



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

27 juillet 2021

Pièce n° 1

**European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) c.
Portugal**
Réclamation n° 199/2021

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 12 mai 2021

**EUROMIL aisbl**

(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

*A l'attention du Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux
Service de la Charte sociale européenne
Direction générale des droits de l'homme et l'état de droit, Conseil de l'Europe
Bâtiment Agora, 1 quai Jacoutot, F-67075 Strasbourg Cedex, France
Courriel: social.charter@coe.int*

Bruxelles, le 11 mai 2021

EUROMIL c. Portugal**Réclamation**

La réclamation collective lancée par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) contre le Portugal, alléguant une violation des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne par l'Etat portugais, porte sur le fait que les associations professionnelles militaires du Portugal ne jouissent pas de droits syndicaux et sont donc privées de la possibilité de représenter collectivement leurs membres et de conclure des accords contraignants.

Résumé

EUROMIL dépose une réclamation collective contre le Portugal afin d'obtenir des droits syndicaux pour les associations professionnelles militaires de ce pays.

Au Portugal, les associations professionnelles militaires n'ont pas le droit de mener des activités syndicales. Dès lors, les associations professionnelles militaires ne peuvent pas représenter leurs membres afin de protéger leurs intérêts économiques et sociaux ou de négocier des conventions collectives avec leur employeur.

Les dispositions de la Charte sociale européenne (CSE) dont EUROMIL allègue la violation sont les articles 5 et 6.

Par la présente réclamation collective soumise en vertu du Protocole additionnel de 1995 à la Charte sociale européenne, l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL), dont le siège social est au 6 Rond-Point Robert Schuman, 1040 Bruxelles (Belgique), représentée par son Président

**EUROMIL aisbl**

(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

Emmanuel Jacob et par son Vice-Président Jörg Greiffendorf¹, allègue la violation et l'application incomplète des articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne révisée par l'État portugais en lien avec l'interdiction faite aux membres des forces armées portugaises de créer des syndicats, de mener une activité syndicale et d'exercer le droit de négociation collective.

Recevabilité

Le Portugal a ratifié la Charte sociale européenne le 30 septembre 1991, et la Charte sociale révisée le 30 mai 2002. Il a également ratifié, le 20 mars 1998, le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998.

L'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) est une organisation non gouvernementale européenne dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe. Elle figure sur la liste, établie par le Comité gouvernemental, des organisations internationales non gouvernementales habilitées à former des réclamations en vertu du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne révisée prévoyant un système de réclamations collectives.

Fondée en 1972, EUROMIL est une fédération d'associations et de syndicats militaires. C'est le principal forum européen de coopération entre les associations professionnelles militaires concernant leurs préoccupations communes. EUROMIL compte trois associations membres au Portugal: « l'Association nationale des sous-officiers » (ANS), « l'Association des officiers des forces armées » (AOFA) et « l'Association des enrôlés » (AP).

EUROMIL s'efforce de garantir et de promouvoir les droits de l'homme, les libertés fondamentales et les intérêts socioprofessionnels des militaires de tous grades en Europe. Il promeut le concept du « citoyen en uniforme », estimant qu'un soldat a les mêmes droits et obligations que tout autre citoyen. EUROMIL demande en particulier la reconnaissance du droit des militaires de former des syndicats et des associations indépendantes et de s'y affilier, ainsi que leur inclusion dans un dialogue social régulier par les autorités.

Contexte portugais

Au Portugal, c'est en 2001 que le personnel militaire a obtenu pour la première fois le droit à la liberté d'association en vertu de la loi organique 3/2001 du 29 août, dite « loi sur le droit d'association professionnelle militaire » (*Lei do direito de Associação profissional dos militares*), qui encadre le droit d'association des militaires. Toutefois, la législation limite leurs droits syndicaux en interdisant les activités syndicales et en leur refusant le droit de négociation collective. En outre, la loi prévoit certes un droit des associations professionnelles militaires d'être entendues, mais ces associations ont à peine été consultées dans la pratique.

¹ La Charte d'EUROMIL stipule dans son §12 (2) que « Le président et le vice-président ou un autre membre du conseil représentent EUROMIL dans les procédures judiciaires et à l'égard des tiers. »

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

L'article 18 de la Constitution portugaise prévoit que les restrictions aux droits, libertés et garanties devraient « être limitées à celles nécessaires à la sauvegarde des autres droits et intérêts protégés par la Constitution, (...) [et ne pas] réduire l'étendue ou la portée du contenu essentiel du précepte constitutionnel ». Ainsi, des restrictions sont acceptables dans les limites de conditions spécifiques, mais pas une interdiction pure et simple de certains droits. Les droits syndicaux sont consacrés par les articles 55 à 57 de la Constitution. L'article 270 prévoit toutefois des restrictions à l'exercice de certains droits pour le personnel militaire, y compris le droit d'association: « Dans la stricte mesure où les exigences spécifiques des fonctions respectives l'exigent, la loi peut restreindre l'exercice des droits d'expression, de réunion, de manifestation, d'association et de requête collective des militaires à plein temps (...). »

L'article 3 de la loi organique 3/2001, du 29 août, stipule: « 1. L'exercice des droits consacrés dans l'article précédent pour les associations militaires créées en vertu de la présente loi est soumis aux restrictions et conditions prévues aux articles 31 à 31 F de la loi sur la défense nationale et les forces armées [qui interdisent clairement toute activité syndicale]. 2. Sans préjudice des dispositions de la présente loi et d'autres lois applicables, l'exercice des activités associatives visées dans la présente loi ne peut, en aucun cas et de quelque manière que ce soit, entrer en conflit avec les devoirs et fonctions légalement définis ni avec l'accomplissement des missions de service. »

La loi organique 4/2001, du 30 août, sur la Défense nationale et les forces armées (sixième amendement à la loi 29/82, du 11 décembre) prévoit, à l'article 31, paragraphe 3: « Les citoyens mentionnés au numéro 1 [à savoir les militaires du personnel permanent et les agents volontaires et contractuels] ne sont pas visés par les règles constitutionnelles relatives aux droits de l'homme des travailleurs dont l'exercice présupposait une restriction des droits dans les articles suivants, à savoir de la liberté syndicale, sous ses différentes formes et manifestations, le droit de créer des commissions de travailleurs, également sous ses différentes formes, et le droit de grève. » L'article 31 D de la loi précise que « 1. Les citoyens visés à l'article 31 ont le droit de constituer tous types d'associations, notamment professionnelles, hormis celles de nature politique ou syndicale. 2. L'exercice du droit d'association professionnelle est régi par sa propre loi ».

La loi organique 3/2001 stipule à l'article 2, sur les droits des associations, que « les associations militaires légalement constituées jouissent des droits suivants: a) siéger dans les conseils consultatifs, les commissions d'étude et les groupes de travail créés pour examiner des sujets intéressant l'institution, dans leur domaine de leur compétence spécifique; b) être entendues sur les questions relatives à la situation professionnelle, la rémunération et la situation sociale de leurs membres; c) promouvoir des initiatives civiques contribuant à l'unité et à la cohésion des militaires en service effectif dans les forces armées et à la dignité des militaires dans le pays et dans la société; d) promouvoir des activités et éditer des publications sur des thèmes associatifs, déontologiques et socioprofessionnels ou, avec l'autorisation préalable de leur hiérarchie, sur des questions de nature

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

exclusivement technique; e) tenir des réunions dans le cadre de leurs objectifs statutaires; f) diffuser leurs initiatives, activités et publications dans les unités et établissements militaires, à condition que ce soit dans un lieu spécifique mis à leur disposition à cet effet; g) exprimer des avis sur des questions expressément inscrites dans leur statut; h) s'associer et d'établir des contacts avec les associations, fédérations d'associations et organisations internationales partenaires qui poursuivent des objectifs similaires ».

Le fonctionnement des associations militaires portugaises est régi par le décret-loi 295/2007 du 22 août, dit « Statut des dirigeants d'association » qui définit les droits et devoirs de ces derniers.

Objet de la réclamation collective

L'objectif est d'obtenir le statut de syndicat pour les associations professionnelles militaires du Portugal.

Violation de la Charte sociale européenne

Les dispositions de la Charte sociale européenne (CSE) dont EUROMIL allègue la violation sont les articles 5 et 6.

L'article 5 dispose: « Droit syndical - En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties 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 dispose: « Droit de négociation collective - En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent:

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

et reconnaissent:

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

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

L'article G énonce sous quelles conditions ces droits peuvent être restreints:

« Restrictions -

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. »

Textes internationaux pertinents

Les droits syndicaux sont énoncés à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, dans les Conventions 87 et 98 de l'OIT et dans les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Au niveau du Conseil de l'Europe, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme garantit la liberté syndicale envisagée comme un aspect de la liberté d'association, afin de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective de celui-ci. 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 ». L'essence d'un système volontaire de négociation collective est qu'il doit être possible pour un syndicat non reconnu par un employeur d'entreprendre des actions, y compris, si nécessaire, des actions de grève, afin de persuader l'employeur d'engager une négociation collective avec lui sur les questions dont le syndicat estime qu'elles sont importantes pour les intérêts de ses membres (Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni, § 46). Le droit d'action collective a été reconnu par la Cour comme l'un des éléments du droit syndical posé par l'article 11.

Ces droits s'appliquent aux membres des forces armées en vertu des normes et lois internationales. Certaines restrictions ont toutefois été prévues afin de définir un équilibre entre les droits et les impératifs inhérents aux missions. Notons cependant que la jurisprudence en matière de droits de l'homme suggère que ces restrictions devraient être interprétées de manière restrictive, et certainement pas être invoquées pour imposer des interdictions générales aux droits du personnel militaire. La Cour européenne des droits de l'homme a estimé que les éventuelles restrictions ne doivent cependant pas priver les militaires et leurs syndicats du droit général d'association pour la défense de leurs intérêts professionnels et moraux (Adefdromil c. France, § 55; Matelly c. France, § 71). L'interdiction pure et simple pour les militaires de constituer un syndicat ou d'y adhérer est contraire

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

à la Convention européenne des droits de l'homme (Adefdromil c. France, § 60; Matelly c. France, § 75).

Dans sa Recommandation CM/Rec(2010)4 sur les droits de l'homme des membres des forces armées, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a souligné que « 54. Les membres des forces armées devraient bénéficier du droit d'adhérer à des instances indépendantes défendant leurs intérêts et du droit syndical et de négociation collective. Lorsque ces droits ne sont pas accordés, la validité de la justification donnée devrait être réexaminée, et les restrictions inutiles et disproportionnées au droit à la liberté de réunion et d'association devraient être levées. »

Compte tenu de ce qui précède, le Comité a estimé que les restrictions des droits garantis par l'article 5 de la CSE ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (CESP c. France, Réclamation n° 101/2013, §84). S'agissant spécifiquement des membres des forces armées, le Comité a estimé, dans l'affaire EUROMIL c. Irlande (Réclamation n° 112/2014, points 55 à 56), qu'une interdiction complète de l'affiliation n'était ni nécessaire, ni proportionnée (voir les §§ 55 à 56). Il a également constaté que l'exclusion des associations militaires des négociations nationales directes sur les salaires dans le secteur public ne garantissait pas aux associations représentatives des forces de défense un accès suffisant aux négociations salariales, en violation de l'article 6§2 de la Charte (§97). En outre, dans l'affaire de la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CGIL) contre l'Italie (Réclamation n° 140/2016), le Comité a constaté une violation du droit de grève (cf. §145). Dans l'ensemble, les décisions du Comité confirment la règle générale selon laquelle les restrictions du droit de représentation collective du personnel militaire doivent toujours être évaluées à la lumière de la nécessité et de la proportionnalité.

Arguments

EUROMIL, au nom de ses associations membres portugaises, considère que les membres des forces armées portugaises font l'objet de discriminations en raison de leur statut de militaires.

EUROMIL fait valoir que le Portugal a violé, et continue de violer, l'article 5 de la CSE, la représentation limitée des travailleurs par les associations professionnelles militaires existantes ne constituant pas une mise en œuvre satisfaisante de l'article 5 de la CSE.

L'article 5 autorise certes les États à restreindre les droits syndicaux des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne peuvent aller jusqu'à la suppression totale du droit syndical, comme l'interdiction générale des associations professionnelles à caractère syndical.

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

La législation portugaise, à travers la loi organique 3/2001 sur le droit d'association professionnelle militaire et la loi organique 4/2001 sur la défense nationale et les forces armées, prévoit des restrictions du droit syndical pour les militaires et leurs représentants en interdisant les activités de nature syndicale. Toutefois, cette limitation n'est pas considérée comme proportionnée et nécessaire dans une société démocratique.

Le droit à la liberté d'association a certes été théoriquement accordé aux militaires en 2001, mais le rôle et les compétences des associations militaires ont été extrêmement restreints (voir supra). Cela les empêche de représenter collectivement la catégorie professionnelle des « travailleurs en uniforme » pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.

A ce stade, il convient de rappeler que la Loi organique 4/2001 relative à la Défense nationale et aux forces armées prévoit certes, pour les associations militaires, un droit d'être entendues sur les questions relatives à la situation professionnelle, la rémunération et la situation sociale de leurs membres, mais que cette disposition n'a pas été mise en œuvre dans la pratique. Les associations ne sont pas consultées, et leur avis n'est pas pris en compte.

Il est vrai que le Portugal peut choisir de réglementer le droit des membres des forces armées de s'organiser par un mécanisme spécifique aux militaires, mais cette spécificité ne saurait interdire aux associations représentatives des forces armées d'exprimer leurs revendications relatives aux conditions de travail et salariales de manière adéquate et efficace.

De plus, EUROMIL allègue que les militaires sont victimes d'une discrimination parce qu'ils ne sont pas traités sur un pied d'égalité avec les agents des autres services publics, et notamment des services répressifs. En effet, les juges, les procureurs et les agents de la Police de sécurité publique (PSP) ou de la Garde nationale républicaine (GNR) – qui a un statut militaire – bénéficient de certains droits, y compris syndicaux, qui sont refusés aux membres des forces armées.

EUROMIL rappelle qu'en leur qualité d'agents des services publics, les militaires devraient être traités non seulement comme des « citoyens en uniforme », mais aussi comme des « travailleurs en uniforme », ce qui suppose de leur octroyer les mêmes droits qu'à tout autre travailleur.

De même, le Règlement des forces militaires armées, Décret-Loi 90/2015 du 29 mai, modifié par la Loi 10/2018 du 2 mars, ne prévoit (pour la liste des droits énoncés aux articles 16 à 25 de ce règlement) aucun droit de représentation et de négociation collective pour les membres des forces armées en leur qualité d'agents des services publics.

Pourtant, l'article 92 de la Constitution portugaise prévoit, à l'alinéa 2 que « La loi définit la composition du Conseil économique et social, qui comprendra des représentants du Gouvernement, des organisations représentatives des

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

travailleurs, des activités économiques et des familles, des régions autonomes et des collectivités territoriales. » Mais la Loi organique 1-B/2009, du 7 juillet, modifiée et republiée dans la Loi organique 5/2014, du 29 août, relative à la Défense nationale, instaure des restrictions inappropriées des droits fondamentaux des salariés, et en particulier des militaires quand elle stipule, à l’alinéa 3 de l’article 27, relatif à l’exercice de leurs droits par les membres des forces armées, que:

« 3 – Les règles constitutionnelles relatives aux droits des travailleurs, dont l’exercice implique les droits fondamentaux mentionnés dans les articles suivants, ne s’appliquent pas au personnel militaire en service actif, dans la mesure où elles sont restreintes dans leur cas, c’est-à-dire la liberté d’association, le droit de fonder des commissions de travailleurs ou d’en bénéficier et le droit de grève. »

Par ailleurs, la Loi 108/91 du 17 août, qui organise et régit le fonctionnement du Conseil économique et social, définit ce dernier comme « l’organe de consultation sur les politiques économiques et sociales [qui] participe à l’élaboration des plans de développement économique et social » (article 1), qui est compétent pour la « promotion du dialogue et de la consultation entre les partenaires sociaux » (article 2, §1 g), mais ne prévoit ni association militaire, ni représentant du personnel militaire dans sa liste des partenaires sociaux identifiés et décrits à l’article 3. Ce point confirme que le personnel militaire est, une fois de plus, empêché de défendre ses intérêts collectifs. Il devrait pourtant être autorisé à exercer son droit à la liberté d’association et de négociation collective, tout comme les autres fonctionnaires.

La Loi 21/85, du juillet 30 (19^e version – Loi 2/2020 du 31 mars), sur le Statut des Magistrats prévoit, à son article 17 – Droits spéciaux - 1 i) La jouissance des droits énoncés dans la législation en matière syndicale et des réductions dans la répartition des services, par délibération du Conseil supérieur de la magistrature, quand ils exercent des fonctions au sein de l’organe exécutif de l’association syndicale de la magistrature ou au sein des organisations représentatives internationales des magistrats.

La Loi 7/2009, du 12 février, (19^e version – Loi 93/2019 du 4 septembre), sur le Code du travail dispose, à l’article 24 – Droit à l’égalité d’accès à l’emploi et au travail - 1 – Tout salarié ou demandeur d’emploi a droit à l’égalité des chances et de traitement dans l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion ou à une carrière professionnelle, ainsi que dans les conditions de travail, et ne peut être avantagé, favorisé, défavorisé, privé d’un droit ou dispensé d’un devoir quelconque en raison, notamment, de son ascendance, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son état civil, de sa situation économique, de son éducation, de son origine ou de sa condition sociales, de son patrimoine génétique, de son incapacité de travail, de son handicap, d’une maladie chronique, de sa nationalité, de son origine ethnique ou raciale, de son territoire d’origine, de sa langue, de sa religion, de ses convictions politiques ou idéologiques ou de son affiliation syndicale, et l’Etat doit promouvoir l’égalité d’accès à ces droits.

**EUROMIL aisbl**

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

Cette différence de traitement est particulièrement frappante concernant le personnel de la GNR, qui a un statut militaire. La Loi 39/2004, du 18 août, définit les principes généraux et les bases de l'exercice du droit d'association professionnelle des membres de la GNR.

Quand, en 2020, les syndicats et les associations socio-professionnelles de la PSP et de la GNR ont participé à un dialogue social avec les autorités sur des questions de salaire et de sécurité au travail, les associations militaires n'y étaient pas. EUROMIL estime que ces dernières ont été victimes d'un traitement discriminatoire parce qu'il leur était interdit de discuter de leurs conditions de travail élémentaires avec les autorités.

Par conséquent, le fait d'invoquer l'article G de la CSE pour justifier des restrictions du droit syndical du personnel militaire doit être considéré comme disproportionné et non nécessaire dans une société démocratique.

Etant donné ce qui précède, EUROMIL affirme également que le Portugal a violé, et continue de violer de diverses manières, l'article 6 de la CSE.

Rien, dans la formulation de l'article 6 de la CSE, n'autorise le Portugal à imposer des restrictions particulières au droit de négociation collective des militaires. EUROMIL soutient donc que rien ne justifie l'interdiction totale des droits de négociation collective imposée aux membres des forces armées.

Concernant les paragraphes 1 et 2, l'article 6 a été violé parce que le Portugal ne favorise nullement la consultation paritaire entre les membres des forces armées et le Ministère de la Défense, en sa qualité d'employeur du service public, et ne favorise pas la mise en place de procédures de négociation volontaire entre les syndicats représentant ces premières (qui comme nous l'avons vu plus haut, sont interdits) et ce dernier, afin de définir les conditions de travail par le biais de conventions collectives. Le statut de syndicat a été refusé aux associations professionnelles représentatives des forces armées.

La Loi organique 4/2001 relative à la Défense nationale et aux forces armées prévoit le droit des associations militaires d'être entendues sur les questions relatives à la situation professionnelle, la rémunération et la situation sociale de leurs membres. EUROMIL fait toutefois observer qu'actuellement, ce droit n'est pas respecté dans la pratique. Il n'y a aucun dialogue social. Les associations ne sont pas consultées, et leur avis n'est pas pris en compte. Le Portugal ne favorise pas des consultations paritaires justes et équitables entre travailleurs et employeurs.

De plus, EUROMIL souligne que le droit d'être entendu ou consulté n'est pas l'équivalent du droit de négocier au sens de l'article 6 de la CSE, et qu'il est impératif de mener des consultations régulières entre toutes les parties dans un processus de négociation collective; par conséquent, d'éventuelles discussions menées en parallèle ou de simples auditions d'associations représentatives des



EUROMIL aisbl

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

militaires ne sauraient satisfaire aux conditions d'effectivité inhérentes à l'article 6(2) de la Charte.

La législation prévoit un rôle restreint pour les associations militaires, et leurs compétences sont extrêmement limitées. Elles ne disposent d'aucune alternative pour le processus de négociation. Elles se retrouvent donc exclues de toute participation à la définition et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail de leurs membres.

Les droits syndicaux des associations représentatives des forces armées ont été restreints au Portugal, et ces associations devraient avoir la possibilité de négocier au nom de leurs membres par le biais d'au moins un mécanisme effectif. Par conséquent, cette condition suppose que le mécanisme de négociation collective prévoit réellement la possibilité d'un résultat négocié en faveur du personnel. Par conséquent, la législation et la pratique du Portugal ne garantissent pas aux associations militaires les moyens de négocier de manière effective les conditions d'emploi des membres des forces armées et de conclure en leur nom des conventions collectives et contraignantes avec l'employeur.

Dès lors, EUROMIL affirme que la privation des droits syndicaux qui vise les militaires du Portugal n'est ni nécessaire, ni appropriée au sens de l'article G et constitue donc une violation des paragraphes 1 et 2 de l'article 6 de la CSE.

S'agissant du §4 de l'article 6 de la CSE, EUROMIL estime que l'interdiction du droit de grève pour les associations représentatives des militaires constitue une violation du droit de mener des actions collectives au regard de l'article 6.

EUROMIL insiste sur la nécessité d'examiner le droit de grève conjointement avec le droit de négociation collective, en tant qu'élément intrinsèque du droit syndical, qui ne devrait être utilisé qu'en dernier recours pour défendre les droits des travailleurs. Il s'agit toutefois d'un droit syndical essentiel qui doit être garanti à tous les travailleurs, car il constitue le moyen le plus efficace de parvenir à une issue favorable dans le processus de négociation.

Au Portugal, il est admis que l'interdiction des actions collectives sous forme de grèves est prévue par la Loi organique 4/2001 relative à la Défense nationale et aux forces armées. Cette interdiction générale ne saurait toutefois être justifiée.

En effet, EUROMIL estime qu'une interdiction absolue ne trouve aucune justification dans les exigences de la discipline militaire ou dans la nature publique de ce service. Cependant, comme le relève le Comité, des restrictions du droit de grève peuvent être acceptables dans des circonstances et conditions spécifiques (CGIL c. Italie n° 140/2016 §145), c'est-à-dire quand le dialogue social et le droit de négociation collective sont suffisamment organisés et effectifs. Ces conditions n'étant pas réunies au Portugal, EUROMIL considère que l'interdiction du droit de grève prescrit par la Loi organique 4/2001 n'est pas nécessaire dans une société démocratique et devrait donc être remplacé par une interdiction partielle. Elle



EUROMIL aisbl

*(European Organisation of
Military Associations and Trade Unions)*

Rond-Point Robert Schuman 6
B-1040 Brussels

Tel: +32.2.626.06.80

E-mail: euromil@euromil.org

N° Ent.: 0538.809.759

RPM : Brussels

estime donc que l'interdiction du droit de grève pour les représentants des associations militaires constitue une violation de l'article 6(4) de la Charte.

EUROMIL affirme qu'afin de garantir effectivement la protection et la promotion des intérêts des membres des forces armées du Portugal, les trois piliers de leur représentation collective, c'est-à-dire le droit à la liberté d'association, au dialogue social et au droit de négociation collective, ainsi que le droit de grève, devraient être respectés.

EUROMIL souligne donc que l'absence de dialogue social, doublée de l'interdiction de tout mécanisme de négociations volontaires entre les employeurs et les organisations de travailleurs pour la négociation des conditions d'emploi menant à la conclusion de conventions collectives contraignantes, portent atteinte à l'essence des droits syndicaux et de négociation collective des militaires portugais et constituent par conséquent une violation des articles 5 et 6 de la Charte sociale.

Dès lors, le Comité est invité à conclure au bien-fondé de la réclamation et à une violation par le Portugal:

- de l'article 5 de la CSE, parce qu'il interdit aux associations professionnelles militaires de mener des activités syndicales et, par voie de conséquence, de représenter collectivement leurs membres afin de protéger leurs intérêts économiques et sociaux;
- de l'article 6 §1 de la CSE, en ne favorisant pas la consultation paritaire entre les associations professionnelles militaires, envisagées comme des organisations de travailleurs, et le ministère de la Défense dans son rôle d'employeur;
- de l'article 6 §2 de la CSE, parce qu'il ne favorise pas les mécanismes de négociation volontaire entre les associations professionnelles militaires, envisagées comme des organisations de travailleurs, et le ministère de la Défense dans son rôle d'employeur, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
- de l'article 6 §4 de la CSE, parce qu'il interdit aux associations professionnelles militaires, envisagées comme des organisations de travailleurs, d'exercer le droit de grève.

Emmanuel JACOB,
Président

Jörg GREIFFENDORF,
Vice-Président