

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



**Réclamation n° 2/1999  
Fédération Européenne du Personnel des Services  
Publics (EUROFEDOP)  
contre France**

**Documents**

**Secrétariat de la Charte sociale européenne**

E-mail : [social.charter@coe.int](mailto:social.charter@coe.int)    <http://www.esc.coe.int>

Février 2001



## **Table des matières**

<b>Charte sociale européenne - repères .....</b>	<b>5</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>9</b>
<b>Réclamation présentée par la Fédération Européenne du Personnel des Services Publics contre la France .....</b>	<b>11</b>
<b>Observations présentées par le Gouvernement français sur la recevabilité de la réclamation .....</b>	<b>15</b>
<b>Décision sur la recevabilité de la réclamation n° 2/1999 par la Fédération Européenne du Personnel des Services Publics contre la France .....</b>	<b>23</b>
<b>Observations complémentaires écrites du Gouvernement français .....</b>	<b>27</b>
<b>Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES) .....</b>	<b>31</b>
<b>Observations soumises par la Fédération Européenne du Personnel des Services Publics sur le bien-fondé de la réclamation.....</b>	<b>55</b>
<b>Observations supplémentaires du Gouvernement français aux observations d'EUROFEDOP .....</b>	<b>59</b>
<b>Observations supplémentaires d'EUROFEDOP .....</b>	<b>61</b>
<b>Observations finales du Gouvernement français.....</b>	<b>65</b>
<b>Liste des participants à l'audition.....</b>	<b>67</b>
<b>Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres .....</b>	<b>69</b>
<b>Resolution ResChS(2001)2 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe .....</b>	<b>81</b>
<b>Annexe I : Protocole additionnel à la Charte sociale européenne de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives .....</b>	<b>85</b>
<b>Annexe II : Règlement du Comité européen des Droits sociaux (extrait relatif à la procédure de réclamations collectives) .....</b>	<b>91</b>
<b>Annexe III : Etat des signatures et ratifications de la Charte, ses protocoles (y compris le Protocole de réclamations collectives) et la Charte révisée .....</b>	<b>95</b>
<b>Annexe IV : Organisations internationales non gouvernementales habilitées à déposer des réclamations collectives .....</b>	<b>97</b>



## **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 révisée<sup>1</sup>, ouverte à la signature le 3 mai 1996 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1999, qui amende et augmente la liste des droits garantis<sup>2</sup>.

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 dur<sup>3</sup> », 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

---

<sup>1</sup> Au 1<sup>er</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

## 6 *Charte sociale européenne - repères*

engagements. Ses décisions sont appelées « conclusions ». Les décisions sont transmises aux Etats et sont publiques<sup>1</sup> ;

- 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 européens<sup>2</sup>.

### **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<sup>er</sup> juillet 1998<sup>3</sup>, 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'Europe<sup>4</sup> et inscrites sur une liste établie à cette fin par le Comité gouvernemental<sup>5</sup> ;
- les organisations nationales d'employeurs et les syndicats nationaux de l'Etat concerné ;

---

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

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

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

<sup>4</sup> Pour de plus amples informations sur la procédure à suivre pour obtenir le statut consultatif contacter [NGO-Unit@coe.int](mailto:NGO-Unit@coe.int).

<sup>5</sup> 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 présentée à l'occasion de l'examen de la deuxième réclamation présentée en application du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives. Ce Protocole est entré en vigueur le 1er juillet 1998.

La réclamation n° 2/1999 a été présentée le 13 août 1999 par la Commission internationale de Juristes, 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) 2 relative à la réclamation n° 2/1999.



# Réclamation présentée par EUROFEDOP contre la France

(enregistrée au Secrétariat le 1<sup>er</sup> septembre 1999)

Comme nous l'avons évoqué dans notre lettre du 29 juillet 1999 au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Eurofedop a présenté une réclamation contre la France au titre des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne révisée.

## I. RECEVABILITÉ DE LA RÉCLAMATION

1. La France a signé la Charte sociale européenne le 18 octobre 1961 et l'a ratifiée le 9 mars 1973. La Charte est entrée en vigueur dans ce pays le 8 avril 1973.

La France a signé la Charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996 et l'a ratifiée le 7 mai 1999. Ce texte est entré en vigueur dans ce pays le 1er juillet 1999.

La France a signé le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives le 9 novembre 1995 et l'a ratifié le 7 mai 1999. Il est entré en vigueur dans ce pays le 1er juillet 1999.

2. Selon la lettre du 5 mars 1973 du Représentant Permanent de la France auprès du Conseil de l'Europe :

*« La France est en mesure d'accepter (...)*

*– droit syndical (article 5)*

*– droit de négociation (article 6) »*

*Conformément à l'instrument d'acceptation de la Charte sociale révisée, la France accepte toutes les dispositions de ce traité.*

3. Eurofedop est une organisation internationale non gouvernementale qui bénéficie 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.

4. 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 de leurs obligations particuliers.

5. Conformément au statut de l'organisation, le Président et le Secrétaire Général d'EUROFEDOP sont compétents pour représenter l'organisation (voir annexe).

## II. AU FOND

6. La loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires interdit expressément la constitution d'organisations professionnelles à caractère syndical et interdit aux membres des forces armées d'adhérer à des syndicats.

7. Le droit syndical n'étant pas reconnu au sein de l'armée, le droit à la négociation collective n'existe pas non plus.

8. En outre, la situation du personnel civil du ministère de la Défense n'est pas conforme, dans la pratique, aux articles 5 et 6 de la Charte et de la Charte révisée.

## 12 *Réclamation*

9. Le type de missions confiées aux forces armées a connu une grande mutation depuis le début des années 90, la priorité étant désormais donnée aux opérations de gestion des crises (imposition 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 fonctionnaire (militaire) du personnel employé dans le secteur de la défense, nous estimons qu'il est inacceptable que le personnel civil et professionnel de la défense du Royaume-Uni, de la France, de l'Italie, de la Grèce, de l'Espagne et du Portugal se voit dénier ses droits fondamentaux et ne puisse s'unir au sein d'organisations syndicales.

11. Le personnel en question joue aussi un rôle important dans l'évolution future d'une défense européenne, dans le cadre d'une intégration accrue de la politique européenne de paix et de sécurité.

12. Dans la perspective de l'évolution des formes de coopération en matière de défense en Europe, il nous semble inacceptable que le personnel employé dans la défense de certains pays ne jouisse pas des mêmes droits, garantis par la Charte sociale (articles 5 et 6), que leurs collègues avec lesquels ils doivent collaborer et qui doivent remplir exactement les mêmes missions.

## **Annexe – Extrait du statut d’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 écrites du Gouvernement français

(enregistrées au Secrétariat le 22 décembre 1999)

La Fédération européenne du personnel des services publics a introduit une réclamation le 12 août 1999 devant le Comité européen des droits sociaux, issu du protocole additionnel à la Charte Sociale Européenne mettant en place un système de réclamations collectives.

Cette fédération estime que le gouvernement français contrevient aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne révisée, en ne permettant pas aux membres de ses forces armées de bénéficier de la liberté syndicale et du droit de négociation collective prévus par ces articles.

Cette réclamation appelle de la part du Gouvernement français les observations suivantes.

\* \*

\*

## I. SUR LA RECEVABILITE DE LA RECLAMATION.

Le protocole additionnel à la Charte Sociale Européenne, qui instaure un système de réclamations collectives, prévoit que celle-ci peuvent être introduites devant le Comité européen des droits sociaux par certaines organisations nationales ou internationales, dans les conditions prévues par ses articles 1, 2 et 3.

La Fédération européenne des personnels des services publics est au nombre des organisations non gouvernementales, dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur une liste spéciale établie par le Comité gouvernemental, visées à l'article 1er b) du protocole additionnel.

A ce titre, elle est donc une organisation autorisée à adresser une réclamation au Comité des droits sociaux. Le Gouvernement français n'entend donc pas contester la recevabilité de la présente réclamation.

\* \*

\*

### II SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION.

La fédération européenne du personnel des services publics allègue l'existence d'une violation par la France des articles 5 et 6 de la Charte.

L'interdiction pour les personnels militaires de constituer des syndicats ou d'y adhérer serait, selon elle, en contradiction avec le principe de liberté syndicale énoncé à l'article 5 de la Charte. De plus, cette interdiction entraînant l'impossibilité de négocier collectivement, la France violerait aussi l'article 6 de ladite Charte.

\* \*

\*

A titre liminaire, il convient de distinguer la situation des personnels militaires de celle des personnels civils du Ministère de la défense. Les restrictions apportées à la liberté syndicale et au droit de négociation collective ne concernent en effet que les personnels militaires, car les personnels civils jouissent de tous les droits syndicaux accordés aux fonctionnaires et agents de l'Etat.

La réclamation déposée par la Fédération européenne du personnel des services publics ne semble dès lors pouvoir porter que sur le statut des personnels militaires, puisque, comme il a été dit, les personnels civils bénéficient des mêmes droits que les autres agents de l'Etat, auxquels la liberté syndicale et la faculté de participer à des négociations collectives sont pleinement reconnues.

En ce qui concerne les personnels militaires du Ministère de la défense, la France respecte les prescriptions de la Charte et va même au-delà, en permettant à ces personnels de participer à des concertations pour lesquelles ils disposent du pouvoir de proposition.

**- En ce qui concerne le grief tiré de la violation de l'article 5 de la Charte :**

L'article 5 de la Charte Sociale Européenne révisée est ainsi rédigé :

*"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 leur intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que leur 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'appliqueraient 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."*

Il résulte de ces dispositions qu'il appartient à la législation française de déterminer si et dans quelle mesure les membres des forces armées peuvent bénéficier de la liberté syndicale.

A cet égard, la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires prévoit en son article 10 :

*"L'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical, ainsi que l'adhésion des militaires en activité de service à des groupements professionnels sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire."*

Cette interdiction procède de la conception traditionnelle de la fonction militaire, qui impose la neutralité la plus absolue des forces armées et de leurs membres. En effet, l'intervention armée exige un respect de la hiérarchie et de la discipline, qui a, en

France comme dans de nombreux autres pays, été considéré incompatible avec la liberté syndicale des personnels militaires.

Une telle position ne saurait être regardée comme contraire aux prévisions 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 militaires.

La présente réclamation est de ce point de vue manifestement mal fondée.

\* \*

\*

**- En ce qui concerne le grief tiré de la violation de l'article 6 de la Charte.**

L'article 6 de la Charte Sociale Européenne révisée stipule :

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties 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."*

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 aux personnels militaires.

Néanmoins, la France a mis à la disposition de ses personnels militaires des procédures de consultation à de multiples niveaux, qui permettent d'assurer l'existence d'un dialogue social effectif.

Au plus haut niveau, le Conseil supérieur de la fonction militaire (qui fait l'objet d'une présentation plus détaillée dans la fiche produite en annexe) assure la concertation avec les personnels, notamment en ce qui concerne l'élaboration des textes statutaires.

Par ailleurs, les préoccupations quotidiennes des membres des forces armées sont prises en compte et les personnels militaires disposent de moyens de représentation et de proposition, en particulier grâce aux sept Conseils de la fonction militaire.

Ces Conseils de la fonction militaire, qui assurent la représentation de chaque échelon hiérarchique des personnels auprès des plus hautes autorités, exercent une fonction de proposition auprès desdites autorités. Leurs travaux sont transparents et accessibles, et la désignation de leurs membres est assurée par tirage au sort.

Par ailleurs, des commissions participatives permettent d'agir au niveau local, pour la résolution des problèmes de la vie quotidienne.

Le dialogue social au sein des forces armées est donc possible, ainsi que le prévoit le règlement de discipline générale, aux termes duquel *"dans l'exercice de l'autorité, le militaire porte attention aux préoccupations personnelles des subordonnés et à leurs conditions matérielles de vie."* (chapitre 2, devoirs et responsabilité du chef).

Il résulte des ces observations que les critiques de la Fédération européenne du personnel des services publics ne sont pas fondées en droit, et que la France fait plus que respecter les engagements internationaux qu'elle a contractés en mettant en place en faveur des personnels militaires des procédures de consultation et de dialogue social, alors même qu'elle en est légalement dispensée.

De façon plus générale, il paraît utile de signaler que l'exclusion des personnels militaires du bénéfice de la liberté syndicale a été mentionnée à plusieurs reprises dans le cadre de la contribution française au rapport bisannuel d'application de la Charte sociale européenne, sans que le Comité d'experts indépendants saisi ait cru devoir relever la contrariété de cet état du droit avec les prescriptions des articles 5 et 6 de ladite Charte.

Pour l'ensemble des raisons qui viennent d'être exposées, le Gouvernement prie le Comité de bien vouloir considérer que la réclamation de la Fédération européenne des personnels des services publics est mal fondée en ses deux griefs./.

## ANNEXE

Présentation du conseil supérieur de la fonction militaire.

Afin que les intérêts des militaires soient défendus comme ceux des fonctionnaires civils, le législateur a créé le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), dans le but d'instaurer un dialogue entre les militaires, d'une part, et le ministre chargé des armées et l'administration centrale, d'autre part.

Comme en témoignent les modalités d'organisation et de fonctionnement du CSFM, il s'est agi d'adapter autant que possible au monde militaire les formes de dialogue social de la société civile, sans pour autant compromettre l'indispensable cohésion des armées.

La composition du CSFM reflète parfaitement la diversité de la collectivité militaire. Toutes les composantes de la défense sont présentes (terre, air, mer, gendarmerie, armement, service de santé, service des essences), mais également les différentes catégories de personnel militaire (officiers, sous-officiers, militaires du rang engagés). En outre, d'autres critères permettront prochainement d'améliorer encore la représentativité de cette institution, notamment le critère de lien au service (militaire de carrière ou servant sous contrat) ou de situation géographique. Enfin, à ces militaires en activité viennent s'associer des militaires retraités.

Tous les militaires volontaires peuvent se présenter pour devenir membres du CSFM ou des sept conseils de la fonction militaire des armées et services. Ils sont désignés par voie de tirage au sort, pour quatre ans. Ils sont répartis en deux groupes, ce qui permet leur renouvellement par moitié tous les deux ans.

Pour garantir les conditions optimales d'exercice de leurs fonctions, ces membres bénéficient de garanties spécifiques telles que la liberté totale d'expression pendant les séances d'étude de l'ordre du jour des sessions, le droit de recours direct auprès du ministre chargé des armées dans le cas où une décision les concernant a été inspirée par leur comportement à l'occasion de leurs fonctions de représentant, l'absence d'appréciation sur leur comportement en qualité de membre dans leur notation et dossier individuel, l'obtention de facilités pour exercer leurs fonctions pendant toute la durée de leur mandat.

En principe, le CSFM se réunit au minimum deux fois par an en sessions ordinaires. Cependant, l'actualité ou la prise de décisions importantes concernant le statut ou la condition militaire peuvent amener le ministre à réunir le conseil en session extraordinaire, dans de très brefs délais. Lors de chaque session, le conseil donne son avis sur tous les textes statutaires concernant l'ensemble des militaires ; il pose directement à l'administration centrale et au ministre lui-même de nombreuses questions relatives à la condition militaire ; il est informé des principaux travaux en cours concernant la fonction militaire ; il réfléchit, collectivement, sur des thèmes particuliers.

Afin de permettre aux nouveaux membres de comprendre au plus vite et au mieux les modalités de l'élaboration des textes statutaires, l'environnement dans lequel

prend place leur action de concertation et les moyens mis à leur disposition pour agir dans le cadre de leur mandat, les membres du CSFM bénéficieront, dès l'an 2000, d'une formation spécifique de trois à quatre jours.

\* \*  
\*

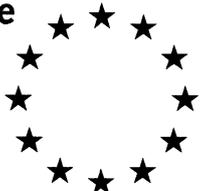
Article 3 du statut général des militaires.

*"Les militaires sont dans une situation statutaire.*

*Les statuts particuliers des militaires de carrière sont fixés par décret en Conseil d'État. Ils peuvent, après avis du conseil supérieur de la fonction militaire, déroger à certaines dispositions de la présente loi qui ne répondraient pas aux besoins propres d'un corps particulier. Toutefois, aucune dérogation ne peut être apportée que par la loi aux dispositions du titre premier du présent statut général, ainsi qu'à ses dispositions relatives au recrutement, aux conditions d'avancement et aux limites d'âge.*

*Le conseil supérieur de la fonction militaire, qui est le cadre institutionnel dans lequel sont examinés les problèmes de la fonction militaire, est consulté sur les projets de textes d'application de la présente loi ayant une portée générale et notamment sur ceux prévus aux articles 17, 30, 32, 38, 40, 47 et 107 ci-après.*

*Le règlement de discipline générale dans les armées est fixé par décret."*



**DECISION SUR LA RECEVABILITE**

**RECLAMATION N° 2/1999**

par la Fédération européenne du Personnel des Services publics  
contre la France

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<sup>e</sup> session où siégeaient :

MM. Matti MIKKOLA, Président  
Rolf BIRK, Premier Vice-Président  
Stein EVJU, Deuxième Vice-Président  
M<sup>me</sup> Suzanne GRÉVISSE, Rapporteur général  
M. Alfredo BRUTO DA COSTA  
M<sup>me</sup> 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° 2/1999 introduite le 13 août 1999 par la Fédération européenne du Personnel des Services publics (ci-après dénommé «EUROFEDOP»), représentée par son Président, M. Guy Rasneur et son Secrétaire général, M. Bert Van Caelenberg, tendant à ce que le Comité déclare que la France fait une application non satisfaisante des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne révisée;

Vu les documents annexés à la réclamation;

## **24** *Décision sur la recevabilité*

Vu les observations présentées le 22 décembre 1999 par le Gouvernement français représenté par le Directeur des Affaires juridiques du ministère des Affaires étrangères;

Vu la Charte sociale européenne révisée 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 163<sup>e</sup> session;

Après avoir délibéré le 10 février 2000 ;

Rend la décision suivante, adoptée à cette date:

1. 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.
2. Elle allègue que la France ne respecte pas les articles 5 et 6 de la Charte sociale et de la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les membres des

forces armées n'ont pas de liberté syndicale. La réclamation se fonde sur la loi portant statut général des militaires du 13 juillet 1972 qui interdit la formation d'organisations professionnelles ayant les caractéristiques d'un syndicat et interdit aux membres en service de l'armée d'adhérer à un syndicat. En outre, EUROFEDOP affirme que dans la mesure où le droit syndical n'existe pas au sein des forces armées, le droit de négociation collective n'existe donc pas non plus. Enfin, elle allègue 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.

3. 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 la France, 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. Sur un plan international, les missions confiées aux forces armées ont été 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.

4. Le Gouvernement français ne conteste pas que la réclamation respecte les conditions de recevabilité posées par les articles 1 alinéa b, 3 et 4 du Protocole additionnel. Il observe que selon le Protocole EUROFEDOP est une organisation habilitée à déposer des réclamations.

5. Le Comité constate que, conformément à l'article 4 du Protocole, qui a été ratifié par la France le 7 mai 1999 et est entré en vigueur pour ce pays le 1<sup>er</sup> juillet 1999, la réclamation est présentée sous forme écrite et porte sur les articles 5 et 6, dispositions acceptées par la France le 9 mars 1973 lors de la ratification de la Charte et le 7 mai 1999 lors de la ratification de la Charte révisée. La réclamation allègue que le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer et en conséquence le droit de négociation collective n'existent pas au sein des forces armées.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

**26** *Décision sur la recevabilité*

9. Par ces motifs, le Comité, sur la base du rapport présenté par M. Rolf BIRK, 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 français 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 français.

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.



Rolf BIRK  
Rapporteur



Matti MIKKOLA  
Président



Régis BRILLAT  
Secrétaire exécutif

**Explications et informations apportées par le  
Gouvernement français à la suite de l'admission de la  
réclamation introduite par EUROFEDOP**

*(enregistrées au Secrétariat le 25 avril 2000)*

En complément de ses premières observations, le Gouvernement français a l'honneur de présenter les brèves observations qui suivent sur la réclamation de la Fédération européenne du personnel des services publics devant le Comité européen des droits sociaux, issu du protocole additionnel à la Charte Sociale Européenne mettant en place un système de réclamations collectives.

Le Gouvernement n'entend pas revenir sur la question de la situation des personnels militaires du ministère de la défense au regard du droit syndical, qui a été largement développée dans le cadre de son premier argumentaire et sur laquelle porte, pour l'essentiel, la communication de la requérante.

Les éléments qui seront développés ici sont relatifs à la situation des personnels civils du ministère de la défense en matière de droit syndical et ils démontrent que, comme cela avait déjà été souligné dans les premières écritures du Gouvernement, le régime de ces personnels est de ce point de vue aligné sur le droit commun de la fonction publique, lequel est parfaitement compatible avec les exigences de la Charte Sociale Européenne révisée.

Ainsi, l'article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit à ces derniers le droit syndical et leur reconnaît la liberté de créer des organisations syndicales, d'y adhérer et d'y exercer des mandats.

Cette même loi précise dans son article 9 que les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire des délégués siégeant dans les organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des régimes statutaires et à l'examen des décisions individuelles ayant trait à leur carrière.

Ces dispositions, qui constituent le droit commun en la matière, sont applicables aux personnels civils du ministère de la défense et elles valent notamment pour les agents servant sous contrat et pour les ouvriers de l'Etat.

#### I - En ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par le décret n° 82447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Pour préciser les conditions d'application de ce décret aux personnels civils servant dans les établissements et services de la défense, le ministre a pris l'instruction n° 38990 du 25 novembre 1992, dont les dispositions sont reproduites dans un guide pratique d'application.

Les éléments essentiels du régime d'exercice du droit syndical par les personnels civils du ministère de la défense sont les suivants.

La représentativité syndicale est établie au niveau ministériel et local en tenant compte des résultats des élections relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), auxquelles participent toutes les catégories de personnel civil.

Des dispenses de service et autorisations d'absence sont octroyées, en fonction de la représentativité, pour permettre aux délégués syndicaux d'exercer leurs mandats.

Les personnels sont libres de constituer des syndicats d'établissement qui disposent de droits de réunion, d'affichage, de distribution de documents et peuvent se voir attribuer des locaux. Les dirigeants de ces syndicats sont les interlocuteurs des chefs d'établissement.

Des interlocuteurs représentant chaque organisation syndicale sont habilités auprès des autorités territoriales du ministère de la défense.

Les dirigeants des fédérations constituées au niveau ministériel sont reconnus comme étant les interlocuteurs du ministre et de l'administration centrale.

## II - En ce qui concerne le droit de négociation collective.

Ce droit s'exerce, au ministère de la défense, en dehors des réunions informelles tenues sur des sujets particuliers, dans le cadre d'organismes comportant des représentants du personnel, élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives, dont les principaux sont les suivants :

- Les comités techniques paritaires (CTP) connaissent, notamment, de l'élaboration et de la modification des régimes statutaires concernant les fonctionnaires dotés d'un statut propre au département, ainsi que des conditions de travail.

- La commission consultative paritaire ouvrière (CPO) est chargée de l'examen des problèmes concernant les personnels ouvriers.

- Le conseil supérieur des personnels civils du ministère de la défense (CSPC) connaît de la politique générale du ministère de la défense, des questions générales relatives à l'emploi des personnels civils, à la politique des effectifs et à l'organisation du travail.

- La commission centrale de prévention (CCP) examine au niveau ministériel toutes questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil de la défense.

- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT) ont un rôle identique en ce qui concerne les établissements ou groupements d'établissements.

- Le groupe central de coordination pour les actions de formation continue des personnels civils propose la mise en œuvre d'une politique de formation, examine le programme des actions de formation et présente ses observations sur le bilan de ces actions.

- Les commissions d'information économique et sociale sont mises en place dans les établissements importants. Elles reçoivent une information sur l'évolution de la place

### 30 Explications du gouvernement à la suite de la décision sur la recevabilité

et des missions de l'établissement, ainsi que sur la situation et l'évolution des moyens en personnel.

- Les commissions d'information et de concertation du personnel civil (CICPC) ont un rôle équivalent au niveau des directions de l'administration centrale.

- Le conseil central de l'action sociale des armées a pour mission d'associer les représentants des personnels militaires et civils à l'élaboration de la politique d'action sociale et culturelle du ministère.

- Les comités sociaux ont un rôle identique au niveau local.

- Les commissions administratives paritaires existent pour chaque corps de fonctionnaires, elles sont compétentes en matière d'avancement, de détachement, de recours en matière de notation et peuvent siéger en formation de conseil de discipline.

- Les commissions d'avancement et les conseils de discipline ont un rôle analogue s'agissant des ouvriers. Ils sont constitués au niveau des établissements ou des groupements d'établissements.

- Le conseil de discipline supérieur est appelé à donner son avis sur les sanctions les plus graves susceptibles d'être infligées aux ouvriers de l'Etat et notamment le congédiement.

- Les commissions de réforme des ouvriers, constituées pour la plupart au niveau des circonscriptions territoriales des armées, sont compétentes en matière de congés de longue maladie et de longue durée et d'admission à la retraite pour invalidité.

En conclusion, il apparaît que les personnels civils du ministère de la défense jouissent de la liberté syndicale, et bénéficient notamment d'un droit de négociation collective, dans des conditions identiques à celles faites aux fonctionnaires des autres administrations. S'agissant de ces personnels, la réclamation de la Fédération européenne des services publics ne pourra donc qu'être rejetée en raison de son absence manifeste de fondement. Il en sera de même pour ce qui concerne les personnels militaires de ce ministère, pour les raisons qui ont été exposées en détail dans le premier mémoire du Gouvernement./.

# **Observations de la Confédération européenne des syndicats (CES)**

*(enregistrées au Secrétariat le 26 avril 2000)*

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.»

4. 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<sup>os</sup> 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 forces 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<sup>e</sup> 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 armées<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup>. PE 84.688/fin.

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

«50. Exhorte de nouveau<sup>1</sup> 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.»

---

<sup>1</sup>. «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).»

## 2. Charte sociale (1961)

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»<sup>1</sup>:

«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)<sup>2</sup>.»

### **3. Jurisprudence pertinente**

#### **a. Organisation internationale du travail**

##### **1. Comité de la liberté syndicale (CFA)**

---

<sup>1</sup>. Débat de l'Assemblée du 22 septembre 1998 (26<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> séance).

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

Se référant à son recueil<sup>1</sup>, le CFA a confirmé à plusieurs reprises qu'en ce 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 personnes<sup>2</sup>. 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° 1279<sup>3</sup> 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'Equateur<sup>4</sup>, 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

---

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

<sup>2</sup>. Paragraphe 219 et suivants.

<sup>3</sup>. 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<sup>e</sup> rapport) paragraphes 119-140.

<sup>4</sup>. 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<sup>e</sup> rapport), paragraphes 279-290.

être définis de manière restrictive<sup>1</sup>.»

L'autre cas évoqué dans le recueil est le cas n° 1771 contre le Pakistan<sup>2</sup>. 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1994, paragraphe 55<sup>3</sup>.]

Dans une affaire récente<sup>4</sup> 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'ensemble<sup>5</sup> de 1994, le CEACR s'exprime comme suit:

---

<sup>1</sup>. Paragraphe 287.

<sup>2</sup>. 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<sup>e</sup> rapport), paragraphes 482-501.

<sup>3</sup>. Paragraphe 499.

<sup>4</sup>. 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).

<sup>5</sup>. Bureau international du travail, Conférence internationale du travail, 81<sup>e</sup> 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.

«Bien que l'article 9 de la Convention n° 87 soit tout à fait explicite, il n'est 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 civils<sup>1</sup>.»

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 syndicats<sup>2</sup>.»

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 secondaire<sup>3</sup> –, 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 communautaire<sup>4</sup>.»

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 travail<sup>5</sup>, la CEJ s'est – plus explicitement – exprimée comme suit<sup>1</sup>:

---

1. Paragraphe 55.

2. Bureau international du travail, Conférence internationale du travail, 87<sup>e</sup> 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.

«Il s'ensuit que la directive est applicable dans une situation telle que celle en cause au principal<sup>2</sup>.»

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 de la femme, tels que les besoins expressément mentionnés.

---

<sup>1</sup>. 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.

<sup>2</sup>. Paragraphe 19 de l'arrêt Kreil.

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 militaire<sup>1</sup>.»

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 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

---

<sup>1</sup>. Paragraphes 26-32 de l'arrêt *Kreil*.

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 11<sup>1</sup>.»

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 démocratique<sup>2</sup>.»

## 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 armées<sup>3</sup>.»

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

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

<sup>2</sup>. Opinion partiellement dissidente du juge Fischbach, paragraphe 2.

<sup>3</sup>. 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.

statut général des forces armées)<sup>1</sup>»

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 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

---

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

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 international<sup>1</sup>».

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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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, paragraphe 248)<sup>2</sup>.

Si l'on considère les éléments auxquels renvoie la CEDH, on constate la

---

<sup>1</sup>. 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.

<sup>2</sup>. CEDH, Affaire Sigurdur A. Sigurjónsson contre Islande (24/1992/369/443), arrêt du 30 juin 1993, paragraphe 35.

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'hui<sup>1</sup>».

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).

---

<sup>1</sup>. 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 Charte<sup>1</sup>. 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 nationales<sup>2</sup>.

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 ...<sup>3</sup>»

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.

---

<sup>1</sup>. 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).

<sup>2</sup>. 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».

<sup>3</sup>. 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 militaires<sup>1</sup>.»

–            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 salariés<sup>2</sup>.»

–            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 inscrire<sup>3</sup>.»

#### **2.            Arguments de la CES**

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

---

<sup>1</sup>. Observations du Gouvernement français, 22 décembre 1999.

<sup>2</sup>. Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

<sup>3</sup>. Observations du Gouvernement portugais, 27 mars 2000, p. 8, point 4.

– 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 CEJ<sup>1</sup>.

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...<sup>2</sup>».

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.

### 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

---

<sup>1</sup>. Affaire Sirdar: article 5, troisième phrase, affaire Kreil: article 5, première phrase.

<sup>2</sup>. Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

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 militaire<sup>1</sup>.»

– 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 Charte<sup>2</sup>.»

– 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 l'article 5 mentionné, est aussi valable en ce qui concerne ce sujet<sup>3</sup>.»

## 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

---

<sup>1</sup>. Observations du Gouvernement français, 22 décembre 1999.

<sup>2</sup>. Observations du Gouvernement italien, 30 novembre 1999.

<sup>3</sup>. Observations du Gouvernement portugais, 27 mars 2000 (p. 4).

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.

– 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 limite<sup>1</sup>.

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 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.

---

<sup>1</sup>. Affaire Sirdar: article 5, troisième phrase; affaire Kreil, article 5, première phrase.

**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.

## **Observations soumises par EUROFEDOP sur le bien-fondé de la réclamation**

*(enregistrée au Secrétariat le 15 mai 2000)*

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.

## Observations supplémentaires du Gouvernement français aux observations d'EUROFEDOP

(soumises le 11 juillet 2000)

Le Gouvernement français souhaite faire les brèves observations suivantes en réponse au mémoire en réplique de la Fédération Européenne des Services Publics, que Comité européen des droits sociaux a bien voulu lui communiquer par courrier du 8 juin 2000.

La fédération requérante se rallie à l'argumentation développée par le Gouvernement selon laquelle les articles 5 et 6 de la Charte sociale révisée, relatifs au droit syndical, permettent aux Etats de déroger à leurs stipulations en ce qui concerne les forces armées. Elle affirme cependant rechercher à obtenir "*une modification des ces articles*".

Ce faisant la fédération requérante appelle de ses vœux une révision de la Charte, ce qui excède largement le cadre d'une réclamation collective portée devant le Comité, la tâche de ce dernier étant d'apprécier la conformité du droit des Etats parties aux dispositions de la Charte, dans leur rédaction actuelle.

Pour justifier sa demande de révision, la Fédération Européenne des Services Publics s'appuie sur plusieurs instruments internationaux et sur l'"*interprétation universelle*", selon ses termes, qui peut en être faite. Elle invoque ainsi l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les Conventions n° 87 et 88 de l'OIT et plusieurs documents européens, dont le rapport du Parlement européen pour l'année 1995.

Mais, à supposer - et tel n'est pas le cas pour plusieurs d'entre eux - que ces instruments revêtent un caractère juridiquement contraignant, il n'entre pas dans la mission dévolue au Comité européen des droits sociaux d'en assurer le respect. En tout état de cause, ni l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, ni les Conventions n° 87 et 88 de l'OIT, ni aucun texte normatif de l'Union Européenne n'ont remis en cause la possibilité pour les Etats de fixer un régime dérogatoire en matière syndicale spécialement applicable aux forces armées.

Le Gouvernement prie donc une nouvelle fois le Comité européen des droits sociaux de bien vouloir rejeter la communication de la Fédération Européenne des Services Publics en tant qu'elle est manifestement mal fondée./.



## Observations supplémentaire d'EUROFEDOP

(soumises le 29 août 2000)

La Commission 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 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>2</sup>, bien que, dans certains pays, ils aient le même droit de se syndiquer que d'autres catégories de fonctionnaires ou ils

---

<sup>1</sup> Par exemple: *Autriche, Danemark, Finlande, Allemagne, Luxembourg, Norvège, Suède.*

<sup>2</sup> Par exemple: *Chypre.*

soient habilités à le faire en vertu d'une législation distincte<sup>1</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>2</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>3</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 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.

---

<sup>1</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>2</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>3</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.

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.



# Observations finales du Gouvernement français

(soumises le 2 octobre 2000)

Le Gouvernement français souhaite faire les brèves observations finales qui suivent en réponse aux dernières écritures de la Fédération Européenne des Services Publics.

Comme le sait le Comité, la Fédération européenne du personnel des services publics estime que le Gouvernement français contrevient aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne révisée, en ne permettant pas aux membres de ses forces armées de bénéficier de la liberté syndicale et du droit de négociation collective prévus par ces articles.

A titre liminaire, il convient de distinguer la situation des personnels militaires de celle des personnels civils du ministère de la défense. Les restrictions apportées à la liberté syndicale et au droit de négociation collective ne concernent en effet que les personnels militaires, car les personnels civils jouissent de tous les droits syndicaux accordés aux fonctionnaires et agents de l'Etat, dont la fédération requérante ne conteste pas qu'ils sont garantis dans des conditions conformes aux exigences des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne révisée.

La réclamation déposée par la Fédération européenne du personnel des services publics ne peut dès lors porter que sur le statut des personnels militaires du ministère de la défense.

Comme elle a déjà l'occasion de l'exposer de façon développée dans ses précédentes écritures, la France n'a nullement manqué aux obligations résultant de l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée en ce qui concerne les personnels militaires du ministère de la défense.

En effet, cet article offre clairement la possibilité à un Etat partie 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 militaires. Tel est effectivement le cas en droit français, sans que la moindre contrariété avec l'article 5 de la Charte en découle. Sur ce point, le Gouvernement invite le Comité à se reporter aux développements figurant dans ses précédents mémoires.

Par ailleurs, la Fédération Européenne des Services Publics fait valoir que le respect de l'article 6 de la Charte révisée implique, par construction, la reconnaissance du droit syndical proclamé en son article 5.

Un tel raisonnement ne saurait être suivi car il est contraire à la logique qui ressort de l'articulation de ces deux articles. En effet, le droit de négociation collective

reconnu à l'article 6 n'est que l'une des modalités d'exercice du droit syndical proclamé à l'article 5. Si ce dernier article permet qu'il soit dérogé, pour les personnels militaires, au droit syndical en général, il serait donc logique que cette dérogation générale s'applique également, par voie de conséquence, aux modalités d'exercice de ce droit, telles que la négociation collective. Si un rapport doit être fait entre ces deux dispositions, ce n'est donc pas celui que propose de faire la requérante, qui étendrait la force obligatoire de la seconde, la plus précise, à la première, qui est plus générale, mais exactement le rapport opposé, qui donne sa véritable portée à la dérogation posée à l'article 5.

En tout état de cause, les obligations posées à l'article 5 de la Charte révisée ne sauraient être regardées pour les personnels militaires comme la conséquence nécessaire et incontournable de celles posées en son article 6, pour la raison que, sans même qu'il soit besoin d'analyser le lien possible entre les deux dispositions, l'article 5 prévoit explicitement la possibilité de déroger au droit syndical dans le cas des ces personnels. Une telle interprétation serait donc directement contraire à la lettre de la Charte.

Le premier grief de l'association requérante est donc manifestement mal fondé.

En ce qui concerne le second grief allégué, tiré de la violation de l'article 6 de la Charte, le Gouvernement a également souligné que les dispositions internes applicables aux personnels militaires leur conféraient un droit de négociation collective dans des conditions parfaitement conformes aux exigences dudit article 6.

Par ailleurs le Gouvernement tient à rappeler que, contrairement à ce que soutient la fédération requérante, les instances de négociation collective propres aux personnels militaires, telles que le conseil supérieur et les conseils de la fonction militaire, comprennent en leur sein des représentants de tous les échelons de la hiérarchie militaire, et non pas seulement des grades élevés.

Il est en outre inexact d'affirmer que le résultat des négociations collectives menées avec les personnels civils s'impose aux personnels militaires, car ces derniers disposent, notamment avec le conseil supérieur de la fonction militaire, d'instances de négociation qui leur sont spéciales et qui sont consultées sur les textes statutaires les concernant.

\* \* \*

\*

Pour l'ensemble des raisons qui viennent d'être exposées, le Gouvernement prie le Comité, qui trouvera en pièce jointe les documents sur lesquels repose l'argumentaire qui précède, de bien vouloir considérer que la réclamation de la Fédération européenne des personnels des services publics est mal fondée en ses deux griefs./.

## Liste des participants à l'audition

### EUROFEDOP

Mr Guy Rasneur, *Eurofedop Chairman*.

Mr Bert Van Caelenberg, *Secretary General*.

Mr Ludo Vekemans, *Project Manager*.

Mr J. Vermeiren, *Member of the Trade Council Defence*.

Mr P. Gooiers, *Chairman of the Trade Council Defence*.

### France

Monsieur Pierre BOUSSAROQUE, Magistrat détaché auprès de la Direction des Affaires juridiques, Ministère des Affaires étrangères.

### Italie

Monsieur Antonio CARACCIOLO, Inspecteur Général, Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Monsieur Raffaello Di Cuonzo du Ministère de la Défense italien.  
Colonel Vittorio Manconi.

### Portugal

Madame Cristina SIZA VIEIRA, Directrice du Département des Affaires Juridiques du Ministère de la Défense Nationale.

Madame Ana Mendes Godinho, Consultant Juridique du Département des Affaires Juridiques du Ministère de la Défense Nationale.

### ETUC/CES

Monsieur Jean LAPEYRE, Secrétaire Général Adjoint, Confédération européenne des syndicats.

Monsieur Gérard FONTENAU, Conseiller Juridique, Confédération européenne des syndicats.

Monsieur Klaus LOERCHER, Conseiller Juridique, Confédération européenne des syndicats.

Monsieur Stefan CLAUWAERT, Conseiller Juridique, Confédération européenne des syndicats.

Monsieur HUNDT, (EUROMIL).





## **Rapport du Comité européen des Droits sociaux au Comité des Ministres**

*(Strasbourg, le 4 décembre 2000)*

### **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° 2/1999. 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).
2. 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.
3. 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 2000.





**DECISION SUR LE BIEN-FONDE**

**RECLAMATION N° 2/1999**

par la Fédération européenne du Personnel des Services publics  
contre la France

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  
              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 et du rapport présenté par M. Rolf Birk ;

Rend la décision suivante adoptée le 4 décembre 2000 :

## PROCEDURE

1. Le 10 février 2000, le Comité a déclaré la réclamation recevable.
2. 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 de la France 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.
3. Le Gouvernement français a présenté le 22 décembre 1999 ses observations sur le bien-fondé de la réclamation en même temps que ses observations sur la recevabilité et a soumis ses observations complémentaires le 25 avril 2000. 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 français a soumis des observations complémentaires le 11 juillet 2000.
4. 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.
5. 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°4 et 5/1999, EUROFEDOP contre Italie et Portugal respectivement. La CES a été invitée à l'audition conformément à l'article 29 par. 2 du règlement du Comité.
6. Des observations supplémentaires ont été demandées en vue de l'audition. Celles-ci ont été soumises le 28 août 2000 par EUROFEDOP et le 2 octobre 2000 par le Gouvernement français.
7. 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 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.

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.

## **OBJET DE LA RECLAMATION**

8. EUROFEDOP allègue que la France ne respecte pas les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne révisée, 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 en France n'est pas conforme aux articles susmentionnés de la Charte et de la Charte révisée. 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 en France. Il se fonde à cet effet sur la loi portant statut général des militaires du 13 juillet 1972 qui interdit la formation d'organisations professionnelles ayant les caractéristiques d'un syndicat et interdit aux membres en service de l'armée d'adhérer à un syndicat.

11. EUROFEDOP soutient également qu'il n'est pas suffisant pour un Etat de mettre en place des formes alternatives de délibération au sein des forces armées afin de respecter les exigences de la négociation collective, en particulier lorsqu'une telle délibération n'est pas fondée sur le libre choix et consiste uniquement en un « droit de faire des propositions » qui ne peut être exercé que par les membres de la hiérarchie militaire. En outre, EUROFEDOP soutient que les résultats des négociations salariales concernant les salaires du personnel civil s'appliquent également au personnel militaire, bien que ce dernier n'ait pas le droit d'appartenir à un syndicat et ne peut donc s'exprimer dans les négociations.

12. EUROFEDOP allègue que l'affirmation selon laquelle le personnel militaire en France 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.

13. 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 la France, 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. 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.

14. 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)*

15. La CES, se référant au caractère fondamental des articles 5 et 6 de la Charte et à la façon dont les différents griefs de la réclamation sont réglés 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.

16. 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* en France 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.

17. 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. La CES soutient que les formes alternatives de participation décrites par le Gouvernement français ne sont pas suffisantes et efficaces. Elle souligne à cet égard qu'une participation effective à tous les niveaux et tous les

échelons des forces armées n'offre pas en soi une garantie de consultation effective et suffisante. En outre, tous les systèmes alternatifs qui prévoient des « structures sociales » au sein des forces armées posent 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.

18. Dans le cas de la France, la CES observe en outre que le système ne permet que le droit de proposer. En cas de désaccord avec la décision prise, seul un recours auprès du ministère compétent est prévu ou bien ce qui est encore moins satisfaisant, la possibilité de convoquer une réunion extraordinaire de l'instance de participation compétente.

19. 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 vues sur le sujet entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres organes intéressés.

*c) Le Gouvernement français*

20. Le Gouvernement français considère que la réclamation concernant la situation du personnel militaire des forces armées est manifestement mal-fondée. Il fait remarquer qu'aux termes de l'article 5 de la Charte révisée, il appartient à la législation nationale de déterminer si et dans quelle mesure les garanties prévues par cette disposition s'appliquent aux membres des forces armées. La suppression du droit syndical procède de la conception traditionnelle de la fonction militaire qui impose la neutralité la plus absolue des forces armées et de leurs membres. L'intervention armée exige un respect de la hiérarchie et de la discipline, qui, en France, comme dans de nombreux pays, a été considérée incompatible avec le droit du personnel militaire de former et d'adhérer à un syndicat.

21. En ce qui concerne la violation alléguée de l'article 6 de la Charte sociale révisée, le Gouvernement français fait remarquer que la situation du personnel militaire ne peut être comparée à celle des travailleurs ordinaires et qu'en conséquence, les mécanismes de la négociation collective peuvent être légitimement exclus des forces armées. En outre, il estime que le droit de négociation collective est avant tout un des aspects du droit syndical visé à l'article 5 – qui prévoit également que les forces armées peuvent être exclues. Si le personnel militaire est exclu du bénéfice de la liberté syndicale, il est justifié qu'il soit de même exclu du bénéfice du droit de négociation collective. Le Gouvernement conteste donc le fait que l'article 6 implique la reconnaissance du droit syndical visé à l'article 5. Les obligations qui figurent à l'article 5 ne doivent pas être considérées comme la conséquence inévitable des obligations contenues à l'article 6.

22. Selon le Gouvernement, la France a toutefois mis à la disposition des forces armées des procédures de consultation à différents niveaux, permettant ainsi d'assurer un dialogue social constructif. Il maintient que la France se conforme et va même au-delà des dispositions de la Charte sociale révisée en permettant à ce personnel de participer à des concertations pour lesquelles il dispose du pouvoir de proposition. Au plus haut niveau, le Conseil supérieur de la fonction militaire assure la concertation avec les personnels, notamment en ce qui concerne l'élaboration de textes statutaires. Les préoccupations quotidiennes des membres des forces armées

sont également prises en compte : les militaires disposent de moyens de représentation et de proposition, en particulier grâce aux sept conseils de la fonction militaire. Les conseils de la fonction militaire assurent la représentation de chaque échelon hiérarchique des personnels auprès des plus hautes autorités et sont investis d'un pouvoir de proposition. Leurs travaux sont transparents, accessibles et la désignation de leurs membres est assurée par tirage au sort. Le Gouvernement souligne que les conseils comprennent des représentants de tous les niveaux de la hiérarchie militaire.

23. En outre, le Gouvernement indique que les commissions participatives permettent d'agir au niveau local pour les problèmes de la vie quotidienne. Il est fait également référence au règlement de discipline général qui prévoit que « *dans l'exercice de l'autorité, le militaire porte attention aux préoccupations personnelles des subordonnés et à leurs conditions matérielles de vie* » (chapitre 2, devoirs et responsabilités du chef).

24. Le Gouvernement observe enfin que l'exclusion du personnel militaire du bénéfice de la liberté syndicale a été mentionnée à plusieurs reprises dans les rapports de la France sur l'application de la Charte sociale européenne sans que le Comité ait cru devoir relever la non-conformité de cette situation avec les articles 5 et 6 de la Charte.

## APPRECIATION DU COMITE

25. 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 en France avec les articles 5 et 6 de la Charte révisée. 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 révisée, 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 dès lors qu'il n'existe aucun raison justifiant un examen approfondi de cette question dans la présente affaire.

26. 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 ».

27. Le Comité relève que l'organisation réclamante allègue, d'une part, qu'il y a violation des articles 5 et 6 de la Charte révisée dans la mesure où le personnel militaire employé dans les forces armées de la France – 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. Tout en reconnaissant que les dispositions de l'article 6 de la Charte révisée 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.

32. Dans la présente réclamation, le Gouvernement français soutient qu'il a mis en place des procédures de consultation à différents niveaux, permettant ainsi d'assurer un dialogue social constructif, ce qui, selon le Gouvernement est conforme et va même au-delà des dispositions de la Charte sociale révisée. EUROFEDOP et la CES soutiennent en revanche que le système en question n'est pas efficace et suffisant. 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 de la Charte révisée, 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.

33. 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.

34. Par ces motifs, le Comité adopte la conclusion suivante :

### CONCLUSION

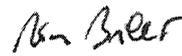
La réclamation présentée par EUROFEDOP contre la France est rejetée.



Rolf BIRK  
Rapporteur



Matti MIKKOLA  
Président



Régis BRILLAT  
Secrétaire exécutif



## **Resolution Ch S (2001) 2 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe**

### **Résolution Ch S (2001) 2 relative à la Réclamation collective N° 2/1999 – Fédération européenne du personnel des services publics contre la France**

*(adoptée par le Comité des Ministres le 7 février 2001, lors de la 740e 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 la France,

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 la France n'a pas manqué d'assurer de manière satisfaisante l'application des dispositions de la Charte révisée 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.

4. 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:
  - a. 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:
  - a. un exposé des faits pertinents;
  - b. l'indication des questions que soulève la réclamation et qui relèvent de la Charte;
  - c. 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 (y compris le Protocole de réclamations collectives) et la Charte révisée – au 1<sup>er</sup> juillet 2001

Etats membres	Charte sociale européenne 1961		Protocole Additionnel 1988		Protocole portant Amendement à la Charte 1991		Protocole "réclamations collectives" 1995		Charte sociale Européenne révisée 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>**

Conférence des églises européennes (KEK)

Eurolink Age

Action européenne des handicapés (AEH) (1<sup>er</sup> janvier 2000)

Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Association européenne de soins palliatifs (EAPC)

Association européenne des cheminots

Centre européen du Conseil international des femmes

Conseil européen des syndicats de police

Conseil européen des fédérations WIZO (1<sup>er</sup> janvier 2000)

Fédération européenne des personnes âgées (1<sup>er</sup> janvier 1999)

Fédération européenne du personnel des services publics (EUROFEDOP)

Fédération européenne d'associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA)

Forum européen pour la protection de l'enfance

Internationale de l'éducation (1<sup>er</sup> janvier 1999)

Mouvement européen

Organisation européenne non gouvernementale des sports (ENGSO) (1<sup>er</sup> janvier 1999)

Institut européen de l'Ombudsman

Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL)

Conseil régional européen de la Fédération mondiale pour la santé mentale

Eurotalent

Union européenne des greffiers de justice (1<sup>er</sup> janvier 1999)

Lobby européen des femmes

Association internationale Autisme Europe

---

<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 (1<sup>er</sup> juillet 1998), à l'exception des ONG pour lesquelles il est indiqué que la durée de quatre ans commence le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Association internationale des universités du 3<sup>e</sup> âge

Association catholique internationale de services pour la jeunesse féminine

International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERIGHTS)

Commission internationale de Juristes

Confédération internationale des charités catholiques (CARITAS INTERNATIONALIS) (1<sup>er</sup> janvier 2000)

Conseil international du droit de l'environnement (CIDE) (1<sup>er</sup> janvier 2000)

Conseil international des infirmières

Conseil international de l'action sociale

Fédération internationale des communautés éducatives (FICE)

Fédération internationale des ligues des Droits de l'Homme

Fédération internationale pour l'hydrocéphalie et le spina bifida

Fédération internationale des musiciens

Fédération internationale pour l'éducation des parents (1<sup>er</sup> janvier 1999)

Fédération internationale des centres sociaux et communautaires

Union internationale humaniste et laïque

Mouvement international ATD Quart Monde

Fédération internationale pour le planning familial – Région Europe (IPPF)

La prévention routière internationale

Conférence scientifique internationale sur les minorités dans l'Europe de demain (ISCOMET)

Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) (1<sup>er</sup> janvier 2000)

Internationale des services publics

Conseil quaker pour les affaires européennes (QCEA)

Comité permanent des Hôpitaux de l'Union européenne

Confédération syndicale mondiale de l'enseignement