concerne la situation des travailleurs des usines des Forces Armées, nous vous informons que les statuts du respectif syndicat qui, d'ailleurs, a comme toutes les autres, le droit à la négociation collective au delà des autres droits reconnus aux associations syndicales, ont été publiés au Bulletin de Travail et Emploi, 3ème série, n°15 du 15 août 1989.

Je vous prie, Monsieur, d'accepter l'assurance de ma haute considération.


Cristina Siza Vieira

(directrice du Département des Affaires Juridiques, agent du gouvernement)



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Invité à répondre à des observations faites par l'EUROFEDOP et par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), dans le cadre de la Réclamation n°5/99, présentée par l'EUROFEDOP contre le Portugal, le Gouvernement Portugais dit le suivant :

I - Question préalable de l'admissibilité de la réclamation

1. La question de l'admissibilité de la réclamation a été déjà objet des réponses souscrites par le Portugal, le 26 novembre 1999 et le 27 mars 2000.
2. Il a été à cet effet soutenu que la réclamation référée ne pouvait pas être acceptée, une fois que l'article 4 du Protocole Additionnel à la Charte Sociale Européenne Prévoyant un Système de Réclamations Collectives, oblige la réclamante à spécifier quelle disposition de la Charte est considérée mise en cause et à indiquer dans quelle mesure elle n'a pas bien assurée l'application d'une telle disposition.
3. En effet, EUROFEDOP n'accuse jamais le Portugal d'avoir « violé » les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne, sa réclamation étant plutôt une exposition sur l'existence de plusieurs régimes juridiques (ou même opposés) aux Etats Membres du Conseil de l'Europe en ce qui concerne la liberté syndicale des membres des Forces Armées, situation considérée par la Fédération Réclamante pas souhaitable.
4. En ce qui concerne aussi le personnel civil des Forces Armées la réclamation n'est pas conclusive, une fois qu'elle se limite à suggérer que leur situation n'est pas conforme aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.
5. De ce fait, nous réaffirmons notre conviction que la réclamation en cause, ne devrait pas être admise, au contraire de ce qui a été décidé par le Comité Européen des Droits Sociaux. D'ailleurs, les observations maintenant présentées par la plaignante et par la



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

Confédération Européenne des Syndicats (CES), viennent confirmer cette conviction.

II – Les observations faites par Confédération Européenne des Syndicats (CES), le 26 avril 2000

1. La plupart des observations faites par cette entité ne concernent pas les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne.
En effet, la CES invoque la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte International concernant les Droits Economiques, Sociaux et Culturels, le Pacte International concernant les Droits Civils et Politiques (dans le cadre de l'ONU), les Conventions n°s 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail, une Résolution du Parlement Européen concernant le droit des membres des Forces Armées de s'agrouper en des associations et la Convention Européenne pour la protection des droits humains et des libertés fondamentales (dans le cadre du Conseil de l'Europe).
2. La violation par le Portugal des dispositions comprises dans ces instruments internationaux n'étant pas en cause, ils ne seront pas objet d'une analyse exhaustive. Cependant, il faut dire que les dispositions citées prévoient, dans la plupart des cas la possibilité de, vis à vis la loi, être introduites des restrictions concernant l'exercice du droit d'association des Forces Armées ou de la Police (cfr. article 8, n°2 du Pacte International concernant les Droits Economiques, Sociaux et Culturels, article 22, n°2 du Pacte International dans le domaine des Droits Civils et Politiques, article 11°, n°2 de la Convention Européenne pour la protection des droits humains et des libertés fondamentales).
3. En ce qui concerne les décisions jurisprudentielles présentées, on peut conclure qu'en général on ne questionne pas l'application des

**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

articles mentionnés dans la Charte Sociale Européenne. En effet, des décisions du Comité sur la Liberté d'Association et du Comité d'Expertises sur l'Application de Conventions et Recommandations dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont citées, aussi bien que des arrêts du Tribunal Européen de Justice ; Pourtant, l'Organisation Internationale du Travail, elle même, reconnaît la légitimité des Etats de ne pas attribuer au personnel des Forces Armées la possibilité de s'agrouper en des associations, précisant seulement que la définition de membre des Forces Armées doit être faite d'une forme restrictive. Quand aux décisions concernant l'application des articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne, c'est le Comité Européen des Droits Sociaux, lui même, qui reconnaît que ces articles donnent aux Etats membres le droit de limiter ou même supprimer la liberté d'association des membres des Forces Armées.

4. Finalement, la CES conclue qu'il y a un manque d'harmonie dans la législation des plusieurs Etats membres du Conseil de l'Europe ; en effet il faut porter l'attention sur le manque de conformité des régimes qui réglementent la liberté d'association et de négociation collective de forces multinationales; or, ces arguments sont réfutables une fois que l'exercice de ces droits a des conséquences dans le pays d'origine et pas à l'endroit ou les missions sont accomplies.
5. D'autre part, on ne comprend pas la signification de « interprétation fonctionnelle » de l'expression « membre des Forces Armées ». La CES sait certainement que, outre la fonction qu'il accomplit, le militaire peut toujours être appelé pour combattre, ayant par ce motif droit à une augmentation dans son salaire. Cela signifie que le statut de militaire est superposé à la fonction ou poste qu'un membre des



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Forces Armées accomplit en un moment donné; il est donc indifférent que celui-ci soit technique ou pas.¹

6. En conclusion, en ce qui concerne les observations faites par la CES, il n'est pas possible de faire une interprétation selon le modèle proposé – une fois que les raisons qui conduisent l'Etat portugais à limiter les droits d'association et aussi de négociation collective des militaires, ont une relation avec les devoirs inhérents au respectif statut et celui-ci ne varie pas selon les fonctions ou tâches accomplies; d'autre part, les références parallèles à des cadres normatifs étranges à la Charte Social Européenne ne peuvent pas être considérés. Il faut noter que ce qui est ici en cause n'est autre qu'une éventuelle violation des articles 5 et 6 de ce document international.

III- Les observations faites par l'EUROFEDOP le 15 mai 2000 et reçues le 12 juin

1. L'EUROFEDOP reconnaît que les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne permettent des exceptions à l'exercice des droits d'association et de négociation collective, en particulier, en ce qui concerne les membres des Forces Armées.
2. En effet, d'après les observations présentées, l'objectif est sans aucun doute une modification des articles, demandant une telle initiative au Conseil de l'Europe lui même et à des pays intéressés.

¹ A ce propos il faut attirer notre attention sur l'arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes, du 26 octobre 1999, (Cas SIRDAR), cité d'ailleurs au point 1.b (3) des conclusions des observations faites par la CES, où la règle de "l'interopérabilité" a été défendue; ça signifiait que, indépendamment de la fonction accomplie – dans le cas concret, celle de cuisinier-, tous les membres de l'unité en cause, devraient être préparés pour intervenir en première ligne (de combat, on sous-entends).



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

Il ne s'agit donc pas d'analyser une éventuelle violation des droits consacrés dans la Charte Sociale Européenne, mais une expérience pour procéder à sa modification.

3. A ce qu'il paraît, le fait que l'EUROFEDOP considère que le droit consacré à l'article 6 de Charte doit être attribué à tout les travailleurs, y compris les militaires, doit être entendu comme une simple prétention de cette entité qui n'est pourtant pas soutenue dans le texte ni dans l'esprit du traité.
4. De ce fait et une fois que l'EUROFEDOP a une interpretation correcte des articles 5 et 6 de la Charte, acceptant que ces préceptes donnent préférence au droit interne quand il s'agit du personnel des Forces Armées et de la Police², l'affirmation énoncée par cette Fédération, i. e., que la négation du droit de négociation collective aux militaires contrarie l'article 6, paragraphe 2 est, en effect, contradictoire.

IV - Conclusions

1. La réclamation présentée par l'EUROFEDOP ne devrait pas être acceptée, une fois qu'elle ne respecte pas l'article 4 du Protocole Additionnel à la Charte Sociale Européenne Prévoyant Un Système de Réclamations Collectives.
2. L'EUROFEDOP reconnaît que les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne permettent aux Parties Contractantes limiter ou même annuler l'accomplissement des droits d'association et de négociation collective du côté des membres des Forces Armées.
3. D'ailleurs, cette dernière est la jurisprudence pacifique et ample du Comité Européen des Droits Sociaux en ce qui concerne l'interprétation des articles référés.

² Vide point 4 des observations présentées par cette fédération.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(De Jur)

4. L'Etat Portugais est donc légitimé, vis à vis la Charte Sociale Européenne, à consacrer, soit dans la Constitution, soit dans la loi, l'interdiction de formation de syndicats par des membres des Forces Armées.
5. Il n'y a aucune violation, de la part du Portugal, en ce qui concerne les articles 5 et 6 de la Charte référée.
6. Ce que l'EUROFEDOP veut, c'est une modification des articles mentionnés, demandant une telle initiative au Conseil de l'Europe et à des pays qui puissent être éventuellement intéressés.
7. En vérité, le Comité d'Expertises Indépendantes auquel le Protocol Additionel à la Charte Sociale Européenne Prévoyant Un Système de Réclamations Collectives fait référence, n'a pas de compétence pour connaître la demande.
8. En effet, le processus de modification de la Charte Sociale Européenne doit suivre les démarches citées dans son article 36, le Comité d'Expertises Indépendantes ayant à lui seul la responsabilité concernant la fiscalisation *a posteriori* de ses dispositions.
9. Quand aux observations faites par la CES, une interpretation fonctionnelle de l'expression « membre des Forces Armées » ne peut même pas être acceptée – une fois que les raisons qui mènent l'Etat Portugais à limiter les droits d'association et par la suite, ceux de négociation collective des militaires, ont rapport aux devoirs inhérents au statut respectif et celui-ci ne varie pas selon les fonctions ou tâches vraiment accomplies ; de même, les endroits parallèles choisis (v.g jurisprudence de l'OIT et du Conseil de l'Europe lui même) permettent de soutenir une lecture « actuelle » qui ne trouve aucun soutien dans le contenu du traité.
10. Finalement, en ce qui concerne le personnel civil des Forces Armées, nous répétons les affirmations déjà énoncées selon lesquelles



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos
(DeJur)

la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont tout à fait assurés pour les travailleurs d'après la loi portugaise.

Ceci dit, nous considérons que la Réclamation présentée par EUROFEDOP contre l'Etat Portugais, doit être jugée non légitime, une fois que la Constitution et la loi portugaise ne contrarient pas les articles 5 et 6, ni d'autres articles de la Charte Sociale Européenne.

Lisbonne, le 30 juin 2000

CRISTINA SIZA VIEIRA
Cristina Siza Vieira

(Agent du Ministère de la Défense Nationale)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**Lei n.º 23/98**

de 26 de Maio

Estabelece o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 161.º, alínea c), 165.º, alínea b), e 166.º, n.º 3, e do artigo 112.º, n.º 5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Artigo 1.º**Objecto**

1 — O presente diploma regula as condições do exercício dos direitos de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público.

2 — Os direitos de negociação colectiva e de participação têm por objecto, no âmbito do presente diploma, a fixação ou alteração do estatuto dos trabalhadores da Administração Pública, bem como o acompanhamento da sua execução.

3 — Os direitos de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública, em regime de direito privado, regem-se pela legislação geral referente à regulamentação colectiva das relações de trabalho.

Artigo 2.º**Legitimidade**

Os direitos de negociação colectiva e de participação, no que respeita às organizações sindicais, apenas podem ser exercidos através daquelas que, nos termos dos respectivos estatutos, representem interesses de trabalhadores da Administração Pública e se encontrem devidamente registadas.

Artigo 3.º**Princípios**

1 — A Administração e as associações sindicais respeitam os princípios da boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade quer aos pedidos de reunião solicitados, quer às propostas mútuas, fazendo-se representar nas reuniões destinadas à negociação ou participação e à prevenção ou resolução de conflitos.

2 — As consultas dos representantes da Administração e dos trabalhadores, através das suas organizações sindicais, não suspendem ou interrompem a marcha do procedimento de negociação ou participação, salvo se as partes nisso expressamente acordarem.

3 — Cada uma das partes pode solicitar à outra as informações consideradas necessárias ao exercício adequado dos direitos de negociação colectiva e de participação, designadamente os estudos e elementos de ordem técnica ou estatística, não classificados, que sejam tidos como indispensáveis à fundamentação das propostas e das contrapropostas.

Artigo 4.º**Cláusula de salvaguarda**

A Administração e as associações sindicais devem assegurar a apreciação, discussão e resolução das ques-

tões colocadas numa perspectiva global e comum a todos os serviços e organismos e aos trabalhadores da Administração Pública no seu conjunto, respeitando o princípio da prossecução do interesse público e visando a dignificação da função pública e a melhoria das condições sócio-económicas dos mesmos trabalhadores.

Artigo 5.º**Direito de negociação colectiva**

1 — É garantido aos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público o direito de negociação colectiva do seu estatuto.

2 — Considera-se negociação colectiva a negociação efectuada entre as associações sindicais e a Administração das matérias relativas àquele estatuto, com vista à obtenção de um acordo.

3 — O acordo, total ou parcial, que for obtido consta de documento autónomo subscrito pelas partes e obriga o Governo a adoptar as medidas legislativas ou administrativas adequadas ao seu integral e exacto cumprimento, no prazo máximo de 180 dias, sem prejuízo de outros prazos que sejam acordados, salvo nas matérias que careçam de autorização legislativa, caso em que os respectivos pedidos devem ser submetidos à Assembleia da República no prazo máximo de 45 dias.

Artigo 6.º**Objecto de negociação colectiva**

São objecto de negociação colectiva as matérias relativas à fixação ou alteração:

- a) Dos vencimentos e das demais prestações de carácter remuneratório;
- b) Das pensões de aposentação ou de reforma;
- c) Das prestações da acção social e da acção social complementar;
- d) Da constituição, modificação e extinção da relação de emprego;
- e) Das carreiras de regime geral e especial e das integradas em corpos especiais, incluindo as respectivas escalas salariais;
- f) Da duração e horário de trabalho;
- g) Do regime das férias, faltas e licenças;
- h) Do regime dos direitos de exercício colectivo;
- i) Das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Da formação e aperfeiçoamento profissional;
- k) Do estatuto disciplinar;
- l) Do regime de mobilidade;
- m) Do regime de recrutamento e selecção;
- n) Do regime de classificação de serviço.

Artigo 7.º**Procedimento de negociação**

1 — A negociação geral anual deverá iniciar-se a partir do dia 1 de Setembro, com a apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada sobre qualquer das matérias previstas no artigo anterior, procedendo-se seguidamente à calendarização das negociações, de forma que estas terminem tendencialmente antes da votação final global da proposta do Orçamento, nos termos constitucionais, na Assembleia da República.

2 — As matérias sem incidência orçamental constantes do artigo anterior podem ser objecto de negociação a qualquer momento, desde que as partes contratantes nisso acordem, e desde que não tenham sido discutidas na negociação geral anual precedente.

3 — As partes devem fundamentar as suas propostas e contrapropostas, impendendo sobre elas o dever de tentar atingir, em prazo adequado, um acordo.

4 — Das reuniões havidas são elaboradas actas, subscritas pelas partes, donde constará um resumo do que tiver ocorrido, designadamente os pontos em que não se tenha obtido acordo.

5 — As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios constantes dos números anteriores.

Artigo 8.º

Convocação de reuniões

A convocação de reuniões dentro do procedimento negocial tem de ser feita sempre com a antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo acordo das partes.

Artigo 9.º

Resolução de conflitos

1 — Terminado o período da negociação sem que tenha havido acordo poderá abrir-se uma negociação suplementar, a pedido das associações sindicais, para resolução dos conflitos.

2 — O pedido para negociação suplementar será apresentado no final da última reunião negocial, ou por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contado a partir do encerramento de qualquer dos procedimentos de negociação previstos no artigo 7.º, devendo dele ser dado conhecimento a todas as partes envolvidas no processo.

3 — A negociação suplementar, desde que requerida nos termos do número anterior, é obrigatória, não podendo a sua duração exceder 15 dias úteis, consiste na tentativa de obtenção de um acordo e tem como consequência que não pode ser encerrado qualquer procedimento negocial em curso sobre as mesmas matérias com qualquer outra entidade.

4 — Na negociação suplementar a parte governamental será constituída por membro ou membros do Governo, sendo obrigatoriamente presidida pelo que for responsável pela Administração Pública e, no caso das negociações sectoriais, pelo que for responsável pelo sector.

5 — Finda a negociação suplementar sem obtenção de acordo, o Governo toma a decisão que entender adequada, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 10.º

Direito de participação

1 — É garantido aos trabalhadores da Administração Pública o direito de participarem, através das suas associações sindicais:

- a) Na elaboração de programas de emprego;
- b) Na fiscalização e implementação das medidas relativas às condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;

c) Na gestão das instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores, designadamente as obras e serviços sociais, a ADSE e a Caixa Geral de Aposentações;

d) Nas alterações ao Estatuto da Aposentação;

e) Na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional da Administração Pública;

f) No controlo de execução dos planos económico-sociais;

g) No domínio da melhoria da qualidade dos serviços públicos;

h) Nas auditorias de gestão efectuadas aos serviços públicos;

i) Na elaboração dos pedidos de autorização legislativa sobre matéria sujeita à negociação ou participação;

j) Na elaboração da regulamentação interna relativa às condições específicas de trabalho de cada serviço;

l) Na definição do regime de acidentes de serviço e doenças profissionais;

m) Na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública que não for objecto de negociação.

2 — A participação na elaboração de programas de emprego tem a natureza de consulta e tem como referência o plano anual de actividades previsto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro.

3 — A participação na fiscalização das medidas relativas às condições de higiene e segurança faz-se nos termos da lei.

4 — A participação nas instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores consiste no direito de ser informado sobre a gestão daquelas instituições pelos respectivos órgãos e no de lhes fazer recomendações visando a melhoria dos serviços prestados, regendo-se, quanto ao mais, pelo disposto na lei.

5 — A participação na definição da política de formação e aperfeiçoamento profissional faz-se, designadamente, no âmbito da comissão intersectorial de formação e dos conselhos consultivos.

6 — A participação no controlo da execução dos planos económico-sociais faz-se de acordo com o disposto na lei.

7 — A participação na melhoria da qualidade dos serviços públicos envolve a consulta das associações sindicais sobre a elaboração dos programas de qualidade e o acompanhamento da sua execução.

8 — A participação nas auditorias de gestão faz-se através da consulta dos respectivos relatórios finais e emissão de sugestões, podendo as associações sindicais propor fundamentadamente a realização daquelas auditorias.

9 — A participação nas alterações ao Estatuto da Aposentação e na elaboração da legislação respeitante ao regime geral ou especial da função pública, que não for objecto de negociação, tem a natureza de consulta, oral ou escrita, pressupondo, caso a iniciativa seja do Governo, a existência de documento escrito a apresentar por este.

10 — A participação na legislação prevista nas alíneas *l)* a *m)* do n.º 1 tem a natureza de consulta, oral ou escrita, podendo para o efeito constituir-se comissões técnicas especializadas, segundo regulamento a adoptar caso a caso.

11 — Das reuniões das comissões técnicas especializadas que vierem a ser constituídas serão lavradas actas nos termos do n.º 4 do artigo 7.º

12 — O prazo para apreciação escrita dos projectos de diploma por parte das associações sindicais nunca pode ser inferior a 20 dias a contar da sua recepção por parte da associação sindical, salvo acordo expresso em contrário.

13 — O prazo previsto no número anterior é, porém, contado a partir do dia útil imediatamente seguinte ao do recebimento das informações solicitadas ao abrigo do n.º 3 do artigo 3.º

Artigo 11.º

Casos especiais

Ao pessoal com funções de representação externa do Estado, bem como ao que desempenhe funções de natureza altamente confidencial, é aplicado, em cada caso, o procedimento negocial adequado à natureza das respectivas funções, sem prejuízo dos direitos reconhecidos no presente diploma.

Artigo 12.º

Matérias excluídas

A estrutura, atribuições e competências da Administração Pública não podem ser objecto de negociação colectiva ou de participação.

Artigo 13.º

Informação sobre política salarial

As associações sindicais podem enviar ao Governo, até ao fim do 1.º semestre de cada ano, a respectiva posição sobre os critérios que entendam dever orientar a política salarial a prosseguir no ano seguinte.

Artigo 14.º

Interlocutor da Administração nos processos de negociação e participação

1 — O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação colectiva e de participação que revistam carácter geral é o Governo, através daquele dos seus membros que tiver a seu cargo a função pública, que coordena, e do Ministro das Finanças, os quais intervêm por si ou através de representantes.

2 — O interlocutor pela Administração nos procedimentos de negociação colectiva e de participação que revistam carácter sectorial é o Governo, através do ministro responsável pelo sector, que coordena, do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública, nos quais intervêm por si ou através de representantes.

3 — Compete à Direcção-Geral da Administração Pública apoiar o membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública nos procedimentos de negociação colectiva e de participação referidos nos números anteriores.

Artigo 15.º

Representantes das associações sindicais

1 — Consideram-se representantes legítimos das associações sindicais:

- a) Os membros dos respectivos corpos gerentes portadores de credencial com poderes bastantes para negociar e participar;
- b) Os portadores de mandato escrito conferido pelos corpos gerentes das associações sindicais, do qual constem expressamente poderes para negociar e participar.

2 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação aos serviços competentes da Administração Pública.

Artigo 16.º

Transcrição oficiosa do registo das associações sindicais

A Direcção-Geral da Administração Pública deve requerer ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade a transcrição oficiosa do registo das associações sindicais que representem interesses dos trabalhadores da Administração Pública e comunicá-la às Regiões Autónomas.

Artigo 17.º

Aplicação à administração regional autónoma

1 — O presente diploma aplica-se a todo o território nacional.

2 — Os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira observam, relativamente às administrações regionais e no âmbito das suas competências, o regime previsto no presente diploma.

Artigo 18.º

Revogação

É revogado o Decreto-Lei n.º 45-A/84, de 3 de Fevereiro, com excepção do artigo 10.º

Artigo 19.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Aprovada em 2 de Abril de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

Promulgada em 8 de Maio de 1998.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 14 de Maio de 1998.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

Sector	Referências — Datas — Títulos	Extractos do conteúdo
Readmissão	SCH/Com.-ex. (96), decl. 7, rev. — 27 de Junho de 1996.	Declaração do Comité Executivo relativa à política de transferência e readmissão entre Estados Schengen.

Declaração das Partes na Convenção de Schengen

Na sequência da denúncia do presente Acordo ou se este cessar em aplicação do disposto no 2.º parágrafo do seu artigo 10.º, os controlos de pessoas na fronteira com o Estado ou os Estados em causa serão efectuados em conformidade com o disposto na Convenção de Schengen.

Declaração da República da Islândia e do Reino da Noruega

1 — As reservas formuladas em conformidade com o artigo 13.º da Convenção Europeia para a Repressão do Terrorismo não serão aplicadas à extradição entre os Estados signatários do presente Acordo.

2 — A República da Islândia e o Reino da Noruega declaram que não invocarão, perante os Estados membros de Schengen que garantam tratamento igual, as suas declarações nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Convenção Europeia de Extradição como fundamento para recusar a extradição de residentes de Estados não nórdicos.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 84/99

de 19 de Março

O exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores em geral encontra-se regulado no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, estando remetido para lei especial o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública.

Porém, passados mais de 20 anos e não obstante a Constituição da República Portuguesa reconhecer a todos os trabalhadores, incluindo os da Administração Pública, o direito de liberdade sindical, «condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses», a lei especial anunciada no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, ainda não foi publicada.

Na falta daquela lei especial, passaram as disposições do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, a ser aplicadas, com as necessárias adaptações, à função pública, mediante a adopção de normas de natureza não legislativa.

No acordo salarial para 1997, o Governo assumiu com a organização sindical dele subscritora (a FESAP — Frente Sindical da Administração Pública) o compromisso de colmatar aquela ausência de regulamentação legal expressa, «consolidando os direitos já adquiridos pelos trabalhadores».

No quadro daquele compromisso, o Governo e as organizações sindicais (incluindo as que não subscreveram o acordo salarial para 1997: a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado) consensualizaram integralmente posições.

Inserindo-se a matéria na reserva relativa de competência da Assembleia da República, a esta o Governo submeteu a necessária proposta de autorização legislativa.

Após alargada discussão pública, a Assembleia da República concedeu ao Governo a necessária autorização legislativa, a qual se encontra vazada na Lei n.º 78/98, de 19 de Novembro.

E assim, tendo sido também ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação

Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias, é aprovado o presente decreto-lei, que assegura a liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e regula o seu exercício, garantindo, desta forma, o direito constitucionalmente reconhecido a todos os trabalhadores.

De igual modo é reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa colectiva dos direitos e interesses colectivos e para defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representam, beneficiando da isenção da taxa de justiça e das custas, e salvaguarda-se da caducidade a norma não legislativa anterior, na parte em que não colida com o presente diploma.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 1.º da Lei n.º 78/98, de 19 de Novembro, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma assegura a liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e regula o seu exercício.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1 — Para efeitos do presente diploma, consideram-se trabalhadores da Administração Pública os que, com subordinação à hierarquia e disciplina e mediante retribuição, desempenham funções próprias do serviço, de natureza permanente ou transitória, ainda que sujeitos ao regime do contrato individual de trabalho.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o pessoal militar, o pessoal militarizado da Polícia Marítima, o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública e o pessoal integrado nos quadros de oficiais,

sargentos e praças da Guarda Nacional Republicana, que será objecto de lei especial.

Artigo 3.º

Âmbito institucional

1 — O presente diploma é aplicável a todos os serviços da administração pública central, regional e local, às associações públicas, às fundações públicas e aos institutos públicos, nas modalidades de serviços personalizados e de fundos públicos.

2 — O presente diploma aplica-se ainda aos serviços e organismos que estejam na dependência hierárquica e funcional da Presidência da República, da Assembleia da República e das instituições judiciárias.

CAPÍTULO II

Direitos e garantias fundamentais

Artigo 4.º

Direitos fundamentais

1 — É assegurada aos trabalhadores da Administração Pública a liberdade sindical, nos termos constitucionalmente reconhecidos.

2 — São assegurados, ainda, os direitos de exercício colectivo, nos termos constitucionalmente consagrados e legalmente concretizados.

3 — É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, beneficiando da isenção do pagamento da taxa de justiça e das custas.

4 — A defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos prevista no número anterior não pode implicar limitação da autonomia individual dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Garantias

1 — Nenhum trabalhador da Administração Pública pode ser prejudicado, beneficiado, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude dos direitos de associação sindical ou pelo exercício da actividade sindical.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais, na situação de candidatos, já eleitos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da associação sindical respectiva.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a transferência resultar de extinção do serviço, for uma implicação inerente ao desenvolvimento da respectiva carreira ou decorrer de normas legais, de carácter geral e abstracto, aplicáveis a todo o pessoal.

CAPÍTULO III

Organização sindical

Artigo 6.º

Constituição, organização e alterações estatutárias

A constituição, organização e alterações estatutárias das associações sindicais de trabalhadores da Adminis-

tração Pública rege-se pelo disposto no presente diploma e, subsidiariamente, pelo Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Artigo 7.º

Documentação

O Ministério do Trabalho e da Solidariedade remeterá, oficiosamente, ao membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública cópia da convocatória da assembleia constituinte da associação sindical, dos respectivos estatutos, da acta da assembleia geral eleitoral e da relação contendo a identificação dos titulares dos corpos gerentes.

Artigo 8.º

Sede

As associações sindicais têm obrigatoriamente sede em território nacional.

Artigo 9.º

Quotizações sindicais

1 — As quotizações sindicais são obrigatoriamente descontadas na fonte, procedendo à sua remessa às associações sindicais interessadas, nos termos dos números seguintes.

2 — O sistema previsto no número anterior apenas produzirá efeitos mediante declaração individual de autorização do trabalhador da Administração Pública a enviar, por meios idóneos e seguros, ao serviço processador e à associação sindical.

3 — A declaração de autorização, que pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador da Administração Pública, a associação sindical em que está inscrito e o valor da quota, produzirá efeitos no mês seguinte ao da sua entrega.

4 — As declarações de autorização e de revogação por parte de trabalhador da Administração Pública invisual ou que não possa escrever serão assinadas, a rogo, por outra pessoa e conterão os elementos de identificação de ambos.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Artigo 10.º

Disposição geral

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais têm o direito de exercício da actividade sindical e, designadamente, o de faltar ao serviço para o exercício das suas funções, nos termos do presente diploma e, subsidiariamente, do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

2 — O pessoal abrangido pelo presente diploma tem o direito de participar nos processos eleitorais que, de acordo com os respectivos estatutos, se desenvolvam no âmbito da associação sindical, sob a forma de actividades pré-eleitoral, de exercício do direito de voto e de fiscalização.

3 — A actividade sindical dentro das instalações é exercida nos termos do presente diploma e, subsidiariamente, do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

SECÇÃO I

Corpos gerentes e faltas dos seus membros**Artigo 11.º****Corpos gerentes**

1 — Consideram-se corpos gerentes da associação sindical os estatutariamente consagrados e cuja competência abranja o âmbito, pessoal e territorial, estatutariamente definido.

2 — Para os efeitos do presente diploma não se consideram corpos gerentes a assembleia geral, o congresso ou outros órgãos equivalentes, bem como quaisquer outros de funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 12.º**Faltas dos membros dos corpos gerentes**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos trabalhadores membros dos corpos gerentes para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio dia.

Artigo 13.º**Extensão**

1 — O disposto no artigo anterior é extensivo aos membros das comissões directivas, ou equiparadas, das associações sindicais já registadas mas que ainda não tenham provido os respectivos corpos gerentes, nos termos estatutariamente previstos.

2 — O disposto no artigo anterior é aplicável até um máximo de cinco membros de corpos gerentes de órgãos dirigentes estatutariamente equiparados aos corpos gerentes, mas cuja área territorialmente abrangida seja, pelo menos, igual à de município.

Artigo 14.º**Formalidades**

1 — A associação sindical interessada comunicará, por meios idóneos e seguros, aos serviços de que dependem os membros dos órgãos referidos nos artigos anteriores as datas e os números de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respectivas funções.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita com um dia útil de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.

Artigo 15.º**Acumulação de créditos**

O crédito de faltas de cada membro dos corpos gerentes da associação sindical pode, por ano civil, ser acumulado ou cedido a outro membro da mesma associação, ainda que pertencente a serviço diferente.

Artigo 16.º**Formalidades para a acumulação**

1 — A utilização dos créditos acumulados ou transferidos entre membros dos corpos gerentes pertencentes

ao mesmo serviço deve ser comunicada pela associação sindical ao serviço de que ambos dependam com a antecedência de dois dias sobre o início da respectiva utilização.

2 — Se os interessados pertencerem a serviços e ou administração diferentes, a associação sindical do membro cedente informará os serviços deste da cedência do seu crédito, não podendo a utilização deste crédito iniciar-se antes de decorridos três dias sobre a data da recepção da comunicação no serviço de que depende o utilizador do crédito.

Artigo 17.º**Limites**

1 — Cada associação sindical deverá enviar ao gabinete do membro do Governo responsável pela Administração Pública, por meios idóneos e seguros, até 15 de Janeiro de cada ano ou até 60 dias após a realização de acto eleitoral, uma lista dos membros efectivos e suplentes dos respectivos corpos gerentes que podem acumular e ceder créditos.

2 — No caso de as associações sindicais não abranjerem, exclusivamente, trabalhadores da Administração Pública, o número de membros dos corpos gerentes que podem acumular e ceder créditos não pode ultrapassar o número de membros efectivos que sejam trabalhadores da Administração Pública.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, e sem prejuízo do estatuído no n.º 1 do artigo 2.º e no n.º 1 do artigo 3.º, são considerados trabalhadores da Administração Pública os dos serviços públicos abrangidos pelo regime de contrato individual de trabalho bem como nos casos identificados em lei como regime de direito público privativo.

Artigo 18.º**Interesse público**

1 — A acumulação ou cessão de créditos só pode ser recusada por razões de grave prejuízo para a realização do interesse público, por despacho fundamentado do membro do Governo que superintenda ou tutele o serviço ou organismo a que pertença o interessado.

2 — A pretensão considera-se deferida se sobre ela não for proferido despacho expresso em contrário no prazo de 15 dias após a sua apresentação e notificado à associação sindical interessada.

3 — A competência prevista no n.º 1 do presente artigo é na administração local detida pelas entidades referidas no n.º 2 do artigo 35.º

SECÇÃO II

Faltas dos delegados sindicais**Artigo 19.º****Faltas**

1 — Os delegados sindicais têm direito a um crédito de não trabalho de doze horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

2 — Em cada unidade orgânica, os delegados sindicais podem gerir, em cada mês, o crédito de horas de que dispõem, transferindo livremente para outros os seus créditos não utilizados.

3 — Sem prejuízo do disposto do número anterior, o crédito poderá ser gerido pelas direcções das associações sindicais mediante:

- a) Acumulação num delegado sindical do crédito de outros;
- b) Acumulação num mesmo mês do crédito de outros meses do mesmo ano, desde que os respectivos delegados sindicais exerçam tarefas na mesma unidade orgânica.

Artigo 20.º

Formalidades

1 — As associações sindicais devem comunicar, por meios idóneos e seguros, aos serviços a identificação dos delegados e dos suplentes, se existirem, devendo idêntico procedimento ser adoptado no caso de substituição ou cessação de funções.

2 — Os delegados sindicais devem informar os seus serviços, sempre que possível, com vinte e quatro horas de antecedência da utilização do crédito de que dispõem.

3 — O prazo previsto no número anterior é computado nos termos do artigo 279.º, alínea b), do Código Civil.

Artigo 21.º

Límites

O número de delegados sindicais que podem gozar do direito a que se referem os artigos anteriores é, por associação sindical, o seguinte:

- a) Um, por unidade orgânica com menos de 50 trabalhadores sindicalizados;
- b) Dois, por unidade orgânica com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados;
- c) Três, por unidade orgânica com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados;
- d) Seis, por unidade orgânica com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados;
- e) Seis, acrescendo um por cada 200 trabalhadores sindicalizados ou fracção, nos restantes casos.

SECÇÃO III

Actos eleitorais

Artigo 22.º

Processos eleitorais

1 — Para a realização de assembleias constituintes de associações sindicais ou para efeitos de alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, os trabalhadores da Administração Pública gozam dos seguintes direitos:

- a) Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, num total de sete membros, num máximo de 10 dias úteis, com possibilidade da utilização de meios dias;
- b) Dispensa de serviço para os elementos efectivos e suplentes que integram as listas candidatas num máximo de seis dias úteis, com possibilidade da utilização de meios dias;
- c) Dispensa de serviço para os membros da mesa, até ao limite de três ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três, por período não superior a um dia;

d) Dispensa de serviço aos trabalhadores com direito de voto, pelo tempo necessário para o exercício do respectivo direito;

e) Dispensa de serviço aos trabalhadores que participem em actividades de fiscalização do acto eleitoral durante o período de votação e contagem de votos.

2 — A solicitação das associações sindicais ou das comissões promotoras da respectiva constituição, é permitida a instalação e funcionamento de mesas de voto nos locais de trabalho durante as horas de serviço.

3 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 anterior não são imputadas noutros créditos previstos no presente diploma.

4 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 são equiparadas a serviço efectivo, para todos os efeitos legais.

5 — O exercício dos direitos previstos no presente artigo só pode ser impedido com fundamento, expresso e por escrito, em grave prejuízo para a realização do interesse público.

6 — Do acto previsto no número anterior cabe recurso hierárquico necessário, a interpor para o membro do Governo competente no prazo de setenta e duas horas após a sua notificação.

7 — A interposição do recurso hierárquico suspende a execução da decisão e devolve ao membro do Governo a competência para decidir definitivamente.

Artigo 23.º

Formalidades

1 — A comunicação para a instalação e funcionamento das mesas de voto deve ser, por meios idóneos e seguros, apresentada ao dirigente máximo do serviço com antecedência não inferior a 10 dias, e dela deve constar:

- a) A identificação do acto eleitoral;
- b) A indicação do local pretendido;
- c) A identificação dos membros da mesa ou substitutos;
- d) O período de funcionamento.

2 — A instalação e funcionamento das mesas de voto considera-se autorizada se nos três dias imediatos à apresentação da comunicação não for proferido despacho em contrário e notificado à associação sindical.

Artigo 24.º

Votação

1 — A votação decorre dentro do período normal do funcionamento do serviço.

2 — O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 25.º

Votação em local diferente

Os trabalhadores que devam votar em local diferente daquele em que desempenham funções só nele podem permanecer pelo tempo indispensável ao exercício do seu direito de voto.

Artigo 26.º

Extensão

1 — No caso de consultas eleitorais estatutariamente previstas ou de outros respeitantes a interesses colectivos dos trabalhadores, designadamente congressos ou outras de idêntica natureza, poderão ser concedidas facilidades aos trabalhadores em termos a definir, caso a caso, por despacho do membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública.

2 — As facilidades previstas no número anterior são, na administração local, concedidas pelo órgão da respectiva autarquia competente para a gestão e superintendência de pessoal.

SECÇÃO IV

Actividade sindical nos serviços

Artigo 27.º

Princípio geral

1 — É garantido o direito de exercer a actividade sindical nas instalações dos serviços.

2 — O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 28.º

Reuniões fora das horas de serviço

1 — Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço, a convocação do órgão competente da associação sindical ou dos delegados sindicais.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais podem participar nas reuniões referidas no número anterior, sem prejuízo de lhes poder ser exigida a respectiva identificação de qualidade.

3 — A realização das reuniões deve ser comunicada ao dirigente máximo do serviço com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, incumbindo a este designar a sala, ou salas, a que o público não tenha acesso, em que a reunião terá lugar.

4 — Na comunicação da realização da reunião deve ser revelado o número de membros dos corpos gerentes das associações sindicais que nelas pretendam participar.

5 — Se no serviço for praticado o regime de horário flexível, ainda que não pela totalidade dos trabalhadores, as reuniões previstas no n.º 1 só poderão realizar-se fora dos períodos previstos para as plataformas fixas.

6 — As reuniões não poderão prejudicar o normal funcionamento dos serviços, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

Artigo 29.º

Reunião durante as horas de serviço

1 — Por motivos excepcionais, as associações sindicais, ou os respectivos delegados, poderão convocar reuniões dentro do horário normal de funcionamento dos serviços.

2 — Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.

3 — As reuniões referidas no n.º 1 não podem exceder a duração de quinze horas anuais por cada serviço e associação sindical, que contarão para todos os efeitos legais como serviço efectivo.

4 — É aplicável às reuniões durante as horas de serviço o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 30.º

Formalidades

A convocação das reuniões deve ser comunicada, por meios idóneos e seguros, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e ser acompanhada dos seguintes elementos:

- a) Ordem de trabalhos;
- b) Declaração confirmativa do carácter excepcional da reunião;
- c) Indicação do número de membros dos corpos gerentes da associação sindical que, pressupostamente, participarão na reunião, se for caso disso.

Artigo 31.º

Limites

A realização das reuniões referidas no artigo 29.º não pode comprometer o funcionamento dos serviços de carácter urgente.

Artigo 32.º

Distribuição e afixação de documentos

1 — É autorizada a distribuição de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos pelas associações sindicais, bem como a respectiva afixação em locais próprios, devidamente assinalados.

2 — Incumbe ao dirigente máximo do serviço definir e disponibilizar os locais, com normal acesso à generalidade dos trabalhadores, para o exercício do direito referido no número anterior.

Artigo 33.º

Requisição

1 — As associações sindicais podem requerer a requisição de funcionários dos serviços e organismos referidos no artigo 3.º para nelas prestarem serviço.

2 — O requerimento referido no número anterior será instruído com declaração expressa do funcionário manifestando o seu acordo.

3 — A requisição efectua-se mediante despacho conjunto do membro do Governo competente e do que for responsável pela Administração Pública.

4 — A competência referida no número anterior é, na administração local, detida pelo órgão da respectiva autarquia competente para a gestão e superintendência de pessoal.

5 — À requisição aplica-se, subsidiariamente, o disposto no artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro.

Artigo 34.º

Licença especial para desempenho de funções

1 — A requerimento da associação sindical interessada, e para nela prestar serviço, pode ser concedida licença a funcionário que conte mais de três anos de antiguidade.

2 — O requerimento previsto no número anterior é instruído com declaração expressa do funcionário manifestando o seu acordo.

3 — A licença prevista no n.º 1 do presente artigo caracteriza-se por:

- a) Ser por um ano, sucessiva e tacitamente renovável, e sem vencimento;

- b) Não abrir vaga no quadro de origem, nem prejudicar a normal progressão e promoção do funcionário.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, à licença é, subsidiariamente, aplicável o regime geral da licença sem vencimento por um ano.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 35.º

Correspondência de cargos

1 — Para efeitos deste diploma, as competências atribuídas aos órgãos da administração central devem considerar-se reportadas aos correspondentes órgãos próprios da administração regional.

2 — As competências atribuídas no presente diploma aos dirigentes máximos dos serviços são, na administração local, cometidas:

- Ao presidente da câmara municipal, nas câmaras municipais;
- Ao presidente do conselho de administração, nas associações de municípios e nos serviços municipalizados;
- À junta de freguesia, nas juntas de freguesia;
- Ao presidente da mesa da assembleia distrital, nas assembleias distritais.

Artigo 36.º

Salvaguarda

Mantêm-se em vigor, na parte em que não colida com o presente diploma, todas as disposições anteriores de natureza não legislativa, designadamente:

- A circular de 7 de Abril de 1978, do ex-Ministério da Reforma Administrativa;
- O despacho de 4 de Fevereiro de 1985 do Secretário de Estado da Administração Pública.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de Dezembro de 1998. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *António Luciano Pacheco de Sousa Franco* — *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho* — *João Cardona Gomes Cravinho* — *José Eduardo Vera Cruz Jardim*.

Promulgado em 3 de Março de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 10 de Março de 1999.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

Decreto-Lei n.º 85/99

de 19 de Março

Estando em desenvolvimento o projecto Loja do Cidadão no quadro de uma estrutura de missão leve e flexível, permanecem as razões que estiveram na origem da publicação do Decreto-Lei n.º 56/98, de 16 de Março, no sentido da definição de um regime especial para a realização de despesas.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Mantém-se em vigor, até 31 de Dezembro de 1999, o regime previsto no Decreto-Lei n.º 56/98, de 16 de Março.

Artigo 2.º

O presente diploma produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 21 de Janeiro de 1999. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *António Luciano Pacheco de Sousa Franco* — *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho*.

Promulgado em 10 de Março de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 10 de Março de 1999.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Decreto-Lei n.º 86/99

de 19 de Março

O Decreto do Presidente da República n.º 39/98, de 1 de Setembro, convocou um referendo para o dia 8 de Novembro de 1998.

Nos termos da Lei Orgânica do Referendo (Lei n.º 15-A/98, de 3 de Abril), torna-se necessário fixar os valores dos factores que integram a fórmula constante do artigo 184.º desse diploma legal.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Artigo único

1 — Para o referendo de 8 de Novembro de 1998 os valores, em escudos, da verba por município (*V*) e dos coeficientes de ponderação (*a*) e (*b*) são os seguintes:

V = 39 500\$;

a = 4\$10;

b = 6600\$.

Sábado 29 de Dezembro de 1979

I Série—Número 299



DIÁRIO DA REPÚBLICA

PREÇO DESTE NÚMERO — 19\$20

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário da República» e do «Diário da Assembleia da República», deve ser dirigida à Administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1092 Lisboa Codex

ASSINATURAS				
As três séries	Ano	2400\$	Semestre ..	1440\$
A 1.ª série	»	1020\$	»	615\$
A 2.ª série	»	1020\$	»	615\$
A 3.ª série	»	1020\$	»	615\$
Das séries diferentes ..	»	1920\$	»	1160\$
Apêndices — anual, 850\$				
A estes preços acrescem os portes do correio				

O preço dos anúncios é de 26\$ a linha, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, quando se trate de entidade particular.

3.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

Ministério do Trabalho:

Decreto-Lei n.º 519-C1/79:

Estabelece o regime jurídico das relações colectivas de trabalho.

Ministério da Habitação e Obras Públicas:

Decreto-Lei n.º 519-D1/79:

Aprova a Lei Orgânica do Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC).

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 519-C1/79

de 29 de Dezembro

O regime jurídico das relações colectivas de trabalho decorre, presentemente, dos preceitos do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e do conjunto de diplomas que, subsequentemente, o vieram alterar e complementar.

A abundante produção legislativa nesta matéria tem procurado, assim, acompanhar a evolução de uma realidade social extremamente complexa e delicada, na tentativa de obtenção de um tendencial equilíbrio entre os princípios de livre negociação colectiva internacionalmente reconhecidos e consagrados na lei constitucional portuguesa e a intervenção do Governo, tida ainda como necessária, mas que, gradualmente, se tem vindo a procurar restringir e aperfeiçoar.

A prática dos últimos anos, no que representa de inovação e de enriquecimento de experiência para os parceiros sociais e para o próprio Governo e o carácter fundamental da negociação colectiva como instrumento responsável de progresso social, justificam a prioridade dada à revisão do normativo regulador desta área jus-laboral extremamente sensível.

Pelo presente diploma visa estabelecer-se um sistema inovador e coerente de relações colectivas de trabalho, baseado em duas opções fundamentais que

nele encontram tradução: por um lado, a tentativa de devolução às partes do processo negocial, dotado agora de regras mais claras e rigorosas em ordem à sua maior responsabilização na auto-regulamentação dos interesses em presença; por outro lado, a aceleração, simplificação e melhoramento das instâncias de intervenção do Governo nesta matéria.

Assim, e para além de numerosas melhorias de técnica jurídica, prevê-se, designadamente, a definição precisa dos intervenientes e destinatários do processo negocial, a fundamentação das propostas e contrapropostas com base em elementos de informação efectivamente disponíveis para as partes, e a fixação, em novos moldes, do prazo mínimo de vigência obrigatória das convenções colectivas por forma a evitar a negociação permanente.

Por outro lado, a intervenção do Governo, quando necessária, é assumida em termos inovadores, não só pela fixação de prazos para o depósito das convenções colectivas e para o funcionamento das comissões técnicas encarregadas dos estudos preparatórios das portarias de regulamentação de trabalho como e fundamentalmente pela adopção de medidas que permitam, em cada momento, habilitar o Governo com informação actualizada e capacidade de resposta imediata às questões que lhe são postas. Assim, preconiza-se solução inovadora e que se cre pragmatizada para a articulação interdepartamental entre os vários Ministérios interessados e o Ministério do Trabalho, atribuindo-se, em exclusivo, aos Ministérios da tutela ou responsáveis por sectores económicos a intervenção nos processos de regulamentação colectiva e a necessária articulação com os Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano e criando-se simultânea e convergentemente um esquema funcional de consulta e participação permanente, pela designação, anual, de responsáveis por questões jus-laborais, a nível de cada Ministério da tutela ou responsável por sector económico.

O Governo, para dar cumprimento à Lei n.º 16/79, de 26 de Maio, e ao n.º 2 do artigo 231.º da Constituição, publicou em separata do *Boletim do Tra-*

3446 (50)

I SÉRIE — N.º 299 — 29-12-1979

balho e Emprego três projectos de diplomas sobre relações colectivas de trabalho.

Referindo de uma maneira sucinta as principais críticas recolhidas, dir-se-á o seguinte:

Continua a estabelecer-se a regulamentação de trabalho por via administrativa para os trabalhadores das instituições de previdência, uma vez que, caminhando-se para a sua integração na função pública, outra não poderia ser a solução adoptada.

No que se refere às comissões paritárias, não obstante se entender que será possível ir mais longe, considerando os princípios da OIT, optou-se pela manutenção da legislação em vigor, com ligeiras alterações.

Continua, igualmente, a ser fixado na lei um prazo mínimo obrigatório de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva, embora, a nível de princípios, tal não seja aconselhável. Considerou-se, no entanto, que não há ainda um perfeito entendimento entre as partes, por forma que as vantagens superassem os inconvenientes da ausência da sua fixação, embora se defenda o carácter transitório da medida.

Apesar das críticas, entende-se ainda que não existe nos fundamentos da recusa de depósito uma usurpação dos poderes dos tribunais. Com efeito, a impugnação de cláusulas ilegais só pode ser feita judicialmente e a existência daquelas não é fundamento de recusa de depósito.

Não se abandona, ainda, o recurso às portarias de regulamentação de trabalho, por se considerar não existirem ainda condições para a sua substituição por outros instrumentos mais adequados aos princípios informadores deste campo. Criam-se, no entanto, os condicionaisismos para que essa via seja expedita e adequada às realidades sócio-económicas.

Foram acolhidas as críticas relativas à morosidade e burocratização do processo negocial, criando-se dispositivos que permitem o seu aceleração, dispositivos esses já atrás, genericamente, referidos.

Respeitando as sugestões recolhidas sobre a matéria, não ficou consagrado no diploma o serviço nacional de mediação e arbitragem. Entendeu o Governo que se justificavam as críticas que foram tecidas a tal serviço pelas associações sindicais de cúpula.

Na sequência da discussão pública, pronunciou-se, ainda, uma associação patronal.

Acolhendo uma das suas sugestões, tornou-se obrigatória a indicação do aumento de encargos com remunerações complementares.

Por outro lado, deixou de se fixar na lei o recurso para o Conselho de Ministros para os Assuntos Económicos, acolhendo-se, assim, a sugestão feita nesse sentido.

Deixou de se exigir no entanto, para efeitos de depósito, a indicação do prazo de vigência, por se entender que tal não é aconselhável. Na verdade, fixando a lei um prazo mínimo de vigência obrigatória, a prática demonstrou que as partes se limitavam a repeti-lo.

Foi ainda criticado o facto de, nos termos deste diploma, da adesão não poder resultar modificação no conteúdo da convenção. Entende o Governo, no entanto, que só assim deixa de ser pervertido o instituto da adesão, que tem como característica essencial o ser um expediente rápido. Por outro lado, as partes não são de forma alguma prejudicadas, pois

que têm sempre a possibilidade de, embora acordando num novo instrumento, adoptar grande número das cláusulas de um qualquer outro que contemple a sua realidade laboral.

Por último, refira-se que, relativamente às portarias de extensão, se optou, com ligeiras alterações, pelo regime já em vigor.

Nestes termos, o Governo decreta, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

1 — O presente diploma regula as relações colectivas de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respectivas associações ou entre associações sindicais e entidades patronais.

2 — O regime estabelecido neste diploma não se aplica aos funcionários e agentes do Estado, autarquias locais e serviços municipalizados, os quais serão objecto de lei especial, nos termos da alínea m) do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa, nem aos institutos de direito público.

3 — O presente diploma aplica-se às empresas públicas e de capitais públicos, com ressalva do disposto na respectiva regulamentação legal e nos estatutos de cada uma delas.

4 — O regime jurídico de regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores das instituições de previdência será objecto de diploma específico dos Ministérios da Administração Interna, das Finanças, do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

5 — As pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 36.º

Artigo 2.º

1 — A regulamentação colectiva das relações de trabalho é feita por convenção colectiva, por decisão arbitral ou por acordo de adesão.

2 — A regulamentação colectiva das relações de trabalho pode também ser feita por via administrativa, nos termos dos artigos 29.º e 36.º

3 — Para os efeitos deste diploma, designam-se por contratos colectivos as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais; acordos colectivos, as outorgadas por associações sindicais e uma pluralidade de entidades patronais para uma pluralidade de empresas; acordos de empresa, as subscritas por associações sindicais e uma só entidade patronal para uma só empresa.

CAPÍTULO II

Capacidade negocial

Artigo 3.º

1 — Apenas têm capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho:

- a) As associações sindicais;
- b) As entidades patronais e as associações patronais.

2 — Só as associações sindicais e patronais registadas nos termos do respectivo regime jurídico podem celebrar convenções colectivas de trabalho.

3 — Nos sectores em que existam empresas públicas ou de capitais públicos poderá ser determinada, por despacho conjunto do Ministro do Trabalho e do Ministro da tutela, a autonomização do processo de negociação quanto a elas, devendo esse processo em qualquer caso abranger todos os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 4.º

1 — Sob pena de nulidade, as convenções colectivas serão celebradas por escrito e assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações patronais ou das entidades patronais interessadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, só se consideram como representantes legítimos:

- a) Os membros das direcções das associações sindicais e patronais com poderes bastantes para contratar;
- b) Os portadores de mandato escrito conferido pelas direcções das associações acima referidas, do qual constem expressamente poderes para contratar;
- c) Os administradores, gerentes, representantes ou mandatários das entidades patronais com poderes para contratar;
- d) No caso das empresas públicas e nacionalizadas, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, ou os detentores de mandato escrito de que expressamente constem poderes para contratar.

3 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III

Objecto da regulamentação colectiva

Artigo 5.º

As convenções colectivas de trabalho podem regular:

- a) As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- b) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades patronais vinculados por contratos individuais de trabalho, nomeadamente aqueles cuja fixação a lei remete para a regulamentação colectiva.

Artigo 6.º

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar normas legais imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos

períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;

e) Estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência;

f) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo o disposto no artigo 13.º

2 — A restrição constante da alínea e) do número anterior não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva, os quais se terão por reconhecidos, no mesmo âmbito, pelas convenções subsequentes, mas apenas em termos de contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO IV

Efeitos das convenções colectivas

SECÇÃO I

Âmbito pessoal

Artigo 7.º

1 — As convenções colectivas de trabalho obrigam as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros quer das associações sindicais celebrantes, quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes.

2 — As convenções outorgadas pelas uniões, federações e confederações obrigam as entidades patronais empregadoras e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações patronais e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações, quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o artigo 4.º

Artigo 8.º

Para os efeitos deste diploma, consideram-se abrangidos pelas convenções colectivas os trabalhadores e as entidades patronais que estivessem filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

Artigo 9.º

Em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade patronal cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade patronal cedente.

SECÇÃO II

Âmbito temporal

Artigo 10.º

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entrarão em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — Considera-se que a data da publicação dos instrumentos de regulamentação colectiva é a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que sejam inseridos.

Artigo 11.º

1 — As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2 — O prazo de vigência não poderá ser inferior a dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o processo de revisão de convenções colectivas terá de coincidir sempre com um processo de revisão das tabelas salariais.

5 — A convenção colectiva ou a decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.

6 — Ainda que depositados e publicados, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem entrar em vigor após decorrido o prazo de vigência obrigatória das convenções que pretendam alterar ou substituir.

Artigo 12.º

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva das relações de trabalho num ramo de actividade faz cessar automaticamente a vigência das convenções cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele ramo de actividade e aos trabalhadores também abrangidos por aquele instrumento.

Artigo 13.º

Pode ser atribuída eficácia retroactiva às tabelas salariais, até à data em que se tenha esgotado o prazo de resposta à proposta de negociação ou, no caso de revisão de uma convenção anterior, até ao termo da vigência mínima obrigatória desta.

SECÇÃO III

Concorrência e sucessão de convenções

Artigo 14.º

1 — A regulamentação estabelecida por qualquer dos modos referidos no artigo 2.º não pode ser afastada pelos contratos individuais de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

2 — Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis a alguns trabalhadores, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

- a) Sendo um dos instrumentos concorrentes ou um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;
- b) Em todos os outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Inspecção do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da en-

trada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

4 — Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, deverão, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

5 — A declaração e a deliberação previstas nos números anteriores são irrevogáveis até ao termo da vigência efectiva do instrumento por elas adoptado.

6 — Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

Artigo 15.º

1 — As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva só podem ser reduzidas por novo instrumento de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável, sem prejuízo do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 6.º

2 — A redução prevista no número anterior prejudica os direitos adquiridos por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, com ressalva do disposto no n.º 2 do artigo 6.º

CAPITULO V

Processo de negociação

Artigo 16.º

1 — O processo de negociação inicia-se com a apresentação da proposta de celebração de uma convenção colectiva.

2 — As convenções colectivas e as decisões arbitrais não podem ser denunciadas antes de decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º

3 — A proposta deve revestir forma escrita e só se terá por válida se contiver os seguintes elementos:

- a) Designação das entidades que subscrevem a proposta em nome próprio e em representação de outras;
- b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso.

4 — A proposta deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade.

5 — Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente a fundamentação económica, serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Artigo 17.º

1 — As entidades destinatárias da proposta devem responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela, salvo se prazo diverso tiver sido convencionado.

2 — A resposta deve revestir forma escrita e conter os elementos referidos na alínea a) do n.º 3 do artigo 16.º e dela será enviada cópia ao Ministério do Trabalho.

3 — Da resposta deve ainda constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

4 — A falta de resposta no prazo fixado no n.º 1 e nos termos dos n.ºs 2 e 3 legitima a entidade proponente a requerer conciliação, nos termos do artigo 31.º

Artigo 18.º

1 — As propostas e as respostas serão fundamentadas mediante a ponderação da evolução dos índices de preços no consumidor, dos de produtividade e de capacidade económica das empresas ou sectores, dos volumes de vendas, do aumento de encargos com remunerações complementares, bem como das condições de trabalho praticadas em empresas e sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo, ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida e ao aumento de encargos directos e indirectos resultantes das tabelas salariais.

2 — Na falta de fundamentação da proposta ou da resposta, a parte destinatária poderá, legitimamente, recusar-se a negociar com base nela.

Artigo 19.º

1 — As negociações deverão ter início nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

2 — As partes deverão fixar, por protocolo escrito, o calendário e as regras a que obedecerão os contactos negociais.

3 — Do protocolo a que se refere o número anterior será remetida cópia ao Ministério do Trabalho e ao Ministério responsável pelo sector de actividade ou da tutela.

4 — No início das negociações, os representantes das partes deverão identificar-se e trocar os respectivos títulos de representação.

Artigo 20.º

Na preparação das propostas e contrapropostas e durante as negociações, o Ministério do Trabalho e o Ministério responsável pelo sector da actividade ou de tutela fornecerão às partes todo o apoio técnico que por elas seja requerido.

Artigo 21.º

1 — As partes deverão, sempre que possível, atribuir prioridade à matéria da retribuição de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante.

2 — A inviabilidade do acordo inicial sobre a matéria referida no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 22.º

1 — As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais devem respeitar, no processo de negociação colectiva, os princípios de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, respeitando o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2 — Os representantes legítimos das associações sindicais e patronais deverão, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades

patronais interessadas, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção do curso do processo.

3 — Cada uma das partes do processo deverá, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4 — Não pode ser recusado no decurso de processos de negociação de acordos colectivos e acordos de empresa o fornecimento dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores por categoria profissional envolvidos no processo que se situem no âmbito da aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 23.º

O texto final das convenções colectivas e das decisões arbitrais deverá referir obrigatoriamente:

- a) A designação das entidades celebrantes;
- b) A área e âmbito de aplicação;
- c) A data da celebração.

CAPÍTULO VI

Depósito e publicação

Artigo 24.º

1 — As convenções colectivas, as decisões arbitrais e os acordos de adesão são entregues para depósito nos serviços competentes do Ministério do Trabalho (Direcção-Geral do Trabalho).

2 — O depósito considera-se feito se não for recusado nos quinze dias seguintes à entrada dos instrumentos nos serviços referidos no número anterior.

3 — O depósito será recusado:

- a) Se os instrumentos não obedecerem ao disposto no artigo 23.º;
- b) Se não forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no artigo 4.º;
- c) Se, envolvendo empresas públicas ou de capitais públicos, não forem acompanhados de documento comprovativo de autorização ou aprovação tutelar, emanado do Ministério da tutela, que, para o efeito, articulará com os demais Ministérios competentes;
- d) Se não tiver decorrido o prazo mínimo legal de vigência da convenção que se visa alterar ou substituir;
- e) Nos demais casos expressamente previstos na lei.

4 — No caso de o instrumento substituir ou alterar vários instrumentos de regulamentação colectiva com prazo de vigência diversos, poderá ser depositado, desde que tenha decorrido um dos prazos mínimos de vigência, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 11.º

5 — O despacho de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, será imediatamente notificado às partes.

Artigo 25.º

1 — Só por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo das convenções entregues para esse efeito.

3446-(54)

I SÉRIE — N.º 299 — 29-12-1979

2 — A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.

Artigo 26.º

1 — É obrigatória a publicação das convenções, das decisões arbitrais e dos acordos de adesão depositados nos termos do artigo 24.º

2 — Os instrumentos referidos no número anterior são publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos quinze dias seguintes ao depósito.

CAPÍTULO VII

Extensão de convenções colectivas

Artigo 27.º

O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas pode ser entendido, após a sua publicação, por acordo de adesão e por portarias de extensão.

Artigo 28.º

1 — As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais podem aderir a convenções colectivas publicadas.

2 — A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela houvessem participado.

3 — Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 — Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições referentes ao depósito e à publicação das convenções colectivas.

Artigo 29.º

1 — Ouvidas as associações sindicais e as associações ou entidades patronais interessadas, pode, por portaria conjunta dos Ministros do Trabalho, da tutela ou Ministro responsável pelo sector de actividade, ser determinada a extensão total ou parcial das convenções colectivas ou decisões arbitrais a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área e no âmbito naquelas fixados e não estejam filiados nas mesmas associações.

2 — Pode, por portaria conjunta dos mesmos Ministros, e sob sua iniciativa, ser determinada a extensão de convenções colectivas a empresas e a trabalhadores do sector económico e profissional regulado, que exerçam a sua actividade em área diversa daquela em que a mesma convenção se aplica, quando não existam associações sindicais ou patronais e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3 — Quando as portarias de extensão abrangerem empresas públicas ou de capitais públicos, compete ao Ministério da tutela assegurar, previamente à emissão, o cumprimento das disposições legais e estatutárias referentes à intervenção dos Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano.

4 — As portarias de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

5 — Para os efeitos dos números anteriores, o Ministro do Trabalho mandará publicar um aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, definindo o âmbito e a área da portaria a emitir.

6 — Nos quinze dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada.

7 — Aplica-se às portarias de extensão o disposto neste diploma sobre a publicação e entrada em vigor das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Conflitos colectivos de trabalho

SECÇÃO I

Conflitos relativos à celebração ou revisão de convenções colectivas

SUBSECÇÃO I

Conciliação

Artigo 30.º

1 — Os conflitos colectivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva podem ser solucionados por conciliação.

2 — Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 31.º

1 — A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou, fora desse caso, mediante pré-aviso de oito dias, por escrito, à outra parte.

2 — A conciliação será efectuada pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes de qualquer outro Ministério que tenha interesse directo na resolução do diferendo.

3 — No processo conciliatório será sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo irá incidir.

Artigo 32.º

Nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, as partes serão convocadas para o início do processo de conciliação dentro dos quinze dias seguintes à apresentação do pedido no Ministério do Trabalho.

SUBSECÇÃO II

Mediação

Artigo 33.º

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a mediação, ou, na falta dessa definição, nos termos dos números seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

2 — O mediador será escolhido pelas partes e deverá remeter a estas a sua proposta por carta registada no prazo de vinte dias a contar da sua nomeação.

3 — Para a elaboração da proposta, o mediador poderá solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações que considere necessários.

4 — A proposta do mediador considerar-se-á recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de dez dias a contar da sua recepção.

5 — Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunicará, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.

6 — Até ao termo do prazo referido no número anterior, o mediador poderá realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.

7 — O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do processo que não sejam conhecidas da outra parte.

SUBSECÇÃO III

Arbitragem

Artigo 34.º

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos números seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

2 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

3 — Não podem ser árbitros os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem ou nas empresas das entidades patronais interessadas ou dos associados das organizações interessadas e ainda os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, adoptantes e adoptados das pessoas indicadas.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes e de qualquer departamento do Estado todos os dados e informações que considerem necessários.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados em convenções colectivas de trabalho anteriores.

7 — Os árbitros enviarão o texto da decisão às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias.

8 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

Artigo 35.º

1 — Nos conflitos colectivos inerentes à celebração ou revisão de uma convenção colectiva aplicável a empresas públicas ou de capitais públicos poderá ser tornada obrigatória a realização de arbitragem por despacho dos Ministros do Trabalho e da tutela.

2 — No caso previsto no número anterior, o eventual desacordo entre as partes quanto à nomeação do terceiro árbitro poderá ser suprido por despacho do Ministro da tutela.

SUBSECÇÃO IV

Portarias de regulamentação de trabalho

Artigo 36.º

1 — Nos casos em que seja inviável o recurso à portaria de extensão prevista no artigo 29.º, poderá ser emitida pelos Ministros do Trabalho e da tutela ou responsável pelo sector de actividade uma portaria de regulamentação de trabalho sempre que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Inexistência de associações sindicais ou patronais;
- b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
- c) Prática de actos ou manobras manifestamente dilatórias que, de qualquer modo, impeçam o andamento normal do processo de negociação.

2 — Serão igualmente reguladas por portaria, emitida pelos Ministros do Trabalho e da tutela ou responsável pelo sector de actividade, as relações de trabalho em que sejam partes pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, compete ao Ministro da tutela assegurar, previamente à emissão, o cumprimento das disposições legais e estatutárias referentes à intervenção dos Ministérios das Finanças e da Coordenação Económica e do Plano.

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, será constituída por despacho do Ministro do Trabalho uma comissão, à qual competirá a elaboração dos estudos preparatórios da portaria.

5 — Na comissão técnica serão incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelas entidades patronais e pelos trabalhadores interessados.

6 — O número dos assessores será fixado no despacho constitutivo da comissão.

7 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1, o Ministro do Trabalho promoverá, previamente, uma tentativa de conciliação entre as partes, salvo se, quanto ao ponto litigioso, já tiver sido realizada tal diligência.

8 — Sempre que a portaria de regulamentação de trabalho contenha matérias de natureza pecuniária, será ouvido o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços.

Artigo 37.º

1 — Entre a data do despacho estabelecido no n.º 3 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não poderão decorrer mais de noventa dias.

2 — O prazo previsto no número anterior só poderá ser prorrogado por requerimento fundamentado do representante do Ministério do Trabalho, na comissão técnica, ao Ministro do Trabalho.

Artigo 38.º

A entrada em vigor de uma convenção colectiva aplicável no âmbito de uma portaria de regulamen-

tação de trabalho faz cessar automaticamente a vigência desta relativamente aos trabalhadores e entidades patronais abrangidos pela convenção.

Artigo 39.º

As portarias de regulamentação de trabalho são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entram em vigor após a publicação, nos termos previstos para as convenções colectivas de trabalho.

Artigo 40.º

As infracções aos preceitos das portarias de regulamentação de trabalho são punidas nos termos definidos na lei relativamente às convenções colectivas de trabalho e às decisões arbitrais.

SECÇÃO II

Conflitos sobre a aplicação das convenções

Artigo 41.º

1 — As convenções colectivas devem prever a constituição de comissões formadas por igual número de representantes de entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — O funcionamento das comissões referidas no número anterior rege-se-á pelo disposto nas convenções colectivas.

3 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

6 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 42.º

1 — Os Ministérios da tutela ou responsáveis pelos sectores de actividade deverão, para cada ano civil, indicar ao Ministério do Trabalho, até 30 de Janeiro, um representante efectivo e um representante suplente para acompanhar os processos de regulamentação de trabalho de cada ramo.

2 — Os representantes designados nos termos do número anterior integrarão as comissões técnicas constituídas para regulamentação de trabalho nos respectivos sectores de actividade.

Artigo 43.º

As associações sindicais e patronais, bem como os trabalhadores e entidades patronais interessados, podem propor acção de anulação, perante os tribunais

do trabalho, das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

Artigo 44.º

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa, com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — A infracção ao disposto no n.º 4 do artigo 16.º e no n.º 2 do artigo 18.º será punida com multa de 3000\$ a 30 000\$.

8 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Artigo 45.º

1 — Este diploma entra imediatamente em vigor, mas só se aplica aos processos de negociação colectiva que venham a ter início após a sua publicação.

2 — Relativamente aos instrumentos já entregues para depósito à data da entrada em vigor do presente diploma, o prazo referido no n.º 2 do artigo 24.º conta-se a partir daquela data.

3 — É revogado o Decreto-Lei n.º 164/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 11 de Dezembro de 1979. — *Maria de Lourdes Ruivo da Silva Matos Pintasilgo* — *Jorge de Carvalho Sá Borges*.

Promulgado em 20 de Dezembro de 1979.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES.

~~~~~

### MINISTÉRIO DA HABITAÇÃO E OBRAS PÚBLICAS

#### Decreto-Lei n.º 519-D/79

de 29 de Dezembro

1. O Laboratório Nacional de Engenharia Civil, criado em 1947, vem sendo regido por uma lei orgânica que data de 1961 (Decreto-Lei n.º 43 825), a qual somente sofreu pequenos complementos e modificações, respectivamente, em 1967 (Decreto-Lei n.º 47 627) e em 1971 (Decreto-Lei n.º 55/71).

definitivos, a elaborar nos termos e condições que a lei sindical determinar.

Art. 3.º Este decreto-lei entra imediatamente em vigor.

Visto e aprovado em Conselho da Revolução.

Promulgado em 30 de Abril de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

### Decreto-Lei n.º 215-B/75

de 30 de Abril

Considerando a necessidade de definir as bases do ordenamento jurídico das associações sindicais, ainda que, de momento, em moldes provisórios, sujeitos a ulterior revisão;

Tomadas em conta, por um lado, as inovações que a nova ordem democrática inscreveu no regimento da liberdade de associação e, por outro, as determinantes circunstanciais do processo revolucionário em curso;

Nestes termos:

Usando os poderes conferidos pelo artigo 6.º da Lei Constitucional n.º 5/75, de 14 de Março, o Conselho da Revolução decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Disposições preliminares

Artigo 1.º O presente diploma regula o exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores e será revisto dentro do prazo máximo de um ano, a contar da data da sua publicação.

Art. 2.º Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

- a) Trabalhador — aquele que, mediante retribuição, presta a sua actividade a outra pessoa sob direcção desta;
- b) Sindicato — associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
- c) Associação sindical ou organização sindical — sindicato, união, federação ou confederação geral;
- d) Federação — associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;
- e) União — associação de sindicatos, de base regional;
- f) Confederação geral — associação nacional dos sindicatos;
- g) Categoria — conjunto de trabalhadores que exercem a mesma profissão, ou se integram na mesma actividade, ou que exercem profissões ou se integram em actividades de características globalmente afins entre si e diferenciadas de todas as demais;
- h) Secção sindical de empresa — conjunto de trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato;

- i) Comissão sindical de empresa — organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- j) Comissão intersindical de empresa — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

### CAPÍTULO II

#### Da organização sindical

Art. 3.º É assegurado aos trabalhadores o direito de associação sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.

Art. 4.º Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representam e, designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados.

Art. 5.º — 1. As associações sindicais não carecem de autorização para adquirir bens móveis e imóveis a título oneroso.

2. São impenhoráveis os móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações sindicais.

Art. 6.º — 1. É proibido às entidades e organizações patronais ou a quaisquer organizações não sindicais promover a constituição, manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

2. As associações sindicais são independentes do Estado, dos partidos políticos e das instituições religiosas, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

3. É incompatível o exercício de cargos em corpos gerentes de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

Art. 7.º — 1. Os sindicatos podem associar-se em uniões e federações e numa confederação geral.

2. As uniões, federações e a confederação geral representarão exclusivamente os sindicatos que tenham aprovado a sua constituição ou que a elas venham a aderir posteriormente, em ambos os casos por deliberação favorável tomada em assembleia geral.

3. Os sindicatos e as demais associações sindicais não podem filiar-se em associações ou organizações sindicais estrangeiras ou internacionais, mas podem manter relações e cooperar com elas.

Art. 8.º — 1. A assembleia constituinte de qualquer associação sindical deve ser e mostrar-se convocada em termos de ampla publicidade, com menção de hora, local e objecto, e a antecedência mínima de quinze dias.

2. A assembleia constituinte de qualquer sindicato deve realizar-se de modo a possibilitar a todos os interessados a livre expressão das suas opiniões e só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna, no mínimo, 10 % ou 2000 dos trabalhadores a abranger, devendo as presenças, após a necessária identificação, ser registadas em documento próprio, com termos de abertura e encerramento assinados pela respectiva

mesa. As deliberações de constituir o sindicato e de aprovar os respectivos estatutos têm de ser tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, e ainda a primeira por escrutínio secreto.

3. A assembleia constituinte de qualquer união ou federação só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna, no mínimo, um terço do total dos sindicatos da região ou da categoria, conforme o caso, devendo as deliberações de constituir a associação e de aprovar os respectivos estatutos ser tomadas por sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores filiados nos sindicatos a abranger.

Art. 9.º A confederação geral será constituída por deliberação de um congresso nacional de sindicatos convocado por aqueles que, uma vez publicados os seus novos estatutos, representem a maioria dos trabalhadores sindicalizados. As deliberações, em congresso, de constituir a confederação geral e de aprovar os respectivos estatutos deverão ser tomadas por sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores sindicalizados em todo o País.

Art. 10.º — 1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério do Trabalho.

2. O requerimento do registo de qualquer associação sindical será acompanhado de certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, das folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento e dos estatutos que tiverem sido aprovados.

3. Após o registo, o Ministério do Trabalho mandará proceder à publicação dos estatutos no *Diário do Governo*, por forma que a publicação se faça dentro dos trinta dias posteriores à sua recepção, e remeterá certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, das folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento e dos estatutos, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação destes, em carta registada, ao agente do Ministério Público junto do tribunal da comarca da sede da associação de que se trate.

4. No caso de a associação ou os estatutos se não mostrarem conformes à lei, o agente do Ministério Público promoverá, dentro do prazo de quinze dias, a contar da sua recepção, a declaração judicial de extinção da associação em causa.

5. As associações sindicais só poderão iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos no *Diário do Governo*.

6. As alterações dos estatutos ficam de igual modo sujeitas a registo. As que implicarem alteração dos requisitos mencionados nas alíneas a), d), g) e h) do artigo 14.º ficam ainda sujeitas ao formalismo e processamento previstos no artigo 8.º e no n.º 2 deste artigo, com as necessárias adaptações, além do mais previsto nos estatutos.

Art. 11.º — 1. Não pode constituir-se qualquer associação sindical que vise representar trabalhadores cuja categoria se encontre já representada por uma associação sindical do mesmo tipo que abranja a respectiva área, com a única excepção das situações decorrentes da aplicação do artigo 12.º

2. A infracção ao disposto no número anterior confere a qualquer associação sindical legitimidade para, no prazo de um mês, a contar da data da publicação

dos estatutos da associação infractora, requerer ao juiz do tribunal da comarca da sede desta associação a respectiva declaração judicial de extinção.

Art. 12.º — 1. A sindicalização de um ramo de actividade, quando já existam sindicatos das respectivas categorias, pode ser feita por iniciativa desses sindicatos, mediante a criação de um novo sindicato ou a integração em um dos sindicatos existentes das categorias até então por ele não representadas.

2. Para a criação do novo sindicato ou a integração bastará que assim o deliberem as assembleias gerais dos sindicatos interessados ou, quando estes também representem categorias profissionais de outros ramos de actividade, as assembleias dos trabalhadores pertencentes ao ramo cuja sindicalização se pretende fazer, o mesmo se observando no caso de existirem categorias ainda não sindicalizadas.

3. As assembleias referidas no número anterior terão de ser convocadas nos termos do n.º 1 do artigo 8.º e só poderão funcionar e deliberar validamente desde que reúnam 10 % ou 2000 dos respectivos trabalhadores sindicalizados ou, no último caso, dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, devendo as presenças ser registadas nos termos do n.º 2 do artigo 8.º

4. Efectuado o registo do novo sindicato ou das alterações aos estatutos do sindicato transformado, a um ou a outro ficará a competir a representação das categorias de trabalhadores que deliberaram a constituição ou transformação e daquelas que, nos termos dos n.ºs 2 e 3, decidirem posteriormente a ele aderir.

5. Os sindicatos constituídos nos termos deste artigo poderão manter a representação dos associados não incluídos no novo âmbito, enquanto outras medidas de reestruturação os não abrangerem.

Art. 13.º As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas celebrados, devendo os seus corpos gerentes ser eleitos livre e democraticamente de entre os associados.

Art. 14.º Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos conterão e regularão:

- a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação se não constitua por período indeterminado;
- b) A aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres;
- c) O regime disciplinar;
- d) A composição, a forma de eleição e funcionamento da assembleia geral e dos corpos gerentes;
- e) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
- f) A criação e o funcionamento de secções ou delegações ou outros sistemas de organização descentralizada;
- g) O processo de alteração dos estatutos;
- h) A extinção, dissolução e consequente liquidação e destino do respectivo património.

Art. 15.º A denominação deve permitir a identificação do âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

Art. 16.º — 1. É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2. Nenhum trabalhador pode ser simultaneamente representado a título da mesma profissão ou actividade por sindicatos diferentes.

3. Pode manter a qualidade de sócio de um sindicato o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de assalariado.

4. O trabalhador tem direito de retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo do direito de o sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação.

Art. 17.º — 1. A gestão das associações sindicais deve respeitar os princípios de gestão democrática, nomeadamente as regras dos números seguintes.

2. Todo o sócio no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos gerentes e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição.

3. O voto será sempre directo, e ainda secreto, quando se trate de eleições e de deliberação sobre integração noutras organizações sindicais ou associação com elas.

4. Deve ser possibilitado a todos os sócios o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou ainda sistemas de urna aberta ou outros compatíveis com as deliberações a tomar.

5. Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos gerentes, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

6. Com as listas, os proponentes apresentarão o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deverá ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível da sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias.

7. O mandato dos corpos gerentes não pode ter duração superior a três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

8. As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

9. A convocação das assembleias gerais para alteração de estatutos ou eleição dos corpos gerentes deve obedecer ao prazo fixado no n.º 1 do artigo 8.º

10. A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

11. Os corpos gerentes podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até à eleição de novos corpos gerentes.

Art. 18.º O regime disciplinar deve salvaguardar sempre o processo escrito e o direito de defesa do associado, e a pena de expulsão deve ser reservada para os casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Art. 19.º Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelos associados.

Art. 20.º — 1. Os elementos de identificação dos membros dos corpos gerentes, bem como cópia da acta da assembleia eleitoral, devem ser enviados ao Ministério do Trabalho no prazo de dez dias após a eleição, para publicação num dos dois números imediatos no respectivo *Boletim*.

2. O envio dos elementos referidos no número anterior cabe ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

Art. 21.º — 1. Incumbe à entidade patronal proceder à cobrança e remessa aos sindicatos das quotas sindicais dos trabalhadores sindicalizados, deduzindo o seu montante das respectivas remunerações, salvo se as associações sindicais deliberarem diversamente.

2. As convenções colectivas poderão regular de modo diferente a cobrança e remessa da importância das quotas.

Art. 22.º — 1. As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2. Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3. A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Art. 23.º Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Art. 24.º — 1. O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2. O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

### CAPÍTULO III

#### Do exercício da actividade sindical na empresa

Art. 25.º Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Art. 26.º Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante

30 DE ABRIL DE 1975

634-(5)

convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Art. 27.º — 1. Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Art. 28.º — 1. Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Art. 29.º — 1. Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2. Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3. Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Art. 30.º — 1. Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Art. 31.º Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Art. 32.º — 1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2. O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e

conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Art. 33.º — 1. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \frac{n-500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2. O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Art. 34.º Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Art. 35.º — 1. O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2. Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º

Art. 36.º — 1. As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### CAPÍTULO IV

##### Disposições gerais e transitórias

Art. 37.º É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Art. 38.º — 1. As entidades ou organizações que violarem o disposto no artigo anterior e no artigo 6.º, n.ºs 1 e 2, serão punidas com multa de 10 000\$ a 1 000 000\$.

634-(6)

2. Os administradores, directores ou gerentes, e os trabalhadores que ocupem lugares de chefia, responsáveis pelos actos referidos no número anterior, serão punidos com pena de prisão de três dias a dois anos.

3. Perdem as regalias que lhes são atribuídas por este diploma os dirigentes sindicais ou delegados sindicais que forem condenados nos termos do número anterior.

Art. 39.º A entidade patronal que deixar de cumprir qualquer das obrigações que pelo presente diploma lhe são impostas ou que impedir ou dificultar o legítimo exercício da actividade sindical na respectiva empresa será punida com multa de 1000\$ a 200 000\$, de acordo com a gravidade da infracção.

Art. 40.º As infracções a este diploma não especialmente previstas serão punidas com multa de 1000\$ a 20 000\$.

Art. 41.º O produto das multas aplicadas ao abrigo dos artigos anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

Art. 42.º — 1. As associações sindicais constituídas até à entrada em vigor do presente diploma procederão, obrigatoriamente, sob pena de extinção, à revisão dos respectivos estatutos dentro do prazo de sessenta dias, e à eleição dos respectivos corpos gerentes dentro do prazo de cento e vinte dias, a contar, em ambos os casos, da data da entrada em vigor deste diploma.

2. O disposto no número anterior não se aplica à eleição dos corpos gerentes sempre que as associações sindicais a ela hajam procedido depois de 25 de Abril de 1974, com observância, comprovada pela respectiva acta, das regras consignadas no presente diploma.

3. Os novos estatutos das associações sindicais, uma vez aprovados, deverão ser registados nos termos e com as formalidades e consequências previstas no artigo 10.º

4. A revisão dos estatutos e a eleição dos corpos gerentes das associações sindicais impostas pelo n.º 1 ficam sujeitas às regras de gestão democrática estabelecidas no artigo 17.º e ao constante dos artigos seguintes, consoante o tipo de associação sindical.

Art. 43.º — 1. As assembleias gerais para revisão dos estatutos dos sindicatos já constituídos só poderão deliberar validamente desde que reúnam, no mínimo, 10 % do total ou 2000 dos respectivos associados, e as deliberações só serão válidas quando tomadas por maioria simples do total dos votos dos associados presentes.

2. Quer a direcção, quer grupos não inferiores a 10 % do total dos respectivos sindicalizados, ou a 100, terão a faculdade de apresentar nas assembleias gerais, para ali serem discutidos e votados, projectos de novos estatutos, desde que deles tenham feito entrega ao presidente da mesa da assembleia geral, ou quem as suas vezes fizer, com a antecipação mínima de dez dias relativamente à data marcada para a reunião da assembleia, a fim de que este os mande afixar em lugar bem visível da sede da associação de que se trate, por forma que todos os associados deles possam ter conhecimento prévio. Nos novos estatutos poderão ser consagradas quaisquer das medidas de reestruturação sindical previstas neste diploma.

3. As listas completas de candidatos aos lugares da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, se o houver, ou dos órgãos correspondentes, serão apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral, ou quem as suas vezes fizer, até dez dias antes da data marcada para a reunião, sendo atribuída a cada lista a letra correspondente à ordem alfabética da sua apresentação.

Art. 44.º A revisão dos estatutos das uniões e federações e da confederação geral já constituídas deverá obedecer, respectivamente, ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º e no artigo 9.º

Art. 45.º Até à publicação dos novos estatutos das associações sindicais de que tratam os artigos anteriores não poderão registar-se novas associações sindicais, excepto as resultantes das medidas de reestruturação sindical previstas na parte final do n.º 2 do artigo 43.º e do artigo 12.º deste diploma.

Art. 46.º As associações sindicais ficam sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não for contrariado pelo presente diploma.

Art. 47.º — 1. O *contrôle* da legalidade das associações sindicais competirá aos tribunais, nos termos da lei.

2. Das decisões proferidas cabe recurso para o competente tribunal da relação, que julgará em definitivo.

Art. 48.º O registo das associações sindicais só poderá ser cancelado mediante prévia comunicação e prova da sua extinção judicial ou voluntária.

Art. 49.º — 1. As questões que surgirem sobre o enquadramento de trabalhadores nas categorias, ou destas na organização sindical, terão de ser, antes de os interessados recorrerem aos tribunais, submetidas por eles, mediante requerimento fundamentado, a parecer do órgão competente do Ministério do Trabalho.

2. O parecer deverá ser notificado aos interessados dentro de trinta dias, a contar da data da entrada do requerimento no Ministério. Se o não for, ou qualquer dos interessados não concordar com ele, poderá então recorrer aos tribunais.

Art. 50.º Lei especial regulará o exercício da liberdade sindical dos servidores do Estado, das autarquias locais e dos institutos públicos que não sejam empresas públicas ou estabelecimentos de natureza comercial ou industrial.

Art. 51.º O número de trabalhadores de qualquer categoria profissional ou ramo de actividade será o constante das estatísticas do Ministério do Trabalho, que terá de o fornecer às entidades interessadas sempre que, para efeitos deste diploma, tal lhe seja requerido.

Art. 52.º O que no presente diploma se dispõe não prejudica o estabelecido em cláusulas convencionais mais favoráveis às associações sindicais e aos trabalhadores.

Art. 53.º — 1. Fica revogada a legislação sobre associações sindicais, nomeadamente a que vincula os trabalhadores não sindicalizados ao pagamento obrigatório de quotas, ressalvado o disposto no n.º 4 do artigo 16.º

2. Ficam ainda revogadas as normas relativas à representação profissional contidas na regulamentação

30 DE ABRIL DE 1975

634-(7)

ção das Casas do Povo e respectivas federações e das Casas dos Pescadores.

Visto e aprovado em Conselho da Revolução.

Promulgado em 30 de Abril de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

### Decreto-Lei n.º 215-C/75

de 30 de Abril

Considerando a necessidade de estabelecer para as associações patronais regime jurídico de acordo com os princípios da liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado;

Considerando que a fixação de remunerações e restantes direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, pela via de convenção colectiva, exige a regulamentação dos requisitos a que devem obedecer os respectivos sujeitos, em termos de se garantir a sua representatividade e, em geral, a liberdade de associação;

Considerando a conveniência de o estatuto de associação patronal, ou seja, a legitimidade para a participação em processos de negociação colectiva pelas entidades patronais, ser aberto a associações empresariais porventura constituídas com base no regime geral do direito de associação, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 594/74, de 7 de Novembro;

Nestes termos:

Usando dos poderes conferidos pelo artigo 6.º da Lei n.º 5/75, de 14 de Março, o Conselho da Revolução decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. As entidades patronais têm o direito de constituir associações patronais para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.

2. Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) Entidade patronal — a pessoa, individual ou colectiva, de direito privado, titular de uma empresa que tenha, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;
- b) Federação — organização de associações patronais do mesmo ramo de actividade;
- c) União — organização de associações patronais, de base regional;
- d) Confederação — associação de federações e/ou uniões e/ou associações patronais;
- e) Categoria — conjunto de entidades patronais que exercem a mesma actividade económica ou actividade de características globalmente afins entre si e diferenciadas de todas as demais.

Art. 2.º As associações patronais elaboram os seus estatutos e regulamentos, elegem os seus corpos gerentes, organizam a sua gestão e actividade e formulam o seu programa de acção.

Art. 3.º — 1. As associações patronais podem reunir-se em uniões, federações e confederações.

2. Os estatutos das uniões, federações ou confederações podem admitir a possibilidade de represen-

tação directa de entidades patronais não representadas em associações patronais.

Art. 4.º As associações patronais, bem como as uniões, federações e confederações, não podem filiar-se sem autorização do Ministério do Trabalho em associações ou organizações patronais de outros países, de âmbito nacional, regional e internacional, mas podem manter relações e cooperar com elas.

Art. 5.º — 1. Compete às associações patronais, suas uniões, federações e confederações:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços aos seus associados ou criar instituições para esse efeito;
- c) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas.

2. Os organismos referidos no número anterior, sem prejuízo do disposto na alínea b), não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado.

Art. 6.º — 1. As associações patronais podem adquirir, sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis e imóveis necessários para a consecução dos seus fins.

2. Os móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento são impenhoráveis.

Art. 7.º — 1. As associações patronais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério do Trabalho.

2. O requerimento do registo das associações patronais, acompanhado da acta da assembleia constituinte e dos estatutos, será assinado por um quarto das entidades patronais a abranger, de acordo com o âmbito naqueles definido, não se exigindo, em qualquer caso, um número de assinaturas superior a vinte.

3. O requerimento do registo das uniões será assinado pelas associações interessadas e o das federações e confederações será assinado por, pelo menos, 30 % das associações interessadas.

4. Após a recepção do pedido de registo, o Ministério do Trabalho mandará proceder à publicação, no prazo de trinta dias, dos estatutos no *Diário do Governo* e remeterá certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhado de uma apreciação fundamentada sobre a sua legalidade, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, em carta registrada, ao agente do Ministério Público junto do tribunal da comarca da sede da associação de que se trate.

5. No caso de o pedido, a acta da constituição ou os estatutos se não mostrarem conformes à lei, o agente do Ministério Público promoverá, dentro do prazo de quinze dias a contar da sua recepção, a declaração judicial da extinção da associação em causa.

6. As associações patronais, suas uniões, federações e confederações, objecto de registo, só poderão ser declaradas judicialmente extintas com fundamento na ilegalidade dos respectivos actos de constituição, estatutos e pedido de registo, e só poderão iniciar o exercício das respectivas actividades decorrido o prazo para o pedido da declaração judicial da sua extinção ou após o trânsito da declaração judicial confirmatória da legalidade da sua constituição, dos seus estatutos ou do seu registo, nos casos em que



**MINISTERIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos  
(DeJur)

**Loi 29/82 du 11 décembre**  
**(Loi de la Défense Nationale et Forces Armées)**

**Article 17**  
**(Défense Nationale et Forces Armées)**

Il appartient aux Forces Armées de défendre militairement la République, selon la Constitution et les lois en vigueur.

**Article 18**  
**(Principe de l'exclusivité)**

1. La composante militaire de la défense nationale est exclusivement assurée par les Forces Armées, à l'exception de ce qui est mentionné à l'article 9, n°6 et au numéro suivant.
2. Les forces de sécurité collaborent dans l'accomplissement de la politique de défense nationale, conformément à la loi.
3. Des associations armées ou des associations de type militaire, militarisées ou paramilitaires, ne sont pas autorisées.

**Article 19**  
**(Obéissance aux Organes de Souveraineté)**

Les Forces Armées obéissent aux organes de souveraineté compétents, conformément à la Constitution et à la loi.



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos  
(De Jur)

**Article 20**

**(Composition et Organisation)**

1. Les Forces Armées sont composées exclusivement de citoyens portugais.
2. L'organisation des Forces Armées s'appuie dans le service militaire volontaire et elle est unique sur tout le territoire national.

**Article 21**

**(Structure des Forces Armées)**

1. La structure des Forces Armées est composée par les Organes Militaires de Commandement et les trois branches des Forces Armées – La Marine, L'armée de terre et L'armée de l'air.
2. Les organes militaires de commandement des Forces Armées sont le Chef d'Etat-major Général des Forces Armées et les Chefs d'Etat-major des branches ; les méthodes de nomination et compétence sont fixées au présent diplôme.
3. Les bases générales de l'organisation des branches des Forces Armées devront être soumises à l'appréciation de l'Assemblée de la République ; elles devront être développées par un décret-loi et réglées par décret réglementaire du gouvernement.

**Article 22**

**(Fonctionnement des Forces Armées)**

1. La préparation du pays, notamment des Forces Armées en vue de la défense de la Patrie, sera assurée d'une façon permanente.



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos  
(De Jur)

2. Il appartient aux Forces Armées en temps de paix de les préparer en vue d'une agression ou menace de l'extérieur.
3. L'action des Forces Armées se développe conformément à la Constitution et aux lois en vigueur, en exécution de la politique de défense nationale déterminée et du concept stratégique de défense nationale approuvé, de façon à répondre aux normes et orientations établies aux niveaux suivants :
  - a) Concept stratégique militaire ;
  - b) Missions des Forces Armées ;
  - c) Systèmes de forces ;
  - d) Dispositif.

**Article 30**

**(Exemption politique)**

1. Les Forces Armées sont au service du peuple portugais et elles sont rigoureusement non partisans.
2. Les éléments des Forces Armées ne peuvent profiter de leur arme, de leur poste ou de leurs fonctions pour toute intervention politique.

**Article 31**

**(Restrictions à l'exercice de droits par les militaires)**

- 1- L'exercice des droits d'expression, de réunion, de manifestation, d'association et pétition collective et la capacité électorale passive des militaires et des agents militaires des cadres permanents et engagés au service effectif, sera objet des restrictions comprises dans les numéros suivants.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Departamento de Assuntos Jurídicos  
(De Jur)

- 2- Les citoyens référés au n°1 ne sont pas autorisés à faire des déclarations publiques d'ordre politique ou d'autres qui puissent mettre en risque la cohésion et la discipline des Forces Armées ou qui ne respectent pas le devoir d'exemption politique et d'appartenance à un parti politique de leurs éléments.
- 3- Les citoyens référés au numéro 1 ne peuvent pas faire des déclarations publiques sur les Forces Armées sans autorisation supérieure, sauf s'il s'agit d'articles exclusivement techniques, écrits pour des publications éditées par les Forces Armées et dont les auteurs sont des militaires avec des fonctions permanentes à la respective direction ou rédaction.
- 4- Il est interdit aux citoyens référés au n°1 de convoquer ou de participer à des réunions politiques, partisans ou syndicales, sauf s'ils sont habillés en civil ; ils ne peuvent pas non plus adresser la parole ou exercer d'autres fonctions.
- 5- Les citoyens référés au n°1 ne peuvent pas convoquer ou participer dans des manifestations politiques, partisans ou syndicales.
- 6- Les citoyens référés au n°1 ne peuvent pas être affiliés à des associations de nature politique, partisane ou syndicale, ni participer en des activités par elles développées, sauf l'affiliation en des associations professionnelles avec des compétences déontologiques et dans le cadre exclusif de cette compétence.
- 7- Le disposé aux numéros 4,5 et 6 de cet article ne s'applique pas à la participation en des cérémonies officielles ni à des conférences ou débats publics organisés par des instituts ou des associations sans connotation politique.
- 8- Les citoyens référés au numéro 1 ne peuvent pas promouvoir ou présenter des pétitions collectives rédigées aux organes de souveraineté ou aux respectifs supérieurs hiérarchiques sur des métiers politiques ou concernant les Forces Armées.



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**

Departamento de Assuntos Jurídicos  
(De Jur)

- 9- Les citoyens référés au numéro 1 ne peuvent pas être élus Président de la République, à l'Assemblée de la République, aux Assemblées Régionales des Açores et de Madère, à l'Assemblée Législative de Macau et aux Assemblées et organes exécutifs des Assemblées régionales et des organisations populaires de base territoriale.
- 10-La demande pour passer à la réserve territoriale avec intention de candidature à des élections pour un des postes mentionnés au numéro antérieur ne peut pas être refusée, en temps de paix.
- 11-Les normes constitutionnelles qui concernent les droits des travailleurs ne sont pas applicables aux citoyens mentionnés au numéro 1.
- 12-Les citoyens qui font le service militaire obligatoire, ne peuvent pas participer en des activités de nature politique, partisane et syndicale.

# Réponse complémentaire d'EUROFEDOP à la plainte introduite devant le Conseil de l'Europe

(enregistrée le 29 août 2000)

## TRADUCTION

Le Comité nous ayant demandé de donner une définition précise des «personnes appartenant aux forces armées», nous voudrions développer nos points de vue en la matière:

1. Eurofedop estime que les travailleurs appartenant aux forces armées peuvent être divisés en deux catégories: le personnel militaire et le personnel civil. A notre avis, il n'est que logique que les deux groupes jouissent de tous les droits fondamentaux, y compris le droit d'association. En tant qu'organisation, nous estimons que dans les pays contre lesquels la plainte a été déposée, une partie du personnel qui travaille au ministère de la défense est privée du droit d'adhérer à un syndicat national représentatif. Ce groupe est expressément appelé «personnel appartenant aux forces armées».

2. Aux yeux d'Eurofedop, ces pays rejettent non seulement une interprétation minimale du principe inscrit à l'article 5 de la Charte, mais aussi le principe dans son ensemble, bien qu'il constitue un droit fondamental pour chaque travailleur.

En ce qui concerne l'article 6 de la Charte, les pays contre lesquels la plainte a été déposée déclarent que «le personnel appartenant aux forces armées» participe de toute façon aux négociations collectives. Pour Eurofedop, il y a une contradiction dans les termes. Les pays eux-mêmes déclarent que les négociations collectives sont un droit fondamental institutionnel de tous les travailleurs. Toutefois, pour Eurofedop, ce droit fondamental n'est valable que s'il est lié à des organisations syndicales qui sont titulaires de ce droit. Cela signifie que l'article 6 de la Charte est nul et non avenue si l'article 5 n'est pas appliqué.

En outre, nous faisons observer que la Convention de Genève décrit de façon incontestable la notion de «personnel militaire».

Dans son rapport du Comité d'experts, le BIT (Genève) déclare ce qui suit en ce qui concerne le droit de créer des organisations et d'y adhérer:

Les seules exceptions autorisées par la Convention n° 87, sont les membres de la police et des forces armées (article 9), ces exceptions étant justifiées sur la base de leur responsabilité en matière de sécurité extérieure et intérieure de l'Etat. La plupart des pays refusent aux forces armées le droit d'association, quoique, dans certains cas, elles puissent avoir le droit de constituer des groupements, droit assorti ou non de certaines restrictions, afin de défendre leurs intérêts professionnels<sup>1</sup>. En ce qui concerne les membres des forces de police et de

---

<sup>1</sup> Par exemple: Autriche, Danemark, Finlande, Allemagne, Luxembourg, Norvège, Suède.

sécurité, il arrive souvent que les pays qui refusent ce droit aux membres des forces armées incluent la police dans la même rubrique et appliquent généralement les mêmes dispositions juridiques dans les deux cas. Parfois, les membres de la police bénéficient uniquement du droit de créer leurs propres organisations et d'y adhérer<sup>1</sup>, bien que, dans certains pays, ils aient le même droit de se syndiquer que d'autres catégories de fonctionnaires ou ils soient habilités à le faire en vertu d'une législation distincte<sup>2</sup>. Bien que l'article 9 de la Convention n° 87 soit parfaitement explicite, il n'est pas toujours facile dans la pratique de déterminer si les travailleurs appartiennent aux forces armées ou à la police ou sont simplement des civils travaillant dans des installations militaires ou au service de l'armée qui devraient, en tant que tels, avoir le droit de constituer des syndicats.<sup>3</sup> De l'avis du Comité, comme l'article 9 de la Convention prévoit seulement des exceptions au principe général, les travailleurs devraient être considérés comme des civils en cas de doute.<sup>4</sup>

### France

Les réponses du Gouvernement français, bien qu'exactes, sont incomplètes. Il est vrai que les mêmes lois et réglementations en matière de pension s'appliquent au personnel militaire et civil et que leurs salaires sont fondés sur le même indice.

Lorsque les syndicats négocient les salaires du personnel civil, le résultat des négociations est également valable pour le personnel militaire, bien que ce dernier n'ait pas le droit d'adhérer à un syndicat et n'ait donc pas voix au chapitre dans ces négociations.

Il en va de même pour les évolutions en matière de législation des retraites (qui est appelée législation des retraites pour le personnel civil et militaire).

Cette législation est négociée avec les syndicats officiels ( tout le personnel militaire étant là aussi exclu).

### Italie

La situation en Italie est confuse parce qu'il est difficile de fixer la ligne de démarcation entre la police et l'armée. C'est ainsi que l'«Arma dei Carabinieri» (gendarmerie) a des fonctions spéciales qui relèvent de la hiérarchie militaire. Les fonctions de la «Guardia di Finanza» (douanes) sont loin d'être «militaires», elles ne

---

<sup>1</sup> Par exemple: *Chypre*.

<sup>2</sup> Par exemple: *Australie, Autriche, Belgique, Côte d'Ivoire, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Islande, Irlande, Luxembourg, Malawi, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Niger, Norvège, Portugal, Sénégal, Espagne, Suède, Tunisie, Royaume-Uni, Etats-Unis*.

<sup>3</sup> Ce problème s'est posé, par exemple au *Royaume-Uni* dans le cas des travailleurs au Government Communications Headquarters (GCHQ) à Cheltenham, qui fait l'objet d'observations de la part du Comité depuis plusieurs années.

<sup>4</sup> Voir également CFA, 238<sup>e</sup> rapport, affaire n° 1279 (*Portugal*), paragraphe 137; 286<sup>e</sup> rapport, affaire n° 1664 (*Equateur*), paragraphe 287.

ressemblent même pas au «maintien de l'ordre», mais sa structure est néanmoins tout à fait militaire. En mars 2000, le Gouvernement italien, contre la forte opposition des syndicats, a voté une loi (n° 78) qui a rendu la situation encore plus confuse. L'«Arma dei carabinieri» sera divisée en quatre «forces armées», toutes sous la tutelle du ministère de la Défense.

Cette loi place-t-elle la sécurité de la population sous juridiction militaire? Cela saperait le contrôle démocratique prévu aux articles 5 et 6.

Enfin, nous tenons également à dire que le Président du COCER, comité consultatif officiel, est un haut fonctionnaire non élu. Bien que le Gouvernement italien veuille nous faire penser le contraire, le COCER est juste un organe consultatif qui ne peut conclure aucune obligation contractuelle ni avec le gouvernement ni avec l'administration.

Bert Van Caelenberg  
Secrétaire général d'Eurofedop



## **Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres**



## **Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres**

(Strasbourg, le 4 décembre 2000)

### **1. Introduction**

1. En application de l'article 8 par. 2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives, le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé "le Comité") transmet au Comité des Ministres son rapport relatif à la réclamation n° 5/1999. Le rapport contient la décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation (adoptée le 4 décembre 2000) et, en annexe, la décision sur la recevabilité (adoptée le 10 février 2000).

Le Protocole est entré en vigueur le 1er juillet 1998. Il a été ratifié par Chypre, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, la Norvège, le Portugal et la Suède. Par ailleurs, la Bulgarie, l'Irlande, et la Slovénie sont également liés par cette procédure en application de l'article D de la Charte sociale européenne révisée de 1996.

Lors de l'examen de cette réclamation, le Comité a fondé sa procédure sur son règlement adopté le 9 septembre 1999.

4. Il est rappelé qu'en application de l'article 8 par. 2 du Protocole, le présent rapport ne sera rendu public qu'après l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres ou au plus tard à l'issue d'une période de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres, c'est-à-dire le 12 avril 2001.



## **2. Décision sur le bien-fondé de la Réclamation n° 5/1999 par la Fédération européenne du Personnel des Services publics contre le Portugal**

Le Comité européen des Droits sociaux, CEDS, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (ci-après dénommé "le Comité"), au cours de sa 174ème session, composé de:

MM.     Matti MIKKOLA, Président  
           Rolf BIRK, Vice-Président  
           Stein EVJU, Vice-Président  
Mme     Suzanne GRÉVISSE, Rapporteur général  
M.       Konrad GRILLBERGER  
Mme     Micheline JAMOULLE  
MM.     Nikitas ALIPRANTIS  
           Tekin AKILLIOĞLU

Assisté de M. Régis Brillat, Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne ;

En présence de Mme Anna-Juliette Pouyat, observatrice de l'Organisation internationale du Travail ;

En l'absence de M. Alfredo Bruto da Costa qui, empêché de participer à l'audition et aux délibérations du 9 octobre 2000 n'a, par conséquent, pas pris part à la décision ;

Sur la base de l'audition qui s'est tenue le 9 octobre 2000 ;

Après avoir délibéré le 9 octobre et 4 décembre 2000 ;

Sur la base de ses délibérations ;

Rend la décision suivante adoptée le 4 décembre 2000 :

### **PROCEDURE**

Le 10 février 2000, le Comité a déclaré la réclamation recevable.

En application de l'article 7 par. 1 et par. 2 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives et de la décision du 10 février 2000 du Comité sur la

recevabilité de la réclamation, le Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne a adressé, le 17 février 2000, le texte de la décision sur la recevabilité au Gouvernement du Portugal et à la Fédération européenne du Personnel des Services publics (ci-après dénommée EUROFEDOP), organisation auteur de réclamation. Le 18 février 2000, il a communiqué le texte de la décision aux Parties contractantes au Protocole ainsi qu'à la Confédération européenne des syndicats (CES), à l'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE) et à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) en les invitant à lui soumettre des observations sur le bien-fondé de la réclamation. Le Secrétaire exécutif a également adressé le texte de la décision aux Parties contractantes à la Charte et à la Charte révisée pour information.

Le Gouvernement portugais a présenté le 29 mars 2000 ses observations sur le bien-fondé de la réclamation. La CES a présenté des observations le 26 avril 2000. EUROFEDOP a soumis ses observations sur le bien-fondé le 15 mai 2000. Le Gouvernement portugais a soumis des observations supplémentaires le 25 juillet 2000.

Chacune des deux parties a reçu communication, en application de l'article 7 par. 3 du Protocole, des informations et observations supplémentaires de l'autre partie.

Le Comité a décidé le 24 mai 2000 de tenir une audition en application de l'article 7 par. 4 du Protocole et de l'article 29 par. 1 du règlement du Comité. Aux fins de l'audition, la réclamation a été jointe aux réclamations n°2 et 4/1999, EUROFEDOP contre France et Italie respectivement. La CES a été invitée à l'audition conformément à l'article 29 par. 2 du règlement du Comité.

Des observations supplémentaires ont été demandées en vue de l'audition. Celles-ci ont été soumises le 28 août 2000 par EUROFEDOP.

L'audition, ouverte au public, a eu lieu au Palais des Droits de l'Homme, à Strasbourg, le 9 octobre 2000.

Au cours de l'audition, l'organisation réclamante, EUROFEDOP, était représentée par :

- M. Bert Van Caelenberg, Secrétaire général ;
- M. Ludo Vekemans, Responsable de programme ;
- M. Pim Gooijers, Président du Conseil professionnel défense.

La CES, qui s'est jointe à l'organisation réclamante, était représentée par :

- M. Gérard Fonteneau, Conseiller juridique ;
- M. Ulrich Hundt, Secrétaire général, EUROMIL ;
- M. Stefan Clauwaert, Conseiller juridique.

Le gouvernement défendeur, le Gouvernement portugais, était représenté par :

Mme Cristina Siza Viera, Directrice du département des Affaires juridiques, Ministère de la Défense ;

Mme Ana Mendes Godinho, Conseillère juridique, Directrice du département des Affaires juridiques, Ministère de la Défense ;

Mme Cristina Coelho, Professeur, Faculté de droit de l'Université de Lisbonne.

Le Gouvernement français était représenté par :

M. Pierre Boussaroque, Magistrat détaché auprès de la Direction des Affaires juridiques du Ministère des Affaires étrangères.

Le Gouvernement italien était représenté par :

M. Antonio Caracciolo, Inspecteur général, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale ;

M. Raffaello Di Cuonzo, Ministère de la Défense ;

Colonel Vittorio Manconi.

## **OBJET DE LA RECLAMATION**

8. EUROFEDOP allègue que le Portugal ne respecte pas les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, dans la mesure où les membres des forces armées ne bénéficient pas de la liberté syndicale et que dès lors, ils ne bénéficient pas non plus du droit de négociation collective. Les articles 5 et 6 sont ainsi libellés :

### **Partie II**

#### **«Article 5 — Droit syndical**

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

**Article 6 — Droit de négociation collective**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent:

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;

et reconnaissent:

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur».

**ARGUMENTATION DES PARTICIPANTS A LA PROCEDURE**

a) L'organisation réclamante, EUROFEDOP

9. Dans la version initiale de sa réclamation et dans ses observations ultérieures, EUROFEDOP allègue qu'en pratique, la situation du personnel civil du Ministère de la Défense du Portugal n'est pas conforme aux articles susmentionnés de la Charte. Cet élément de la réclamation n'a toutefois pas été maintenu. Au cours de l'audition, EUROFEDOP a admis qu'aux termes de la législation nationale, le personnel civil bénéficiait de tous les droits prévus par les articles 5 et 6. L'organisation réclamante a allégué un manque de clarté dans la définition des tâches civiles, par opposition aux tâches militaires, et en a appelé au gouvernement défendeur afin de redresser cette situation.

10. En revanche, EUROFEDOP maintient sa réclamation s'agissant des membres des forces armées au Portugal. Il se fonde à cet effet sur l'article 270 de la Constitution et sur la loi de défense nationale (loi 29/82 du 11 décembre 1982) qui interdisent au personnel militaire des forces armées et de la «Guarda Nacional Republicana» de s'affilier à un syndicat mais les autorisent seulement à s'affilier à des associations professionnelles qui ont uniquement un caractère déontologique.

11. EUROFEDOP allègue que l'affirmation selon laquelle le personnel militaire participe aux négociations collectives correspond à une contradiction dans les termes. Selon EUROFEDOP, le droit fondamental de négociation collective n'est respecté que s'il est exercé par les organisations syndicales qui sont titulaires de ce droit. Il soutient que l'article 6 ne peut être effectivement respecté si l'article 5 n'est pas appliqué en premier lieu.

12. EUROFEDOP souligne que d'autres Etats, notamment du Nord de l'Europe, ont reconnu aux membres des forces armées la liberté syndicale. Elle considère que cette absence de liberté syndicale dans plusieurs Etats, dont le Portugal, est actuellement encore plus injustifiable en raison du contexte à la fois national et international. Dans de nombreux Etats, les forces armées ont été restructurées afin de mettre fin au service militaire obligatoire et de former une armée composée exclusivement de professionnels, civils et militaires. Au niveau international, les missions confiées aux forces armées se sont modifiées, elles comportent désormais des opérations humanitaires et de maintien de la paix s'appuyant sur une coopération entre les Etats européens, dans le cadre d'une politique de paix et de sécurité. EUROFEDOP soutient que dans ce contexte, il ne semble pas acceptable que les membres des forces armées ne bénéficient pas des mêmes droits syndicaux que leurs collègues des autres pays.

13. EUROFEDOP affirme que de même que la Convention européenne des Droits de l'Homme, la Charte sociale européenne est un « instrument de droit vivant » qui doit être interprété à la lumière des réalités actuelles. En conséquence, EUROFEDOP soutient qu'il est nécessaire de modifier les articles 5 et 6 et demande que l'initiative d'une telle modification qui doit inclure les forces armées soit prise par le Conseil de l'Europe et par les gouvernements des pays concernés. Selon EUROFEDOP, de tels amendements permettraient une interprétation universelle des droits fondamentaux dans les forces armées.

b) La Confédération européenne des syndicats (CES)

14. La CES, se référant au caractère fondamental des articles 5 et 6 de la Charte et à la façon dont les différentes questions soulevées par la réclamation sont réglementés dans d'autres instruments internationaux et dans la jurisprudence à laquelle ils ont donné lieu, affirme que l'expression « membres des forces armées » figurant à l'article 5 devrait être interprétée de manière restrictive et fonctionnelle. Une telle interprétation supposerait que le droit syndical soit accordé au personnel militaire dont les fonctions comportent un aspect davantage technique.

15. En ce qui concerne l'article 6, la CES estime que si le Comité suivait une telle interprétation de l'article 5, la portée des restrictions *ratione personae* au Portugal serait en fait trop large et donc, conformément à la jurisprudence du Comité, la violation de l'article 5 qui en résulterait entraînerait automatiquement la violation de l'article 6 par. 2.

16. La CES affirme, à titre subsidiaire, que l'article 6 ne comporte aucune restriction quant à son champ d'application personnel, et de ce fait, le droit de négociation collective doit être garanti à tous les travailleurs, y compris les membres des forces armées.

17. Au cours de l'audition, la CES a demandé au Comité d'entreprendre, en collaboration avec l'OIT, une étude sur le droit syndical des personnels militaires en Europe en vue d'harmoniser les législations des Parties contractantes. Elle a également invité le Comité à organiser un échange de vue sur le sujet entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres organes intéressés.

c) **Le Gouvernement portugais**

18. Le Gouvernement portugais soutient que la réclamation présentée par EUROFEDOP est sans fondement car elle ne tend pas à faire constater une violation des articles 5 et 6 de la Charte sociale.

19. Il fait en effet remarquer que l'article 5 de la Charte reconnaît aux Etats la liberté de déterminer le principe ainsi que la mesure de l'application des garanties qu'il contient aux membres des forces armées. La suppression de la liberté syndicale des forces armées est donc autorisée par l'article 5 de la Charte, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par l'organisation réclamante. Le Gouvernement portugais fait en outre observer que cette interprétation a été confirmée par la jurisprudence du Comité et qu'elle n'a pas été remise en cause lors de la révision de la Charte sociale et l'adoption ultérieure de la Charte sociale révisée.

20. De même, le Gouvernement portugais estime qu'il n'y a pas lieu de retenir le grief tiré de l'application de l'article 6 dans la mesure où cet article n'a pas d'autonomie par rapport à l'article 5, le droit de négociation collective étant un droit dont les organisations syndicales sont titulaires et non un droit individuel et subjectif des travailleurs.

21. Selon le Gouvernement portugais, la réclamation soulève une question de principe et a pour objet la modification des articles concernés. Or, il estime que le Comité européen des Droits sociaux n'est pas compétent pour connaître de cette demande.

22. Quant à l'approche fonctionnelle des forces armées soutenue par l'organisation réclamante et par la CES, le Gouvernement réfute une telle interprétation. Selon lui, les devoirs inhérents au statut de militaire ne varient pas selon la tâche concernée.

**APPRECIATION DU COMITE**

23. Le Comité relève au préalable que la réclamation telle qu'elle lui est désormais présentée, ne conteste pas la compatibilité de la situation du personnel civil au sein du secteur de la défense au Portugal avec les articles 5 et 6 de la Charte. Tout en tenant compte des observations d'EUROFEDOP et de la CES sur la délimitation du concept de « membre des forces armées » dans l'article 5 de la Charte, le Comité note, qu'au cours de la présente procédure, aucune observation précise n'a été soumise à ce sujet et qu'aucun élément de preuve n'a été apporté concernant un groupe spécifique ou une catégorie de personnes qui, selon l'organisation réclamante ou la CES, ne devrait pas être inclus dans le champ d'application de la clause d'exception de l'article 5. Le Comité considère donc qu'il n'existe aucun raison justifiant un examen approfondi de cette question dans la présente affaire.

24. La question soulevée dans la présente réclamation concerne en premier lieu l'interprétation de la clause d'exception concernant le personnel militaire figurant à la dernière phrase de l'article 5. Le Comité rappelle que selon cette disposition, « [l]e principe de l'application [...] aux membres des forces armées » des garanties

prévues par l'article 5 et « la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont [...] déterminées par la législation ou la réglementation nationale" .

25 Le Comité relève que l'organisation réclamante allègue, d'une part, qu'il y a violation des articles 5 et 6 de la Charte dans la mesure où le personnel militaire employé dans les forces armées du Portugal – ainsi que dans les autres Etats contre lesquels des réclamations ont été présentées – ne bénéficie pas du droit syndical et du droit de négociation collective. De même, il note que d'autre part, EUROFEDOP soutient qu'une modification des articles 5 et 6 est nécessaire afin de sauvegarder les droits de cette catégorie de personnel et que le Conseil de l'Europe et les gouvernements concernés devraient prendre l'initiative d'une telle réforme.

26. Comme le Comité l'a toujours affirmé, il résulte des termes de la dernière phrase de l'article 5 de la Charte sociale européenne de 1961 que les Etats sont autorisés à apporter « n'importe quelle limitation et même la suppression intégrale de la liberté syndicale des membres des forces armées » (Conclusions I, p. 32). Le Comité remarque que la disposition en question a été reprise dans la Charte sociale révisée de 1996 sans aucune modification.

27. Le Comité relève qu'aucun argument dont la nature aurait justifié un changement d'interprétation de l'article 5 n'a été apporté ni par EUROFEDOP ni par la CES. Le Comité souligne que l'interprétation bien établie de l'article 5 est fondée sur la lettre de cette disposition. En outre, en ce qui concerne l'argument de EUROFEDOP selon lequel cette interprétation devrait être modifiée étant donné que les missions confiées aux forces armées incluent désormais des opérations humanitaires et de maintien de la paix, fondées sur la coopération entre les Etats européens, le Comité fait remarquer que la coopération entre les forces armées des Parties contractantes à la Charte ou entre certaines d'entre-elles n'est en aucun cas un phénomène nouveau.

28. En second lieu, le Comité prend note de l'allégation de EUROFEDOP selon laquelle le droit fondamental de négociation collective n'est respecté que si la négociation peut être exercée par les organisations syndicales qui sont les titulaires de ce droit. Il prend également note de l'affirmation de la CES selon laquelle l'article 6 ne comporte aucune restriction *ratione personae* et qu'en conséquence, le droit de négociation collective doit être garanti à tous les travailleurs, y compris les membres des forces armées.

29. Tout en reconnaissant que les dispositions de l'article 6 de la Charte pourraient être considérées comme s'appliquant également aux travailleurs qui sont exclus de la portée de l'article 5, le Comité estime qu'il s'agit de questions qui, dans le contexte d'une réclamation collective, ne peuvent être évaluées dans l'abstrait. Les problèmes pouvant être posés par le lien entre l'article 5 et l'article 6 doivent être abordés de façon concrète et au cas par cas. Le Comité constate cependant, que les observations des organisations sur ce point n'ont été ni précisées, ni développées et, qu'au vu de l'état du dossier de la présente réclamation, aucune preuve n'a été apportée à l'appui des allégations présentées. Dès lors et sans préjudice de toute interprétation ultérieure des liens entre les articles 5 et 6, le Comité considère qu'aucune argumentation lui permettant de conclure à une

violation de l'article 6 ne lui a été présentée dans le contexte de la présente réclamation.

30. Enfin, s'agissant de la demande d'amendement des articles 5 et 6 présentée par EUROFEDOP, le Comité est dans l'obligation de relever qu'il s'agit d'une question qui va au-delà de ses compétences dans le contexte actuel. Le rôle du Comité tel que défini dans le Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives est uniquement d'apprécier si la Partie contracte concernée par la réclamation « a assuré d'une manière satisfaisante l'application de la disposition de la Charte visée par la réclamation » (article 8 du Protocole). Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère qu'il n'a pas à se prononcer, dans le présent contexte, sur la demande formulée par EUROFEDOP et, de la même façon, sur la proposition de la CES de procéder à une étude comparative, en collaboration avec l'OIT sur lesdites dispositions.

31. Par ces motifs, le Comité adopte la conclusion suivante :

## CONCLUSION

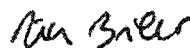
La réclamation présentée par EUROFEDOP contre le Portugal est rejetée.



Micheline JAMOULLE  
Rapporteur



Matti MIKKOLA  
Président



Régis BRILLAT  
Secrétaire exécutif

A la présente décision se trouve jointe, conformément à l'article 30 du Règlement du Comité, une opinion séparée de Mme Micheline JAMOULLE, Rapporteur.

## **OPINION SEPARÉE DE Mme Micheline JAMOULLE**

Le Rapporteur s'est prononcé en faveur de l'absence de violation par le Portugal des articles 5 et 6 de la Charte, mais aurait souhaité motiver cette conclusion en évitant une démarche et certains arguments qui ont été finalement retenus par le Comité.

Le Rapporteur estime que l'objet de la réclamation écrite d'EUROFEDOP, confortée par ses déclarations ultérieures, ne pouvait être modifié par le simple effet d'une audition orale, conçue comme une procédure facultative selon le protocole sur les réclamations collectives.

Le Rapporteur regrette que soit affirmé le principe selon lequel certaines questions soulevées dans le cadre des réclamations collectives « ne peuvent être évaluées dans l'abstrait ». Il appartient au Comité de préciser le sens et la portée des textes invoqués, de les interpréter, dans une jurisprudence créatrice de droit, de manière à leur conférer l'effet utile souhaité.

### **Annexe**

Décision sur la recevabilité. Le texte de la décision sur la recevabilité – qui est annexée au Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres – figure à la page 29 de ce cahier.



# **Résolution ResChS (2001)4 du Comité des Ministres**

## **Réclamation collective n° 5/1999**

### **Fédération européenne du personnel des services publics contre le Portugal**

*(adoptée par le Comité des Ministres  
le 7 février 2001,  
lors de la 740<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres<sup>1</sup>,

Vu l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives,

Considérant la Réclamation présentée le 13 août 1999 par la Fédération européenne du personnel des services publics contre le Portugal,

Vu le rapport qui lui a été transmis le 12 décembre 2000, conformément à l'article 8 du Protocole additionnel, et contenant la conclusion du Comité européen des Droits sociaux selon laquelle le Portugal n'a pas manqué d'assurer de manière satisfaisante l'application des dispositions de la Charte visée par la réclamation,

Prend note du rapport.

---

<sup>1</sup> Conformément à l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, ont participé au vote les Parties contractantes à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée, c'est-à-dire : Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Turquie et Royaume-Uni.



## **Annexes**



## **Annexe I**

### **Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives**

#### **Préambule**

Les Etats membres du Conseil de l'Europe, signataires du présent Protocole à la Charte sociale européenne, ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 (ci-après dénommée «la Charte»);

Résolus à prendre de nouvelles mesures propres à améliorer la mise en œuvre effective des droits sociaux garantis par la Charte;

Considérant que ce but pourrait être atteint en particulier par l'établissement d'une procédure de réclamations collectives qui, entre autres, renforcerait la participation des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales,

Sont convenus de ce qui suit:

#### **Article 1**

Les Parties contractantes au présent Protocole reconnaissent aux organisations suivantes le droit de faire des réclamations alléguant une application non satisfaisante de la Charte:

- a. les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte;
- b. les autres organisations internationales non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur la liste établie à cet effet par le Comité gouvernemental;
- c. les organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation.

#### **Article 2**

1. Tout Etat contractant peut, en outre, lorsqu'il exprime son consentement à être lié par le présent Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13, ou à tout autre moment par la suite, déclarer reconnaître le droit de faire à son encontre des réclamations aux autres organisations nationales non gouvernementales représentatives relevant de sa juridiction et qui sont particulièrement qualifiées dans les matières régies par la Charte.

2. Ces déclarations peuvent être faites pour une durée déterminée.

3. Les déclarations sont remises au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qui en transmet copies aux Parties contractantes, et qui en assure la publication.

### **Article 3**

Les organisations internationales non gouvernementales et les organisations nationales non gouvernementales, mentionnées respectivement à l'article 1.b et à l'article 2, ne peuvent présenter des réclamations selon la procédure prévue auxdits articles que dans les domaines pour lesquels elles ont été reconnues particulièrement qualifiées.

### **Article 4**

La réclamation doit être présentée sous forme écrite, porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition.

### **Article 5**

Toute réclamation est adressée au Secrétaire Général qui en accuse réception, en informe la Partie contractante mise en cause et la transmet immédiatement au Comité d'experts indépendants.

### **Article 6**

Le Comité d'experts indépendants peut demander à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, des renseignements et des observations sur la recevabilité de la réclamation.

### **Article 7**

1. S'il décide qu'une réclamation est recevable, le Comité d'experts indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire Général, les Parties contractantes à la Charte. Il demande à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, toutes explications ou informations appropriées, et aux autres Parties contractantes au présent Protocole les observations qu'elles souhaiteraient lui transmettre dans le même délai.

2. Dans le cas où la réclamation est présentée par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, ou par une autre organisation non gouvernementale, nationale ou internationale, le Comité d'experts indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire Général, les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte, en les invitant à formuler des observations dans un délai qu'il aura fixé.

3. Sur la base des explications, informations ou observations soumises en application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, la Partie contractante mise en cause et l'organisation auteur de la réclamation peuvent soumettre par écrit tous renseignements ou observations supplémentaires dans un délai fixé par le Comité d'experts indépendants.

Dans le cadre de l'examen de la réclamation, le Comité d'experts indépendants peut organiser une audition avec les représentants des parties.

### **Article 8**

1. Le Comité d'experts indépendants rédige un rapport dans lequel il décrit les mesures qu'il a prises pour examiner la réclamation et présente ses conclusions sur le point de savoir si la Partie contractante mise en cause ou non assuré d'une manière satisfaisante l'application de la disposition de la Charte visée par la réclamation.

2. Le rapport est transmis au Comité des Ministres. Il est également communiqué à l'organisation qui a introduit la réclamation et aux Parties contractantes à la Charte, sans qu'elles aient la faculté de le publier.

Il est transmis à l'Assemblée parlementaire et rendu public en même temps que la résolution prévue à l'article 9 ou au plus tard dans un délai de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres.

### **Article 9**

1. Sur la base du rapport du Comité d'experts indépendants, le Comité des Ministres adopte une résolution à la majorité des votants. En cas de constat, par le Comité d'experts indépendants, d'une application non satisfaisante de la Charte, le Comité des Ministres adopte, à la majorité des deux tiers des votants, une recommandation à l'adresse de la Partie contractante mise en cause. Dans les deux cas, seules les Parties contractantes à la Charte peuvent prendre part au vote.

2. A la demande de la Partie contractante mise en cause, le Comité des Ministres peut, lorsque le rapport du Comité d'experts indépendants soulève des questions nouvelles, décider à la majorité des deux tiers des Parties contractantes à la Charte de consulter le Comité gouvernemental.

### **Article 10**

La Partie contractante mise en cause donnera des indications sur les mesures qu'elle aura prises pour donner effet à la recommandation du Comité des Ministres dans le prochain rapport qu'elle adressera au Secrétaire Général en application de l'article 21 de la Charte.

### **Article 11**

Les articles 1 à 10 du présent Protocole s'appliquent aussi aux articles de la partie II du premier Protocole additionnel à la Charte, à l'égard des Etats parties à ce Protocole, dans la mesure où ces articles ont été acceptés.

### **Article 12**

Les Etats parties au présent Protocole considèrent que le premier paragraphe de l'annexe à la Charte, relatif à la partie III, se lit ainsi:

«Il est entendu que la Charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV de la Charte et par les dispositions du présent Protocole.»

### **Article 13**

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe signataires de la Charte, qui peuvent exprimer leur consentement à être liés par:

signature sans réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation; ou

b. signature sous réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation, suivie de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

2. Un Etat membre du Conseil de l'Europe ne peut exprimer son consentement à être lié par le présent Protocole sans avoir antérieurement ou simultanément ratifié la Charte.

3. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

### **Article 14**

1. Le présent Protocole entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle cinq Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par le Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13.

2. Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par le Protocole, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

### **Article 15**

1. Toute Partie contractante peut, à tout moment, dénoncer le présent Protocole en adressant une notification au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

2. La dénonciation prendra effet le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de douze mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire Général.

### **Article 16**

Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe notifiera à tous les Etats membres du Conseil:

- a. toute signature;
- b. le dépôt de tout instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation;
- c. la date d'entrée en vigueur du présent Protocole, conformément à l'article 14;
- d. tout autre acte, notification ou déclaration ayant trait au présent Protocole.

En foi de quoi, les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé le présent Protocole.

Fait à Strasbourg, le 9 novembre 1995, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe en communiquera copie certifiée conforme à chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe.



## **Annexe II**

### **Règlement du Comité européen des Droits sociaux (extrait relatif à la procédure de réclamations collectives)**

#### **Partie VII: Procédure de réclamations collectives**

##### *Article 19: Présentation des réclamations*

Les réclamations présentées en application du Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives (1995) sont adressées au Secrétaire du Comité, agissant au nom du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

##### *Article 20: Signature*

Les réclamations doivent être signées par la ou les personnes habilitées à représenter l'Organisation réclamante. Le Comité décide de toute question à ce propos.

##### *Article 21: Langues*

1. Les réclamations formulées par des organisations mentionnées à l'article 1 paragraphes a et b du Protocole doivent être formulées dans l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe.
2. Les réclamations formulées par des organisations mentionnées à l'article 1 par. c et à l'article 2 par. 1 du Protocole peuvent être formulées dans une langue autre que les langues officielles du Conseil de l'Europe. Pour ces réclamations, le Secrétaire du Comité est autorisé, dans la correspondance avec les réclamants, à faire usage d'une langue autre que les langues officielles du Conseil de l'Europe.

##### *Article 22: Représentation des Etats et des organisations réclamantes*

1. Les Etats sont représentés devant le Comité par les agents qu'ils désignent. Ceux-ci peuvent se faire assister par des conseillers.
2. Les organisations visées aux paragraphes 2 et 3 du Protocole sont représentées par une personne dûment mandatée à cette fin. Elles peuvent se faire assister par des conseillers.
3. Les noms et qualités des représentants et, éventuellement, des conseillers sont notifiés au Comité.

*Article 23: Ordre de traitement des réclamations*

Les réclamations sont enregistrées au Secrétariat du Comité dans leur ordre de réception; le Comité traite des réclamations dont il est saisi dans l'ordre dans lequel elles sont en état. Il peut toutefois décider de traiter une réclamation par priorité.

*Article 24: Des Rapporteurs*

1. Pour chaque réclamation, un membre du Comité, désigné par le Président, exerce les fonctions de Rapporteur.
2. Le Rapporteur suit le déroulement de la procédure. Il informe le Comité, lors de chacune de ses sessions, de l'état d'avancement de la procédure et des décisions de procédure prises par le Président depuis la dernière session.
3. Le Rapporteur est chargé d'établir, en vue de leur adoption par le Comité, un projet de décision sur la recevabilité de la réclamation puis, le cas échéant, en application de l'article 8 du Protocole, un projet de rapport au Comité des Ministres.

*Article 25: Rôle du Président*

1. Le Président prend les décisions prévues aux articles 26 à 29 ci-dessous.
2. Il fixe les délais mentionnés à l'article 6 et à l'article 7 paragraphes 1, 2 et 3 du Protocole. Il peut accorder, à titre exceptionnel et à la suite d'une demande motivée, une prorogation de ces délais.
3. Il peut prendre au nom du Comité toute mesure nécessaire en vue du bon déroulement de la procédure.
4. Il peut notamment, afin d'assurer le respect d'un délai raisonnable dans le traitement des réclamations, décider la convocation de sessions supplémentaires du Comité.

*Article 26: Observations sur la recevabilité*

1. Avant que le Comité se prononce sur la recevabilité, le Président peut demander à l'Etat mis en cause de présenter par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, des observations sur la recevabilité de la réclamation.
2. Il peut demander également à l'Organisation auteur de la réclamation de répondre dans les mêmes conditions aux observations de l'Etat mis en cause.

*Article 27: Examen de la recevabilité*

1. Le projet de décision sur la recevabilité est établi par le Rapporteur dans les meilleurs délais. Le projet contient:

un exposé des faits pertinents;

b. l'indication des questions que soulève la réclamation et qui relèvent de la Charte:

une proposition quant à la recevabilité de la réclamation.

2. La décision du Comité sur la recevabilité de la réclamation est motivée et signée par le Président, le Rapporteur et le Secrétaire du Comité.

3. La décision du Comité sur la recevabilité de la réclamation est publique.

4. La décision du Comité sur la recevabilité est notifiée aux Etats parties à la Charte ou à la Charte révisée.

5. Dans le cas où la réclamation est déclarée recevable, copie de la réclamation et des observations des parties est transmise, sur demande, aux Etats parties au Protocole ainsi qu'aux organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte. Celles-ci ont également la possibilité de consulter, au Secrétariat, les annexes à la réclamation.

*Article 28: Examen du bien-fondé de la réclamation – procédure écrite*

1. Dans le cas où une réclamation a été déclarée recevable, le Comité demande à l'Etat mis en cause de formuler par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, ses observations sur le bien-fondé de la réclamation.

2. Le Président invite ensuite l'Organisation auteur de la réclamation à répondre dans les mêmes conditions à ces observations et à lui soumettre tous renseignements et observations supplémentaires.

3. Les Etats parties au Protocole ainsi que les Etats parties à la Charte sociale révisée qui ont fait une déclaration en application de l'article D par. 2 sont invités à formuler des observations dans un délai identique à celui fixé en application du paragraphe 1 ci-dessus.

4. Les organisations d'employeurs et de travailleurs visés à l'article 27 par. 2 de la Charte sont invitées à formuler des observations sur les réclamations introduites par des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ainsi que celles introduites par des organisations non gouvernementales.

5. Les observations présentées en application des paragraphes 3 et 4 sont communiquées à l'Organisation auteur de la réclamation et à l'Etat mis en cause.

6. Toute information reçue par le Comité en application de l'article 7 par. 1, 2, et 3 du Protocole est communiquée à l'Etat mis en cause et à l'Organisation réclamante.

*Article 29: Audition*

1. L'audition prévue à l'article 7 par. 4 du Protocole, peut être organisée à la demande d'une des parties ou à l'initiative du Comité. En cas de demande d'une des parties, il appartient au Comité de décider ou non d'y faire suite.
2. L'Etat mis en cause et l'Organisation réclamante ainsi que les Etats et les organisations visés par l'article 7 du Protocole qui ont soumis des observations écrites durant la procédure sont invités à l'audition.
3. L'audition est publique à moins que le Président n'en décide autrement.

*Article 30: Décision du Comité sur le bien-fondé*

1. La décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation figurant dans le rapport prévu à l'article 8 du Protocole est motivée et signée par le Président, le Rapporteur et le Secrétaire du Comité. Les opinions dissidentes sont jointes à la décision du Comité, à la demande de leurs auteurs.
2. Le rapport contenant la décision est transmis au Comité des Ministres et à l'Assemblée parlementaire.
3. La décision du Comité sur le bien-fondé de la réclamation est rendue publique lors de l'adoption d'une résolution par le Comité des Ministres, conformément à l'article 9 du Protocole ou au plus tard quatre mois après la transmission du rapport au Comité des Ministres.
4. Dès que la décision du Comité est rendue publique, tous les documents enregistrés au Secrétariat sont accessibles au public à moins que le Comité n'en décide autrement sur suggestion du Rapporteur.

**Partie VIII: Amendement du Règlement**

*Article 31: Amendements*

Toute modification aux dispositions du Règlement peut être adoptée par la majorité des membres du Comité, réunis en session, sur proposition soumise préalablement par l'un d'entre eux. La proposition de modification doit être formulée par écrit au moins deux mois avant la session où elle sera mise en discussion. Une telle proposition est communiquée, dans les plus brefs délais, à tous les membres du Comité.

# Annexe III

## Etat des signatures et ratifications de la Charte, ses Protocoles et la Charte révisée

Situation au 1<sup>er</sup> juillet 2001

| Etats membres                | Charte sociale européenne |              | Charte sociale |              | Protocole portant amendement à la Charte |              | Protocole "Déclarations collectives" |              | Charte sociale révisée |              |
|------------------------------|---------------------------|--------------|----------------|--------------|------------------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|------------------------|--------------|
|                              | 1961                      |              | 1985           |              | 1991                                     |              | 1995                                 |              | 1996                   |              |
|                              | Signature                 | Ratification | Signature      | Ratification | Signature                                | Ratification | Signature                            | Ratification | Signature              | Ratification |
| Albanie                      | (1)                       | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 21/09/98               | —            |
| Andorre                      | (1)                       | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 4/11/00                | —            |
| Arménie                      | —                         | —            | —              | —            | —                                        | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Autriche                     | 22/07/63                  | 29/10/69     | 04/12/90       | —            | 07/05/92                                 | 13/07/95     | 07/05/99                             | —            | 07/05/99               | —            |
| Azerbaïdjan                  | —                         | —            | —              | —            | —                                        | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Belgique                     | 18/10/61                  | 16/10/90     | 20/05/92       | —            | 22/10/91                                 | 21/09/00     | 14/05/96                             | —            | 03/05/96               | —            |
| Bulgarie                     | (2)                       | (2)          | (3)            | (3)          | (2)                                      | (2)          | (4)                                  | (4)          | 21/09/98               | 07/06/00     |
| Croatie                      | 08/03/99                  | —            | 08/03/99       | —            | 08/03/99                                 | —            | 08/03/99                             | —            | —                      | —            |
| Chypre                       | 22/05/67                  | 07/03/68     | 05/05/88       | (3)          | 21/10/91                                 | 01/06/93     | 09/11/95                             | 06/08/96     | 03/05/96               | 27/09/00     |
| Rép.tchèque                  | 27/05/92*                 | 3/11/99      | 27/05/92*      | 17/11/99     | 27/05/92*                                | 17/11/99     | —                                    | —            | 4/11/00                | —            |
| Danemark                     | 18/10/61                  | 03/03/65     | 27/08/96       | 27/08/96     | —                                        | **           | 09/11/95                             | —            | 03/05/96               | —            |
| Estonie                      | (2)                       | (2)          | (3)            | (3)          | (2)                                      | (2)          | (2)                                  | —            | 04/05/98               | 11/09/00     |
| Finlande                     | 09/02/90                  | 29/04/91     | 09/02/90       | 29/04/91     | 16/03/92                                 | 18/08/94     | 09/11/95                             | 17/07/98     | 03/05/96               | —            |
| France                       | 18/10/61                  | 09/03/73     | 22/06/89       | (2)          | 21/10/91                                 | 24/05/95     | 09/11/95                             | 07/05/99     | 03/05/96               | 07/05/99     |
| Géorgie                      | (1)                       | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 30/06/00               | —            |
| Allemagne                    | 18/10/61                  | 27/01/65     | 05/05/88       | —            | —                                        | **           | —                                    | —            | —                      | —            |
| Grèce                        | 18/10/61                  | 06/06/84     | 05/05/88       | 18/06/98     | 29/11/91                                 | 12/09/96     | 18/06/98                             | 18/06/98     | 03/05/96               | —            |
| Hongrie                      | 13/12/91                  | 08/07/99     | —              | —            | 13/12/91                                 | **           | —                                    | —            | —                      | —            |
| Islande                      | 15/01/76                  | 15/01/76     | 05/05/88       | —            | —                                        | **           | —                                    | —            | 04/11/98               | —            |
| Irlande                      | 18/10/61                  | 07/10/64     | (3)            | (3)          | 14/05/97                                 | 14/05/97     | 4/11/00                              | 4/11/00      | 4/11/00                | 4/11/00      |
| Italie                       | 18/10/61                  | 22/10/65     | 05/05/88       | 26/05/94     | 21/10/91                                 | 27/01/95     | 09/11/95                             | 03/11/97     | 03/05/96               | 05/07/99     |
| Lettonie                     | 29/05/97                  | —            | 29/05/97       | —            | 29/05/97                                 | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Liechtenstein                | 09/10/91                  | —            | —              | —            | —                                        | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Lituanie                     | (2)                       | (2)          | (3)            | (3)          | (2)                                      | (2)          | (2)                                  | —            | 08/09/97               | 29/06/01     |
| Luxembourg                   | 18/10/61                  | 10/10/91     | 05/05/88       | —            | 21/10/91                                 | **           | —                                    | —            | 11/02/98               | —            |
| Malte                        | 26/05/88                  | 04/10/88     | —              | —            | 21/10/91                                 | 16/02/94     | —                                    | —            | —                      | —            |
| Moldova                      | (1)                       | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 03/11/98               | —            |
| Pays-Bas                     | 18/10/61                  | 22/04/80     | 14/06/90       | 05/08/92     | 21/10/91                                 | 01/06/93     | —                                    | —            | —                      | —            |
| Norvège                      | 18/10/61                  | 26/10/62     | 10/12/93       | 10/12/93     | 21/10/91                                 | 21/10/91     | 20/03/97                             | 20/03/97     | 07/05/01               | 07/05/01     |
| Pologne                      | 26/11/91                  | 25/06/97     | —              | —            | 18/04/97                                 | 25/06/97     | —                                    | —            | —                      | —            |
| Portugal                     | 01/06/82                  | 30/09/91     | (1)            | —            | 24/02/92                                 | 08/03/93     | 09/11/95                             | 20/03/98     | 03/05/96               | —            |
| Roumanie                     | 04/10/94                  | (2)          | (3)            | (3)          | (2)                                      | (2)          | (2)                                  | —            | 14/05/97               | 07/05/99     |
| Russie                       | (1)                       | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 14/9/00                | —            |
| Saint-Marin                  | —                         | —            | —              | —            | —                                        | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Slovaquie                    | 27/05/92*                 | 22/06/98     | 27/05/92*      | 22/06/98     | 27/05/92*                                | 22/06/98     | 18/11/99                             | —            | 18/11/99               | —            |
| Slovénie                     | 11/10/97                  | (2)          | 11/10/97       | (3)          | 11/10/97                                 | (2)          | 11/10/97                             | (4)          | 11/10/97               | 07/05/99     |
| Espagne                      | 27/04/78                  | 06/05/80     | 05/05/88       | 24/01/00     | 21/10/91                                 | 24/01/00     | —                                    | —            | 23/10/00               | —            |
| Suède                        | 18/10/61                  | 17/12/62     | 05/05/88       | 05/05/89     | 21/10/91                                 | 18/03/92     | 09/11/95                             | 29/05/98     | 03/05/96               | 29/05/98     |
| Suisse                       | 06/05/76                  | —            | —              | —            | —                                        | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| "Ex Rép. Youg. de Macédoine" | 05/05/98                  | —            | 05/05/98       | —            | 05/05/98                                 | —            | —                                    | —            | —                      | —            |
| Turquie                      | 18/10/61                  | 24/11/89     | 05/05/98       | —            | —                                        | **           | —                                    | —            | —                      | —            |
| Ukraine                      | 02/05/96                  | —            | (1)            | —            | (1)                                      | —            | (1)                                  | —            | 07/05/99               | —            |
| Royaume-Uni                  | 18/10/61                  | 11/07/62     | —              | —            | 21/10/91                                 | **           | —                                    | —            | 07/11/97               | —            |

\* Date de signature par la République fédérative tchèque et slovaque.

\*\* Etat devant ratifier le protocole pour que ce dernier entre en vigueur.

(1) Etat ayant signé la Charte Sociale révisée.

(2) Etat ayant ratifié la Charte sociale révisée.

(3) Etat ayant accepté les droits (ou certains droits) garantis par le Protocole dans le cadre de la Charte sociale révisée.

(4) Etat ayant accepté la procédure de réclamations collectives par déclaration faite en application de l'article D par. 2 de la partie IV de la Charte sociale révisée.



## **Annexe IV**

### **Organisations internationales non gouvernementales habilitées à déposer des réclamations collectives<sup>1</sup>**

Conference of European Churches (CEC)  
Conférence des églises européennes (KEK)

Council of European Professional Informatics Societies (*1 January 2001*)  
Conseil des associations européennes des professionnels de l'informatique (CEPIS)  
(*1 janvier 2001*)

Education International (EI) (*1 January 1999*)  
Internationale de l'éducation (IE) (*1 janvier 1999*)

Eurolink Age

European Action of the Disabled (*1 January 2000*)  
Action européenne des handicapés (AEH) (*1 janvier 2000*)

European Antipoverty Network  
Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale  
(EAPN)

European Association for Palliative Care  
Association européenne de soins palliatifs (EAPC-Onlus)

European Association for Psychotherapy (EPA) (*1 January 2001*)  
Association européenne de psychothérapie (EAP) (*1 janvier 2001*)

European Association of Railwaymen  
Association européenne des cheminots (AEC)

European Centre of the International Council of Women (ECICW)  
Centre européen du Conseil international des femmes (CECIF)

European Council of Police Trade Unions  
Conseil européen des syndicats de police

European Council of WIZO Federations (ECWF) (*1 January 2000*)  
Conseil européen des fédérations WIZO (CEFW) (*1 janvier 2000*)

---

<sup>1</sup> Liste établie par le Comité gouvernemental en application de la décision du Comité des Ministres du 22 juin 1995 (voir par. 20 du rapport explicatif au Protocole). Les organisations inscrites sur cette liste - par ordre alphabétique anglais - le sont pour une durée de quatre ans à compter de la date d'entrée en vigueur du Protocole (1er juillet 1998), à l'exception des ONG pour lesquelles il est indiqué que la durée de quatre ans commence le 1er janvier 1999 ou le 1er janvier 2000.

European Disability Forum (EDF) (*1 January 2001*)  
Forum européen des personnes handicapées (FEPH) (*1 janvier 2001*)

European Federation of Employees in Public Services  
Fédération européenne du personnel des services publics (EUROFEDOP)

European Federation of National Organisations Working with the Homeless  
Fédération européenne d'associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA)

European Federation of the Elderly (*1 January 1999*)  
Fédération européenne des personnes âgées (EURAG) (*1 janvier 1999*)

European Forum for Child Welfare  
Forum européen pour la protection de l'enfance (EFCW)

European Movement  
Mouvement européen

European Non-Governmental Sports Organisation (*1 January 1999*)  
Organisation européenne non gouvernementale des sports (ENGSO) (*1 janvier 1999*)

European Ombudsman Institute  
Institut européen de l'Ombudsman (EOI)

European Organisation of Military Associations  
Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL)

European Regional Council of the World Federation for Mental Health  
Conseil régional européen de la Fédération Mondiale pour la santé mentale

European Union Migrant's Forum (*1 January 2001*)  
Forum des migrants de l'Union européenne (EMF) (*1 janvier 2001*)

European Union of Rechtspfleger (*1 January 1999*)  
Union européenne des greffiers de justice (EUR) (*1 janvier 1999*)

European Women's Lobby  
Lobby européen des femmes

Eurotalent

International Association Autism-Europe (IAAE)  
Association internationale Autisme-Europe (AIAE)

International Association of the Third-Age Universities  
Association internationale des universités du 3<sup>e</sup> âge (AIUTA)

International Catholic Society for Girls

Association catholique internationale de services pour la jeunesse féminine (ACISJF)

International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)

International Commission of Jurists (ICJ)  
Commission internationale de juristes (CIJ)

International Confederation of Catholic Charities (*1 January 2000*)  
Confédération internationale des charités catholiques (CARITAS INTERNATIONALIS)  
(1 janvier 2000)

International Council of Environmental Law (ICEL) (*1 January 2000*)  
Conseil international du droit de l'environnement (CIDE) (*1 janvier 2000*)

International Council of Nurses (ICN)  
Conseil international des infirmières (CII)

International Council on Social Welfare (ICSW)  
Conseil international de l'action sociale (CIAS)

International Federation of Educative Communities  
Fédération internationale des communautés éducatives (FICE)

International Federation of Human Rights Leagues  
Fédération internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH)

International Federation of Musicians  
Fédération internationale des musiciens (FIM)

International Federation of Settlements and Neighbourhood Centres  
Fédération internationale des centres sociaux et communautaires (IFS)

International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida  
Fédération internationale pour l'hydrocéphalie et le spina bifida (IFHSB)

International Federation for Parent Education (IFPE) (*1 January 1999*)  
Fédération internationale pour l'éducation des parents (FIEP) (*1 janvier 1999*)

International Human Rights Organization for the Right to Feed Oneself (*1 January 2001*)  
Organisation internationale des droits de l'homme pour le droit à l'alimentation (FIAN) (*1 janvier 2001*)

International Humanist and Ethical Union (IHEU)  
Union internationale humaniste et laïque (UIHL)

International Movement ATD - Fourth World  
Mouvement international ATD - Quart Monde

International Planned Parenthood Federation – European Network  
Fédération internationale pour le planning familial – Réseau européen (IPPF)

International Road Safety  
La prévention routière internationale

International Scientific Conference of Minorities for Europe of Tomorrow  
Conférence scientifique internationale sur les minorités dans l'Europe de demain  
(ISCOMET)

Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) (*1 January 2000*)  
Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) (*1 janvier 2000*)

Public Services International (PSI)  
Internationale des services publics (ISP)

Quaker Council for European Affairs  
Conseil quaker pour les affaires européennes (QCEA)

Standing Committee of the Hospitals of the European Union  
Comité permanent des Hôpitaux de l'Union européenne (HOPE)

World Confederation of Teachers  
Confédération syndicale mondiale de l'enseignement