



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

4 mai 2018

Pièce n° 1

***Confederazione Generale Sindacale (CGS) et Federazione dei Lavoratori
Pubblici e Funzioni pubbliche (FLP) c. Italie***
Complaint No. 161/2018

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 13 avril 2018

**CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE CGS
FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE**

Via Salaria n°44 – 00198 Rome

Téléphone: 06/8845005 –

06/8845095

Fax: 06/84082071

sito: www.confederazioneccgs.it

e-mail: dgt5555@gmail.com

Pec: degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it

e-mail: studiodemichele@gmail.com

**Service de la Charte sociale européenne Direction générale Droits de
l'homme et État de droit Conseil de l'Europe
F-67075, Strasbourg Cedex**

**À l'attention du Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits
sociaux, agissant au nom et pour le compte du Secrétaire général du
Conseil de l'Europe**

RÉCLAMATION COLLECTIVE

**au sens de l'article 1 c) du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne
qui prévoit un système de réclamations collectives**

**Informations relatives à l'organisation syndicale réclamante « Confederazione
Generale Sindacale » et à la « Federazione dei Lavoratori Pubblici e Funzioni
pubbliche ».**

1. La **Confederazione Generale Sindacale**, ci-après la « CGS », numéro d'identification fiscale 96143130589, dont le siège social est situé à Rome, via Salaria n° 44, est la confédération syndicale la plus représentative au niveau national, ainsi que l'a constaté récemment l'Agenzia delle rappresentanze negoziali* (ci-après, l'ARAN) pour la période de trois années allant de 2016 à 2018 (annexes 1 et 2).

La CGS est composée des fédérations syndicales suivantes:

- **Federazione GILDA-UNAMS**, dont le siège social est situé à Rome, via Salaria 44,

* Organe de représentation des administrations publiques dans la négociation des conventions collectives nationales du travail

organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale du travail du 29 novembre 2007 applicable au secteur de l'enseignement, pour la période réglementaire 2006/2009, ainsi que des accords et conventions ultérieurs au plan national concernant le personnel enseignant et auxiliaire, technique et administratif (ci-après ATA) des écoles publiques de tout ordre et degré, et du secteur des établissements de formation supérieure et spécialisation artistique et musicale (Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale, ci-après l'« AFAM »), qu'elle représente et assiste. Cette organisation syndicale représente donc des dizaines de milliers de travailleurs du secteur de l'enseignement public italien, enseignants et personnel ATA en service auprès du ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche (Ministero dell'Istruzione, Università e della Ricerca (ci-après, MIUR) et de l'AFAM, embauchés sous contrats tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée; son niveau de représentativité est corroboré par le fait qu'elle a disposé du droit de signer la convention collective nationale du travail 2007 et de participer au projet de convention collective nationale du travail du 12 février 2018, actuellement en vigueur, conformément aux dispositions prévues à l'article 40 et suivants du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 (Texte unique sur l'emploi dans le secteur public);

- **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**, ci-après, « **FLP** », dont le siège social est situé à Rome, via Piave 61, organisation syndicale nationale que l'ARAN a reconnue comme représentative à hauteur de 6,59% dans la nouvelle branche de la fonction publique dite des « fonctions centrales » (« funzioni centrali », soit ministères, Trésor public, organismes publics non économiques, entités régies par l'article 70 et agences régies par le décret législatif n° 300/99). Ainsi, elle a acquis une représentativité également au sein des grands organismes de prévoyance (INPS et INAIL) et dans d'autres institutions clés (ACI, ENIT, Ordres et collèges de professions libérales, ENAC, etc.) qui relevaient précédemment de la branche des entités publiques non économiques et des entités régies par l'article 70. Elle représente et assiste des dizaines de milliers de travailleurs de la fonction publique embauchés sous contrat tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée (annexes 1 à 3);

- **Federazione NURSIND**, dont le siège social est situé à Rome, via Belisario n°6, organisation syndicale nationale des infirmiers de la branche « Santé », que l'ARAN a reconnue comme étant représentative d'environ 20 000 infirmiers embauchés sous

contrat tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée.

Ainsi que le Comité l'a précédemment relevé dans ses observations sur la recevabilité datées du 20.06.2017, ref. 131-2017 HK/VM et dans la décision favorable sur la recevabilité du 21.09.17, ref. 202-2017 HK/HOG, relatives à la réclamation n° 144/2017 présentée par l'organisation réclamante CGS contre le gouvernement italien et portant sur une autre question, la CGS a été confirmée en tant que confédération représentative, dans la mesure où le nombre de ses adhérents dépasse le seuil des 5% fixé en droit italien; partant, la qualité pour présenter cette réclamation lui a été reconnue (annexes 4 et 5).

Les deux syndicats ont participé à la négociation ayant abouti à la signature de la convention du 12 février 2018 et la FLP avait signé la convention précédente, y compris les dispositions du 14 septembre 2007 (Annexes 6 et 7).

Dans la présente réclamation, l'organisation syndicale nationale CGS, représentée par M. Gennaro Di Meglio, né à Torre del Greco le 12 novembre 1949 et résidant via De Jenner 12, Trieste, Italie, numéro d'identification fiscale DMGGNR49S12L259Z, en qualité de secrétaire général et actuel représentant légal, et la fédération FLP, représentée par M. Marco Carlomagno, né à Naples le 30 août 1958 et résidant via dell'Epomeo 54, Naples, sont assistées, conjointement et/ou individuellement, par Maître Tommaso De Grandis (numéro d'identification fiscale DGRTMS60E16D643P) et Maître Vincenzo De Michele (DMCVCN62A16D643W) (annexes 8 et 9).

Le domicile élu aux fins de la présente réclamation est situé à Rome (Italie), via Salaria n°44 et/ou aux adresses électroniques suivantes: dgt5555@gmail.com; Pec: degrandis.tommasom@avvocatifoggia.legalmail.it et studiodemichele@gmail.com, auxquelles toute communication relative à la présente réclamation pourra être adressée.

Partie contractante ayant violé la charte sociale européenne: ITALIE

PRÉSENTATION DU DROIT ITALIEN PERTINENT

La Constitution de la République italienne du 1^{er} janvier 1948 a proclamé les articles suivants:

Article premier

« L'Italie est une République démocratique, fondée sur le travail.

La souveraineté appartient au peuple, qui l'exerce dans les formes et dans les limites de la Constitution ».

Article 3

« Tous les citoyens ont une même dignité sociale et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinions politiques, de conditions personnelles et sociales. Il appartient à la République d'éliminer les obstacles d'ordre économique et social qui, en limitant de fait la liberté et l'égalité des citoyens, entravent le plein développement de la personne humaine et la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays ».

Article 4

« La République reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et met en œuvre les conditions qui rendent ce droit effectif. Tout citoyen a le devoir d'exercer, selon ses possibilités et selon son choix, une activité ou une fonction concourant au progrès matériel ou spirituel de la société ».

Article 35, paragraphes 1 à 3

« La République protège le travail sous toutes ses formes et dans toutes ses applications. Elle veille à la formation et à la promotion professionnelle des travailleurs. Elle propose et favorise les accords internationaux et les organisations internationales visant à l'affirmation et à la réglementation des droits du travail ».

Article 39

« L'organisation syndicale est libre.

Il ne peut être imposé aux syndicats d'autre obligation que leur enregistrement auprès des services locaux ou centraux, suivant les dispositions de la loi. Les syndicats sont enregistrés à condition que leurs statuts prévoient une organisation interne se fondant sur une base démocratique. Les syndicats enregistrés ont la personnalité juridique. Ils peuvent, représentés de façon unitaire en proportion du nombre de leurs inscrits, conclure des conventions collectives de travail ayant un effet obligatoire pour tous les membres des catégories professionnelles que la convention concerne ».

Article 97

« Les administrations publiques veillent à l'équilibre budgétaire et à la viabilité de la dette publique, conformément aux dispositions du droit de l'Union européenne.

Les services publics sont organisés, conformément aux dispositions de la loi, de manière

à assurer le bon fonctionnement et l'impartialité de l'administration.

L'organisation des services détermine la compétence, les attributions et les responsabilités propres des fonctionnaires. L'accès aux emplois des administrations publiques a lieu par concours, hormis dans les cas fixés par la loi ».

Article 117, paragraphe 1

« Le pouvoir législatif est exercé par l'État et les Régions dans le respect de la Constitution, aussi bien que des contraintes découlant de la réglementation communautaire et des obligations internationales » (annexe 10).

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET CONTRACTUELLES GÉNÉRALES **SUR LES DROITS SYNDICAUX EN ITALIE**

L'article 14 de la Loi n° 300 de 1970, intitulé « **Droit d'association et liberté syndicale** » a établi que:

« Le droit de fonder des syndicats, d'y adhérer et d'exercer une activité syndicale est garanti à tous les travailleurs sur leur lieu de travail ».

L'article 19 de la loi précitée, « **Instauration de représentants syndicaux de l'entreprise** » a prévu que:

« Des représentants syndicaux d'entreprise peuvent être désignés à l'initiative des travailleurs dans tout établissement de production au sein:

[a) des associations affiliées aux confédérations les plus représentatives au niveau national] (1);

b) des syndicats non affiliés aux confédérations, signataires des conventions collectives du travail appliqués dans l'établissement de production (2)(3).

Dans les entreprises ayant plus d'un établissement de production, les représentants syndicaux peuvent créer des organes de coordination ».

(1) Paragraphe abrogé par l'article unique du décret n° 312 du 28 juillet 1995 du Président de la République, entré en vigueur le 28 septembre 1995, à la suite du référendum lancé par le décret du 5 avril 1995 du Président de la République.

(2) Paragraphe tel que modifié par l'article unique du décret n° 312 du 28 juillet 1995 du Président de la République, entré en vigueur le 28 septembre 1995, à la suite du référendum lancé par le décret du 5 avril 1995 du Président de la République.

(3) Par l'arrêt n° 231 du 23 juillet 2013 (Journal officiel n° 31 du 31 juillet 2013), la Cour constitutionnelle a déclaré ce paragraphe inconstitutionnel dans la mesure où il ne prévoit pas que la représentation syndicale d'entreprise peut également être exercée par des syndicats qui, sans avoir signé les conventions collectives appliquées dans l'établissement de production, ont néanmoins participé à leurs négociations en tant que

représentants des travailleurs de l'entreprise (annexe 11).

Le décret législatif n° 165/2001

Par le décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, tel que modifié et complété, l'Italie a ensuite fixé, dans les articles indiqués ci-dessous, des règles générales régissant l'emploi dans la fonction publique et, en ce qui nous intéresse ici, la négociation collective et la représentation syndicale (annexe 12).

Article 40 Conventions collectives nationales et complémentaires¹

« 1. La négociation collective régit le contrat de travail et les rapports entre les partenaires sociaux et se déroule selon les modalités prévues par le présent décret. La négociation collective est autorisée dans les limites fixées par la loi en ce qui concerne les sanctions disciplinaires, l'évaluation des prestations aux fins du versement des rémunérations accessoires et la mobilité. La négociation collective ne peut régler les questions relatives à l'organisation des fonctions, l'adhésion syndicale au sens de l'article 9, les pouvoirs de la direction au sens des articles 5, paragraphe 2, 16 et 17, la nomination et la révocation aux postes de direction et les matières indiquées à l'article 2, paragraphe 1, point c), de la loi n° 421 du 23 octobre 1992.

2. Des accords spécifiques conclus entre l'ARAN et les confédérations représentatives, conformément aux procédures définies à l'article 41, paragraphe 5, et à l'article 47, déterminent, sans coûts nouveaux ou supplémentaires pour le budget de l'État, jusqu'à quatre branches de négociation collective nationale, et en correspondance quatre secteurs distincts au maximum en ce qui concerne la direction. Eu égard à cette dernière, l'un des secteurs ou sections de négociation spécifiques concerne le service national de santé, en application de l'article 15 du décret législatif n° 502 du 30 décembre 1992, tel que modifié. Au sein des branches de négociation, des secteurs de négociation spécifiques peuvent être créés pour des compétences professionnelles spécifiques.

3. En conformité avec les conventions négociées dans le secteur privé, la négociation collective régit la structure contractuelle, les relations entre les différents niveaux et la durée des conventions collectives nationales et complémentaires. La durée est fixée de manière à faire coïncider la durée d'application des dispositions juridiques et des dispositions financières.

3-bis. Les administrations publiques adoptent des niveaux autonomes de négociation collective complémentaire, conformément à l'article 7, paragraphe 5, et des contraintes budgétaires sur la base des instruments de programmation annuelle et pluriannuelle de chaque administration. La négociation collective complémentaire garantit les niveaux d'efficacité et de productivité adéquats des services publics, en encourageant l'engagement et la qualité des résultats, et en allouant, aux fins de la réalisation optimale des objectifs organisationnels et individuels, une part prépondérante des ressources aux rémunérations accessoires, quelle que soit leur dénomination, conformément à l'article 45, paragraphe 3.

Cette part est fixée en fonction du montant variable des ressources déterminé pour

¹ Conventions collectives qui remplacent les conventions collectives décentralisées précédentes.

l'année concernée. La négociation collective complémentaire est menée sur différentes matières et sous réserve des contraintes et limites fixées par les conventions collectives nationales entre les parties et selon les procédures de négociation que ces dernières prévoient; elle peut intervenir au niveau local et impliquer plusieurs administrations. Les conventions collectives nationales définissent le délai des cycles de négociation au niveau local. À l'expiration du délai fixé, les parties reprennent leurs droits et leur liberté d'initiative et de décision respectives.

3-ter. À défaut d'accord en vue de la signature d'une convention collective complémentaire, si la poursuite des négociations préjudicie le bon déroulement de l'action administrative et sous réserve du respect des principes de bonne foi et de loyauté entre les parties, l'administration concernée peut prendre, à titre provisoire, des mesures sur les questions relevant de l'accord non conclu jusqu'à la signature du prochain accord et poursuivre les négociations afin de conclure un accord aussi rapidement que possible. Les procédures de contrôle de la compatibilité économique et financière prévues à l'article 40 bis s'appliquent à ces actes unilatéraux. Les conventions collectives nationales peuvent prévoir un délai minimal de durée des négociations au niveau local, à l'expiration duquel l'administration concernée peut, en toutes circonstances, prendre des mesures, à titre provisoire, concernant les matières relevant de l'accord non conclu. Un observatoire à composition paritaire est créé au sein de l'ARAN, sans imposer de nouvelles charges ou peser davantage sur le budget de l'État, ayant pour mission de superviser les situations et les modalités selon lesquelles chaque administration adopte les actes visés au premier paragraphe. L'observatoire vérifie également que ces actes soient suffisamment motivés quant à l'existence d'effets préjudiciables sur le bon déroulement de l'action administrative. Ses membres n'ont droit ni à une rémunération, ni à des jetons de présence, ni à des émoluments, ni à des indemnités, ni au remboursement de frais, quelle que soit la dénomination utilisée.

3-quinquies. La négociation collective au plan national prévoit, pour les administrations relevant de l'article 41, paragraphe 3, les modalités d'utilisation des ressources visées à l'article 45, paragraphe 3 bis, en identifiant les critères et les limites financières dans le cadre desquelles les négociations complémentaires doivent être menées. En ce qui concerne leurs propres administrations et les collectivités locales, les régions peuvent allouer des ressources supplémentaires aux fins de la négociation complémentaire, sous réserve des limites fixées dans le cadre des négociations nationales et des limites liées aux critères d'efficacité fixés pour les dépenses de personnel conformément aux règles en vigueur et, en toutes hypothèses, conformément aux objectifs de finances publiques et aux instruments analogues de maîtrise des coûts. L'allocation de ressources supplémentaires pour la négociation complémentaire est subordonnée au respect effectif des principes applicables en matière de mesure, d'évaluation et de transparence de la performance et en matière de mérite et de primes applicables aux régions et aux collectivités locales, conformément aux dispositions des articles 16 et 31 du décret législatif portant application de la loi n° 15 du 4 mars 2009 sur l'optimisation de la productivité du travail public et l'efficacité et la transparence des administrations publiques. Les administrations publiques ne peuvent en aucun cas signer des conventions collectives complémentaires sur le plan local qui ne respectent pas les contraintes et les limites résultant des conventions collectives nationales ou qui prévoient des dispositions relatives à des matières qui ne sont pas expressément déléguées à ce niveau de négociation ou qui entraînent des coûts non prévus par les instruments de planification annuelle et pluriannuelle de chaque administration. En cas de violation des contraintes et limites de compétence imposées par les accords nationaux ou par la loi, les clauses en question sont nulles, ne peuvent être appliquées et sont remplacées conformément aux

articles 1339 et 1419, paragraphe 2, du code civil. En cas de violation des contraintes financières constatées par les directions régionales de contrôle de la Cour des comptes, la direction de l'administration publique ou le ministère de l'économie et des finances, le déficit correspondant doit être recouvré lors de la négociation suivante par tranches annuelles, sur un nombre maximal d'années correspondant au nombre d'années pendant lesquelles les limites en question n'ont pas été respectées.

Afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des activités des administrations concernées, la part à recouvrer ne peut dépasser 25 % des ressources allouées à la négociation complémentaire, et le nombre d'années visé à l'alinéa précédent est augmenté en conséquence, après leur certification par les organes de contrôle conformément à l'article 40 bis, paragraphe 1. En lieu et place des dispositions de l'alinéa précédent, les régions et les collectivités locales peuvent proroger le délai de recouvrement des montants indûment versés pour une période n'excédant pas cinq années, à condition qu'elles adoptent ou aient adopté les mesures de maîtrise des coûts prévues à l'article 4, paragraphe 1, du décret-loi n°16 du 6 mars 2014, qu'elles prouvent que les réductions des dépenses envisagées au titre de ces mesures ont été effectivement réalisées et que l'obtention de réductions supplémentaires des coûts découlent de mesures de rationalisation adoptées dans d'autres secteurs, telles que les processus de fermeture ou la fusion de sociétés, organismes et agences exécutives. Les régions et les collectivités locales apportent la preuve des actions menées au titre de l'alinéa précédent dans un rapport spécial, accompagné d'un avis de l'organe de contrôle économique et financier, qui est annexé aux comptes de clôture pour chaque exercice au cours duquel le recouvrement a été effectué. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux conventions signées après la date d'entrée en vigueur du décret-loi d'application de la loi n°15 du 4 mars 2009 relative à l'optimisation de la productivité du secteur public et à l'efficacité et la transparence des administrations publiques.

3-sexies. Les administrations publiques établiront, dans un document joint en annexe de chaque convention complémentaire, un rapport financier spécifique et un rapport illustratif utilisant des modèles préétablis spécifiquement, qui seront disponibles sur les sites Internet officiels respectifs du ministère de l'économie et des finances, de concert avec la direction de l'administration publique. Ces rapports seront certifiés par les organes de contrôle prévus à l'article 40 bis, paragraphe 1.

4. Les administrations publiques s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu des conventions collectives nationales ou complémentaires à compter de la date de signature définitive et veillent au respect de celles-ci selon les modalités prévues par les régimes respectifs qui leur sont applicables.

4-bis. Les conventions collectives de travail nationales doivent contenir des clauses spécifiques empêchant toute augmentation du niveau global des ressources affectées aux rémunérations accessoires dès lors que les données relatives aux absences, soit au niveau d'une administration ou à un niveau local de négociation complémentaire, enregistrées dans le bilan final, présenteraient des écarts importants par rapport aux moyennes nationales ou sectorielles ou si les absences se concentreraient sur des périodes où il est nécessaire d'assurer la continuité des services aux usagers, ou bien les jours précédant ou suivant immédiatement les jours de repos hebdomadaire.

4-ter. Afin de simplifier la gestion administrative des fonds alloués à la négociation complémentaire et de permettre une utilisation plus apte à la réalisation des objectifs de valorisation des contributions du personnel et d'amélioration de la productivité et

de la qualité du service, les négociations collectives nationales prévoient la réorganisation, la rationalisation et la simplification des dispositions applicables aux fonds de dotation et à l'utilisation des fonds destinés aux négociations complémentaires ».

Article 42 Droits et prérogatives des syndicats sur le lieu de travail

« 1. La liberté et l'activité syndicales au sein des administrations publiques sont protégées selon les modalités prévues par la loi n° 300 du 20 mai 1970, telle que modifiée et complétée. Jusqu'à l'adoption de règles générales sur la représentativité syndicale visant à remplacer ou à modifier ces dispositions, les administrations publiques, en application des critères énoncés à l'article 2, paragraphe 1, point b), de la loi n° 421 du 23 octobre 1992, respectent les dispositions suivantes concernant la représentativité des organisations syndicales aux fins de l'attribution des prérogatives et droits syndicaux sur les lieux de travail et de l'exercice des négociations collectives.

2. Au sein de chaque administration, organe ou structure administrative visé(e) au paragraphe 8, les organisations syndicales qui, sur la base des critères fixés à l'article 43, sont habilitées à participer aux négociations tendant à la signature des conventions collectives, peuvent désigner des représentants syndicaux dans l'entreprise, conformément à l'article 19 et suivants de la loi n° 300 du 20 mai 1970, telle que modifiée et complétée. Elles bénéficient, proportionnellement à leur degré de représentativité, des garanties prévues par les articles 23, 24 et 30 de la loi n° 300 de 1970, et se voient garantir les conditions les plus favorables au titre des conventions collectives.

3. Au sein de chaque administration, organe ou structure administrative visé(e) au paragraphe 8, il est également institué, à l'initiative conjointe ou individuelle des organisations syndicales visées au paragraphe 2, une instance unitaire de représentation du personnel par voie d'élections, auxquelles tous les travailleurs doivent avoir le droit de participer, selon les modalités fixées aux paragraphes suivants.

3-bis. Aux fins de la constitution des organismes visés au paragraphe 3, la participation du personnel travaillant dans les représentations diplomatiques et consulaires et dans les instituts culturels italiens à l'étranger est garantie, y compris le personnel embauché en vertu d'un contrat régi par le droit local. Il est tenu compte des dispositions du présent paragraphe aux fins du calcul de la représentativité syndicale, conformément à l'article 43.

4. L'ARAN et les confédérations ou les organisations syndicales représentatives, conformément à l'article 43, concluent des accords spécifiques ou des conventions collectives nationales pour définir la composition de l'instance unitaire de représentation du personnel, ainsi que les modalités spécifiques d'élection, en prévoyant en toutes circonstances: le vote au scrutin secret, la représentation proportionnelle et le renouvellement régulier, ainsi que l'interdiction de prolongation des mandats. La possibilité de présenter des listes doit également être garantie non seulement aux organisations éligibles en vertu de l'article 43, aux fins de leur participation aux négociations visant à la conclusion de conventions collectives, mais aussi aux autres organisations syndicales, à condition qu'elles aient été constituées en association, qu'elles disposent de statuts et qu'elles aient adhéré aux conventions collectives ou contrats régissant l'élection et le fonctionnement de cette instance. Aux

fins de la présentation de leur liste, il peut être exigé des organisations syndicales qu'elles présentent un certain nombre de signatures de salariés ayant le droit de vote ; le seuil exigé ne peut dépasser 3% du nombre total de salariés dans les administrations, organes ou structures administratives comptant jusqu'à deux mille salariés, et 2% pour les administrations, organes ou structures administratives plus importantes.

5. Ces conventions collectives ou accords peuvent prévoir la création, dans les conditions prévues au paragraphe 8, d'instances unitaires de représentation du personnel communes à plusieurs administrations ou collectivités de taille réduite situées sur un même territoire. Ces conventions ou accords peuvent également prévoir l'instauration d'organes de coordination entre les instances unitaires de représentation du personnel au sein des administrations ou des organes disposant de plusieurs bureaux ou structures tels que visés au paragraphe 8.

6. Les membres des instances unitaires de représentation du personnel sont assimilés aux dirigeants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au sens de la loi n° 300 du 20 mai 1970, telle que modifiée et complétée, et du présent décret. Les accords ou conventions collectives qui régissent l'élection et le fonctionnement de l'instance de représentation définissent les critères et modalités selon lesquels les garanties accordées aux représentants syndicaux d'entreprise des organisations syndicales visées au paragraphe 2 ayant signé ou adhéré à ces conventions ou accords, sont transférées aux membres élus de l'instance unitaire de représentation du personnel.

7. Ces accords peuvent également régir la manière dont l'instance unitaire de représentation du personnel peut exercer de manière exclusive les droits d'information et de participation accordés aux représentants syndicaux d'entreprise en vertu de l'article 9 ou d'autres dispositions légales et des négociations collectives. Ils peuvent également prévoir qu'aux fins de l'exercice de la négociation collective complémentaire, l'instance unitaire de représentation du personnel soit complétée par des représentants des organisations syndicales ayant signé la convention collective nationale de secteur.

8. À moins que les conventions collectives ne prévoient des critères différents en termes de taille, compte tenu des caractéristiques du secteur, les instances visées aux paragraphes 2 et 3 du présent article peuvent être créées, dans les conditions prévues aux paragraphes précédents, dans chaque administration ou collectivités comptant plus de quinze salariés. En présence d'administrations ou de collectivités comptant plusieurs établissements ou de services périphériques, ces instances peuvent être également créées au sein des établissements ou services périphériques, lesquels sont considérés, en vertu des conventions collectives nationales, comme des niveaux de négociation collective décentralisés.

9. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 2, la représentation des cadres dirigeants au sein des administrations, collectivités ou structures administratives aux fins de la création d'instances de représentation syndicale conformément à l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, telle que modifiée et complétée, est régie, au regard de la nature de leurs fonctions, par les conventions collectives ou accords relatifs au secteur de négociation concerné.

10. Les profils professionnels de poste pour lesquels des dispositions différentes sont prévues dans la convention collective de secteur conformément à l'article 40, paragraphe 2, doivent avoir une présence adéquate garantie dans les instances unitaires de représentation du personnel, y compris par la création de collèges électoraux spécifiques, en tenant compte de leur impact quantitatif et du nombre des

membres au sein de l'instance.

11. En ce qui concerne les droits et prérogatives des organisations syndicales des minorités linguistiques, les dispositions de l'article 9 du décret du Président de la République n° 58 du 6 janvier 1978 et du décret législatif n° 430 du 28 décembre 1989 s'appliquent en ce qui concerne la province de Bolzano et la région du Val d'Aoste ».

Article 43 Représentativité syndicale aux fins de la négociation collective

« 1. L'ARAN admet à la négociation collective nationale toute organisation syndicale dont le niveau de représentativité au sein de la branche ou du secteur est de 5% au minimum, en tenant compte à cette fin de la moyenne entre le nombre des adhérents à un syndicat et les résultats des élections. Le nombre des adhérents est obtenu à partir du pourcentage des autorisations de versement des cotisations à un syndicat par rapport au nombre total d'autorisations délivrées au cours de la période concernée. Le résultat des élections est obtenu à partir du pourcentage des suffrages obtenus aux élections des instances unitaires de représentation du personnel par rapport au nombre total des suffrages exprimés lors de l'élection en question.

2. Les confédérations auxquelles appartiennent les organisations syndicales admises à la négociation collective, conformément au paragraphe 1, participent également à la négociation collective nationale pour la branche ou le secteur en question.

3. L'ARAN signe les conventions collectives après vérification préalable, sur la base du niveau de représentativité fixé aux fins de l'admission aux négociations conformément au paragraphe 1, que les organisations syndicales qui adhèrent au projet de convention représentent dans leur ensemble 51 % à titre de taux moyen entre le nombre des adhérents et les suffrages exprimés, dans la branche ou le secteur de négociation, ou au moins 60 % des suffrages exprimés dans le secteur concerné.

4. L'ARAN admet à la négociation collective, aux fins de la conclusion de conventions collectives ou d'accords qui définissent ou modifient les branches ou secteurs ou qui réglementent les instances communes à toutes les administrations publiques ou qui concernent plusieurs branches, les confédérations syndicales auxquelles les organisations syndicales représentatives au sens du paragraphe 1 ont adhéré dans au moins deux branches ou secteurs de négociation.

5. Les participants et les procédures de négociation collective complémentaire sont soumis, conformément à l'article 40, paragraphe 3 bis et suivants, aux règles des conventions collectives nationales, sans préjudice des dispositions de l'article 42, paragraphe 7, en ce qui concerne les instances unitaires de représentation du personnel.

6. En application de l'accord entre l'ARAN et les confédérations syndicales représentatives prévu à l'article 50, paragraphe 1, et des conventions collectives applicables en la matière, les membres des confédérations et organisations syndicales admises aux négociations collectives nationales, conformément aux paragraphes précédents, ont droit à des absences de leur poste, aux congés sabbatiques et aux détachements à des fins syndicales proportionnellement à la représentativité de leur organisation syndicale au sens du paragraphe 1, en tenant compte également de la répartition territoriale et de l'importance des structures organisationnelles dans la branche ou secteur.

7. La collecte des données relatives aux suffrages et aux autorisations de versement des cotisations est effectuée par l'ARAN. Les données relatives aux autorisations de

versement des cotisations fournies à chaque administration au cours de l'année concernée sont collectées et transmises à l'ARAN par les administrations publiques au plus tard le 31 mars de l'année suivante et doivent être contresignées par un représentant de l'organisation syndicale concernée, selon des modalités qui garantissent la confidentialité des informations. Les administrations publiques sont tenues de communiquer le nom du fonctionnaire responsable de la collecte et de la transmission des données. L'ARAN collabore, sur la base de conventions spécifiques, avec le Département de la fonction publique, le Ministère de l'emploi et les organes représentatifs ou associatifs des administrations publiques, aux fins du contrôle des procédures électorales et de la collecte des données relatives aux autorisations de versement des cotisations.

8. Un comité paritaire est créé au sein de l'ARAN afin de garantir des modalités fiables et objectives de collecte, aux fins de la certification des données et de la résolution des éventuels différends; ce comité, qui peut être structuré par branches, comprend les organisations syndicales admises aux négociations collectives nationales.

9. Le comité vérifie les données relatives aux suffrages et aux autorisations de prélèvement des cotisations. Il peut décider que les autorisations de prélèvement des cotisations en faveur d'organisations syndicales qui demandent aux travailleurs une cotisation au montant inférieur de plus de la moitié de la cotisation moyenne demandée par les organisations syndicales du secteur ou de la branche concernée ne soient pas prises en compte aux fins du calcul du nombre de leurs adhérents.

10. Le comité se prononce sur les différends relatifs à la collecte des données sur les suffrages et les autorisations de prélèvement des cotisations. En cas de désaccord, et en tout état de cause lorsque la contestation est formulée par une instance syndicale non représentée au sein du comité, la décision est adoptée après l'émission d'un avis conforme du Conseil national de l'économie et du travail [CNEL] émis dans les 15 jours suivant la demande d'avis. Cette contestation est transmise par le comité au ministre de la fonction publique, qui prend les dispositions nécessaires pour qu'elle soit transmise au CNEL dans les cinq jours suivant sa réception.

11. Aux fins des délibérations, l'ARAN et les organisations syndicales représentées au sein du comité votent séparément et le vote de ces dernières est exprimé à la majorité des représentants présents.

12. Toutes les organisations syndicales doivent se voir garantir des formes adéquates d'information et d'accès aux données, conformément aux dispositions sur la confidentialité de l'information de la loi n° 675 du 31 décembre 1996, telle que modifiée et complétée.

13. Les syndicats des minorités linguistiques de la province de Bolzano et des régions Vallée d'Aoste et Frioul-Vénétie Julienne reconnus comme étant représentatifs au sens des dispositions particulières de la législation régionale et provinciale ou de la législation d'application des statuts régionaux, bénéficient, le cas échéant, y compris au moyen de formes de représentation communes, des mêmes droits, pouvoirs et prérogatives que les organisations syndicales considérées représentatives au sens du présent décret. Les critères de détermination de la représentativité des organisations syndicales des travailleurs issus des minorités linguistiques de la province de Bolzano et de la région du Val d'Aoste, concernent exclusivement les territoires respectifs et les salariés qui y travaillent ».

Article 49 Interprétation faisant autorité des conventions collectives

« 1. En cas de différend concernant l'interprétation des conventions collectives, les parties signataires se réunissent afin de déterminer d'un commun accord la signification des clauses litigieuses.

2. L'éventuel accord d'interprétation conclu selon les procédures prévues à l'article 47 faisant autorité, il remplace la clause en question avec effet rétroactif à compter de l'entrée en vigueur du contrat. Lorsqu'un tel accord n'entraîne pas de coûts supplémentaires et pour autant qu'il n'y ait pas de divergence d'appréciation sur l'évaluation de ces coûts, l'avis du président du Conseil des ministres est rendu par l'intermédiaire du ministre de la fonction publique et de l'innovation, en accord avec le ministre de l'économie et des finances ».

L'article 26 de l'accord-cadre du 4 décembre 2017, intitulé « Organisations investies de prérogatives syndicales » a établi que:

« Les prérogatives syndicales sont dévolues à l'association syndicale représentative. Les pouvoirs et compétences contractuels en matière de négociation complémentaire - qui sont dévolus aux organisations syndicales représentatives et ayant signé la convention collective nationale de branche ou de secteur concernée - sont exercés par les représentants de ces organisations, agissant au nom de ces dernières. Par conséquent, les conventions collectives complémentaires doivent également être signées exclusivement par les organisations syndicales représentatives habilitées » (annexe 13).

**CONVENTION COLLECTIVE POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC
ET LES FONCTIONS PUBLIQUES du 12 février 2018**

La convention collective du travail applicable au personnel de la branche dite « fonctions centrales » du 12 février 2018, non signée par l'organisation réclamante, a prévu ce qui suit relativement au système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux (annexe 14).

**Chapitre I
Système d'organisation des rapports
entre les partenaires sociaux
Article 3**

Objectifs et instruments

« 1. Le système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux est l'outil permettant d'établir des relations stables entre les administrations publiques et les syndicats, fondées sur une participation éclairée, un dialogue constructif et transparent, la prise en compte mutuelle de leurs droits et obligations respectifs, ainsi que la prévention et la résolution des conflits.

2. Le système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux permet de:

- trouver un équilibre entre la mission de service public des administrations en faveur des usagers et des citoyens, d'une part, et les intérêts des travailleurs, d'autre part ;
- améliorer la qualité des décisions adoptées;
- soutenir la progression professionnelle et la formation permanente du personnel, ainsi que les processus d'innovation organisationnelle et de réforme de l'administration publique.

3. Dans le respect des rôles et responsabilités distincts des employeurs du secteur public et des organisations syndicales, les rapports entre les partenaires sociaux au sein des administrations aux différents niveaux prévus à l'article 7 sont structurés selon les modèles de relations suivants:

a) la participation;

b) la négociation complémentaire, y compris au niveau national.

4. La participation a pour but d'établir des formes constructives de dialogue entre les parties concernant des actes et décisions adoptés par des administrations et d'application générale en matière d'organisation ou ayant une incidence sur la relation de travail ou de garantir des droits à l'information appropriés les concernant; elle se divise à son tour en:

- information;

- concertation sociale;

- instances paritaires de participation.

5. La négociation complémentaire a pour but de conclure des contrats qui imposent des obligations réciproques aux parties, aux différents niveaux prévus à l'article 7. Les clauses des conventions signées peuvent faire l'objet d'interprétation postérieures faisant autorité, y compris à la demande de l'une des parties, selon les procédures prévues à l'article 8.

6. Un observatoire à composition paritaire est créé au sein de l'ARAN sans engendrer de nouveaux coûts ou accroître ceux existant pour le budget de l'État, dont la mission est de contrôler les situations et les modalités selon lesquelles chaque administration adopte unilatéralement les actes visés à l'article 40, paragraphe 3 ter, du décret législatif n° 165/2001. L'observatoire vérifie également que ces actes soient suffisamment motivés relativement à leurs effets préjudiciables sur le bon déroulement de l'action administrative. Ses membres n'ont droit ni à une rémunération, ni à des jetons de présence, ni à des émoluments, ni à des indemnités, ni au remboursement de frais, quelle que soit la dénomination utilisée. L'Observatoire visé au présent paragraphe est également un forum de concertation sur les matières contractuelles d'intérêt général, afin, entre autres, de prévenir les risques de litiges généralisés.

7. Les clauses énoncées dans le présent titre remplacent intégralement toutes les dispositions relatives aux rapports entre partenaires sociaux prévues dans les conventions collectives nationales précédentes des branches d'origine, qui ne sont donc plus applicables ».

Article 4

Information

« 1. L'information est une condition préalable au bon fonctionnement des rapports entre les partenaires sociaux et de ses instruments.

2. Sans préjudice des obligations de transparence prévues par les dispositions de loi en vigueur, l'information implique la transmission de données et d'éléments concrets par l'administration aux instances syndicales afin de leur permettre de prendre connaissance de la question traitée et de l'examiner.

3. L'information doit être communiquée dans les délais, selon les modalités et avec un contenu permettant aux instances syndicales visées à l'article 7, paragraphe 3, de procéder à une appréciation détaillée de l'impact potentiel des mesures à adopter et de formuler des observations et propositions.

4. L'obligation d'information s'applique à toutes les matières pour lesquelles les

articles 5 et 7 suivants prévoient la concertation sociale ou la négociation complémentaire, et constitue la condition préalable à leur traitement ».

Article 5

La concertation sociale

« 1. La concertation sociale est la manière dont un dialogue approfondi est établi sur les matières réservées à ce niveau de rapports, afin de permettre aux syndicats visés à l'article 7, paragraphe 3, de procéder à des appréciations exhaustives et de participer de manière constructive à la définition des mesures que l'administration entend adopter.

2. La concertation sociale débute par la transmission aux instances syndicales d'éléments explicatifs sur les mesures à adopter, selon les modalités prévues en matière d'information. Après la transmission des informations, l'administration et les instances syndicales se réunissent, si elles en font la demande, dans les cinq jours suivant la réception des informations. Une réunion peut également être proposée par l'administration au moment de l'envoi des informations. La durée des réunions ne peut excéder trente jours. Au terme des discussions, une synthèse des travaux et des positions adoptées est rédigée.

3. La concertation sociale porte, soit au niveau national, soit à un niveau local, respectivement avec les organisations syndicales visées au paragraphe 3 et les instances syndicales visées au paragraphe 4 de l'article 7 (Négociation collective complémentaire: participants, niveaux et matières) sur:

a) la structure des horaires de travail;

b) les critères généraux d'établissement de la priorité en matière de mobilité entre les lieux de travail au sein de l'administration;

c) les critères généraux applicables aux systèmes d'évaluation des résultats;

d) l'identification de profils professionnels ;

e) les critères applicables à la nomination et à la révocation des personnes occupant des postes comportant des fonctions organisationnelles ;

f) les critères d'établissement d'échelons pour les postes comportant des fonctions organisationnelles aux fins de l'attribution de l'indemnité correspondante ;

g) le transfert ou l'attribution d'activités à d'autres organismes publics ou privés conformément à l'article 31 du décret législatif n°165/2001.

4. La concertation s'organise, selon les critères d'adaptation localement définis par l'administration conformément au paragraphe 3, point a), avec les organisations syndicales visées à l'article 7, paragraphe 4, au lieu d'élection des représentants syndicaux ».

Article 6

Organisme paritaire pour l'innovation

« 1. L'organisme paritaire pour l'innovation met en œuvre des modalités relationnelles visant à impliquer les syndicats visés à l'article 7, paragraphe 3, dans toute activité de planification, complexe et expérimentale, de nature organisationnelle de l'administration.

2. L'organisme défini au présent article est l'instance au sein de laquelle s'instaurent des relations stables et de collaboration concernant des projets d'organisation et d'innovation, d'amélioration des services, de promotion de la légalité, de la qualité du travail et du bien-être organisationnel - y compris en ce qui concerne les politiques de formation, le travail flexible et la conciliation de la vie professionnelle et privée, et les

mesures visant à prévenir le stress professionnel et les phénomènes de burn-out - afin de formuler des propositions à l'administration ou aux parties à la négociation complémentaire.

3. L'organisme paritaire pour l'innovation:

a) présente une composition paritaire et comprend un membre désigné par chacune des organisations syndicales visées à l'article 7, paragraphe 3, ainsi qu'un représentant de l'administration, ayant les mêmes prérogatives que les membres du syndicat;

b) se réunit au moins deux fois par an, et, en tout état de cause, chaque fois que l'administration exprime l'intention de lancer un projet organisationnel innovant, complexe en termes de modalités et de délais de mise en œuvre, et expérimental ;

c) peut soumettre ses propres propositions relatives au projet, à l'issue d'une analyse de faisabilité, aux parties à la négociation complémentaire, concernant les questions relevant de leur compétence, ou à l'administration ;

d) peut adopter un règlement régissant son mode de fonctionnement ;

e) peut procéder à des analyses, enquêtes et études, y compris sur la base des dispositions de l'article 79 du présent accord ;

f) contrôle la mise en œuvre des plans d'action positifs élaborés par les comités uniques de garantie, en collaboration avec ces derniers.

4. Les projets et programmes peuvent être transmis à l'organisme défini au présent article par les organisations syndicales visées à l'article 7, paragraphe 3, ou par des groupes de travailleurs. Dans ces cas, l'organisme paritaire se prononce sur leur faisabilité conformément au paragraphe 3, point c).

5. L'information fournie à l'organisme visé au présent article porte sur les évolutions de l'emploi, les données relatives aux contrats à durée déterminée, aux contrats de travail temporaires et les données relatives aux absences du personnel, conformément à l'article 79 de la présente convention ».

Article 7

Négociation collective complémentaire: participants, niveaux et matières

« 1. La négociation collective complémentaire est menée, conformément aux procédures prévues par la loi et par la présente convention collective nationale, entre la délégation syndicale, identifiée conformément aux paragraphes 3 ou 4, et la délégation patronale identifiée conformément au paragraphe 5.

2. La négociation collective complémentaire au sein des administrations structurées en plusieurs bureaux, chacun d'eux ayant été identifié comme une unité autonome en vue des élections des représentants syndicaux, est menée au niveau national (« négociation complémentaire nationale ») et au niveau de l'instance territoriale de représentation syndicale (« négociation complémentaire locale »). Dans les autres administrations, les négociations se dérouleront à un seul niveau (« négociation complémentaire au niveau d'une seule unité »). La négociation nationale complémentaire peut prévoir des sections spécifiques dédiées à des domaines particuliers ou à plusieurs unités locales ayant des caractéristiques similaires.

3. Les délégués syndicaux pouvant mener des négociations complémentaires au niveau national sont les représentants des organisations syndicales de catégories professionnelles ayant signé la présente convention collective nationale.

4. Les instances syndicales pouvant mener des négociations complémentaires locales ou au niveau d'un seul établissement sont les suivantes:

a) le représentant syndical de tous les travailleurs adhérents ou non (dit RSU);

b) les représentants locaux des organisations syndicales de catégories professionnelles signataires de la présente convention collective nationale.

5. Les membres de la délégation patronale, dont l'un d'entre eux est désigné président, sont nommés par l'organisme compétent conformément à leurs règlements respectifs.

6. Les négociations complémentaires nationales ou au niveau d'un établissement peuvent porter sur:

- a) les critères de répartition des ressources disponibles pour la négociation complémentaire parmi les différentes possibilités d'utilisation;*
- b) les critères d'attribution des primes liées aux résultats;*
- c) les critères aux fins de la définition des procédures régissant les augmentations de salaire;*
- d) les critères d'attribution des indemnités liées à l'exécution effective d'un travail difficile, dangereux ou nuisible pour la santé ;*
- e) les critères d'attribution des indemnités liées à l'exécution effective d'un travail comportant l'exercice de responsabilités spécifiques;*
- f) les critères d'attribution des éléments de rémunération accessoires que les lois spécifiques renvoient à la négociation collective;*
- g) les critères généraux de mise en œuvre des plans complémentaires de protection sociale;*
- h) l'augmentation des suppléments de rémunération horaire en rémunération du travail posté prévus à l'article 19, paragraphe 5;*
- i) le rehaussement des limites prévues à l'article 19, paragraphe 4, en ce qui concerne le travail posté;*
- j) l'augmentation de l'indemnité de garde prévue à l'article 20, paragraphe 6;*
- k) les mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail ;*
- l) le relèvement des limites prévues à l'article 20, paragraphe 5, en cas de travail exercé avec contraintes;*
- m) l'augmentation du nombre des contrats de travail à temps partiel conformément à l'article 57, paragraphe 7;*
- n) la limite annuelle individuelle des heures pouvant être enregistrées au titre de la modulation du temps de travail conformément à l'article 27, paragraphe 2 ;*
- o) les critères d'identification des plages horaires du travail flexible en entrée et en sortie, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ;*
- p) l'augmentation de la période de treize semaines pour l'établissement des concentrations maximale et minimale d'heures, lorsque les heures de travail hebdomadaires sont calculées par rapport à la moyenne de la période, au sens de l'article 22 ;*
- q) la détermination des motifs justifiant une augmentation pouvant aller jusqu'à six mois supplémentaires, pour la période sur laquelle est calculée la limite des 48 heures par semaine, conformément à l'article 17, paragraphe 2 ;*
- r) l'augmentation du pourcentage maximal du recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, conformément à l'article 54, paragraphe 1;*
- s) les critères de répartition des effectifs visés à l'article 46, paragraphe 1 (droit d'étudier) pour les administrations structurées en établissements locaux;*
- t) la prise en compte de la situation personnelle et familiale conformément à l'article 19, paragraphe 9, sur le travail posté ;*
- u) le relèvement de la limite individuelle maximale des heures supplémentaires conformément à l'article 25, paragraphe 3 ;*

- v) les implications sur la qualité du travail et le professionnalisme des innovations technologiques relatives à l'organisation des services.
7. Les critères d'adaptation à l'unité régionale des aspects définis au niveau national pour les matières relevant du paragraphe 6, points b), i), k), l), o), p), q) et v), font l'objet de négociations locales complémentaires ».

PRÉSENTATION DE LA LÉGISLATION DE L'UNION EUROPÉENNE PERTINENTE

Article 6 du Traité sur l'Union européenne aux termes duquel : « L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités. Les dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités. Les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte sont interprétés conformément aux dispositions générales du titre VII de la Charte régissant l'interprétation et l'application de celle-ci et en prenant dûment en considération les explications visées dans la Charte, qui indiquent les sources de ces dispositions.

2. L'Union adhère à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Cette adhésion ne modifie pas les compétences de l'Union telles qu'elles sont définies dans les traités. 3. Les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, font partie du droit de l'Union en tant que principes généraux ».

L'article 11 de la Convention européenne des droits de l'Homme, intitulé « Liberté de réunion et d'association », a établi que: « 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'État ».

L'article 14, intitulé, « Interdiction de discrimination » a établi que: « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

L'article 12 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, intitulé

« Liberté de réunion et d'association », a énoncé que: « 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts. 2. Les partis politiques au niveau de l'Union contribuent à l'expression de la volonté politique des citoyens de l'Union »;

L'article 28 de la charte précitée a établi que : « Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives (...) ».

L'article 152 TFUE, a établi que : « L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie ».

L'article 12 de la « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs » a prévu que: « 12. Les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, ont le droit, dans les conditions prévues par les législations et les pratiques nationales, de négocier et de conclure des conventions collectives.

Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, qui doit être développé, peut déboucher, si ceux-ci l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles, notamment au plan interprofessionnel et sectoriel ».

la « Charte sociale européenne »

L'article 5 intitulé « Droit syndical » a établi que :

« 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 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, intitulé « Droit de négociation collective » a établi que:

« 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: 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 ».

L'article 21 intitulé « Droit à l'information et à la consultation » a établi que: *« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales:*

a. d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles; et

b. d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ».

L'article 22, intitulé « Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail » a prévu que: *« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement professionnel dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer:*

a à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement professionnel;

b à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;

c à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise;

d au contrôle du respect de la réglementation en ces matières »;

L'article « E » intitulé « Non-discrimination » a établi que:

« La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation ».

L'article « G », intitulé « Restrictions », a prévu que:

« 1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

2. Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues ».

L'article 4, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, a établi, sur la base du principe de « coopération loyale », que : « ...*Les États membres prennent toute mesure générale ou particulière propre à assurer l'exécution des obligations découlant des traités ...* » et à **l'article 6** que « *Les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, font partie du droit de l'Union en tant que principes généraux* ».

- **Les articles 27 et 28 de la « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne »** ont garanti le droit à l'information et à la négociation aux fins de la conclusion des conventions collectives de travail.
- **La « Convention de l'O.I.T. – Organisation international du Travail »** a approuvé la « **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail** », engageant les États adhérents au respect de la liberté d'association syndicale, par la Convention n° 87/1949 et surtout le droit de négociation collective, par la Convention n° 98/1949.

DIRECTIVES COMMUNAUTAIRES

- **La directive 91/533/CEE** relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, transposée dans le droit interne par le décret législatif n° 152 du 26 mai 1997;
- **Les directives 94/45/CEE et 2009/38/CE** concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, transposées par le décret législatif n° 113 du 22 juin 2012;
- **La directive 2002/14/CE** établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, transposée par le décret législatif n° 25/2007;
- **La directive 2000/78/CE**, au regard, notamment, de l'article 13, intitulé « Dialogue social » en matière de protection du principe de l'autonomie à conclure des accords établissant des règles de non-discrimination sur le lieu de travail, y compris dans le secteur public, transposée par le décret législatif n° 216/2003;
- **Directive 1999/70/CE** relative au travail à durée déterminée, contenant la clause 4 de

l'accord cadre, intitulée «*Principe de non-discrimination*», a prévu que:

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation européenne et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiées par des raisons objectives » (annexe 15)

EXPOSÉ DES FAITS ET COMPORTEMENTS DE L'ÉTAT ITALIEN

DÉNONCÉS

Le 12 février 2018, plusieurs syndicats ont signé la convention collective relative au personnel du secteur « fonctions centrales », pour la période de trois années 2016 à 2018. Toutefois, la FLP et la CGS n'y ont pas adhéré bien qu'elles comptent parmi les organisations les plus représentatives au niveau national et, qu'à ce titre, elles avaient participé activement à la phase précédente des négociations visant à la conclusion de la convention précitée (annexes 1 et 6).

L'article 7, paragraphe 3, de la convention en question a prévu que seuls les syndicats représentatifs de catégories professionnelles ayant signé la convention nationale précitée sont investis des prérogatives syndicales visées à l'article 3, c'est-à-dire sont autorisés à participer et à négocier les conventions complémentaires aux niveaux national et local. Or, la clause contractuelle susmentionnée porte atteinte à la liberté syndicale dans la mesure où les syndicats réclamants sont exclus de l'ensemble du système d'organisation des rapports entre partenaires sociaux de deuxième niveau, pour le simple fait de n'avoir pas signé la convention.

Les articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 régissent les rapports susmentionnés, qui concernent non seulement l'information, la participation et la négociation complémentaire, mais aussi la création d'organismes paritaires et pour l'innovation, composés uniquement des syndicats ayant signé la convention.

Il convient de souligner que la négociation complémentaire, telle que prévue à l'article

3, paragraphe 5, et à l'article 7, qui est réglementée à différents niveaux: national, d'un seul établissement et local, a prévu la négociation décentralisée de très nombreuses matières, tant de nature économique que juridique, qui revêtent une importance fondamentale. Les matières énumérées des points a) à v) de l'article 7 portent, à titre d'exemples non exhaustifs, sur la réglementation des primes, indemnités, rémunérations accessoires, régimes complémentaires de prévoyance, augmentation du temps de travail rémunéré, la flexibilité du travail posté, la santé et la sécurité sur les lieux de travail, la réglementation du travail à temps partiel, les dispositifs de modulation du temps de travail, la réglementation de l'horaire flexible, le pourcentage maximal autorisé des contrats à durée déterminée, l'augmentation du plafond des heures supplémentaires etc... .

Il convient d'ajouter que l'article 8 de la convention précitée a prévu que ces conventions complémentaires ont une durée de trois années, de sorte que le préjudice causé aux libertés et activités syndicales est particulièrement grave, car les syndicats réclamants sont exclus de facto de toutes les actions de politique active dans le secteur spécifique des « fonctions centrales » de l'administration publique, en violation des principes, droits et libertés protégés au niveau tant national que supranational.

D'autre part, il convient de noter que les articles précités de la convention ne relèvent pas du droit primaire, puisqu'il s'agit de simples clauses contractuelles signées entre les syndicats les plus représentatifs et l'Aran, l'agence gouvernementale autorisée à négocier avec les syndicats.

En particulier, le décret législatif n°165/2001 - législation spéciale portant dispositions sur la représentativité et les rapports entre les partenaires sociaux - n'impose pas la signature des conventions en tant que condition préalable et essentielle à la reconnaissance des droits et prérogatives des syndicats prévus par les conventions collectives de travail.

Par conséquent, aux fins du respect de la loi, de la Constitution, de la législation de l'Union européenne et de la Charte sociale européenne, l'accord du 12 février 2018 aurait dû affirmer les libertés syndicales en tant que valeur pour garantir la protection des droits des travailleurs et, en l'espèce, des adhérents aux syndicats CGS et FLP.

LA PROTECTION DES LIBERTÉS SYNDICALES DANS LA

JURISPRUDENCE EUROPÉENNE

L'évolution de la jurisprudence européenne en la matière a affirmé que le droit à l'exercice des libertés syndicales relève de la protection de la « *liberté d'association* » au sens de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, libertés dont les restrictions ne peuvent se justifier que par un « *besoin social impérieux* » de l'État en sa qualité de partie contractante.

La jurisprudence susmentionnée a affirmé que le « *droit de négociation* » est un instrument essentiel pour promouvoir les intérêts des syndicats et de leurs adhérents, conformément à la Convention n° 98 de l'OIT. Cette jurisprudence a précisé en outre que le « *droit de négociation collective* » est protégé (également) par la Charte sociale européenne et que la signature de conventions collectives constitue un moyen de défense des intérêts des adhérents aux syndicats.

Cependant, examinons ces questions dans l'ordre.

Dans l'arrêt **Demir et Baykara c. Turquie [GC], n° 34503/97, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après la « CEDH ») 2008**, a statué sur l'interdiction faite aux fonctionnaires municipaux de former un syndicat et sur l'annulation avec effet rétroactif de la convention collective signée par le syndicat en question.

L'affaire concernait le syndicat Tùm Bel Sen, fondé par des fonctionnaires de diverses communes soumis à la loi sur les fonctionnaires de l'État; Tùm Bel Sen avait conclu avec la commune de Gaziantep, pour une durée de deux ans, une convention collective, qui portait sur les conditions de travail dans les services de la municipalité de Gaziantep, notamment sur les salaires, les allocations et les services d'action sociale.

Les travailleurs avaient ainsi agi en justice aux fins de la protection des droits qui leur avaient été accordés par la convention collective et obtenu un jugement reconnaissant leurs droits de mener des négociations collectives et de conclure des conventions collectives. Cependant, la Cour de cassation a infirmé le jugement de première instance, ayant considéré que, nonobstant le fait qu'il n'y avait pas d'obstacles juridiques à la fondation de syndicats par des fonctionnaires, ceux-ci n'étaient pas autorisés à conclure des conventions collectives en l'état actuel de la législation.

Pour parvenir à cette conclusion, la Cour de cassation a tenu compte de la relation privilégiée entre les fonctionnaires et l'administration, a estimé que cette relation était

différente de celle existant entre les employeurs et les salariés de droit commun et que la possibilité de conclure une « convention collective » entre les syndicats de fonctionnaires et l'administration devait prendre sa source dans une loi spéciale, laquelle faisait défaut en l'espèce. Les travailleurs ont ensuite saisi la CEDH, en invoquant une violation de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après la « Convention »).

Il convient d'examiner à ce stade, bien que brièvement, l'arrêt rendu par la CEDH, par lequel la Grande Chambre a fixé les contenus du droit protégé par l'article 11 de la Convention.

La CEDH a précisé que les restrictions pouvant être imposées aux membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État visées à l'article 11 appellent une interprétation stricte et doivent dès lors se limiter à l'« exercice » des droits en question et ne pas s'étendre au droit de s'organiser.

Dans son interprétation restrictive de la disposition nationale, la CEDH s'est référée aux instruments internationaux les plus pertinents et à la pratique des États européens, selon une approche désormais consolidée (*Sigurður A. Sigurjónsson c. Islande*, 30 juin 1993, § 35, série A n° 264, et *Sørensen et Rasmussen c. Danemark* [GC], n°s 52562/99 et 52620/99, §§ 72-75, CEDH 2006-I). Cet arrêt a également précisé qu'il n'est pas nécessaire que l'État défendeur ait ratifié tous les instruments pertinents dans le secteur spécifique).

La CEDH a donc conclu que les fonctionnaires ne pouvaient être exclus du champ d'application de l'article 11 et que, tout au plus, les autorités nationales n'auraient pu leur imposer des « restrictions légitimes » que sur le fondement de l'article 11 § 2.

En particulier, la CEDH a affirmé que l'article 11 § 1 présente la liberté syndicale comme une forme ou un aspect particulier de la « liberté d'association » (*Syndicat national de la police belge c. Belgique*, 27 octobre 1975, § 38, série A n. 19, et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives*, § 37, série A n° 20, § 39).

La CEDH a également relevé que l'article 11 vise essentiellement à protéger l'individu contre toute ingérence arbitraire des autorités publiques dans l'exercice des droits garantis en établissant une obligation positive d'assurer la jouissance de ces droits.

Selon l'article 11, l'ingérence de l'État dans la jouissance du droit protégé n'est possible

que dans la mesure où elle est « prévue par la loi », car la protection des libertés de réunion et d'association est « nécessaire dans une société démocratique ».

La CEDH a donc considéré que les exceptions prévues à l'article 11 doivent être interprétées de manière restrictive et que seul un besoin social « impérieux » peut justifier des restrictions à la liberté d'association susmentionnée. Pour juger en pareil cas de l'existence d'une « nécessité », et donc d'un « besoin social impérieux », au sens de l'article 11 § 2, les États ne disposent que d'une marge d'appréciation réduite, laquelle se double d'un contrôle rigoureux de conformité à la loi et à la Constitution (Yazar et autres c. Turquie, n^{os} 22723/93, 22724/93 et 22725/93, § 51, CEDH 2002-II). En ce qui concerne le « droit de négociation collective », la Cour a affirmé que la convention collective est un moyen essentiel pour promouvoir les intérêts du syndicat et que le droit de conclure des conventions collectives est reconnu aux travailleurs au niveau international (notamment par la Convention n° 98 de l'OIT) et dans une majorité d'États membres du Conseil de l'Europe, de sorte que toute atteinte à la négociation de conventions collectives dans une société démocratique doit être interdite.

Si l'État contractant est en principe libre de décider des mesures qu'il entend prendre pour garantir le respect de l'article 11, il est tenu de prendre en considération certains aspects qui ont été considérés comme essentiels par la jurisprudence de la Cour.

Selon la jurisprudence actuelle de la Cour, les éléments essentiels des droits syndicaux sont les suivants: le droit de former un syndicat et d'y adhérer (*Tüm Haber Sen et Çınar c. Turquie*, n°28602/95, §§ 36 à 39, CEDH 2006), l'interdiction des accords de monopole syndical (voir par exemple *Sørensen et Rasmussen c. Danemark[GC]*, n^{os} 52562/99 et 52620/99, §§ 72-75, CEDH 2006), le droit d'un syndicat de tenter de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire au nom de ses membres (voir *Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni*, n^{os} 30668/96, 30671/93, 30678/96, § 44. Dans cet arrêt, la Cour a déclaré que si la négociation collective n'est pas indispensable à une jouissance effective de la liberté syndicale, elle peut être l'un des moyens par lesquels les syndicats peuvent être mis en mesure de protéger les intérêts de leurs adhérents).

La Cour estime que ces principes ne doivent pas être interprétés comme étant figés et qu'ils ont vocation à évoluer en fonction des développements caractérisant le monde du travail. À cet égard, il convient de rappeler que la Convention est un instrument vivant

à interpréter à la lumière des conditions de vie actuelles, auxquelles il y a lieu d'intégrer l'évolution du droit international, de façon à refléter le niveau d'exigence croissant en matière de protection des droits de l'homme ¹.

Cela implique une plus grande fermeté dans l'appréciation des atteintes aux valeurs fondamentales des sociétés démocratiques et, en même temps, la nécessité d'interpréter de manière restrictive toute limitation des droits de l'homme de manière à garantir leur protection concrète et efficace (voir *mutatis mutandis*, *Refah Partisi (The Welfare Party) et autres c. Turquie* [GC], n^{os} 41340/98, 41342/98, 41342/98, 41343/98 et 41344/98, § 100, CEDH 2003-II; *Selmouni c. France* [GC], n^o 25803/94, § 101, CEDH 1999-V).

À la lumière de ces développements, la Cour a déclaré que sa jurisprudence selon laquelle le droit de négocier et de conclure des conventions collectives ne constitue pas un élément inhérent à l'article 11 de la Convention doit être revue, de manière à tenir compte de l'évolution perceptible en la matière, tant en droit international que dans les systèmes juridiques nationaux.

En conséquence, la Cour a estimé qu'au regard des développements du droit du travail et des pratiques tant internationales que nationales des États contractants en la matière, « le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est, en principe,

¹ La Cour a observé qu'en droit international, le droit de négociation collective est énoncé par la Convention n^o 98 de l'OIT concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. La Cour a relevé en outre que la Convention n^o 151, adoptée en 1978, concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, laisse aux États le choix de reconnaître ou non aux membres des forces armées ou de la police le droit de participer à la détermination des conditions de travail, mais dispose que ce droit s'applique partout ailleurs dans la fonction publique, le cas échéant, selon des modalités particulières.

En ce qui concerne la législation européenne, la Charte sociale européenne accorde, au paragraphe 2, de l'article 6, à tout travailleur comme à tout syndicat le droit de négociation collective, et impose l'obligation correspondante pour le gouvernement de promouvoir activement une culture du dialogue et de la négociation pour l'économie afin de parvenir à une négociation collective à grande échelle.

Bien que la règle ne prévoie pas d'obligation de négociation collective, elle impose aux États membres de garantir aux représentants des travailleurs un certain rôle dans la définition des conditions de travail du personnel.

Enfin, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est l'un des instruments européens les plus récents, prévoit, en son article 28, que les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés. Quant à la pratique des États européens, la Cour rappelle que, dans une grande majorité d'entre eux, le droit pour les fonctionnaires de mener des négociations collectives avec les administrations a été reconnu, avec des exceptions diverses tendant à exclure certains domaines considérés comme sensibles ou certaines catégories de fonctionnaires détenteurs de pouvoirs étatiques de manière exclusive. En particulier, le droit pour les fonctionnaires des administrations locales non-détenteurs de pouvoirs étatiques de mener des négociations collectives aux fins de la détermination de leur rémunération et de leurs conditions de travail a été reconnu dans la majorité des États contractants, les exceptions existantes ne pouvant être justifiées que par des circonstances particulières.

devenu l'un des éléments essentiels du « droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts » énoncé à l'article 11 de la Convention, étant entendu que les États demeurent libres d'organiser leur système de manière à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial aux syndicats représentatifs. À l'instar des autres travailleurs, les fonctionnaires, à l'exception de cas très particuliers, devraient bénéficier de ces droits, sans toutefois subir le moindre préjudice résultant des effets des « restrictions légitimes » imposées par l'État, au sens de l'article 11 § 2.

Selon la CEDH, la négation du droit de négociation collective et l'annulation rétroactive de la convention collective entraînerait une ingérence injustifiée dans une société démocratique; cette restriction ne répondant pas à un « *besoin social impérieux* » de l'État, il y a donc eu violation de l'article 11 de la Convention.

En ce qui concerne la question de la négociation collective, dans l'arrêt **Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni, 30668/96, 30671/96 et 30678/96**, du 7 février 2007, la CEDH a constaté une violation de l'article 11 dans le fait que l'employeur avait imposé aux employés un choix entre signer des contrats personnels comprenant une renonciation aux droits syndicaux ou accepter une augmentation salariale moindre.

La CEDH a relevé qu'au Royaume-Uni, il était loisible aux employeurs de chercher à prévenir toute protestation de la part des syndicats ou de leurs membres contre l'imposition de limites à la négociation collective volontaire, en offrant aux salariés acceptant de mettre fin à la négociation collective des augmentations de salaire substantielles, non accordées aux salariés refusant de signer un contrat prévoyant la suppression de la représentation syndicale; autrement dit, dans le système juridique national, les employeurs pouvaient traiter moins favorablement les salariés non disposés à renoncer à une liberté représentant une caractéristique essentielle de l'appartenance à un syndicat. Si le droit interne n'interdisait pas à l'employeur d'offrir des avantages aux salariés renonçant à leur droit à une représentation syndicale, la Cour a observé que cet aspect du droit interne - qui avait d'ailleurs fait l'objet de critiques de la part du **Comité de la Charte sociale européenne** (*Comité d'experts indépendants*, section 13 des Conclusions XIII-3 de 1993, Conseil de l'Europe, 1996, p. 108) et du Comité de la liberté d'association de l'OIT (affaire n° 1852, 309^e rapport du Comité de la liberté syndicale, vol. LXXXI, 1998, série B, n° 1) - impliquait un manquement de l'État à son « *obligation positive* » de garantir la jouissance des droits consacrés par l'article 11 de la Convention.

Cette orientation juridique a également été confirmée dans **l'arrêt rendu dans l'affaire C-271/08, Commission européenne contre République fédérale d'Allemagne** (points 37 à 39), dans la mesure où la Cour de justice de l'Union européenne a réaffirmé l'application des principes de droit unitaires dans l'Union européenne en matière de « droit de négociation collective »: « 37 À cet égard, il y a lieu, d'une part, de rappeler que le droit de négociation collective, qu'ont, en l'espèce, exercé les parties signataires du TV-EUmw/VKA, est reconnu tant par les dispositions de différents instruments internationaux auxquels les États membres ont coopéré ou adhéré, telles que l'article 6 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, que par celles des instruments élaborés par lesdits États membres au niveau communautaire ou dans le cadre de l'Union, tels que le point 12 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, et l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «charte»), à laquelle l'article 6 TUE confère la même valeur juridique que celle qui est reconnue aux traités.

38 Il ressort dudit article 28 de la charte, lu en combinaison avec l'article 52, paragraphe 6, de celle-ci, que la protection du droit fondamental de négociation collective doit pleinement tenir compte, notamment, des législations et des pratiques nationales

39 Par ailleurs, en vertu de l'article 152 TFUE, l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux ».

Dans ses **conclusions, présentées le 19 mai 2011 dans l'affaire C-447/09 (points 41 à 46), l'avocat général P. Cruz Villalón** a également affirmé, sur la question spécifique du droit de conclure des conventions collectives, que ce droit « se ramène à la notion d'« autonomie de la négociation collective » dans l'exercice des libertés syndicales:

« 41. Le fait que la disposition contestée fasse partie d'une convention collective, et résulte donc de l'exercice par les partenaires sociaux du droit à la négociation collective (article 28 de la charte), ne laisse pas d'avoir quelque répercussion sur la question, comme on peut déjà le déduire de la jurisprudence antérieure. Cet élément, conjugué avec d'autres particularités du cas d'espèce, invite à prendre en compte toutes les implications de ce fait, dans une plus large mesure en tout cas que ne l'exigeaient les circonstances de fait entourant d'autres affaires tranchées dans le passé par la Cour. À cet égard, il nous semble bon de faire déjà une première observation sur la portée du

droit de négociation collective, en réservant pour plus tard l'examen de son incidence concrète en l'espèce.

42. Le droit figurant actuellement à l'article 28 de la charte se ramène à la notion d'«autonomie de la négociation collective». Cette autonomie est un élément clé pour la compréhension de l'évolution du droit européen du travail, autour duquel se construisent les règles des systèmes démocratiques de représentation et se fixent les limites de la loi face à la liberté syndicale². Au delà des différences que la notion de convention collective présente selon les États membres³, l'autonomie de la négociation collective jouit d'une reconnaissance particulière dans leur tradition juridique⁴.

43. La garantie de la négociation collective suppose, donc, la reconnaissance du rôle central que les conventions jouent dans la régulation des relations de travail, qui constituent leur domaine d'action naturel, en assurant toujours un équilibre raisonnable de celles-ci avec la loi et, en particulier, avec le droit de l'Union. Une lecture de la jurisprudence confirme que la Cour s'attache à garantir ce difficile point d'équilibre.

44. Ainsi, la Cour a jugé qu'il est loisible aux États membres «de laisser le soin de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations en premier lieu aux partenaires sociaux», mais a précisé que «[c]ette faculté ne les dispense toutefois pas de l'obligation d'assurer, par des mesures législatives, réglementaires ou administratives appropriées, que tous les travailleurs de la Communauté puissent bénéficier de la protection prévue par la directive dans toute son étendue»⁵.

45. La Cour a également été confrontée à de nombreux cas dans lesquels le droit de négociation collective, exercé «conformément [...] aux législations et pratiques nationales»⁶, est invoqué comme limite à l'application du droit de l'Union. Ainsi, dans l'arrêt Albany⁷, la Cour a jugé que les conventions collectives destinées à améliorer les

² Sciarra, S., «La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea», *Revista de derecho Social*, n° 38, 2007, p. 196..

³ À cet égard, il est possible de consulter Lord Wedderburn, «Inderogability, Collective Agreements and Community Law», *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992; e Valdés Dal-Ré, «Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación», *Relaciones Laborales*, n. 21, Quindicina dal 1° al 15 novembre 2000, p. 83.

⁴ À cette circonstance s'ajoute le fait que, comme l'avocat général Jacobs l'a souligné au point 181 de ses conclusions dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts du 21 septembre 1999, Albany (C-67/96, Rec. p. I-5751); Brentjen's (C-115/97 à C-117/97, Rec. p. I-6025), et Drijvende Bokken (C-219/97, Rec. p. I-6121), «[i]l est largement admis que les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux sont susceptibles d'éviter de coûteux conflits du travail, réduisent les coûts inhérents aux compromis grâce à une négociation collective répondant à des règles déterminées, et accroissent la prévisibilité ainsi que la transparence. Un certain équilibre dans les poids respectifs des négociateurs favorise l'adoption de solutions équilibrées pour chacun des partenaires comme pour l'ensemble de la société» (conclusions présentées le 28 janvier 1999, point 181).

⁵ Arrêts du 30 janvier 1985, Commission/Danemark (143/83, Rec. p. 427, point 8), et du 10 juillet 1986, Commission/Italie (235/84, Rec. p. 2291, point 20). Dans une certaine mesure, ces décisions donnent la priorité à l'efficacité d'une directive par rapport à la promotion de la négociation collective (en ce sens, Davies, P., «The European Court of Justice, National Courts, and the Member States», *European Community Labour Law. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 121), mais supposent également une reconnaissance claire de la place des conventions dans le cadre juridique communautaire.

⁶ Article 28 de la charte.

⁷ Arrêt du 21 septembre 1999, affaire C-67/96 (Rec. p. I-5751). Dans le même sens, voir les arrêts rendus à la même date dans les affaires C-115/97 à C-117/97, Brentjen's, Recueil 1999, p. I-6025 ; affaire C-219/97, Drijvende Bokken, Recueil 1999, p. I-6121) et C-222/98, Van der Woude, (Recueil 1999, p. I-7111). Voir en outre arrêt du 15 juillet 2010, dans l'affaire C-271/08, Commission/Allemagne, (Recueil 2010, p. I-7091, point

conditions d'emploi et de travail ne relèvent pas des normes sur la concurrence de l'article 101, paragraphe 1, TFUE (ancien article 81). En revanche, une abondante jurisprudence réaffirme que les conventions collectives ne sont pas soustraites au champ d'application des dispositions relatives aux libertés consacrées par le traité⁸ et, plus concrètement, que le principe de l'interdiction de la discrimination dans la rémunération entre travailleurs masculins et féminins, tel qu'il figure dans les traités (successivement, articles 119 CE et 141 CE, actuel article 157 TFUE) et dans le droit dérivé, s'applique aux conventions collectives dans la mesure où il s'agit d'une règle impérative⁹. L'article 19 TFUE n'est pas, à la différence de l'article 157 TFUE, une règle visant les États membres (c'est une règle d'attribution de compétence au Conseil de l'Union européenne), mais tant la directive 2000/78 que, évidemment, l'article 21 de la charte ont, eux, ce « caractère impératif » qu'exige la jurisprudence.

46. Au vu de tout ce qui précède, il convient de conclure que, bien que les conventions collectives ne constituent pas un domaine exclu de l'application du droit de l'Union (de même qu'elles ne sont pas, du point de vue du droit interne, un domaine absolument dispensé du respect de la loi), l'autonomie de la négociation collective mérite une protection adéquate dans le cadre de l'Union ».

Partant, le droit de négociation collective, ainsi que le droit de conclure des conventions collectives, s'inscrivent dans l'espace dit de l' « *autonomie* » qui est désormais reconnu par le droit de l'Union comme étant un moyen nécessaire pour concrétiser les libertés syndicales. D'autre part, **les conclusions de l'avocat général Mengozzi présentées le 23 mai 2007 dans l'affaire C-341/05 Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet et autres (points 69 à 73)** ont confirmé les affirmations de la CEDH dans **l'affaire syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. suède (point 39) et Gustafsson/Suède (§ 45)**, à savoir que la signature des conventions collectives peut également constituer un moyen pour défendre les intérêts des syndiqués et les libertés syndicales susmentionnées.

« 69. S'agissant de la liberté syndicale et du droit de recourir à l'action collective, on fera tout d'abord observer que l'article 11 de la CEDH, relatif à la liberté de réunion

45).

⁸ Arrêts du 15 janvier 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, Rec. p. I-47); du 24 septembre 1998, Commission/France (C-35/97, Rec. p. I-5325); du 16 septembre 2004, Merida (C-400/02, Rec. p. I-8471); du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, dit « Viking Line » (C-438/05, Rec. p. I-10779, point 54); du 18 décembre 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Rec. p. I-11767, point 98), et Commission/Allemagne, précité (points 42 à 47). Ces deux derniers arrêts, Viking Line (point 44) et Laval un Partneri (point 91), indiquent expressément que, si le droit de mener une action collective, également consacré par l'article 28 de la charte, doit « être reconnu en tant que droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire dont la Cour assure le respect, il n'en demeure pas moins que son exercice peut être soumis à certaines restrictions ».

⁹ Arrêts du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455, point 39); du 27 juin 1990, Kowalska (C-33/89, Rec. p. I-2591, point 12); du 7 février 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297, point 11); du 21 octobre 1999, Lewen (C-333/97, Rec. p. I-7243, point 26); du 18 novembre 2004, Sass (C-284/02, Rec. p. I-11143, point 25), et du 9 décembre 2004, Hlozek (C-19/02, Rec. p. I-11491, point 43). Voir, également, arrêt du 8 novembre 1983, Commission/Royaume-Uni (165/82, Rec. p. 3431, point 11).

et d'association – dont la liberté syndicale ne constitue qu'un aspect particulier – , énonce, à son paragraphe 1, le droit pour toute personne «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». Son paragraphe 2 précise que «[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 [...]».

70. *L'article 11, paragraphe 1, de la CEDH protège tant la liberté de s'affilier à un syndicat (aspect dit «positif» de la liberté d'association) que celle de ne pas s'y affilier ou de s'en retirer (aspect dit «néгатif» de cette liberté). À cet égard, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé que, si contraindre une personne à s'inscrire à un syndicat déterminé peut ne pas se heurter toujours à la CEDH, une forme de contrainte qui, dans une situation donnée, touche à la substance même de la liberté d'association, telle que la consacre l'article 11 de la CEDH, porte atteinte à ladite liberté. Les autorités nationales peuvent donc être conduites, dans certaines circonstances, à intervenir dans les relations entre personnes privées en adoptant des mesures raisonnables et appropriées afin d'assurer le respect effectif du droit à la liberté de ne pas se syndiquer.*

71. *Bien que l'article 11, paragraphe 1, de la CEDH ne mentionne pas explicitement le droit de recourir à l'action collective, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré que l'expression «pour la défense de ses intérêts» qui y figure «montre que la [CEDH] protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective de celui-ci, action dont les États contractants doivent à la fois autoriser et rendre possible la conduite et le développement»¹⁰.*

72. *Il résulte cependant de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que l'article 11, paragraphe 1, de la CEDH, en laissant à chaque État le choix des moyens à employer à cette fin, n'implique pas nécessairement le droit de grève, car les intérêts des membres d'un syndicat peuvent être défendus par d'autres moyens, le droit de grève n'étant d'ailleurs pas expressément consacré par l'article 11 de la CEDH et pouvant être soumis par le droit interne à une réglementation de nature à en limiter dans certains cas l'exercice. De même, la Cour européenne des droits de l'homme a reconnu que la conclusion de conventions collectives pouvait également constituer un moyen de défense des intérêts des membres d'un syndicat, tout en rejetant le droit, qu'un syndicat tenterait d'opposer à l'État, de conclure de pareilles conventions. Jusqu'à présent, la seule modalité de l'action collective qui ait été expressément reconnue par la Cour européenne des droits de l'homme comme un droit à part entière est celui d'être «entendu» par l'État.*

73. *On pourrait ainsi résumer cette jurisprudence de telle manière que l'article 11, paragraphe 1, de la CEDH exige que les parties contractantes permettent aux syndicats de lutter pour la défense des intérêts de leurs membres, sans pour autant leur imposer les moyens d'atteindre ce résultat.*

Cet arrêt a reconnu le pouvoir d'utiliser la signature d'une convention comme un moyen

¹⁰ Voir arrêts Syndicat national de la police belge c. Belgique du 27 octobre 1975, série A n° 19, § 39; Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède du 6 février 1976, série A n° 20, § 4; Schmidt et Dahlström c. Suède, précité, § 36; Gustafsson c. Suède, précité, § 45, et Wilson, National Union of Journalists e.a. c. Royaume-Uni du 2 juillet 2002, Recueil des arrêts et décisions 2002-V, § 42.

de défense des intérêts des membres du syndicat, sans que le refus de la signer ne puisse constituer un motif de sanction mal dissimulée, consistant à exclure le syndicat dissident de tous les rapports entre les partenaires sociaux, comme cela s'est produit dans cette affaire.

Pour résumer: la CEDH a établi que les fonctionnaires ne peuvent être exclus du champ d'application de l'article 11 et que, tout au plus, les autorités nationales peuvent imposer des « restrictions légitimes », dans les limites fixées et conformément à l'article 11 § 2. En particulier, la Cour a affirmé que l'article 11 § 1 présente la liberté syndicale comme une forme ou un aspect particulier de la liberté d'association (*Syndicat national de la police belge c. Belgique*, 27 octobre 1975, § 38, série A n. 19, et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives*, § 37, série A n° 20, § 39).

Selon le libellé de l'article 11, l'État ne peut interférer dans la jouissance du droit protégé que par des restrictions « prévues par la loi », qui poursuivent un ou plusieurs buts légitimes et s'avèrent « des mesures nécessaires dans une société démocratique » pour les atteindre.

La CEDH a ainsi observé que les exceptions visées à l'article 11 doivent être interprétées de manière restrictive et que seul un « besoin social impérieux » dûment invoqué, peut justifier des restrictions à la liberté d'association et aux libertés syndicales. En conséquence, au sens de l'article 11 § 2, les États ne disposent que d'une marge d'appréciation réduite, laquelle se double d'un contrôle rigoureux de conformité à la loi et à la Constitution (*Yazar et autres c. Turquie*, 22723/93 (cité), 22724/93 et 22725/93, § 51, CEDH 2002-II).

En ce qui concerne le droit de négociation collective, la CEDH a affirmé que la convention collective est un moyen essentiel pour promouvoir les intérêts du syndicat et que le droit des travailleurs de conclure des conventions collectives est reconnu au niveau international.

Le droit d'un syndicat de négocier les droits des travailleurs sous contrat a été affirmé par la CEDH, qui a déclaré que si la négociation collective n'était pas indispensable pour jouir de la liberté d'association, elle pouvait être l'un des moyens par lesquels les syndicats peuvent être mis en mesure de protéger les intérêts de leurs adhérents (voir, *Wilson, Syndicat national des journalistes et autres*, § 44).

En conclusion, le choix de signer des conventions collectives s'inscrit également dans le

cadre plus large du droit de négocier et de contracter, qui est protégé par l'article 28 de la Charte et relève de la notion d'« autonomie dans la négociation collective », qui relève elle-même de la protection de la « liberté d'association » dont bénéficient également les syndicats. Cette « autonomie » est un élément clé aux fins de la compréhension du développement du droit syndical européen, autour duquel s'élaborent les règles des systèmes démocratiques de représentation et se fixent les limites de la liberté syndicale, que seuls le droit national et le droit de l'Union européenne peuvent déterminer.

Partant, l'exclusion des syndicats n'ayant pas signé la convention collective régissant les rapports entre les partenaires sociaux, de participation et négociation contractuelle nationale et locale, sur le fondement des articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de la convention collective du 12 février 2018, constitue une violation des articles 6, 21, 22 et des articles « E » et « G » de la Charte sociale européenne, outre la violation de toutes les autres sources du droit européen unitaire précitées.

LA PROTECTION DES LIBERTÉS SYNDICALES DANS LA JURISPRUDENCE DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE ITALIENNE: L'ARRÊT N° 231/2013

La Cour constitutionnelle italienne a statué en la matière par son **arrêt n° 231, du 3 juillet 2013**, décision dite « *additionnelle* »* (« *pronuncia additiva* »), dans lequel elle a déclaré inconstitutionnel le point b), de l'article 19, de la loi n° 300 du 20 mai 1970 (Dispositions relatives à la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté syndicale et de l'activité syndicale sur le lieu de travail et dispositions relatives à l'accès à l'emploi), en ce que cette disposition ne prévoyait pas que la représentation syndicale dans l'entreprise puisse être exercée aussi par des syndicats qui, sans avoir signé des conventions collectives appliquées dans l'établissement de production concerné, ont néanmoins participé à leur négociation en tant que représentants des travailleurs de l'entreprise. Cette décision revêt une importance fondamentale en droit interne, car elle ajoute des critères d'interprétation « *positifs* », évitant ainsi l'impasse d'une simple décision « *négative* » d'inconstitutionnalité de la règle et que le système soit privé des instruments juridiques nécessaires pour régler la question spécifique de la

* dispositif d'un arrêt de la Cour constitutionnelle par lequel la Cour constate le bien-fondé d'une question de constitutionnalité et déclare l'illégalité constitutionnelle de la disposition législative en question en ce qu'elle ne prévoit pas ce qu'elle aurait dû prévoir et, au lieu de compléter la loi par la règle manquante, ajoute le principe sur lequel le législateur doit fonder son action législative future et le juge doit fonder sa décision concrète.

représentation syndicale. Cet arrêt est important également en ce qui concerne l'affirmation des droits des réclamants dès lors que, sur la base des mêmes circonstances, à savoir le refus de signer la convention collective appliquée à l'établissement de production, la possibilité d'instaurer des représentants syndicaux d'entreprise leur avait été refusée, alors que ce syndicat, représentatif au niveau national, avait participé à la négociation visant à la conclusion de la convention en question.

En ce qui concerne la législation relative à la protection de la représentation et des prérogatives syndicales dans le secteur public, nous citons les articles 40 et suivants du décret législatif n°165/2001.

L'article 40, intitulé « *Conventions collectives nationales et complémentaires* », a réglementé la négociation collective et les rapports entre les partenaires sociaux dans les limites imposées par la loi.

L'article 42, intitulé, « *Droits et prérogatives syndicaux sur le lieu de travail* » a établi que les libertés syndicales et l'action syndicale étaient protégées par la loi n°300/1970 et, à l'alinéa 2, que les organisations syndicales admises à la négociation aux fins de la conclusion de conventions collectives peuvent créer des instances de représentation syndicale, au sens de l'article 19 de la loi n° 300/70.

L'alinéa 1 de l'article précité, renvoyant explicitement à l'article 2, premier alinéa, de la loi n°421/1992, a réaffirmé que les critères de la représentativité des droits syndicaux et de la négociation doivent être « ...compatibles avec les règles constitutionnelles ».

L'article 43, intitulé « *Représentativité syndicale aux fins de la négociation collective* », a prévu que le seuil de représentativité doit être au minimum de 5%, en renvoyant, en ce qui concerne les personnes et les procédures de négociation collective complémentaire, aux conventions collectives nationales au sens du paragraphe 3-bis et suivants de l'article 40 du décret précité et également au paragraphe 7 de l'article 42 concernant la réglementation des organismes de représentation unitaire des salariés de la fonction publique.

Partant, en réglementant la matière précitée, le décret législatif n°165/2001 s'est référé aux principes de droit constitutionnel et à la loi n° 300/1970 concernant la question de la protection des libertés syndicales et la réglementation des rapports entre les partenaires sociaux.

En revanche, les articles 3 et suivants de la convention du 12 février 2018 ont prévu,

illégalement, que seuls les syndicats signataires de cette convention pouvaient être acteurs des rapports entre les partenaires sociaux et participer aux négociations complémentaires et locales.

Eu égard à ce qui précède, aux dispositions précitées et aux critères d'interprétation introduits par **l'arrêt n° 231 de la Cour constitutionnelle du 3 juillet 2013**, la violation des articles 5, 6, 21, 22, « E » et « G » de la Charte sociale européenne sera constatée pour les raisons suivantes.

Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, cet arrêt a introduit des principes et des critères « *nouveaux* » par rapport au cadre législatif et jurisprudentiel italien antérieur relatif, bien que pour le secteur privé, à la protection des droits et libertés de tout syndicat représentatif, mais n'ayant pas signé une convention collective applicable dans un établissement de production. Cet arrêt a déclaré « *l'illégalité constitutionnelle de l'article 19, paragraphe 1, sous b), de la loi n° 300 du 20 mai 1970 (règles relatives à la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté syndicale et de l'activité syndicale sur le lieu de travail et règles sur l'accès à l'emploi), en ce qu'il ne prévoit pas que la représentation syndicale dans les entreprises puisse être exercée également par des organisations syndicales qui, sans avoir signé les conventions collectives applicables dans l'établissement de production, ont participé aux négociations desdits accords en tant que représentants des salariés de l'entreprise* ».

Après avoir élaboré un raisonnement reposant à la fois sur la technique et le réalisme juridique, l'arrêt précité a conclu en réaffirmant les principes constitutionnels et supranationaux relatifs à la protection des libertés syndicales à la lumière du nouveau cadre de négociation applicable aux rapports entre les partenaires sociaux, y compris au niveau européen.

Le principe fondamental énoncé par la Cour constitutionnelle est pertinent en l'espèce, dans laquelle se pose la question de savoir si un syndicat représentatif au niveau national, mais non signataire d'une convention, peut se prévaloir des droits et prérogatives attachés aux syndicats dans ses rapports avec le patronat.

La Cour constitutionnelle a consacré des principes généraux à partir de l'examen du « *système créé par le statut* » (plus précisément le « *statut des travailleurs* ») souhaité par le législateur, en reconstituant l'histoire et l'évolution de la jurisprudence à partir de l'arrêt n°54 de 1974 et, surtout, des décisions adoptées à la suite du référendum du 11

juin 1995 sur l'article 19.

Sur la base de cette analyse jurisprudentielle, la Cour constitutionnelle a statué, en citant l'arrêt n° 244/1996, que « 6.4..... la représentativité du syndicat ne résulte pas de sa reconnaissance par l'employeur par voie d'accord », mais plutôt de la « capacité du syndicat à s'imposer vis-à-vis de l'employeur en tant que contrepartie contractuelle », et a précisé que « la simple adhésion formelle à une convention négociée par d'autres syndicats est donc insuffisante et qu'une participation active au processus d'élaboration de la convention s'avère nécessaire » et qu'« il ne suffit pas de conclure n'importe quelle convention, mais plutôt une convention établissant une réglementation globale des relations de travail, à tout le moins dans un secteur ou une branche importante de ce secteur, y compris à titre complémentaire, au niveau de l'entreprise et d'une convention nationale ou provinciale déjà appliquée dans un même établissement de production».

Elle a ensuite ajouté que « 6.6. Cette contradiction interne créée par le déni de jouissance des droits au sein de l'entreprise à l'égard des syndicats n'ayant signé aucune convention collective, mais ayant obtenu un véritable consensus auprès des travailleurs, ce qui légitime et rend en même temps inévitable leur participation aux négociations, avait déjà été relevée. Le débat autour de cette question avait également conduit à demander que la disposition en question soit interprétée de manière conforme aux exigences du droit constitutionnel, sur la base duquel et au-delà du libellé de la disposition (qui se réfère expressément aux syndicats « signataires »), une participation effective aux négociations, indépendamment de la signature ou pas de la convention est la condition nécessaire et suffisante pour satisfaire à la condition de l'article 19. Il a été fait valoir que cette interprétation est conforme à la jurisprudence constitutionnelle précitée, qui considère inopérante, aux fins de l'applicabilité de l'article 19, paragraphe 1, point b), du statut des travailleurs, la simple signature de la convention collective sans participation effective aux négociations ».

Les droits syndicaux reconnus au titre III du statut des travailleurs ne sont donc pas dévolus uniquement au syndicat « signataire » d'une convention collective appliquée dans l'établissement de production - en vertu de l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970 - mais plutôt à tout syndicat qui, **ayant été précédemment reconnu de manière incontestable comme étant représentatif, a été impliqué, en tout état de cause, dans**

la phase des négociations en y participant, sans pour autant signer la moindre convention en raison de son désaccord avec l'employeur.

Partant, selon la Cour, l'article 19, dans son libellé actuel, est contraire aux dispositions suivantes de la Constitution: **article 2** (inviolabilité des droits de l'homme « tant comme individu qu'au sein de groupes sociaux où s'exprime la personnalité humaine... » et au caractère indérogeable des devoirs « de solidarité politique, économique et sociale »); **article 3** (égalité formelle et substantielle et « participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays »); **article 39** (liberté syndicale, démocratie syndicale, négociation collective *erga omnes*).

La Cour constitutionnelle est d'avis que la protection des rapports entre les partenaires sociaux peut également bénéficier au syndicat dont la représentativité a été reconnue et qui a participé activement aux négociations, sans toutefois avoir signé la convention. En substance, en dépassant le libellé de la disposition, la Cour a ajouté à la notion de « *syndicat signataire* » celle de « **syndicat négociateur** » (et c'est en ce sens que l'arrêt est qualifié d'« *additionnel* »).

En effet, il est « *raisonnable* » d'estimer que le critère exclusif de la signature obligatoire de la convention sous peine de perdre tous les droits appartenant aux acteurs des rapports entre les partenaires sociaux, constitue une restriction à la liberté syndicale elle-même, limite qui s'avère manifestement « *déraisonnable* » et donc inconstitutionnelle, ainsi que la Cour constitutionnelle l'a déclaré.

Le droit fondamental de la liberté syndicale - consacré par l'article 14 du statut, réaffirmant concrètement le principe posé par l'article 39, paragraphe 1, de la Constitution - ne saurait, à l'évidence, être subordonné à une signature, car cette condition illégale aux fins de la représentativité se traduirait, selon la Cour constitutionnelle, par une « **7....une *forme inappropriée de sanction du désaccord, qui influe indéniablement, en la conditionnant, sur la liberté du syndicat de choisir les formes de protection considérées les plus appropriées pour les travailleurs qu'il représente; d'autre part, une telle condition fait courir le risque qu'un équilibre ne puisse être atteint que par la conclusion d'un accord illégal d'exclusion d'un syndicat*** ».

Il est évident que le champ d'application de ces principes doit s'étendre aux organisations syndicales qui, aux différents niveaux de négociation, sont les

cocontractantes des administrations publiques, à la fois parce que l'article 42 du décret législatif n°165/2001 a réaffirmé l'application de la loi n° 300/1970, **mais aussi en raison du fait non négligeable que le décret législatif n° 165, qui régit les rapports entre les partenaires sociaux dans le secteur public, ne subordonne pas la reconnaissance des droits des syndicats à la signature d'une convention collective.**

Le caractère illégal d'une telle condition ressort à l'évidence exclusivement des articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale du travail du 12 août 2018; partant, sur la base (également) du principe de la « *hiérarchie des sources* », au sens de l'article 1 des dispositions générales de la Loi et de l'article 117 de la Constitution, les dispositions du décret législatif n°165/2001 et les principes consacrés par la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 231/2013 s'appliqueront et, en définitive, les principes de la Charte sociale européenne, tels qu'ils seront exposés plus en détail ci-après, s'appliqueront dans tous les États membres.

En conclusion, il convient de rappeler que la CGS et la FLP, en leur qualité de syndicats les plus représentatifs au niveau national, ayant antérieurement signé la convention collective nationale du 14 septembre 2007 et dûment participé à la table des négociations de la convention actuelle concernant son renouvellement pour les années 2016-2018, à la lumière de cette « *interprétation aux fins d'adaptation* », doivent être pleinement considérées comme étant investies des droits syndicaux prévus à l'article 3 et suivants de la convention collective nationale du travail du 12 février 2018 (annexes 1, 6 et 7).

En conséquence, leur exclusion du système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux définis aux articles 3 et suivants de la convention collective nationale du travail susmentionnée constitue une violation extrêmement grave:

- 1- de la **Convention O.I.T. n°87 et 98 de 1949**, compte tenu, notamment, de la violation des libertés syndicales et du droit à la négociation collective;
- 2- **de la directive 91/533/CEE** relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la convention ou à la relation de travail, transposée dans le droit interne par le décret législatif n° 152 du 26 mai 1997;
- 3- **des directives 94/45/CEE et 2009/38/CE** concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, transposées par le décret législatif n° 113

du 22 juin 2012;

- 4 **de la directive 2002/14/CE** établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, transposée par le décret législatif n° 25/2007;
- 5 **de la directive 2000/78/CE** au regard, notamment, de l'article 13, intitulé « Dialogue social » en matière de protection du principe de l'autonomie à conclure des accords établissant des règles de non-discrimination sur le lieu de travail, y compris dans le secteur public, transposée par le décret législatif n° 216/2003;
- 6 **de la directive 1999/70/CE** relative au travail à durée déterminée, contenant la clause 4 de l'accord cadre, intitulé «*Principe de non-discrimination*», et précisément au regard de la protection des consultations des partenaires sociaux, ainsi que
- 7- **de la charte sociale européenne, telle que ratifiée par la loi n° 30/1999, au regard spécifiquement de:**

l'article 5, intitulé « *Droits syndicaux* », au motif que l'État italien, par sa législation et ses tribunaux, a porté atteinte aux droits et libertés syndicales des organisations réclamantes non signataires de la convention collective nationale du travail du 12.02.2018;

l'article 6, intitulé « *Droit de négociation collective* », **engagement n°2**, au motif que l'État italien, par sa législation et ses tribunaux, n'a pas accordé aux organisations réclamantes la possibilité d'exercer le droit de négociation collective prévu aux articles 3,4, 5, 6, 7, 8 et suivants de la convention collective nationale du travail du 12 février 2018, afin de réglementer, lors des négociations nationales et locales ultérieures, les conditions de travail de ses propres adhérents, du seul fait que les réclamantes n'ont pas signé la convention collective précitée;

l'article 21, intitulé « *Droit à l'information et à la consultation* », **engagements a) et b)**, au motif que l'État italien, en tant qu'employeur, par sa législation et ses tribunaux, toujours au motif de la non-signature de la convention collective du travail, a prévu l'exclusion des réclamantes de toute intervention dans les rapports entre les partenaires sociaux, et notamment de toute participation aux négociations nationales et locales, tels que définis dans les articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et suivants de la convention nationale du 12 février 2018;

l'article 22, intitulé « *Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des*

conditions de travail et du milieu du travail », **engagements a), b) et c)**, au motif que l'État italien, en tant qu'employeur et par la négociation collective, toujours au motif de la non-signature de la convention collective du travail, a privé les réclamantes du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail de ses adhérents, à la répartition des ressources financières accessoires, à la réglementation du milieu du travail, à l'organisation du travail, à la réglementation concernant la sécurité au travail, à la réglementation concernant la protection de la santé, à la réglementation concernant l'organisation des services et plus particulièrement à la négociation sur toutes les questions prévues à l'article 7(a) à (v) de la convention collective nationale du 12 février 2018, auquel il est expressément renvoyé.

Chacune des violations de la Charte sociale européenne mentionnées ci-dessus doit être lue en combinaison avec la violation de l'**article « E »** (intitulé « *Non-discrimination* ») et « **G** » (intitulé « *Restrictions* ») de la **Charte sociale européenne** et de l'engagement de l'État italien de protéger le principe de « non-discrimination » et de ne pas imposer de « restrictions » aux principes des libertés et prérogatives syndicales, et précisément au droit de négocier aux niveaux national et local, au droit à la participation et à l'information sur les conditions de travail des adhérents à la CGS et à la FLP dont les intérêts sont protégés par ces dernières de par leurs statuts.

Par la présente réclamation collective, plaise au **Comité européen des droits sociaux, dans le cadre de ses compétences, constater les violations de la Charte sociale européenne dénoncées commises par l'État italien et en recommander la cessation.**

Enfin, eu égard à la gravité de la violation de la Charte sociale européenne et de l'atteinte aux droits fondamentaux de dizaines de milliers d'adhérents à la CGS et à la FLP, plaise au Comité adopter en tant que **mesure immédiate la procédure d'urgence aux fins de la constatation de la recevabilité de la présente réclamation,** conformément à l'article 36 du règlement du Comité européen des droits sociaux.

Condamner l'État italien aux dépens et aux honoraires liés de la présente procédure.

Utilisation de la langue italienne

La partie réclamante demande à pouvoir utiliser la langue italienne dans tout acte défensif relatif à la présente procédure.

Les documents mentionnés précédemment sont joints en annexe de la présente réclamation:

- 1- Note ARAN relative à la représentativité de la CGS et de la FLP, pour la durée de trois ans 2016-2018;
- 2- Statuts de la CGS;
- 3- Statuts de la FLP;
- 4- Note du Comité européen des droits sociaux du 20.06.2017;
- 5- Note du Comité européen des droits sociaux du 21.09.2017;
- 6- Note ARAN relative à la convocation aux négociations aux fins de la signature de la convention collective nationale du travail du 12.02.2018;
- 7- Convention collective nationale du travail du 14.09.2007 relative au secteur de la fonction public: extrait présentant un intérêt pour la présente affaire;
- 8- Document d'identification de M. Rino Di Meglio et procès-verbal de son élection en tant que représentant légal de la CGS;
- 9- Document d'identification de M. Marco Carlomagno et procès- verbal de son élection en tant que représentant légal de la FLP;
- 10 -Cour constitutionnelle: arrêt n°2311/2013;
- 11- Loi n° 300/1970: extrait présentant un intérêt pour la présente affaire;
- 12- Décret législatif n°165/2001 : extrait présentant un intérêt pour la présente affaire;
- 13- Accord cadre du 4.12.2017: extrait présentant un intérêt pour la présente affaire;
- 14- Convention collective national du travail du 12.02.2018: extrait présentant un intérêt pour la présente affaire;
- 15- Sources communautaires et jurisprudentielles : extrait présentant un intérêt pour la présente affaire. Rome, le

M. Gennaro Di Meglio en qualité de représentant légal de CGS

M. Marco Carlomagno en qualité de représentant légal de FLP

Me Tommaso De Grandis

Me Vincenzo De Michele

(signatures)

