



Janvier 2026

Charte Sociale Européenne

Comité Européen des Droits Sociaux

Conclusions XXIII-1

PAYS-BAS AU SUJET DE CURAÇAO

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent en Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne de 1961 a été ratifiée par les Pays-Bas au titre de Curaçao le 23 janvier 2004. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 11e rapport sur l'application de la Charte était fixé au 31 décembre 2024 et les Pays-Bas au titre de Curaçao l'a présenté le 31 janvier 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur l'article 6§1. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 27 août 2025.

Le présent chapitre relatif au Pays-Bas au sujet de Curaçao concerne 3 situations et comporte :

- 1 conclusion de conformité : article 6§1 ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 5, 6§2, 6§4.

Le rapport suivant des Pays-Bas au sujet de Curaçao est le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport soumis par les Pays-Bas au sujet de Curaçao.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent cycle de suivi, il a été demandé aux Etats de répondre aux questions ciblées relatives à l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé des informations sur les mesures qui ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport fournit un compte rendu des mesures institutionnelles, législatives et pratiques prises par le gouvernement de Curaçao pour sauvegarder les droits à la liberté d'association, à la négociation collective et au dialogue social. Il indique que le Bureau de médiation est le mécanisme central pour la préservation et le rétablissement de la paix sociale à Curaçao. Son mandat comprend la surveillance des relations industrielles, la médiation dans les conflits collectifs de travail et la facilitation des règlements à l'amiable entre les employeurs et les employés. Le rapport explique qu'en 2023-2024, le Bureau a reçu cinquante-quatre demandes formelles de médiation entre les employeurs et les organisations de travailleurs, y compris deux demandes de reconnaissance de syndicats soumises par les employeurs.

En outre, selon le rapport, la plateforme tripartite Diálogo Nashonal Kòrsou ta Avansá a continué à fonctionner comme un forum structuré de dialogue entre le gouvernement, les associations d'employeurs et les organisations de travailleurs. En 2023, la plateforme a abordé plusieurs questions d'importance socio-économique significative, notamment la révision du salaire minimum légal, l'amélioration de la protection sociale pour les groupes vulnérables (concernant les allocations pour les chômeurs et les personnes handicapées), l'augmentation de l'allocation de retraite pour les personnes âgées et les initiatives de formation publiques et privées (formations en cours d'emploi dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie).

Le rapport indique également que le Conseil économique et social reste un organe consultatif essentiel, qui favorise le dialogue et le consensus entre les partenaires sociaux et fournit des conseils politiques au gouvernement et au Parlement. En 2023, le Conseil a tenu quatorze sessions préparatoires et quatorze sessions plénières. Il a reçu des demandes officielles d'avis de la part de plusieurs ministères et du Parlement sur des questions législatives et politiques, notamment des amendements au Code Civil concernant les congés payés des fonctionnaires, des révisions de l'ordonnance régissant l'acquisition de terres et des propositions d'amendements à l'ordonnance nationale sur l'impôt sur les bénéficiaires.

Le rapport ne fournit aucune information sur les mesures qui ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande). Le Comité n'a pas trouvé de preuves, y compris de sources extérieures, que Curaçao dispose d'une législation traitant spécifiquement du travail sur plateforme numérique et accordant explicitement des droits syndicaux aux travailleurs sur

plateforme. Le Comité n'a pas non plus trouvé d'éléments indiquant si les travailleurs des plateformes à Curaçao sont légalement traités comme des employés (par opposition aux entrepreneurs), et si la jurisprudence nationale accorde explicitement aux travailleurs des plateformes la possibilité de se syndiquer même lorsqu'ils sont classés comme "travailleurs indépendants". Il n'est pas clair si, dans la pratique, les travailleurs des plateformes à Curaçao s'organisent ou si les syndicats les engagent.

En l'absence de réponse à sa question ciblée et en l'absence de toute autre information sur les questions susmentionnées, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b).

Le rapport ne fournit aucune réponse à cet égard.

Le Comité note dans le rapport qu'il existe à Curaçao une plate-forme tripartite pour le dialogue social impliquant le gouvernement et les partenaires sociaux, sur des questions telles que le salaire minimum et d'autres sujets liés à la politique du travail.

Le Comité note que selon les dispositions de l'Ordonnance nationale du 12 mai 1958 réglementant la convention collective de travail, une convention collective de travail est définie comme un accord conclu par un ou plusieurs employeurs, ou une ou plusieurs associations d'employeurs jouissant de la pleine capacité juridique, et une ou plusieurs associations d'employés jouissant de la pleine capacité juridique, qui régleme principalement ou exclusivement les conditions d'emploi à respecter dans les contrats de travail (article 1). Une association d'employeurs est autorisée à conclure des conventions collectives de travail si les statuts de l'association précisent expressément cette compétence (article 2). En vertu de l'article 3, une convention collective de travail ne peut être conclue que par écrit.

Le Comité ne trouve pas d'autres critères dans l'ordonnance de mai 1958 pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective. L'ordonnance se concentre sur la capacité juridique et les statuts (art. 1-2) et ne fixe pas de pourcentage ou de nombre d'employeurs requis pour la "reconnaissance".

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective. Il a notamment demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, ainsi que sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Le rapport ne fournit aucune réponse à cet égard.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 14a de l'Ordonnance nationale du 23 juillet 1946 sur la paix industrielle, à la demande de l'employeur ou du conseil d'administration d'un syndicat de salariés, le médiateur peut organiser un référendum auprès d'une ou plusieurs catégories de salariés d'une entreprise, à déterminer par le médiateur, afin de déterminer quels syndicats sont désignés par la majorité de ces salariés pour les représenter dans la gestion de leurs affaires professionnelles. Seuls les syndicats d'employés légalement constitués, dont les statuts spécifient l'autorité pour conclure des conventions collectives, et qui ont soumis au médiateur des documents démontrant que la majorité de la ou des catégories d'employés concernées sont membres de cette association, peuvent participer au référendum. L'employeur est tenu, en ce qui concerne la conclusion d'une convention collective de travail, de négocier avec le conseil du syndicat des travailleurs qui a été désigné par la majorité des travailleurs lors du référendum pour les représenter dans la gestion de leurs affaires professionnelles.

Le Comité rappelle que les exigences de représentativité, bien qu'autorisées par la Charte, ne doivent pas limiter de manière excessive la possibilité pour les syndicats de participer effectivement aux procédures de négociation collective. Dans sa jurisprudence, le Comité a considéré que la restriction de la négociation collective aux syndicats représentant au moins 33% des salariés concernés était contraire à l'article 6§2 (Conclusions XIX-3 - Ex-République yougoslave de Macédoine - Article 6-2). Il rappelle que des critères similaires s'appliquent en vertu de l'article 5 de la Charte.

Pour le Comité, l'exigence selon laquelle le syndicat doit compter au moins 50 % des employés parmi ses membres pour être reconnu comme représentatif est excessive.

Il conclut que les exigences minimales en matière d'affiliation pour qu'un syndicat soit reconnu comme représentatif sont trop élevées et contraire à l'Article 5.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le comité a demandé des informations pour savoir si et dans quelle mesure les membres de la police et des forces armées se voient garantir le droit d'organisation (question ciblée d)).

Le rapport ne fournit aucune réponse à cet égard.

Le Comité note, d'après des sources publiques, qu'il existe des syndicats reconnus représentant le personnel de la police : par exemple, le *Nationaal Algemene Politie Bond* (le syndicat national de la police générale (NAPB)) est actif pour la police à Curaçao. Le *Sindikato Ambtenaran di Polis i Kadena Hudisial* (SAP) représente également les fonctionnaires de police et collabore avec le gouvernement. Ces syndicats sont membres de la "Commission centrale des syndicats" (Centrale Commissie van Vakbonden) ou y sont liés dans le cadre du mécanisme de négociation de la fonction publique.

Le Comité conclut donc que, dans la pratique, les membres de la police se voient garantir le droit de s'organiser et de former des syndicats/associations à Curaçao.

En ce qui concerne les forces armées, le Comité note, d'après des sources extérieures (<https://www.defensie.nl/>), que Curaçao ne dispose pas d'une force militaire nationale distincte sous son contrôle indépendant. La fonction de défense est remplie par les forces armées néerlandaises.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation à Curaçao n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que :

- des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.
- les exigences minimales en matière d'affiliation pour qu'un syndicat soit reconnu comme représentatif sont trop élevées.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pays-Bas concernant Curaçao.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire. Le Comité constate que le rapport ne fournit aucune réponse distincte et spécifique aux questions ciblées. Les informations globales fournies au titre des articles 5 et 6 donnent à penser que le gouvernement encourage les consultations paritaires dans le cadre de la plateforme tripartite ('Dialogo Nashonal Kòrsou ta Avansá), du Conseil économique et social (SER) et de la Commission consultative de la fonction publique organisée (CCGO-A).

Selon les informations accessibles sur son site Web, le SER se compose de trois membres qui représentent chacun les intérêts des employeurs ou ceux des travailleurs ou ceux d'entités extérieures au monde de l'entreprise, respectivement. En plus des avis qu'il donne au gouvernement et au Parlement sur la politique économique et sociale, le SER met à la disposition des partenaires sociaux une plateforme de consultation sur les questions concernant les travailleurs et les employeurs.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accord

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique que les questions ci-après ont été examinées entre le gouvernement et les partenaires sociaux via la plateforme tripartite : L'augmentation du salaire minimum légal en 2023 et 2024 ; l'augmentation des prestations d'aide sociale pour les groupes vulnérables, qui ont augmenté de 30 % à compter du 14 juillet 2023 ; l'augmentation de l'aide spéciale pour personnes âgées en complément de leur pension de retraite à compter du 14 juillet 2023 ; le lancement conjoint d'une initiative public-privé (toujours en cours) visant à former des jeunes ou à les remettre à niveau pour travailler dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, et la négociation d'un nouveau régime de sécurité sociale visant à pérenniser le Fonds d'action sociale du régime général de retraite compte tenu du vieillissement de la population, en étudiant les conséquences sociales des différentes options. Ce sujet sera ensuite examiné à l'échelon national, en augmentant le nombre des parties prenantes pour un résultat plus inclusif et un plus large soutien.

Le SER a tenu 14 réunions préparatoires et 14 réunions plénières en 2023 et a formulé des avis sur des sujets tels que les congés payés des fonctionnaires, l'acquisition de biens et l'impôt sur les bénéficiaires. La CCGO-A s'est réunie 24 fois pour tenir 17 réunions plénières et 17 réunions préparatoires, et a été consultée au sujet de diverses propositions relatives à la réglementation des pensions, à l'assurance maladie et à la levée des mesures d'urgence prises pendant la pandémie de covid-19.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que, depuis 1987, le SER conseille de sa propre initiative le gouvernement sur les répercussions du passage au numérique et sur la transition verte.

Transition numérique

Selon le report, le SER a souligné dans ses publications antérieures l'importance d'un marché du travail ouvert à tous et offrant des chances égales à tous, en mettant en relief des sujets comme le travail hybride et l'impact des technologies sur le travail décent dans un avenir proche. Les avantages et les inconvénients du passage au numérique ont été présentés, l'accent étant mis sur la nécessité d'atteindre l'équilibre entre l'efficacité des nouvelles technologies et l'inclusion et la capacité d'adaptation. Au cours de la période récente, le SER a présenté un instrument de consultation pour aborder comme il convient la question du passage au numérique et celle de la transition verte, notamment par le biais d'un plan de formation pour les comités d'entreprise. Toutefois, ces comités d'entreprise ne sont pas encore inscrits dans la législation nationale.

Conformément aux avis du SER, le gouvernement s'est employé activement à renforcer la transition vers une société plus numérique. L'administration publique met l'accent sur l'amélioration des services et des infrastructures numériques et des compétences de la population en la matière.

Transition verte

Le rapport indique que, depuis le début des années 2000, le SER fournit des conseils sur la transition verte, en soulignant l'importance de la durabilité dans une perspective économique. Il préconise la durabilité, qui peut être réalisée en investissant dans l'énergie verte, en protégeant l'environnement et en luttant contre les effets du changement climatique.

De plus, le SER a encouragé avec succès le gouvernement à créer une économie plus durable et plus résiliente, en accordant la priorité à la transition énergétique et en s'employant à mettre en place un système de protection sociale et un marché du travail plus inclusifs.

À titre d'exemple de consultation paritaire fructueuse à l'appui du processus de transition, le gouvernement se réfère à l'entreprise publique de services d'intérêt général de Curaçao, au sein de laquelle le gouvernement et les autres parties prenantes se sont engagés dans une transformation numérique cruciale à la faveur de consultations paritaires.

En outre, conformément aux conseils du SER sur la question, un groupe de travail interministériel élabore une feuille de route stratégique pour le climat et un atlas des conséquences du changement climatique afin d'atténuer les effets de ce changement et de renforcer la résilience. Fortement soutenu par des parties prenantes privées, des ONG et des visionnaires locaux, ce projet est en cours de réalisation.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas concernant Curaçao est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport des Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante (Conclusions XXII-3 (2022)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique uniquement que le Service de médiation a enregistré huit conventions collectives qui avaient été négociées avec succès, en plus des 14 déjà enregistrées.

Le Comité considère que le rapport ne contient pas d'informations suffisantes sur le fonctionnement des négociations collectives dans la loi et dans la pratique. Il en conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la

définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande, réclamation n° 123/2016*, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, §37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, §38).

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures suffisantes aient été prises pour promouvoir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que :

- la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- des mesures suffisantes aient été prises pour promouvoir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport présenté par les Pays-Bas concernant Curaçao.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique n° 1).

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à ces questions. Le Comité conclut donc que cette situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'a pas été établi que l'interdiction du droit de grève est conforme à la Charte.

En vertu de l'article G de la Charte révisée (article 31 de la Charte de 1961), le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires peut être restreint, notamment celui des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Les restrictions au droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, par exemple ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, affectent directement les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale ou la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (article 31 de la Charte de 1961) (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §45). Le Comité estime toutefois que le refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible avec la Charte (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§44-46).

De plus, l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève pour certaines catégories de fonctionnaires, comme les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés.

Des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Toutefois, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie », de « la santé » ou des « forces de l'ordre » – n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114). L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Tout au plus, l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4, en tenant compte de l'article G de la Charte (*Matica Hrvatskih Sindikata* c. Croatie, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114 ; voir également Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G (article 31 de la Charte de 1961), à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G (article 31 de la Charte de 1961) et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, §152 ; Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, §100).

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à ces questions. En conséquence, le Comité conclut que cette situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'a pas été établi que les restrictions au droit de grève soient conformes à la Charte.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à ces questions.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas concernant Curaçao n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'a pas été établi que les interdictions et restrictions du droit de grève soient conformes à la Charte.