



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

27 juillet 2018

Case Document No. 1

Nursing up c. Italie
Réclamation n° 169/2018

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 9 juillet 2020



Nursing Up
ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACATO PROFESSIONISTI SANITARI DELLA
FUNZIONE INFERMIERISTICA
Via Carlo Conti Rossini, 26- 00147 Rome
Téléphone: 06/512.3395 - 06/5121699
Fax.: 06/51885793
site: www.nursingup.it
e-mail: info@nursingup.it
Pec: annamastrella@ordil1eavvocat1roma.org
e-mail: anna.mastrella@libero.it

Service de la Charte sociale européenne
Direction générale Droits de l'homme et État de droit
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, point c), du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne
prévoyant un système de réclamations collectives

présentée par « ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACATO PROFESSIONISTI SANITARI DELLA FUNZIONE INFERMIERISTICA – NURSING UP » pour violation par L'ÉTAT ITALIEN des articles 5, 6, 21 et 22 et des articles « E » et « G » de la Charte Sociale européenne

1. La présente réclamation est présentée par l'**organisation syndicale** « ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACATO PROFESSIONISTI SANITARI DELLA FUNZIONE INFERMIERISTICA-NURSING UP », numéro d'identification fiscale 96340350584, dont le siège social est sis à Rome, via Carlo Conti Rossini, 26, représentée par M. Antonio De Palma, né à Campobasso le 31 juillet 1963 et résidant à Rome, Viale Antonio Ciamarra, 222, numéro d'identification fiscale DPLNTN63L3 1 B5 1 9X, en tant que président et représentant légal en exercice et assistée par M^e Anna Mastrella (numéro d'identification fiscale MSTNNA84L65A515A) – ayant son domicile élu, aux fins de la présente réclamation, à Rome (Italie), via Carlo Conti Rossini, 26 et/ou_ près les adresses de courriers électroniques

anna.mastrella@libero.it; pec annamastrella@ordineavvocatiroma.org, auxquelles toute communication relative à la présente réclamation pourra être adressée (Annexe 1);

2. Nursing Up est une **organisation syndicale** (accréditée auprès de la Présidence du Conseil des ministres - Département de la fonction publique sous le numéro 1 636.6-97-8935), s'inspirant des principes d'autonomie et de démocratie, **qui mène des actions de protection des droits et des intérêts moraux, juridiques et économiques liés aux relations de travail de ses adhérents**. L'organisation est divisée en plusieurs sections provinciales et régionales, ce qui lui permet d'être présente de manière diffuse sur le territoire italien (annexe 2).

3. La présente réclamation est déposée par Nursing Up afin qu'il soit constaté que la situation **des droits et prérogatives des organisations syndicales représentatives et l'exercice de ces derniers en Italie n'est pas conforme aux dispositions des articles 5, 6, 21, 22, « E » et « G » de la Charte sociale européenne**, dispositions acceptées par l'Italie. À cet égard, il convient de noter que l'État italien a signé la Charte sociale le 3 mai 1996 et l'a ratifiée le 5 juillet 1999, ainsi que le Protocole additionnel qui prévoit un système de réclamations collectives, le 3 novembre 1997 (annexes n° 3 et 4).

4. Plus précisément, par la présente réclamation, Nursing Up fait état de la violation et de l'application inadéquate des articles **5, 6, 21, 22, « E » et « G » de la Charte sociale européenne, par l'État italien, en relation avec les dispositions des articles 40, paragraphe 3-bis, 42, paragraphe 7, et 43, paragraphe 5, du décret législatif n°165/2001 et des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 12 de la convention collective nationale du 21 mai 2018, en ce qu'elles excluent, de manière injustifiée et illogique, de la négociation collective complémentaire des organisations syndicales représentatives, mais non signataires de la convention collective nationale.**

EXPOSÉ DES FAITS ET DES COMPORTEMENTS DE L'ÉTAT ITALIEN DÉNONCÉS

Nursing Up est l'organisation syndicale la plus représentative au niveau national [pour ce secteur] - 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 (annexe 5). L'ARAN a reconnu que ce syndicat représente environ 20.000 travailleurs embauchés dans le secteur de la santé publique.

À cet égard, il convient de noter qu'en droit italien, conformément à l'article 46, paragraphe 1, du décret législatif n°165/2001, l'ARAN « représente légalement les administrations publiques aux fins de la négociation collective nationale. L'ARAN exerce au niveau national, sur la base des lignes directrices élaborées en application des articles 41 et 47, toute action menée dans le cadre des rapports entre les partenaires sociaux, participe à la négociation des conventions collectives et fournit une assistance aux administrations publiques aux fins de l'application uniforme des conventions collectives. Elle soumet à l'appréciation de la commission de garantie pour l'application de la loi n° 146 du 12 juin 1990, modifiée et complétée ultérieurement, les conventions nationales relatives aux services essentiels au sens de l'article 2 de la loi précitée ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 43, paragraphe 1, du décret précité, l'ARAN admet, en qualité de participant à la négociation collective nationale, toute organisation syndicale dont le niveau de représentativité au sein de la branche ou du secteur concerné atteint 5% au minimum, en tenant compte à cette fin de la moyenne entre le nombre

des adhérents 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. En substance, l'ARAN contrôle et donc reconnaît la représentativité des organisations syndicales au début de chaque période de négociation contractuelle; pour procéder au calcul de la représentativité, elle recueille l'ensemble des données relatives au nombre d'adhérents et aux résultats des élections.

C'est précisément parce qu'elle a été itérativement reconnue comme organisation représentative consécutivement à l'ouverture de la procédure susmentionnée que Nursing Up a déjà signé une convention collective de travail dans le secteur de la santé – la partie réglementaire tant qu'économique de la convention du 10 avril 2008 (annexe 6) – qu'elle a été invitée ensuite par l'ARAN à participer aux négociations aux fins de la signature de la convention collective nationale du travail dans le secteur de la santé pour la période de trois ans 2016/2018 (annexe 7).

Malgré sa participation active aux négociations, Nursing Up a décidé, le 21 mai 2018, de ne pas signer l'accord susmentionné, en raison des dispositions défavorables et inadéquates y contenues. En particulier, le paragraphe 3 de l'article 8 de la convention en question a prévu que seuls les syndicats représentatifs de catégories professionnelles ayant signé ladite convention sont investis des droits syndicaux de participation et de négociation des conventions complémentaires, **portant ainsi atteinte aux libertés syndicales de l'ensemble des syndicats qui, tels que Nursing Up, bien qu'étant représentatifs, ont décidé de ne pas signer un accord spécifique, conformément aux instructions données par leurs propres adhérents.**

Sur la base de cette disposition contractuelle, l'organisation syndicale réclamante a été exclue par plusieurs autorités hospitalières et de santé du système d'information et de participation, ainsi que de la négociation des conventions complémentaires, ce qui a eu pour conséquence inévitable de la priver de sa capacité de négociation et de représentation.

Cette clause contractuelle porte donc **atteinte aux libertés syndicales**, dès lors que la non-signature de la convention collective de branche exclut l'organisation syndicale de l'ensemble du système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux de deuxième niveau, et se traduit, substantiellement, par **une forme inappropriée de sanction du désaccord qui pénalise et discrimine les organisations syndicales ayant décidé de ne pas signer un accord déterminé.**

Par ailleurs, les articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 12 de la convention collective nationale de travail en question ont réglementé le système des rapports susmentionnés, à savoir non seulement l'information, la participation et la négociation complémentaire, mais aussi la création d'organismes paritaires pour l'innovation et la commission paritaire aux fins de la révision du système de classification des professions, qui sont donc **composés uniquement des syndicats signataires de la convention.**

Il convient de souligner que la négociation complémentaire, telle que définie au paragraphe 5 de l'article 3 et de l'article 8, qui est réglementée à différents niveaux: national, régional et de

chaque entreprise ou organisme, a prévu la négociation décentralisée de très nombreuses matières, tant de nature économique que juridique, qui revêtent une importance fondamentale. Les matières énumérées aux points a) à n) de l'article 8 concernent, à titre d'exemples non exhaustifs, 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. . . .

En outre, l'article 9 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, dès lors que Nursing Up est exclue de toute action politique active dans le secteur spécifique de la santé 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. Néanmoins, elles se fonderaient, dans le droit national, dans les articles 40, paragraphe 3-bis, 42, paragraphe 7, et 43, paragraphe 5, du décret législatif n°165/2001.

À cet égard, il convient de relever que le décret législatif n°165/2001 - législation spéciale portant dispositions sur la représentativité et les rapports entre les partenaires sociaux – consacre, d'une part, l'importance du **critère de la représentativité la plus élevée, qui permet d'identifier les parties détentrices des pouvoirs de négociation - sur la base de données collectées et certifiées** –, à savoir **les organisations syndicales qui atteignent un seuil de consensus fixé en pourcentage, mesuré à partir du nombre de travailleurs syndiqués dans le secteur de référence par rapport au nombre de voix obtenues par les listes des syndicats lors des élections des représentants syndicaux**. D'autre part, l'article 42, paragraphe 7, prévoit – de manière contradictoire- la possibilité pour la convention collective nationale du travail d'inclure en tant que représentants syndicaux aux fins de la négociation complémentaire, les représentants des organisations syndicales ayant signé la convention, mais d'exclure de la négociation décentralisée les représentants des organisations syndicales qui, bien que dotées de la représentativité nationale conformément au seuil fixé et qui, à ce titre, ont participé légitimement aux négociations de la convention collective nationale du travail conformément à l'article 43 dudit décret législatif n°165/2001, ont reçu mandat de leurs propres adhérents de ne pas signer la convention collective nationale du travail. Le caractère contradictoire et illogique susmentionné ressort également de l'article 40, paragraphe 3-bis, et de l'article 43, paragraphe 5, du décret législatif n°165/2001.

À l'évidence, de cette manière, les parties aux négociations peuvent prévoir une « clause ad excludendum » visant uniquement les syndicats dissidents. La légalité de cette clause est douteuse non seulement dans le droit national mais aussi, et surtout, dans la législation européenne.

Il découle de ce qui précède que l'élément essentiel aux fins de l'admission aux négociations ne saurait être la signature de conventions antérieures, mais la légitimité du syndicat qui découle de l'importance de sa base en termes d'adhérents et de votes.

À cet égard, il convient de mentionner la nature spécifique de l'organisation syndicale, qui n'a pas une structure hiérarchisée verticale. Le consentement est donné par sa base composée des adhérents, puis remonte - au moyen des sections provinciales et régionales - jusqu'à la direction centrale, c'est-à-dire inversement au flux décisionnel de toute autre structure organisée. Ainsi, les politiques et les décisions d'un syndicat sont prises au niveau de sa base et non à son sommet.

La décision de Nursing Up de ne pas signer la convention collective nationale du travail 2016-2018 du secteur de la santé a été prise par la base de ses adhérents et s'est exprimée par l'intermédiaire de son instance représentative, mais aussi directement par les milliers et milliers de salariés concernés, qui se sont retrouvés à Rome le 23 février 2018 pour protester précisément contre le projet de convention nationale dans le secteur de la santé que l'ARAN et les organisations syndicales étaient sur le point de signer, ainsi qu'au moyen des grèves des 12 et 13 avril 2018 (annexes 8 et 9).

Partant, le désaccord exprimé par la réclamante en ne signant pas la convention correspond à une manifestation de la volonté de ses adhérents et d'autres salariés du secteur de la santé publique, et fait partie des prérogatives relevant du principe de la liberté syndicale.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'État italien **a violé les articles 5, 6, 21 et 22 et les articles « E » et « G » de la Charte sociale européenne, en ce qu'il ne garantit pas l'exercice effectif des droits syndicaux et de négociation collective, ni le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et, en particulier, des adhérents de Nursing Up.**

Après avoir exposé les circonstances de l'espèce, le syndicat réclamant présente au Comité européen la législation nationale et la législation européenne pertinentes en la matière, et examinera ensuite les principes consacrés par la jurisprudence nationale et européenne en la matière.

EXPOSÉ DE LA LÉGISLATION ITALIENNE PERTINENTE

a) CONVENTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC DE LA SANTÉ du 21 mai 2018

La convention collective du travail relative au personnel du secteur de la santé du 21 mai 2018, non signée par le syndicat réclamant, a prévu ce qui suit en ce qui concerne le système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux (annexe 10)

TITRE II RAPPORTS ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX 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 entreprises ou organismes 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 entreprises ou organismes 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 entreprises et organismes sont structurés selon les modèles de relations suivants:

- a) participation;
- b) négociation complémentaire.

4. La participation a pour but d'établir des formes constructives de dialogue entre les parties concernant des actes et décisions adoptés par des entreprises et organismes 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, au niveau prévu à l'article 8 (Négociation collective complémentaire: participants et matières). Les clauses des conventions signées peuvent faire l'objet d'interprétations postérieures faisant autorité, y compris à la demande de l'une des parties, selon les procédures prévues à l'article 9 (Négociation collective complémentaire: délais et procédures).

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 entreprise ou organisme 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.

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 légales en vigueur, l'information implique la transmission de données et d'éléments concrets de la part de l'entreprise ou de l'organisme 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 8, paragraphe 3 (Négociation collective complémentaire: participants et matières) de procéder à une appréciation détaillée de l'impact potentiel des mesures à prendre, avant leur adoption définitive, et de formuler des observations et propositions.

4. L'obligation d'information s'applique à toutes les matières pour lesquelles les articles 5 (Concertation sociale), 6 (Concertation sociale au niveau régional) et 8 (Négociation collective complémentaire: participants et matières) prévoient la concertation sociale ou la négociation complémentaire, et constitue la condition préalable à leur traitement.

Article 5 Concertation sociale

1. La concertation sociale est la manière dont un dialogue approfondi est établi sur les matières réservées à ce niveau de rapport, afin de permettre aux syndicats visés à l'article 8, paragraphe 3 (Négociation collective complémentaire: participants et matières) 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'entreprise ou l'organisme 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'entreprise ou l'organisme 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 avec les organisations syndicales visées au paragraphe 3 de l'article 8 (Négociation collective complémentaire: participants et matières) porte sur:

- a) des critères généraux relatifs à la structure des horaires de travail;
- b) les critères généraux d'établissement de la priorité en matière de mobilité entre les lieux de travail de l'entreprise ou l'organisme ou entre entreprises et organismes, dans les situations de reclassement du personnel dans le cadre des processus de regroupement;
- c) les critères généraux applicables aux systèmes d'évaluation des résultats;
- d) les critères applicables à la nomination et à la révocation des personnes occupant des postes comportant des fonctions organisationnelles;
- e) les critères d'établissement d'échelons pour les postes comportant des fonctions organisationnelles aux fins de l'attribution de l'indemnité correspondante;
- f) 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;
- g) les mesures concernant la santé et la sécurité au travail;

- h) des critères généraux de programmation des services de garde.

Article 6 Concertation sociale au niveau régional

1. Sans préjudice de l'autonomie contractuelle des entreprises et des organismes conformément à l'article 40 du décret législatif n°165 de 2001, les régions peuvent, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, après concertation avec les syndicats signataires, émettre des lignes directrices aux fins de la conduite de la négociation complémentaire, dans les matières suivantes relatives:

a) à l'utilisation des ressources régionales supplémentaires visées à l'article 81, paragraphe 4, point a) (Fonds pour les primes et barèmes) et, en particulier, de celles allouées à la productivité qui seront de plus en plus axées sur les résultats conformes aux objectifs de l'entreprise et de la région;

b) au mode d'utilisation par les entreprises et les organismes d'une partie des sommes obtenues après la diminution des charges résultant de la réduction de manière stable du personnel visée à l'article 39, paragraphe 4, de la convention collective nationale du travail du 7 avril 1999 (financement des barèmes des salaires, des postes organisationnels, de la part partagée de l'ancienne indemnité de qualification professionnelle et de l'indemnité professionnelle spécifique);

c) à la modalité d'augmentation des fonds en cas d'augmentation des effectifs ou des services, même si les effectifs globaux restent inchangés, conformément à l'article 39, paragraphe 8, de la convention collective nationale du travail du 7 avril 1999 (financement des barèmes des salaires, des postes organisationnels, de la part commune de l'ancienne indemnité de qualification professionnelle et de l'indemnité professionnelle spécifique);

d) des lignes directrices en matière de prestations supplémentaires du personnel.

2. Dans les processus de réorganisation qui prévoient des changements affectant les champs d'action des entreprises, la confrontation sociale visée au présent article portera sur les points suivants:

a) les critères de division ou d'agrégation des fonds en cas de changements affectant les domaines d'action des entreprises;

b) les critères généraux relatifs aux processus de mobilité ou de réaffectation du personnel.

3. En ce qui concerne le paragraphe 1, points b) et c), toutes les dispositions contractuelles relatives à la constitution des fonds visés aux articles 80 (Fonds pour les conditions de travail et les fonctions) et 81 (Fonds pour les primes et barèmes), ainsi que les procédures d'augmentation qui y sont prévues, restent inchangées.

4. Sans préjudice de l'autonomie de l'entreprise, la concertation sociale au niveau régional évaluera, au regard des différentes implications réglementaires et contractuelles, les problèmes liés à l'emploi précaire et aux processus de stabilisation, en tenant compte de la garantie de continuité dans le paiement des prestations sociales de base et en relation avec l'expiration des contrats à durée déterminée.

Article 7 Organisme paritaire pour l'innovation

1. L'organisme paritaire pour l'innovation met en œuvre des modalités relationnelles de consultation visant à impliquer les syndicats indiqués à l'article 8, paragraphe 3 (Négociation collective complémentaire: personnes et matières) dans toute activité de planification, complexe et expérimentale, de nature organisationnelle de l'entreprise ou organisme.

2. L'organisme visé 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 et les plans de formation, le travail flexible et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée - afin de formuler des propositions à l'entreprise ou organisme ou aux parties à la négociation complémentaire.

3. L'organisme paritaire pour l'innovation:

a) a une composition paritaire et comprend un membre désigné par chacune des organisations syndicales visées à l'article 8, paragraphe 3, (Négociation collective complémentaire: personnes et matières), ainsi qu'un représentant de l'entreprise ou organisme, 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'entreprise ou l'organisme 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 sa compétence, ou à l'entreprise ou à l'organisme;

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

e) peut procéder à des analyses, enquêtes et études, y compris dans le cadre des dispositions de l'article 83 (Mesures visant à décourager les taux élevés d'absentéisme des employés).

4. Des projets et programmes peuvent être transmis à l'organisme visé au présent article par les organisations syndicales prévues à l'article 8, paragraphe 3 (Négociations collectives complémentaires: participants et matières) ou par des groupes de travailleurs. Dans ce cas, l'organisme paritaire se prononce sur leur faisabilité conformément au paragraphe 3, point c).

5. Tous les six mois sont adressées à l'organisme visé au présent article des informations relatives à l'évolution de l'emploi, les données sur les contrats à durée déterminée, les données sur les contrats à durée déterminée, les données sur les absences du personnel visées à l'article 83 (Mesures visant à décourager les taux élevés d'absence du personnel).

Article 8 Négociations collectives complémentaires: participants et matières

1. La négociation collective complémentaire se déroule, conformément aux procédures établies par la loi et par la présente convention collective nationale, entre la délégation syndicale, telle que définie au paragraphe 3, et la délégation patronale, telle que définie au paragraphe 4.

2. La négociation collective complémentaire a lieu au niveau de chaque entreprise ou organisme (« négociation complémentaire en entreprise »).

3. Les organes syndicaux habilités à mener des négociations complémentaires en entreprise sont les suivants:

a) le représentant syndical;

b) les délégués territoriaux des syndicats de catégories professionnelles signataires de la présente convention collective nationale du travail.

4. Les membres de la délégation de la partie patronale, parmi lesquels est désigné le président, sont désignés par l'organe compétent conformément à leurs règlements.

5. Les points suivants font l'objet de la négociation d'entreprise complémentaire:

a) les critères de répartition des ressources disponibles pour la négociation complémentaire entre leurs différents modes d'utilisation au sein de chacun des deux fonds prévus aux articles 80 (Fonds pour les conditions de travail et les missions) et 81 (Fonds pour les primes et barèmes) de la présente convention collective nationale du travail;

b) les critères d'attribution des primes liés aux résultats;

c) les critères de définition des procédures d'augmentations de salaires;

d) les critères d'attribution des rémunérations accessoires pour lesquels des lois spécifiques renvoient à la négociation collective;

e) les critères généraux d'activation des plans de protection sociale;

f) l'augmentation du nombre total des contrats de travail à temps partiel conformément à l'article 60, paragraphe 7 (relations de travail à temps partiel);

g) l'augmentation du taux maximal de recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, conformément à l'article 57, paragraphe 3 (contrats de travail à durée déterminée);

h) la possibilité d'offrir d'autres types de cours d'une durée minimale d'un an, par la mise en place d'un congé d'études, conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'article 48 (Droit d'étudier) et dans les limites du paragraphe 1 dudit article, ainsi que toute autre condition donnant la priorité à l'instauration d'un tel congé, conformément au paragraphe 5 (Droit d'étudier) dudit article;

i) les conditions, les critères et méthodes d'accès aux services sociaux/récréatifs éventuellement prévus pour le personnel, par les travailleurs administrés, conformément à l'article 59, paragraphe 4 (contrat de travail temporaire);

j) les critères d'identification des tranches horaires aux fins de la flexibilité des horaires d'entrée et de sortie, pour parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale;

k) les répercussions sur la qualité du travail et sur le professionnalisme des innovations inhérentes à l'organisation des services;

l) l'augmentation éventuelle de l'indemnité de garde à la charge du Fonds visé à l'article 80 (Fonds pour les conditions de travail et les missions);

m) l'augmentation éventuelle de l'indemnité pour travail de nuit à la charge du Fonds visé à l'article 80 (Fonds pour les conditions de travail et les missions);

n) l'allongement éventuel de 4 minutes supplémentaires des délais prévus à l'article 27, paragraphes 11 et 12 (Horaires de travail), pour les opérations d'habillage et de déshabillage, ainsi que pour le passages des consignes, dans les situations d'organisation complexe des services ou dans le cas où les vestiaires ne sont pas situés à proximité des services.

Article 9

Négociation collective complémentaire: délais et procédures

1. La convention collective complémentaire a une durée de validité de trois années et porte sur toutes les matières visées à l'article 8, paragraphe 5 (Négociation collective complémentaire : participants et matières). Les critères de répartition des ressources entre les différentes utilisations visées à l'article 8, paragraphe 5 (Négociations collectives complémentaires : participants et matières), peuvent être négociés annuellement.

2. L'entreprise ou l'organisme met en place une délégation patronale conformément à l'article 8, paragraphe 4 (Négociation collective complémentaire: participants et matières), dans les trente jours suivant la signature du présent contrat.

3. L'entreprise ou l'organisme convoque les syndicats visés à l'article 8 (Négociation collective complémentaire: participants et matières) aux fins du démarrage des négociations dans les trente jours qui suivent la présentation des programmes, mais pas avant d'avoir constitué sa propre délégation dans le délai visé au paragraphe 2.

4. Sans préjudice du principe de l'autonomie dans les négociations et de ceux liés aux comportements énoncés à l'article 10 (Clause dite de « réflexion »*), si aucun accord n'est intervenu après l'écoulement d'un délai de 30 jours à compter du début des négociations, qui peuvent être prorogés jusqu'à 30 jours supplémentaires maximum, les parties reprennent leurs droits et libertés respectives d'initiative et de décision concernant les matières visées aux points f, g, h, i, j, k et n) (négociations collectives complémentaires: participants et matières).

5. En l'absence d'accord sur les matières visées à l'article 8, paragraphe 5, points a), b), c), d), e), l), m) (Négociations collectives complémentaires: participants et matières), et lorsque la poursuite des négociations a un effet préjudiciable sur le bon déroulement de l'action administrative, en respectant les principes liés aux comportements visés à l'article 10 (clauses de « réflexion »), l'entreprise ou l'organisme concernée peut prendre des mesures, à titre provisoire, sur les matières 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. Le délai minimal pour la durée des négociations visées à l'article 40, paragraphe 3-ter, du décret législatif n° 165/2001 est fixé à 45 jours, pouvant être prolongé de 45 jours supplémentaires.

6. Le contrôle de la compatibilité des coûts de la négociation collective complémentaire avec les contraintes budgétaires et le contrôle des dépenses y afférentes sont effectués par l'organe de contrôle compétent conformément à l'article 40-bis, paragraphe 1, du décret législatif n° 165/2001. À cette fin, le projet de convention collective complémentaire établi par les parties, accompagné des rapports explicatifs et techniques, est transmis à cet organisme dans les dix jours suivant la signature de la convention. En cas d'observations formulées par l'organe susmentionné, les négociations doivent reprendre dans un délai de cinq jours. Si 15 jours s'écoulent sans aucune observation, la direction de l'entreprise ou de l'organisme peut autoriser

* Clause de suspension de prise de décision de la part des parties.

le président de la délégation négociatrice, agissant au nom de l'autorité publique, à signer le contrat.

7. Les conventions collectives complémentaires doivent contenir des clauses spécifiques concernant les délais, les méthodes et les procédures de contrôle de leur mise en œuvre. Elles resteront en vigueur jusqu'à la signature des conventions collectives complémentaires ultérieures par chaque entreprise ou organisme.

8. Dans les cinq jours suivant la signature de la convention définitive, les entreprises ou organismes sont tenues de transmettre par voie électronique à l'ARAN et au CNEL le texte de la convention collective complémentaire ou le texte des actes adoptés en application des paragraphes 4 ou 5, ainsi que les rapports explicatifs et techniques.

Article 10

Clause de « réflexion »

1. Le système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux est fondé sur les principes de responsabilité, d'équité, de bonne foi et de transparence des comportements et est axé sur la prévention des conflits.

2. Conformément aux principes énoncés ci-dessus, les partenaires ne doivent pas adopter de décisions unilatérales ou prendre des mesures directes dans le premier mois de négociation de la convention collective supplémentaire. Ils font également tous les efforts raisonnables pour parvenir à un accord sur les matières à solutionner.

3. De même, durant la période de concertation sociale, les partenaires n'adoptent pas de décisions unilatérales sur les matières faisant l'objet des discussions.

Article 11

Date d'entrée en vigueur et non-application

1. Dès l'entrée en vigueur des dispositions du présent titre sur les rapports entre les partenaires sociaux au sens de l'article 2, paragraphe 2 (Durée du contrat, date d'entrée en vigueur, délais et procédures d'application) de la présente convention collective nationale du travail, toutes les dispositions relatives aux rapports entre les partenaires sociaux définies dans les conventions collectives précédentes du présent secteur ne seront plus applicables et devront être écartées.

TITRE III

ORGANISATION DE LA PROFESSION

Chapitre I

Système de classification professionnelle

Article 12

Comité paritaire aux fins de la révision du système de classification professionnelle

1. Les parties conviennent qu'il est opportun de lancer le processus d'innovation du système de classification professionnelle du personnel du service national de santé, en identifiant les solutions les plus appropriées pour assurer un équilibre optimal entre les besoins organisationnels et opérationnels des établissements et organismes de santé et les besoins de

reconnaissance et de valorisation du professionnalisme des travailleurs.

2. Les parties considèrent que l'objectif du service national de santé, conformément à la Constitution et aux lignes directrices de l'Organisation mondiale de la santé, à savoir la protection de la santé entendue comme un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consistant pas seulement en une absence de maladie, doit être poursuivi non seulement au moyen d'un système de santé entendu au sens strict, mais aussi par une action structurée et complexe, impliquant une palette élargie de professionnels et d'opérateurs, dans le cadre de modèles organisationnels nouveaux et appropriés.

3. Les parties conviennent de l'opportunité de prévoir une phase d'instruction pour acquérir et traiter l'ensemble des connaissances sur le système actuel de classification professionnelle, et d'examiner comment il pourrait être développé et mis en conformité avec les objectifs visés au paragraphe 1, en vue de réaliser un modèle plus adapté à la valorisation des compétences professionnelles et assurer une meilleure gestion des processus de travail.

4. Afin de mener à bien la phase d'instruction visée au paragraphe 3, conformément aux objectifs fixés, une commission paritaire spécifique entre l'ARAN et les parties signataires est créée auprès de l'ARAN dans un délai de 30 jours à compter de la date de signature de la présente convention collective nationale du travail, à laquelle participent des représentants désignés par le comité de secteur. Cette commission est chargée des missions suivantes:

a) Identifier des lignes directrices d'évolution et de développement du système actuel de classification du personnel dans tous les domaines professionnels, en examinant en particulier la possibilité de mise en place d'une structure différente et d'une simplification des catégories, des niveaux économiques et des barèmes. À cette fin, il est procédé à une vérification des descriptions des catégories en relation avec les innovations législatives, le contenu de l'accord sur la santé conclu entre l'État et les régions, les modifications des procédures de travail résultant des progrès scientifiques et technologiques. En outre, une évaluation approfondie du contenu professionnel des nouveaux modèles d'organisation sera effectuée;

b) réaliser une analyse des descriptions des catégories, des spécifications professionnelles et des compétences avancées en vue de leur amélioration;

c) effectuer une analyse des outils de soutien au développement des compétences professionnelles et identifier, après sélection, les aspects effectivement améliorés, y compris en ce qui concerne le développement de la qualité des services et l'efficacité des interventions de santé et socio-sanitaires;

d) revoir les critères de promotion de la rémunération du personnel à l'intérieur des catégories, en corrélation avec l'évaluation des compétences professionnelles et de l'expérience professionnelle acquises;

e) vérifier la possibilité de prévoir, en fonction de l'évolution législative et de la réorganisation des professions au sein du système national de santé, notamment en ce qui concerne la création du nouveau secteur des professions socio-sanitaires visée à l'article 5 de la loi n° 3/2018, une répartition du personnel entre les domaines de services suivants:

- professions de la santé
- professions socio-sanitaires
- administration des facteurs de production

- métiers techniques et de l'environnement;

f) délimiter la fonction des domaines indiqués au point précédent dans le modèle de classification, en les configurant comme une série de profils axés sur les services, afin d'assurer des interventions plus efficaces et plus efficientes;

g) identifier tout nouveau profil professionnel non lié à la santé (p. ex. les conducteurs d'ambulances);

h) évaluer et contrôler le système actuel d'indemnités par rapport aux changements apportés aux modèles de classification professionnelle.

5. La commission achève ses travaux au plus tard en juillet prochain, en faisant des propositions systématiques aux parties aux négociations sur les points visés au paragraphe 4.

6. L'article 9 de la convention collective nationale du travail du 19 avril 2004 est inapplicable (Commission paritaire sur le système de classification).

b) ACCORD CADRE du 4 décembre 2017

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

« Les prérogatives syndicales sont dévolues à l'organisation syndicale représentative. Les pouvoirs et compétences contractuels en matière de négociation complémentaire - qui sont dévolus aux organisations syndicales représentatives ayant signé la convention collective nationale de branche ou secteur - 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 représentants des organisations syndicales habilitées » (annexe 11)

c) DISPOSITIONS LÉGISLATIVES GÉNÉRALES SUR LES DROITS SYNDICAUX EN ITALIE

– Loi n°300/1979 (Statut des travailleurs) –

L'article 14 de la Loi n° 300 de 1970, intitulé « Droit d'association et liberté syndicale » a prévu 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 délégués syndicaux en entreprise » a prévu que:

« Des délégués syndicaux dans l'entreprise peuvent être désignés à l'initiative des travailleurs dans tout établissement de production dans le cadre:

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

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

b) des syndicats non affiliés aux confédérations, ayant signé des conventions collectives de travail appliquées dans l'établissement de production ^{2 3}.

Dans les entreprises ayant plus d'un établissement de production, les unités de représentation syndicale peuvent créer des organes de coordination » (annexes 12 et 13)

Décret Législatif n° 165/2001 (Texte Unique sur la fonction publique)

Par le décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, tel que modifié et complété, l'Italie a ensuite défini, 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 14):

Article 40 Conventions collectives nationales et complémentaires*

« 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 réglementer 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.

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 en entreprise peut également être exercée par des syndicats qui, sans avoir signé les conventions collectives appliquées dans l'établissement de production, ont néanmoins participé aux négociations desdites conventions en tant que représentants des travailleurs de l'entreprise.

* Ndt: conventions collectives qui remplacent les conventions collectives décentralisées précédentes

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 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, 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, 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 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 créer des unités de représentation syndicale 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 du 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 collectivité 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, organes 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 garantie dans les instances unitaires de représentation du personnel de

manière adéquate, y compris au moyen de 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 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 établi 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 plus d'une branche, 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 l'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 paiement 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 ».

d) CONSTITUTION

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

« 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 ».

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'adoptée 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 12 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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 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 ».

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 5 de la Charte sociale européenne, 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.;

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 ».

EXAMEN DE LA JURISPRUDENCE EUROPÉENNE SUR LA PROTECTION DES LIBERTÉS SYNDICALES

La protection des libertés syndicales a fait l'objet, au fil du temps, d'un certain nombre de décisions jurisprudentielles, lesquelles ont 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 établi 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.

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 Tüm Bel Sen, fondé par des fonctionnaires de diverses communes soumis à la loi sur les fonctionnaires de l'État; Tüm 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 service 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, 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, faisant valoir 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, même si 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 par l'article 11 appellent une interprétation stricte et doivent dès lors se limiter à l'« exercice » des droits en question et ne doit 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], nos 52562/99 et 52620/99, §§ 72 à 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 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 noté 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*, nos 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 en vertu de 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, §§ 36-39, CEDH 2006), l'interdiction des accords de monopole syndical (voir par exemple Sørensen et Rasmussen c. Danemark[GC], n°s 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°s 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. A 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

¹ La Cour a observé qu'en droit international, le droit de négociation collective est énoncé par la Convention n° 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°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, en imposant 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 prévoit 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 à titre exclusif. 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.

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^o25803/94, § 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, 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^o 1852, 309^e rapport du Comité de la liberté syndicale, vol. LXXXI, 1998, série B, n^o 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 ».

Les conclusions de l'avocat général P. Cruz Villalón, présentées le 19 mai 2011 dans l'affaire C-447/09 (points 41 à 46), sur la question spécifique du droit de conclure des conventions collectives, ont affirmé également 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 à la 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.

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

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 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

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 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».

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 décisions 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 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.

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).

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 l'utilisation de la signature d'une convention comme un moyen de défense des intérêts des membres d'un syndicat, sans que le refus de la signer ne puisse constituer un motif de sanction difficilement masquée, consistant à exclure le syndicat dissident des rapports entre les partenaires sociaux, comme cela s'est produit dans cette affaire.

En substance, 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

¹⁰ Voir CEDH, 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.

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 », laquelle relève 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 de tous les rapports entre les partenaires sociaux, de la participation et de la négociation contractuelle nationale, régionale, d'entreprise et de la Commission paritaire pour la révision du système de classification professionnelle des syndicats non signataires de la convention collective prévue par l'article 40, paragraphe 3-bis, l'article 42, paragraphe 7 et l'article 43, paragraphe 5, du décret législatif n°165/2001 et concrètement prévue par les articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 12 de la convention collective du 21 mai 2018, **constitue une violation des articles 5, 6, 21, 22 et des articles « E » et « G » de la Charte sociale européenne, outre la violation précitée de toutes les autres sources du droit européen unitaire.**

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

La protection des libertés syndicales a également été affirmée dans la pratique jurisprudentielle nationale, en particulier par l'arrêt bien connu n° 231 du 3 juillet 2013 de la Cour constitutionnelle qui, **bien que prononcé pour statuer sur le caractère démocratique du système syndical dans le secteur privé de l'emploi, énonce un principe de nature constitutionnelle du système de représentation syndicale qui lie toutes les parties prenantes et tous les secteurs, notamment celui de la fonction publique.**

La Cour constitutionnelle italienne, par l'arrêt précité, décision dite « *additionnel* »* (« *pronuncia additiva* »), 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

* 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.

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 les 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 représentation syndicale.

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

L'article 40, intitulé « Conventions collectives nationales et complémentaires », a réglé 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'activité 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 relativement à 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 participer aux rapports entre les partenaires sociaux, à la négociation complémentaire et régionale d'entreprise et à la commission paritaire pour la classification professionnelle.

À ce stade, sur la base des dispositions précitées et des 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 d'entreprise 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 sur 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.

Indépendamment de la spécificité de l'affaire en question, c'est la raison d'être sous-jacente de la décision qui importe. **La Cour est d'avis que les dispositions qui excluent des négociations les syndicats qui, bien qu'ayant la représentation requise par la loi, n'ont pas approuvé le texte contractuel proposé par l'autre partie, violent les articles 2, 3, et 39 de la Constitution.**

La Cour constitutionnelle a consacré des principes généraux en examinant le « 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 », en précisant que « la simple adhésion formelle à une convention négociée par d'autres syndicats est donc insuffisante et s'avère nécessaire une participation active au processus d'élaboration de la convention », et « 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 pour 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 une même installation de production».

Elle a ensuite ajouté que «6.6. La contradiction interne créée par le déni de jouissance des droits au sein de l'entreprise aux 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 à l'adapter 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 une condition nécessaire et suffisante pour satisfaire à la condition de l'article 19. Il a été fait valoir que cette interprétation serait conforme à la jurisprudence constitutionnelle précitée, qui considère dénuée de pertinence, aux fins de l'article 19,

paragraphe 1, point b), du statut des travailleurs, la convention collective simplement signée sans participation effective aux négociations ».

Les droits syndicaux reconnus au titre III du statut des travailleurs ne sont donc 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*).

En effet, « *Tout d'abord, il s'agit d'une violation de l'article 3 de la Constitution sous un double aspect : le caractère intrinsèquement déraisonnable de ce critère et l'inégalité de traitement qu'il est susceptible de générer entre les syndicats. Ces derniers, en effet, dans l'exercice de leur fonction d'autoprotection de l'intérêt collectif - qui, en tant que telle, doit être couverte par la garantie visée à l'article 2 de la Constitution - seraient privilégiés ou discriminés sur la base non pas de leur relation avec les travailleurs, laquelle se base sur les données objectives (et l'importance) de leur représentativité et justifie donc leur participation aux négociations, mais sur la base de leur relation avec l'entreprise, compte tenu de l'importance décisive attribuée à la condition d'avoir donné son consentement à la conclusion d'une convention avec ladite entreprise.*

En outre si, ainsi qu'il vient d'être démontré, le modèle conçu par l'article 19, qui prévoit la signature de la convention collective en tant que seule condition pour l'exercice des droits syndicaux, conditionne la jouissance de ces derniers exclusivement à un comportement qui satisfait l'entreprise, ou à tout le moins présuppose le consentement de cette dernière à l'exercice de la participation syndicale, constitue aussi, à l'évidence, une violation de l'article 39, premier et quatrième paragraphes, de la Constitution, compte tenu de la contradiction qui en découle avec les valeurs du pluralisme et de la liberté de l'action syndicale dans le cadre des négociations. Si en amont la liberté d'action de l'organisation syndicale, en raison de sa représentativité reconnue, est protégée par l'article 28 du Statut contre un éventuel refus injustifié d'accès à la table des négociations, elle se heurte, en aval, à l'effet juridique d'exclusion de l'exercice de toute prérogative syndicale que la disposition dénoncée lie automatiquement à sa décision de ne pas signer le contrat ».

Par un arrêt dit « additionnel », la Cour constitutionnelle a jugé que pour respecter pleinement les droits énoncés au titre III du Statut, la création d'une représentation syndicale d'entreprise non seulement n'exigeait plus la signature de la convention, mais simplement la « participation aux négociations » conférée par la représentativité effective, **et elle a surtout fixé les critères directeurs de constitutionnalité de toute règle (juridique ou contractuelle) visant à régir cette matière.**

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 en tout état de cause reconnue et qui, de ce fait, a participé activement aux négociations, sans toutefois avoir signé la convention.

En substance, en dépassant le libellé de la disposition (article 19 du statut), 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 »); il est en effet « raisonnable » de considérer que le critère exclusif de la signature obligatoire de la convention, sous peine pour les syndicats de perdre tous leurs droits, constitue une limitation à la liberté syndicale, limite qui s'avère manifestement « déraisonnable » et donc inconstitutionnelle.**

Le droit fondamental à 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 adéquates 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 contractantes qui, aux différents niveaux de négociation, constituent la contrepartie des administrations publiques, 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 des articles 40, paragraphe 3-bis, 42, paragraphe 7, et 43, paragraphe 5 du décret législatif 165/2001 et des articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de la convention collective nationale du travail du 21 mai 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 principes consacrés par la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 231/2013 s'appliqueront et, en définitive, **les principes de la Charte sociale européenne s'appliqueront dans tous les États membres.**

En conclusion, il y a lieu de réaffirmer que NURSING UP, signataire de la convention collective nationale du 10 avril 2008 et ayant dûment participé, en sa qualité de syndicat le plus représentatif au niveau national, aux négociations de la convention actuelle concernant son renouvellement pour les années 2016-2018, **à la lumière de cette « interprétation aux fins d'adaptation », doit être considérée comme étant pleinement investie des prérogatives et droits syndicaux prévus aux articles 3 et suivants de la convention collective nationale du travail du 22 mai 2018.**

En conséquence, cette exclusion du système d'organisation des rapports entre les partenaires sociaux qui ressort des articles 40, paragraphe 3-bis, 42, paragraphe 7 et 43, paragraphe 5 du décret législatif 165/2001 et à l'article 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 de1949**, en ce qui concerne notamment 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 – **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 entre les 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 21 mai 2018;

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 défini aux articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12 et suivants de la convention collective nationale du travail du 21 mai 2018, afin de régler, 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 le renouvellement de la convention collective précitée;

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, l'État italien, par sa législation et ses tribunaux, toujours en raison de la non-signature de la convention collective du travail, a exclu les réclamantes de toute intervention dans les rapports entre les partenaires sociaux et notamment de toute participation aux négociations nationales et locales, en vertu des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12 et suivants de la convention nationale du 21 mai 2018;

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 au moyen de la négociation collective, toujours en raison 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 8 (a) à (n) de la convention collective nationale du 21 mai 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 à 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, régional, de l'entreprise et dans la commission paritaire pour la classification professionnelle, et au droit à la participation et l'information sur les conditions de travail des adhérents à la NURSING UP dont cette organisation syndicale protège les intérêts au titre de ses 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 NURSING UP, 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.

En effet, on ne saurait ignorer le préjudice imminent, grave et irréparable qui, dans l'attente d'une décision sur le fond, affectera **Nursing Up en raison non seulement de son impossibilité de participer et donc d'apporter sa contribution aux négociations (circonstance déjà avérée), mais également dans la mesure où des accords complémentaires seront conclus en son absence dans les quelques trois-cents établissements hospitaliers et de soins italiens.** Il s'agit d'établissements dans lesquels seuls les syndicats ayant signé la convention collective nationale du travail de la branche « Santé » sont admis à la négociation collective complémentaire. Ces accords s'appliqueront donc même aux travailleurs adhérents au syndicat réclamant, qui n'a pas été en mesure d'agir conformément à son mandat pour défendre leurs intérêts, ce qui a occasionné un préjudiciable manifeste et irréparable, y compris en termes de crédibilité même du syndicat.

Au demeurant, la participation - à titre de mesure de précaution - à la négociation des conventions collectives complémentaires d'entreprise n'entraînerait pas d'effet préjudiciable sur l'administration, tandis que le préjudice causé à l'organisation syndicale (et donc à ses adhérents) serait grave, immédiat et irréparable.

Dans l'attente du règlement de la question juridique, le maintien de la situation actuelle conduirait à dénaturer complètement le syndicat plaignant et vider sa fonction de tout sens, et porterait atteinte aux droits de représentation de tous les travailleurs ayant adhéré au syndicat et de ceux qui ont voté pour Nursing Up, donnant à ce dernier le pouvoir d'exprimer leur volonté.

Il est manifeste que **si l'organisation syndicale réclamante n'était pas admise à la négociation complémentaire et que, par conséquent, environ 300 contrats complémentaires étaient signés en son absence, son droit de participer à la négociation et à la rédaction des accords locaux serait définitivement et irrémédiablement bafoué, l'obligeant à signer la convention collective nationale du travail uniquement pour éviter que sa fonction de représentation ne soit compromise, ce qui constituerait une restriction inacceptable du droit à la liberté syndicale, d'expression de la volonté de ses adhérents et donc du droit à l'autodétermination garantis par la Constitution et la charte sociale européenne.**

La présente affaire est caractérisée par une urgence particulière, étant donné que plusieurs établissements de soin et/ou hôpitaux ont déjà exclu le syndicat réclamant de la table des négociations, provoquant un « **effet domino** » **inévitabile, qui a déstabilisé et continue de déstabiliser Nursing Up, en l'empêchant de remplir sa fonction de représentation de ses adhérents qui, par leur vote et leur adhésion, ont décidé de lui confier la défense de leurs intérêts (annexe 15 à 24).**

Condamner l'État italien aux dépens et aux honoraires 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. Document d'identification de M. Antonio De Palma et procès-verbal de son élection en tant que représentant légal de NURSING UP;
2. Statuts de NURSING UP;
3. Signature et ratification de la charte sociale européenne par l'État italien;
4. Signature et ratification par l'État italien du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne qui prévoit un système de réclamations collectives;
5. Note ARAN relative à la représentativité de NURSING UP, pour la durée de trois ans 2016-2018;
6. Extrait de la convention collective nationale du travail du 10.04.2008;
7. Note ARAN relative à la convocation aux négociations aux fins de la signature de la convention collective nationale du travail du 21.05.2018;
8. Proclamation de la grève nationale du personnel du secteur de la santé publique de l'Union européenne 23 février 2018;
9. Proclamation de la grève nationale du personnel du secteur de la santé publique de l'Union européenne des 12 et 13 avril 2018;

10. Convention collective du 21.05.2018, extrait dans la mesure où cela est pertinent en l'espèce des articles 3 à 9 et article 12;
11. Accord cadre du 4.12.2017, article 26 : extrait de la partie pertinente en l'espèce;
12. Loi n° 300/70, article 26 : extrait de la partie pertinente en l'espèce des articles 4 et 19;
13. Arrêt n° 231/2013 de la Cour Constitutionnel;
14. Décret législatif n° 165/2001, extrait de la partie pertinente en l'espèce des articles 40 à 43 et article 49;
15. Note n° 27901 du 23.05.2018 de l'hôpital universitaire Pisana;
16. Note n° 29587 du 24.05.2018 de l'Asl Roma 6;
17. Note n° 15503 du 30.05.2018 de l'hôpital universitaire Maggiore della Carità de Novara;
18. Note n° 14678 du 31.05.2018 du Grande Ospedale Metropolitano “ Bianchi Melacrino Morelli” de Reggio Calabria;
19. Note n° 0034451 du 05.06.2018 della ULSS4 Veneto Orientale;
20. Nota 144/2018 du 05.06.2018 de l'Ospedale Metropolitano Niguarda;
21. Note n° 45970 du 06.06.2018 de l'Azienda sanitaria Regionale Molise;
22. Note n° 105977 du 7.06.2018 de l'ULSS2 Marca Trevigiana;
23. Note n° 144/2018 du 11.06.2018 dell'Ospedale Metropolitano Niguarda;
24. Note n° 35403 du 12.06.2018 de l'ULSS.1.

Rome, le 4 juillet 2018

M. Antonio De Palma, en qualité de représentant légal de Nursing Up,

Maître Anna Mastrella,

(signatures)