



COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

DEUXIÈME SECTION

**AFFAIRE WILSON, NATIONAL UNION
OF JOURNALISTS ET AUTRES c. ROYAUME-UNI**

(Requêtes n^{os} 30668/96, 30671/96 et 30678/96)

ARRÊT

STRASBOURG

2 juillet 2002

DÉFINITIF

02/10/2002

En l'affaire Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni,

La Cour européenne des Droits de l'Homme (deuxième section), siégeant en une chambre composée de :

MM. J.-P. COSTA, *président*,

A.B. BAKA,

GAUKUR JÖRUNDSSON,

K. JUNGWIERT,

M. UGREKHELIDZE,

M^{me} A. MULARONI, *juges*,

Lord PHILLIPS OF WORTH MATRAVERS, *juge ad hoc*,

et de M^{me} S. DOLLÉ, *greffière de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil les 30 janvier et 11 juin 2002,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouvent trois requêtes visant le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déposées devant la Commission européenne des Droits de l'Homme (« la Commission ») en vertu de l'ancien article 25 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (« la Convention »).

La première requête (n° 30668/96) a été introduite le 7 septembre 1995, conjointement par un ressortissant britannique résidant à Londres, M. D. Wilson, et par la National Union of Journalists (« la NUJ »), syndicat ayant son siège à Londres.

La deuxième requête (n° 30671/96) a été introduite le 14 septembre 1995, conjointement par deux ressortissants britanniques résidant dans le Hampshire, M. T.A. Palmer et M. A.E. Wyeth, et par la National Union of Rail Maritime and Transport Workers (« la NURMTW »), syndicat ayant son siège à Londres.

La troisième requête (n° 30678/96) a été introduite le 19 octobre 1995 par huit ressortissants britanniques résidant à Cardiff : M. M.J. Doolan, M. J. Farrugia, M. C.S. Jenkins, M. B. Jones, M. A.L. Parry, M. D.F. Parry, M. D. Pine et M. K. Webber.

2. Les auteurs de la première requête ont été représentés devant la Cour par le cabinet de *solicitors* Thompsons, établi à Londres. Ceux de la deuxième et de la troisième requête l'ont été par le cabinet de *solicitors* Pattinson and Brewer, également établi à Londres. Le gouvernement britannique (« le Gouvernement ») l'a été par son agent, M. H. Llewellyn, du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth.

3. Dans leurs requêtes, les requérants soutenaient qu'en autorisant les employeurs à cesser de reconnaître des syndicats, le droit britannique manquait à son obligation de garantir leur droit de faire protéger leurs intérêts au travers de l'affiliation à un syndicat et leur droit à la liberté d'expression, au sens des articles 11 et 10 de la Convention. Par ailleurs, les individus requérants alléguaient que le droit britannique permettait aux employeurs de pratiquer la discrimination à l'encontre de leurs employés syndiqués, ce au mépris de l'article 14 de la Convention combiné avec les articles 10 et 11 du même instrument.

4. La Commission a joint les requêtes le 26 février 1997 et les a déclarées recevables le 16 septembre 1997. Comme elle n'en avait pas terminé l'examen au 1^{er} novembre 1999, elle les a transmises à la Cour, en application de l'article 5 § 3, deuxième phrase, du Protocole n° 11 à la Convention.

5. Les requêtes ont été attribuées à la troisième section de la Cour (article 52 § 1 du règlement de la Cour). Au sein de celle-ci a alors été constituée la chambre chargée d'en connaître (articles 27 § 1 de la Convention et 26 § 1 du règlement). Sir Nicolas Bratza, le juge élu au titre du Royaume-Uni, s'est ensuite déporté (article 28 du règlement). Le Gouvernement a alors désigné Lord Phillips of Worth Matravers pour siéger en qualité de juge *ad hoc* (articles 27 § 2 de la Convention et 29 § 1 du règlement).

6. Requérants et Gouvernement ont soumis des observations sur le fond de l'affaire (article 59 § 1 du règlement). Le Trades Union Congress et Liberty en ont également déposé, le président de la chambre les ayant autorisés à intervenir dans la procédure écrite (articles 36 § 2 de la Convention et 61 § 3 du règlement).

7. Le 1^{er} novembre 2001, la Cour a modifié la composition de ses sections (article 25 § 1 du règlement). La requête a ainsi été attribuée à la deuxième section telle que remaniée (article 52 § 1 du règlement).

8. Une audience a eu lieu en public au Palais des Droits de l'Homme, à Strasbourg, le 30 janvier 2002 (article 59 § 2 du règlement).

Ont comparu :

– *pour le Gouvernement*

MM. H. LLEWELLYN, ministère des Affaires étrangères
et du Commonwealth, *agent*,
J. EADIE, *barrister-at-law*,
J. COPPEL, *barrister-at-law*, *conseils*,
R. BAKER, ministère du Commerce et de l'Industrie,
J. STARTUP, ministère du Commerce et de l'Industrie, *conseillers* ;

– *pour les requérants*

M. J. HENDY *QC*, *barrister-at-law*,
Lord WEDDERBURN OF CHARLTON *QC*, *FBA*, *barrister-at-law*,
M^{me} J. EADY, *barrister-at-law*, *conseils*,
MM. S. CAVALIER, *solicitor*,
P. STATHAM, *solicitor*,
J. FOSTER, National Union of Journalists, *conseillers*.

La Cour a entendu M. Hendy et M. Eadie en leurs plaidoiries, ainsi qu'en leurs réponses à des questions posées par Lord Phillips of Worth Matravers.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

A. Les deux premiers requérants

9. Le premier requérant (M. Wilson) était employé en qualité de journaliste au *Daily Mail* par Associated Newspapers Limited. La branche locale, ou « chapelle », de la deuxième requérante (la NUJ) était reconnue depuis au moins 1912 aux fins de la négociation collective pour l'ensemble des aspects des conditions d'emploi de ses adhérents.

10. Le 10 novembre 1989, le premier requérant, comme d'autres journalistes, reçut du rédacteur en chef du *Daily Mail* la lettre suivante :

« Cher Dave,

Vous savez probablement que la convention collective entre la chapelle et la direction arrive à expiration le 1^{er} avril 1990. La société a notifié un préavis précisant qu'elle n'entend pas négocier une nouvelle convention avec la chapelle et qu'à compter de la date précitée la NUJ ne sera plus reconnue comme organe de négociation.

4 ARRÊT WILSON, NATIONAL UNION OF JOURNALISTS ET AUTRES c. ROYAUME-UNI

Désormais, les rémunérations seront revues annuellement tous les 1^{er} octobre, comme c'est déjà le cas pour les principaux rédacteurs. Les chefs de service me transmettront leurs recommandations pour chaque agent de leur personnel. Je discuterai évidemment de ces recommandations avec mes rédacteurs de manière approfondie et je donnerai ma propre appréciation, comme je le fais maintenant, pour des augmentations salariales au mérite. Je mettrai ensuite en œuvre les augmentations décidées.

Un manuel a été établi qui reprend les avantages et conditions prévus par la convention actuellement en vigueur.

Chaque membre du personnel se verra offrir un nouveau contrat incorporant ces conditions ainsi que le manuel. Il est, je crois, utile de préciser que le manuel comporte une procédure de réclamation.

Tous les journalistes qui signeront leurs nouveaux contrats avant le 1^{er} janvier 1990 obtiendront une augmentation de 4,5 % de leur salaire, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 1989. Comme je l'ai dit plus haut, la prochaine révision des rémunérations aura lieu le 1^{er} octobre 1990.

Je tiens à faire observer que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres quotidiens nationaux, notre nouveau régime décrit ci-dessus ne prévoit aucun licenciement. Ni, au demeurant, aucun changement radical dans la manière dont nous produisons nos journaux.

Vous n'ignorez sans doute pas que l'initiative de mettre fin à la négociation collective émane des rédacteurs en chef, non de la direction.

C'est la compétence des journalistes considérés individuellement qui fait nos journaux. Nous recrutons les journalistes sur une base individuelle, et nous souhaitons continuer à les traiter suivant ce principe tout au long de leur carrière dans cette maison, afin de garantir leur prospérité et celle de nos journaux.

Le succès du *Daily Mail* est fondé sur son équipe de journalistes hautement qualifiés et bien payés. Nous entendons développer ce succès et, par là même, les carrières de nos journalistes.

Veillez agréer, etc. »

11. Le premier requérant refusa de signer le nouveau contrat qu'on lui proposait, au motif que celui-ci comportait des clauses interdisant les activités syndicales pendant les heures de travail et supprimait son droit à être représenté par son syndicat et les droits pour ce dernier de négocier avec la direction et d'être consulté, en vue de leur approbation, sur les modifications envisagées aux conditions d'emploi. Dans les années qui suivirent, la rémunération de M. Wilson augmenta, mais jamais dans la même proportion que celle des employés ayant accepté des contrats personnels.

12. Après le 1^{er} avril 1990, l'employeur de M. Wilson continua à traiter avec la NUJ concernant les questions de santé et de sécurité, mais cessa de reconnaître le syndicat pour toute autre fin.

B. Les autres requérants

13. Les troisième et quatrième requérants (M. Palmer et M. Wyeth) étaient employés en tant que manutentionnaires au port de Southampton par Associated British Ports (« l'ABP »). Ils étaient affiliés à la NURMTW, cinquième requérante en l'espèce. Conformément à une convention collective, ce syndicat était reconnu par leur employeur aux fins de la négociation collective.

14. Le 8 février 1991, M. Palmer et M. Wyeth, comme d'autres manutentionnaires, reçurent des lettres ainsi libellées :

« Je vous écris pour vous annoncer que Associated British Ports a décidé de vous offrir un contrat de travail devant prendre effet le 1^{er} mars 1991.

Vous savez certainement que des offres de contrats personnels ont déjà été faites aux membres de la direction, au personnel de surveillance, au personnel administratif, au personnel technique et à certains manutentionnaires à Southampton. En offrant des contrats personnels, la société cherche à introduire un système permettant de reconnaître et de récompenser le mérite et la contribution individuels des salariés.

Le nouveau contrat de travail proposé prévoit que le niveau des augmentations salariales à venir, y compris celles devant être versées à compter du 1^{er} mars 1991, ainsi que les autres améliorations dans les conditions d'emploi, seront déterminées par la société. Les salaires seront en rapport avec les responsabilités et la performance individuelles et tiendront compte de la situation sur le marché de l'emploi et de la situation financière de la société.

Si vous choisissez d'accepter un nouveau contrat individuel, la convention avec les syndicats, qui fait actuellement partie de votre contrat de travail, ne vous sera plus applicable. Vos conditions d'emploi ne différeront toutefois que de façon limitée de celles qui sont les vôtres à l'heure actuelle. Le changement le plus significatif résidera dans le fait que vous n'aurez plus le droit d'être représenté par un syndicat et qu'à l'avenir votre rémunération ne sera plus déterminée par les échelles de rémunération négociées en vigueur aujourd'hui, c'est-à-dire que les échelles de rémunération pour les groupes 1 à 4 et les sous-chefs d'équipe ne seront plus applicables. Si vous souscrivez un nouveau contrat de travail personnel, cela n'aura aucune incidence sur votre affiliation au régime de pension actuel ; de même, les indemnités de départ volontaire et de licenciement économique demeureront inchangées, mais votre coefficient de majoration des heures supplémentaires sera porté à 100 %.

Dans le cadre de votre contrat de travail personnel, la société vous versera, à compter du 1^{er} mars 1991, une rémunération majorée ; comme il est précisé dans la lettre personnelle ci-jointe, cette nouvelle rémunération englobera la révision salariale de mars actuellement en cours.

Le chiffre de votre nouvelle rémunération est le résultat d'une amélioration de votre salaire actuel après consolidation des éléments de rémunération suivants, qui cesseront d'être applicables dans le cadre des nouveaux contrats personnels :

Allocations, par exemple taille, outils, etc.

Allocations de congé et indemnités de fonctions supérieures.

Ces éléments seront consolidés dans la rémunération personnelle qui vous sera offerte, et elle fera donc partie de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de votre retraite.

La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires sera offerte en fonction des besoins. Il n'y aura plus d'heures supplémentaires contractuelles.

Les nouvelles conditions de travail et de rémunération prévoient une révision annuelle globale qui aura lieu tous les 1^{er} avril, la première devant intervenir le 1^{er} avril 1992. Les agents bénéficiaires de contrats personnels seront payés mensuellement par virement bancaire (*Bank Credit Transfer* – BACS).

Si vous acceptez de signer un contrat personnel, la société vous procurera, si vous le souhaitez, une assurance médicale privée en souscrivant et en finançant pour vous un contrat d'affiliation à un plan santé-entreprise (*Corporate Health Plan*) doublé d'un plan patients privé (*Private Patients Plan* – PPP). Votre épouse et vos enfants pourront bénéficier de cette assurance si vous choisissez de verser les cotisations supplémentaires requises. Vous trouverez en annexe à la présente lettre toutes les précisions indispensables à ce sujet. (...)

La société croit que l'offre qui vous est faite constitue une amélioration importante de vos conditions d'emploi. J'ose donc espérer que vous déciderez de l'accepter. Il doit être clair toutefois que vous êtes absolument libre de la rejeter. (...) »

L'augmentation de salaire moyenne offerte aux travailleurs manuels prêts à souscrire des contrats personnels était de 10 %.

15. Les troisième et quatrième requérants refusèrent de signer pareils contrats. Leurs conditions de travail et de rémunération pour 1991/1992 furent décidées sur la base d'une convention collective conclue à la suite de négociations menées entre leur syndicat et l'employeur. Ils reçurent une augmentation de leur salaire et des indemnités annexes de 8,9 % et ne se virent pas offrir une assurance médicale privée.

16. En 1992, leur employeur leur fit savoir qu'il mettait fin à la convention collective et cessait de reconnaître le syndicat pour tous besoins.

17. Les requérants restants (MM. Doolan et autres) étaient tous employés par l'ABP aux Bute Docks à Cardiff, et ils étaient affiliés au cinquième requérant, qui était reconnu par leur employeur pour les besoins de la négociation collective. Le 19 avril et le 19 juillet 1991, les salariés de l'ABP reçurent chacun une lettre leur offrant la possibilité de souscrire des contrats personnels prévoyant des augmentations de rémunération. En échange, chaque salarié devait renoncer à l'ensemble de ses droits à une reconnaissance et à une représentation syndicales et accepter le principe selon lequel les augmentations annuelles et les améliorations des autres conditions d'emploi ne pourraient plus être négociées par le syndicat pour son compte.

18. Les requérants refusèrent de signer des contrats personnels, ce qui leur valut de ne bénéficier, à l'occasion de la révision annuelle des rémunérations, que d'une augmentation de 4 % de leur salaire de base. Leurs

collègues qui occupaient des postes analogues aux leurs et qui avaient accepté de souscrire des contrats personnels bénéficièrent d'une augmentation de leur rémunération qui était supérieure d'environ 8 à 9 % à celle octroyée aux requérants.

19. En 1992, l'employeur des requérants les informa qu'il mettait fin à la convention collective et cessait de reconnaître le syndicat à tous égards.

C. Procédures suivies devant les juridictions internes

20. Chacun de leur côté, les individus requérants saisirent tous le tribunal du travail de recours dans lesquels ils soutenaient que l'obligation qui leur était faite de choisir entre la souscription d'un contrat personnel emportant la perte de leurs droits syndicaux ou l'acceptation d'une augmentation de salaire moins élevée était contraire à l'article 23 § 1 a) de la loi de 1978 portant codification de la protection de l'emploi (« la loi de 1978 » ; voir le paragraphe 27 ci-dessous).

21. A l'issue de la procédure intentée par M. Wilson, M. Palmer et M. Wyeth, le tribunal du travail statua en faveur des requérants. Les employeurs des intéressés saisirent alors la cour du travail, qui leur donna raison, après quoi les requérants portèrent la cause devant la Cour d'appel.

22. Le 30 avril 1993, la haute juridiction statua en faveur de ces derniers (arrêt cité comme suit : *Associated British Ports v. Palmer and Others* ; *Associated Newspapers v. Wilson*, *Industrial Cases Reports*, 1994, p. 97).

Dans l'affaire *Palmer and Others*, elle admit qu'en opérant une discrimination à l'encontre des travailleurs refusant de signer des contrats personnels l'employeur avait pris contre ceux-ci une « mesure (en deçà d'un licenciement) » au sens de l'article 23 de la loi de 1978. Elle estima que les termes « être (...) membre d'un syndicat indépendant » qui figuraient à l'article 23 impliquaient plus que la simple détention d'une carte d'affilié et supposaient que le travailleur concerné pût faire usage des services principaux offerts par le syndicat, telle la représentation collective. En offrant des augmentations de rémunération à ceux qui renonçaient à leur droit à se faire représenter par leur syndicat, l'employeur avait cherché à amener ses salariés à abandonner l'idée de négociation collective et à favoriser ainsi une plus grande flexibilité et à faire disparaître la nécessité de consulter le syndicat. En privant de l'augmentation de salaire ceux qui refusaient de renoncer à leur représentation collective, l'employeur avait agi dans le dessein de pénaliser l'appartenance à un syndicat, en violation de l'article 23 § 1 a) de la loi de 1978.

Dans l'affaire *Wilson*, la Cour d'appel admit que la décision de l'employeur de cesser de reconnaître le syndicat à compter du 1^{er} avril 1990 n'était pas contraire à l'article 23, dès lors que la mesure visait le syndicat dans son ensemble et non un salarié individuel. Le syndicat ne disposait d'aucun moyen juridique pour se plaindre de la décision de l'employeur de

cesser de le reconnaître ou de mettre fin à la convention collective régissant les conditions d'emploi négociées par lui ; le seul recours dont il disposait était la menace d'une grève. En offrant une hausse de rémunération aux seuls salariés prêts à accepter les nouvelles conditions, l'employeur visait à nier le pouvoir des syndicats, dans le but de mettre fin à la négociation collective. Quant à sa décision de refuser une augmentation de salaire au requérant à cause de son refus d'abandonner la négociation collective, il tendait à inciter l'intéressé à cesser d'être membre du syndicat.

23. Les employeurs saisirent la Chambre des lords, qui, le 16 mars 1995, statua à l'unanimité contre les requérants (*Law Reports : Appeal Cases*, 1995, vol. 2, p. 454). Trois des cinq *Law Lords* estimèrent que le terme « mesure » qui figurait à l'article 23 § 1 ne pouvait s'interpréter comme couvrant également les cas d'omission, de sorte que le non-renouvellement par les employeurs d'avantages précédemment accordés aux requérants ne s'analysait pas en une « mesure (en deçà d'un licenciement) ». Par ailleurs, quatre des cinq *Law Lords* estimèrent que le comportement de l'employeur n'avait pas été motivé par « le dessein d'empêcher (...) de dissuader (...) ou de pénaliser » l'affiliation à un syndicat, même si, dans l'affaire *Palmer and Others*, Lord Bridge précisa qu'« il [était] clair que les employeurs [avaient] cherché, au moyen d'une offre attrayante, à inciter leurs salariés à sortir volontairement du parapluie que représentaient pour eux les négociations collectives menées par leur syndicat et à traiter à l'avenir directement avec leurs employeurs concernant leurs conditions d'emploi ». La Chambre des lords estima toutefois que les syndicats pouvaient offrir à leurs affiliés des services autres que la négociation de leurs conditions d'emploi et que l'appartenance à un syndicat ne pouvait dès lors être assimilée à l'usage des services du syndicat pour la négociation collective.

24. A la suite de l'arrêt rendu par la Chambre des lords, les requérants se désistèrent de leurs recours pendants devant le tribunal du travail, après avoir été avisés par leurs conseils qu'ils ne pourraient gagner leurs procès.

II. TEXTES PERTINENTS EN DEHORS DE LA CONVENTION

A. Le droit britannique

25. En droit britannique, constitue un « syndicat » toute organisation qui se compose entièrement ou principalement de travailleurs et qui fait de la régulation des relations entre travailleurs et employeurs ou associations d'employeurs l'un de ses objectifs principaux (article 1 de la loi de 1992 codifiant les dispositions relatives aux syndicats et aux relations du travail : « la loi de 1992 »). Il n'existe pas un système en vertu duquel seuls les syndicats accrédités pourraient être reconnus pour les besoins de la négociation collective.

26. A l'époque des événements à l'origine de la présente espèce, la négociation collective était un processus entièrement volontaire. Il n'existait au Royaume-Uni aucun texte restreignant la liberté pour les employeurs de reconnaître ou de cesser de reconnaître des syndicats pour les besoins de la négociation collective (loi de 1980 sur l'emploi, abrogeant la loi de 1975 sur la protection de l'emploi).

27. L'article 23 § 1 a) de la loi de 1978 codifiant les dispositions en matière de protection de l'emploi était ainsi libellé :

« 23.1 Tout salarié a droit à ne pas voir son employeur prendre contre lui, en tant qu'individu, une mesure (en deçà d'un licenciement) destinée à

a) l'empêcher ou le dissuader d'être ou de chercher à devenir membre d'un syndicat indépendant ou à le pénaliser pour cela. »

Cette disposition fut reprise dans l'article 146 § 1 de la loi de 1992.

28. Après que la Cour d'appel eut statué en faveur des requérants, le Parlement adopta l'article 13 de la loi de 1993 sur la réforme des syndicats et les droits des salariés (« la loi de 1993 »), disposition amendant l'article 148 de la loi de 1992 en prévoyant que là où « le but recherché par l'employeur est de provoquer un changement dans sa relation avec l'ensemble ou une catégorie quelconque de ses salariés » l'article 146 § 1 de la loi de 1992 n'offre aucun recours aux salariés, sauf si la démarche de l'employeur n'aurait été accomplie par aucun employeur raisonnable.

29. Bien qu'une grève des salariés implique des violations de leurs contrats de travail individuels et que le fait pour un syndicat d'appeler à une grève ou de soutenir une grève le rende coupable du délit de rupture des contrats des salariés concernés, l'article 219 de la loi de 1992 protège le syndicat pour autant qu'il agisse « en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail » (*UNISON c. Royaume-Uni* (déc.), n° 53574/99, CEDH 2002-I).

B. La Charte sociale européenne de 1961

30. Intitulé « Droit syndical », l'article 5 de la Charte sociale est ainsi libellé :

« 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. »

31. Intitulé « Droit de négociation collective », l'article 6 de la Charte énonce :

« 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. »

32. En 1995, le comité d'experts indépendants institué au titre de l'article 25 de la Charte sociale se pencha sur l'article 13 de la loi de 1993, afin de déterminer s'il était compatible avec l'article 5 de la Charte. Il formula les conclusions suivantes (Conclusions XIII-3, Conseil de l'Europe, 1996, pp. 109-110) :

« (...) Or, il a semblé au Comité que la généralité des termes de l'article 148 par. 3, alinéa a, était telle qu'un tribunal ne pourrait plus qu'exceptionnellement juger que la mesure prise par l'employeur était illégale en raison d'une atteinte à la liberté syndicale. Il a estimé que cet affaiblissement de la protection de la liberté syndicale n'était pas compatible avec les exigences de l'article 5 et il a rappelé que « l'Etat contractant est tenu de prendre, par voie législative ou autre, des mesures adéquates destinées à garantir l'exercice de la liberté syndicale et, notamment, à protéger les organisations de travailleurs contre toute ingérence des employeurs » (voir en dernier lieu Conclusions XII-2, p. 103). Il a aussi renvoyé à sa conclusion relative à l'article 6 par. 2 et à sa jurisprudence selon laquelle empiéter sur le droit de négociation collective, qui est une prérogative syndicale essentielle, est de nature à porter atteinte à l'essence de la liberté même de la liberté syndicale (voir en dernier lieu Conclusions XIII-2, p. 282). »

33. Dans son rapport suivant, le comité insista pour que soient prises « les mesures nécessaires pour abroger [l'article 13 de la loi de 1993, notamment] ». Il conclut de la manière suivante (Conclusions XIV-I, 1998, p. 845) :

« Le Comité renouvelle la critique qu'il avait formulée dans sa précédente conclusion en ce qui concerne l'article 13 de la loi de 1993 qui est contraire à l'article 5 de la Charte puisqu'il permet aux employeurs de prendre des mesures telles que l'allocation de taux de rémunération préférentiels aux salariés afin de les persuader de renoncer aux activités syndicales et à la négociation collective (...) »

C. Les Conventions et rapports de l'Organisation internationale du travail

34. Le Royaume-Uni a ratifié la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective adoptée sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT), en 1948 et en 1949 respectivement.

35. La Convention n° 87 dispose notamment :

« Partie I. Liberté syndicale

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 10

Dans la présente convention, le terme *organisation* signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Partie II. Protection du droit syndical

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical. »

36. La Convention n° 98 énonce notamment :

« Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. »

37. Le comité de la liberté syndicale de l'OIT s'est penché sur l'article 13 de la loi de 1993 dans le contexte d'une affaire où étaient alléguées des tentatives d'intimidation visant à permettre à la direction d'une aciérie en Angleterre de cesser de reconnaître deux syndicats, et où était dénoncée l'absence de tout recours en droit interne (affaire n° 1852, 309^e rapport du comité de la liberté syndicale, vol. LXXXI, 1998, série B, n° 1). Le comité conclut comme suit (paragraphe 337 et 341) :

« 337. Tout en gardant à l'esprit que la négociation collective ne peut être efficace que si elle est volontaire et si elle n'implique aucun recours à des mesures de contrainte qui en modifieraient le caractère volontaire, le comité estime que les autorités compétentes devraient, dans tous les cas, prendre des mesures pour procéder à la vérification en toute objectivité de toute demande d'un syndicat prétendant représenter la majorité des travailleurs d'une entreprise, pour autant qu'une telle demande semble plausible et, s'il s'avère que le syndicat en question est bien le syndicat majoritaire, prendre les mesures de conciliation appropriées pour obtenir la reconnaissance par l'employeur de ce syndicat aux fins de la négociation collective (voir Recueil, *op. cit.*, paragraphes 845 et 824). Tout en retenant des observations faites par le gouvernement que la négociation collective demeure une option à la disposition de l'employeur, le comité estime, compte tenu des faits à sa disposition dans le cas d'espèce, que [l'employeur] a court-circuité l'organisation représentative et qu'elle a entamé des négociations individuelles directes avec ses salariés, d'une manière contraire au principe selon lequel la négociation collective entre employeurs et organisations de travailleurs devrait être encouragée et favorisée. Le comité note avec intérêt l'information fournie par le gouvernement, à savoir qu'un Livre blanc sur l'équité au travail mettant l'accent sur la reconnaissance des syndicats est en préparation. Le comité espère que le texte de loi qui pourrait en résulter aura pour effet d'encourager la reconnaissance par l'employeur des organisations de travailleurs représentatives et prie le gouvernement de le tenir informé des progrès accomplis à cet égard. »

« 341. Enfin, pour ce qui est de l'argument du gouvernement antérieur concernant la pertinence de l'article 13 de la loi [de 1993], le comité se voit dans l'obligation de dire

que, en l'absence d'une réponse plus détaillée concernant les faits reposant sur une enquête approfondie et indépendante, il n'est pas en mesure de juger de la pertinence de l'article 13 pour l'affaire en cause. Il tient toutefois à rappeler que c'est le gouvernement qui a soulevé la question de l'article 13 dans sa première réponse à cette plainte et que les conclusions formulées par le comité reposent entièrement sur les conclusions qu'il a formulées dans un cas précédent où il était reproché au gouvernement britannique de violer la liberté syndicale (voir 294^e rapport, cas n° 1730), et dans lequel il avait invité le gouvernement à reconsidérer l'article 13 avec les partenaires sociaux, cet article ne pouvant guère être considéré comme une mesure visant à encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi, comme prévu par l'article 4 de la convention n° 98 (ratifiée par le Royaume-Uni). Le comité rappelle à cet égard que l'article 13 ordonne à un tribunal qui examine une plainte contre une mesure autre qu'un licenciement prise par un employeur afin d'empêcher ou de dissuader un travailleur de rester ou de devenir membre d'un syndicat indépendant, de tenir compte en premier lieu du but de l'employeur, qui est de modifier ses relations avec ses salariés, et que le comité avait conclu que cet article limitait considérablement la marge d'appréciation du tribunal chargé de décider si une telle mesure est contraire à l'article 146 concernant les mesures autres que le licenciement (voir 294^e rapport, cas n° 1730, paragraphe 199). Le comité ne pense pas que les effets que pourrait avoir l'article 13 ont changé à cet égard, et prie donc le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier cet article afin qu'il assure aux organisations de travailleurs une protection adéquate contre tout acte d'ingérence de la part de l'employeur et afin qu'il n'ait pas pour effet, dans la pratique, de décourager la négociation collective. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. »

Le comité formula notamment les recommandations suivantes (qui furent approuvées par le conseil d'administration de l'OIT) :

« a) Notant avec intérêt l'information fournie par le gouvernement, à savoir qu'un Livre blanc sur l'équité au travail mettant l'accent sur la reconnaissance des syndicats est en préparation, le comité exprime l'espoir que le texte de loi qui pourrait en résulter aura pour effet d'encourager la reconnaissance par l'employeur des organisations représentatives des travailleurs et prie le gouvernement de le tenir informé des progrès accomplis à cet égard.

(...)

e) Le comité prie une fois de plus le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour amender l'article 13 de la loi sur la réforme syndicale et les droits en matière d'emploi afin qu'il assure aux organisations de travailleurs une protection adéquate contre tout acte d'ingérence de la part de l'employeur et pour qu'il n'ait pas pour effet, dans la pratique, de décourager la négociation collective. Il prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard. »

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 11 DE LA CONVENTION

38. Les requérants soutiennent que la législation qui s'appliquait au Royaume-Uni à l'époque pertinente ne leur garantissait pas la jouissance des droits consacrés par l'article 11 de la Convention, qui, dans sa partie pertinente, est ainsi libellé :

« 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 protection des droits et libertés d'autrui. (...) »

A. Arguments des parties

39. S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour, le Gouvernement soutient que l'article 11 de la Convention ne garantit pas en soi un droit à la négociation collective ni un droit pour les adhérents d'un syndicat à bénéficier d'avantages identiques à ceux convenus entre un employeur et d'autres salariés ayant décliné la possibilité pour eux d'être représentés par le syndicat. Si le Gouvernement était tenu d'obliger les employeurs à offrir des avantages identiques à l'ensemble de leurs salariés, indépendamment de leur appartenance ou non à un syndicat, il n'y aurait plus, pour les différents syndicats, aucun champ d'action leur permettant d'engager des négociations collectives pour obtenir de meilleures conditions d'emploi pour leurs affiliés.

Le Gouvernement affirme que le droit interne prévoyait à l'époque pertinente que les syndicats pouvaient agir pour la protection des intérêts de leurs adhérents. L'essence d'un système volontaire de reconnaissance et de négociation collective tel que celui appliqué au Royaume-Uni serait que chaque partie conserve la possibilité de persuader l'autre de l'opportunité d'une reconnaissance et d'une négociation collective sur des questions choisies d'un commun accord. Dans les cas de non-reconnaissance par l'employeur d'un syndicat donné, il serait loisible à ce syndicat de prendre des mesures, y compris d'en appeler à la grève, afin de persuader l'employeur de le reconnaître pour les besoins de la négociation collective (cette hypothèse entrerait dans le champ de la définition du « conflit collectif du travail » au sens de l'article 219 de la loi de 1992 – paragraphe 29 ci-dessus).

40. Les requérants soutiennent que le droit pour toute personne de s'affilier à des syndicats « pour la défense de ses intérêts », au sens de l'article 11, implique nécessairement les droits, premièrement, à se faire représenter par son syndicat lors des négociations avec l'employeur et, deuxièmement, à ne pas faire l'objet d'une discrimination pour avoir choisi d'exercer son droit à se faire représenter. A cet égard, les requérants se réfèrent aux conclusions et recommandations du comité d'experts œuvrant dans le cadre de la Charte sociale européenne et du comité de la liberté syndicale de l'OIT (paragraphe 32-33 et 37 ci-dessus) selon lesquelles le droit à se faire représenter par un syndicat est consubstantiel à celui de s'affilier à un syndicat (comme le prévoit l'article 5 de la Charte et la convention pertinente de l'OIT).

Or la Chambre des lords aurait déclaré sans ambiguïté dans sa décision que le droit interne ne protégeait que le droit de s'affilier à des syndicats en soi et non les corollaires de l'affiliation, telle la représentation collective dans le cadre des négociations au sujet des conditions d'emploi. Sauf à démontrer son intention d'empêcher, de dissuader ou de pénaliser l'affiliation (en soi) à un syndicat, rien n'empêcherait l'employeur d'adopter un comportement discriminatoire à l'égard d'un salarié choisissant de tirer profit de l'un quelconque des corollaires de l'affiliation à un syndicat, telle la représentation collective.

B. Appréciation de la Cour

1. Principes généraux

41. La Cour observe d'emblée que si l'article 11 a pour objectif essentiel de protéger l'individu contre les ingérences arbitraires des pouvoirs publics dans l'exercice des droits qu'il consacre, il peut impliquer en outre l'obligation positive d'assurer la jouissance effective de ces droits. En l'espèce, les faits dénoncés par les requérants – à savoir, principalement, que les employeurs mis en cause ont déclaré cesser de reconnaître des syndicats pour les besoins de la négociation collective et qu'ils ont offert des conditions d'emploi plus favorables aux salariés acceptant de ne pas être représentés par les syndicats – n'ont comporté aucune intervention directe de l'Etat. La responsabilité du Royaume-Uni serait néanmoins engagée si les faits incriminés résultaient d'un manquement de sa part à garantir aux requérants en droit interne la jouissance des droits consacrés par l'article 11 de la Convention (*Gustafsson c. Suède*, arrêt du 25 avril 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, pp. 652-653, § 45).

42. La Cour rappelle que l'article 11 § 1 présente la liberté syndicale comme une forme ou un aspect spécial de la liberté d'association (arrêts *Syndicat national de la police belge c. Belgique*, 27 octobre 1975, série A n° 19, pp. 17-18, § 38, et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives*

c. *Suède*, 6 février 1976, série A n° 20, pp. 14-15, § 39). Les termes « pour la défense de ses intérêts » qui figurent à l'article 11 § 1 ne sont pas redondants et la Convention protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective de celui-ci, action dont les Etats contractants doivent à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement. Il doit donc être loisible à un syndicat d'intervenir pour la défense des intérêts de ses membres, et les adhérents individuels ont droit à ce que leur syndicat soit entendu en vue de la défense de leurs intérêts (arrêts *Syndicat national de la police belge*, p. 18, §§ 39-40, et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives*, pp. 15-16, §§ 40-41). L'article 11 ne garantit toutefois pas aux syndicats ni à leurs membres un traitement précis de la part de l'Etat, et il laisse à ce dernier le libre choix des moyens à employer pour assurer le respect du droit à être entendu (*Syndicat national de la police belge*, pp. 17-18, §§ 38-39, et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives*, pp. 14-15, §§ 39-40).

2. Application desdits principes au cas d'espèce

43. La Cour relève qu'à l'époque des faits dénoncés par les requérants, le droit britannique prévoyait un système entièrement volontaire de négociation collective dans lequel la loi ne faisait pas obligation aux employeurs de reconnaître des syndicats pour les besoins de la négociation collective. Aussi n'y avait-il en droit aucun recours au travers duquel les requérants eussent pu empêcher les employeurs visés en l'espèce de cesser de reconnaître les syndicats concernés et de refuser de reconduire les conventions collectives précédemment conclues (paragraphe 12, 16, 19 et 26 ci-dessus).

44. La Cour a toutefois toujours estimé que si la négociation collective peut être l'un des moyens par lesquels les syndicats peuvent être mis en mesure de protéger les intérêts de leurs affiliés, elle n'est pas indispensable à une jouissance effective de la liberté syndicale. Rendre obligatoire la négociation collective reviendrait à imposer aux employeurs une obligation de mener des négociations avec des syndicats. La Cour ne s'est encore jamais montrée disposée à considérer que la liberté pour un syndicat de faire entendre sa voix va jusqu'à imposer à un employeur une obligation de reconnaître ce syndicat. Le syndicat doit être libre, d'une manière ou d'une autre, de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire au nom de ses membres. Eu égard au caractère sensible des questions sociales et politiques qu'implique la recherche d'un juste équilibre entre les intérêts conflictuels en jeu et au fort degré de divergence entre les systèmes nationaux dans ce domaine, les Etats contractants bénéficient d'une ample marge d'appréciation quant à la manière d'assurer la liberté syndicale (arrêts *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives* précité, pp. 14-15, § 39, *Gustafsson* précité, pp. 652-653, § 45, et *Schettini et autres c. Italie* (déc.), n° 29529/95, 9 novembre 2000).

45. La Cour observe que les syndicats requérants pouvaient recourir à d'autres moyens pour promouvoir les intérêts de leurs membres. En particulier, le droit interne assurait une protection à tout syndicat appelant ou accordant son soutien à une action de grève « en prévision ou dans le cadre d'un conflit du travail » (paragraphe 29 ci-dessus). L'octroi du droit de grève, s'il peut être encadré, représente l'un des moyens les plus importants au travers desquels l'Etat peut assurer la liberté pour un syndicat de protéger les intérêts professionnels de ses membres (*Schmidt et Dahlström c. Suède*, arrêt du 6 février 1976, série A n° 21, p. 16, § 36, et la décision *UNISON* précitée). Dans ces conditions, la Cour estime que l'absence en droit britannique d'une obligation pour les employeurs d'engager des négociations collectives n'emporte pas, en soi, violation de l'article 11 de la Convention.

46. La Cour considère avec le Gouvernement que l'essence d'un système de négociation collective volontaire est qu'il doit être possible à un syndicat qui n'est pas 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. De surcroît, il est de l'essence du droit des salariés d'adhérer à un syndicat pour la protection de leurs intérêts qu'ils soient libres de demander ou de permettre à leur syndicat de communiquer des revendications à leur employeur ou d'entreprendre en leur nom des actions pour protéger leurs intérêts. Si les salariés ne disposent pas de ces possibilités, leur liberté d'adhérer à un syndicat pour la protection de leurs intérêts devient illusoire. Il appartient à l'Etat de veiller à ce que les adhérents des syndicats ne soient pas empêchés ou retenus d'utiliser leur syndicat pour les représenter dans leurs tentatives de réguler leurs relations avec leurs employeurs.

47. En l'espèce, il était loisible aux employeurs, sans enfreindre le droit britannique, 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. Les employeurs pouvaient ainsi traiter moins favorablement les salariés non disposés à renoncer à une liberté représentant une caractéristique essentielle de l'appartenance à un syndicat. On peut voir en pareil comportement une dissuasion ou une restriction de l'usage par les salariés du recours à l'affiliation syndicale pour protéger leurs intérêts. Or, comme la décision de la Chambre des lords l'a précisé, le droit interne n'interdisait pas à l'employeur d'offrir des avantages aux salariés renonçant à leur droit à une représentation syndicale, même si l'exercice visait et aboutissait à mettre fin à la négociation collective et à réduire ainsi de façon substantielle l'autorité du syndicat, du moment que

l'employeur n'agissait pas dans le but d'empêcher ou de dissuader le salarié individuel d'être membre d'un syndicat.

48. Sous l'empire du droit britannique tel qu'il s'appliquait à l'époque, il était donc possible à un employeur de saper ou de supprimer de manière effective la capacité pour un syndicat de lutter pour la protection des intérêts de ses membres. La Cour relève que cet aspect du droit interne a fait l'objet de critiques de la part du comité d'experts indépendants de la Charte sociale et du comité de la liberté syndicale de l'OIT (paragraphe 32-33 et 37 ci-dessus). Elle considère qu'en permettant aux employeurs d'avoir recours à des incitants financiers pour amener les salariés à renoncer à des droits syndicaux importants, l'Etat défendeur a manqué à son obligation positive de garantir la jouissance des droits consacrés par l'article 11 de la Convention. Ce manquement emporte violation de l'article 11 tant à l'égard des syndicats requérants qu'à l'égard des individus requérants.

II. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 10 DE LA CONVENTION

49. Les requérants se plaignent en outre d'une non-protection par le droit britannique de leurs droits garantis par l'article 10 de la Convention, dont la partie pertinente en l'espèce est ainsi libellée :

« 1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. (...) »

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, (...) à la protection (...) des droits d'autrui (...) »

50. Les requérants dénoncent en particulier une atteinte à leur liberté d'opinion, l'opinion en cause étant qu'un salarié doit avoir la faculté de choisir d'être représenté par un syndicat dans le cadre de négociations avec son employeur. La Cour considère toutefois quant à elle qu'il ne se pose sur le terrain de l'article 10 aucune question n'ayant pas déjà été traitée dans le contexte de l'article 11 de la Convention. Elle juge en conséquence qu'il ne s'impose pas d'examiner ce grief séparément.

III. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COMBINÉ AVEC LES ARTICLES 10 ET 11

51. Enfin, les individus requérants allèguent que le droit interne autorise leurs employeurs à leur réserver un traitement discriminatoire à raison de leur souhait de continuer à être représentés par leurs syndicats. Ils invoquent

l'article 14 de la Convention combiné avec les articles 10 et 11. Aux termes de l'article 14,

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) 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. »

52. Eu égard toutefois à ses conclusions sur le terrain de l'article 11, la Cour ne juge pas nécessaire d'examiner ce grief.

IV. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

53. Aux termes de l'article 41 de la Convention,

« Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. »

54. La Cour rappelle que le principe sous-tendant l'octroi d'une satisfaction équitable est bien établi : il faut, autant que faire se peut, placer le requérant dans une situation équivalente à celle où il se trouverait si la procédure avait été conforme aux exigences de la Convention. La Cour n'octroie un dédommagement pécuniaire au titre de l'article 41 que lorsqu'elle est convaincue que la perte ou le préjudice dénoncés résultent réellement de la violation qu'elle a constatée, car l'Etat ne saurait être tenu de verser des dommages et intérêts pour des pertes dont il n'est pas responsable (voir, *mutatis mutandis*, *Kingsley c. Royaume-Uni* [GC], n° 35605/97, § 40, CEDH 2002-IV).

A. Prétentions des individus requérants

1. *Domage matériel*

55. Les individus requérants demandent une indemnité pour le manque à gagner qu'ils disent avoir subi du fait qu'ils n'ont pu obtenir les augmentations de rémunération accordées à leurs collègues ayant signé des contrats individuels. Les sommes réclamées de ce chef varient de 1 300 livres sterling (GBP) environ à 14 200 GBP environ.

56. Le Gouvernement soutient que le raisonnement sous-jacent à cette prétention est erroné car si le droit interne avait interdit aux employeurs d'offrir à leurs salariés certains avantages en échange de leur renonciation à la négociation collective il est clair que les employeurs n'auraient offert des avantages financiers à aucun de leurs salariés.

57. La Cour fait sienne l'analyse du Gouvernement et rejette, par application du principe énoncé au paragraphe 54 ci-dessus, les demandes d'indemnité pour dommage matériel formulées par les individus requérants.

2. *Dommage moral*

58. Les individus requérants réclament des indemnités pour l'atteinte causée à leurs sentiments par la violation de la Convention. Ils affirment avoir subi humiliation et perte de considération du fait qu'ils se sont retrouvés à effectuer le même travail que leurs collègues pour une rémunération moindre, sans compter la frustration, le stress et l'angoisse éprouvés par eux devant l'impossibilité pour leurs syndicats de les protéger, l'absence de protection de leurs droits par la législation interne et la durée globale des procédures menées au Royaume-Uni et à Strasbourg. Ils sollicitent à cet égard une somme de 10 000 GBP chacun.

59. Le Gouvernement souligne que les requérants n'ont pas étayé leurs prétentions sur ce point. Il estime de surcroît que, quand bien même il serait approprié d'allouer des indemnités en cas de détresse morale éprouvée du fait des violations de la Convention, il est fort probable que les intéressés, qui tous ont exercé leur liberté de choix concernant une question de principe, n'ont ressenti aucune douleur morale. Quant à la durée de la procédure, dès lors que les requérants n'ont formulé aucun grief fondé sur l'article 6 § 1 de la Convention et qu'en conséquence aucun tribunal n'a déterminé qui était responsable de la durée de la procédure, la demande d'indemnité formulée de ce chef ne pourrait être accueillie.

60. La Cour rappelle que les demandes de satisfaction équitable doivent en principe s'appuyer sur des preuves indépendantes. C'est ainsi que l'article 60 § 2 du règlement de la Cour énonce :

« La Partie contractante requérante ou le requérant doivent chiffrer et ventiler par rubrique toutes leurs prétentions, auxquelles ils doivent joindre les justificatifs nécessaires, faute de quoi la chambre peut rejeter la demande, en tout ou en partie. »

Il reste que, par leur nature même, certaines formes de dommage moral, et notamment la détresse émotionnelle, ne peuvent pas toujours se démontrer de manière concrète (*Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni*, arrêt du 28 mai 1985, série A n° 94, p. 44, § 96). Cela n'empêche pas la Cour d'allouer une indemnité si elle juge raisonnable d'admettre qu'un requérant a subi un dommage justifiant une réparation financière (*ibidem*).

61. La Cour aperçoit quelque fondement à l'argument consistant à dire qu'ayant exercé leur liberté de choix sur une question de principe idéologique, les requérants ne peuvent guère en avoir éprouvé humiliation et perte de considération. En revanche, la violation et les vaines tentatives entreprises par la suite pour la faire redresser devant les juridictions nationales doivent avoir causé aux intéressés colère, frustration et détresse

émotionnelle. Statuant en équité, la Cour estime que chaque individu requérant doit se voir allouer de ce chef la somme de 7 730 euros (EUR).

B. Demandes des syndicats requérants

62. Les syndicats parties à la procédure demandent à être indemnisés des pertes qu'ils disent avoir subies du fait que la violation dénoncée en l'espèce a fait naître chez les salariés concernés le sentiment que leurs syndicats n'étaient pas à même d'assurer de manière effective la protection de leurs affiliés. Au titre du manque à gagner résultant de la baisse du nombre de leurs adhérents chez Associated Newspapers et chez Associated British Ports ils réclament : 178 363 GBP pour la NUJ et 298 264 GBP pour la NURMTW. Chaque syndicat revendique en outre une somme de 100 000 GBP censée compenser sa perte de crédibilité et de considération.

63. Le Gouvernement fait observer que les syndicats requérants n'ont établi aucun lien de causalité entre la violation dénoncée et les pertes, non détaillées et non étayées, qui, selon eux, justifient un dédommagement. Il souligne que les taux d'affiliation aux syndicats subissent inévitablement les effets de toute une série de facteurs, dont les niveaux d'emploi dans les branches d'activité concernées.

64. La Cour n'est pas convaincue que les pertes alléguées par les syndicats requérants aient été causées par la violation constatée en l'espèce. En conséquence, elle rejette les demandes d'indemnisation financière pour dommage matériel et pour dommage moral présentées par les syndicats requérants.

C. Frais et dépens de justice

65. Les syndicats requérants ont assumé les frais et dépens de justice des individus requérants devant les juridictions nationales, ainsi que leurs propres frais et ceux des individus requérants devant les organes de la Convention. Ils sollicitent le remboursement de ces frais, y compris la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) pouvant les grever, et ventilent leurs demandes de la manière suivante :

1. les frais exposés par le premier requérant dans la défense de sa cause au Royaume-Uni, du tribunal du travail à la Chambre des lords : 85 172,23 GBP ;

2. les frais engagés par les troisième et quatrième requérants dans la défense de leur cause devant les juridictions internes, du tribunal du travail à la Chambre des lords : 73 633,76 GBP ;

3. les frais causés aux cinquième, sixième, septième, huitième, neuvième, dixième, onzième et douzième requérants par la procédure devant le tribunal du travail : 3 865,75 GBP ;

4. le total des frais payés par les premier, troisième et quatrième requérants à leurs employeurs à la suite de la procédure devant la Chambre des lords : 159 915,46 GBP ;

5. les frais et dépens entraînés pour les premier et deuxième requérants par la procédure suivie devant les organes de la Convention : 98 700,89 GBP ;

6. les frais et dépens occasionnés aux troisième, quatrième, cinquième, sixième, septième, huitième, neuvième, dixième, onzième, douzième et treizième requérants par la procédure suivie devant les organes de la Convention : 51 229,85 GBP.

66. Le Gouvernement soutient que les requérants ne peuvent prétendre au remboursement de quelque partie que ce soit des frais exposés par eux devant les juridictions internes, dès lors que les procédures suivies au Royaume-Uni ne concernaient nullement les questions se posant au regard de la Convention. Il considère en tout état de cause que, les requérants n'ayant fourni aucun élément propre à étayer leurs demandes concernant les frais afférents aux procédures suivies au Royaume-Uni, la Cour n'a pas à leur allouer la moindre somme à ce titre.

Le Gouvernement souligne également que la demande de remboursement des frais censés avoir été engagés dans le cadre de la procédure suivie à Strasbourg ne comporte aucune explication quant à l'origine précise de ces frais. Pour le cas où la Cour souhaiterait néanmoins allouer une somme aux requérants à cet égard, il considère que celle-ci ne devrait pas dépasser 20 000 GBP.

67. La Cour rappelle que le principe établi relativement aux frais afférents aux procédures suivies dans l'Etat défendeur est qu'un requérant a droit au remboursement des frais réellement exposés par lui pour prévenir ou redresser la violation de la Convention constatée par la Cour, pour autant que ces frais correspondaient à une nécessité et qu'ils sont d'un montant raisonnable (*Kingsley* précité, § 49). Elle considère que la question débattue devant les juridictions internes, et qui consistait à savoir si l'exigence d'une renonciation au droit à une représentation syndicale pour pouvoir obtenir une augmentation de rémunération valait « mesure (en deçà d'un licenciement) (...) visant à prévenir ou dissuader » l'adhésion à un syndicat, se rapprochait suffisamment de celle soulevée sur le terrain de l'article 11 pour justifier en principe le remboursement des frais exposés par les requérants dans lesdites procédures. La Cour juge qu'il était raisonnable pour les requérants de partir de l'idée que les employeurs ne pourraient, sur la base de la loi de 1978, prendre des mesures incompatibles avec les prescriptions de l'article 11 de la Convention.

68. Toutefois, ainsi qu'il a été rappelé au paragraphe 60 ci-dessus, toute demande de satisfaction équitable doit être détaillée et s'appuyer sur les justificatifs nécessaires, faute de quoi la chambre peut rejeter la demande, en tout ou en partie. Or les requérants n'ont pas soumis des notes de frais

détaillées à la Cour pour étayer leur demande. Sans le détail du travail effectué et des tarifs horaires facturés, la Cour n'est pas en mesure de déterminer si les frais ont réellement été exposés, s'ils correspondaient à une nécessité, et s'ils sont raisonnables quant à leur taux. Dans ces conditions, la Cour n'est disposée à allouer aux requérants pour les frais que leur ont occasionnés les procédures suivies au Royaume-Uni qu'un total de 76 500 EUR, plus tout montant pouvant être dû au titre de la TVA.

69. La demande de remboursement des frais supposés avoir été engagés à l'occasion de la procédure suivie devant les organes de la Convention manque pareillement de précisions et d'éléments justificatifs. La Cour accorde à ce titre un total de 45 750 EUR, plus tout montant pouvant être dû au titre de la TVA.

D. Intérêts moratoires

70. D'après les informations dont la Cour dispose, le taux d'intérêt légal applicable au Royaume-Uni à la date d'adoption du présent arrêt est de 7,5 % l'an.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, À L'UNANIMITÉ,

1. *Dit* qu'il y a eu violation de l'article 11 de la Convention ;
2. *Dit* qu'il ne s'impose pas d'examiner séparément les griefs tirés de l'article 10 de la Convention et de l'article 14 combiné avec les articles 10 et 11 ;
3. *Dit*
 - a) que l'Etat défendeur doit verser dans les trois mois les montants suivants :
 - i. 7 730 EUR (sept mille sept cent trente euros) à chacun des individus requérants pour dommage moral,
 - ii. 76 500 EUR (soixante-seize mille cinq cents euros) conjointement aux syndicats requérants pour les frais et dépens engagés par eux dans les procédures internes, plus tout montant pouvant être dû au titre de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA),
 - iii. 45 750 EUR (quarante-cinq mille sept cent cinquante euros) conjointement aux deux syndicats requérants pour les frais et dépens exposés par eux à l'occasion de la procédure suivie devant les organes de la Convention, plus tout montant pouvant être dû au titre de la TVA ;

b) que ces montants seront à majorer d'un intérêt simple de 7,5 % l'an à compter de l'expiration dudit délai de trois mois et jusqu'au règlement ;

4. *Rejette* la demande de satisfaction équitable pour le surplus.

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 2 juillet 2002, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

S. DOLLÉ
Greffière

J.-P. COSTA
Président

Au présent arrêt se trouve joint, conformément aux articles 45 § 2 de la Convention et 74 § 2 du règlement, l'exposé de l'opinion concordante de M. Gaukur Jörundsson.

J.-P.C.
S.D.

OPINION CONCORDANTE
DE M. LE JUGE GAUKUR JÖRUNDSSON

(Traduction)

L'article 11 consacre le droit pour toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats « pour la défense de ses intérêts ». Ce sont les termes « pour la défense de ses intérêts » qui appellent une attention et une considération spéciales en l'espèce.

Il importe de noter que, dans ses arrêts *Syndicat national de la police belge c. Belgique* du 27 octobre 1975 (série A n° 19) et *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède* du 6 février 1976 (série A n° 20), la Cour a souligné de manière circonstanciée que les termes « pour la défense de ses intérêts » *ne sont pas redondants*. Elle fit observer que la Convention protège la liberté pour les syndicats de défendre les intérêts professionnels de leurs adhérents par l'action collective, les Etats contractants devant à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement de celle-ci. Il s'ensuivait, selon elle, qu'« en vue de la défense de leurs intérêts, les membres d'un syndicat ont droit à ce qu'il soit entendu ». La Cour avait conclu, dans chacune des deux affaires précitées, que le droit à se faire entendre avait été respecté, dès lors qu'il était loisible à chacun des syndicats requérants « de présenter des revendications et d'intervenir pour la défense des intérêts de ses membres ou de certains d'entre eux (...) » (p. 18, §§ 39-40, dans l'affaire belge ; pp. 15-16, §§ 40-41, dans l'affaire suédoise).

Il est clair toutefois que, d'après la jurisprudence, ce droit à se faire entendre est limité. Dans l'affaire belge précitée, la Cour souligna qu'il ne supposait pas même un droit à être consulté, et, dans l'affaire suédoise, elle précisa qu'il n'emportait pas, pour le syndicat requérant, un droit à être autorisé à engager des négociations collectives avec un employeur.

Il n'en demeure pas moins que la jurisprudence a clairement conclu qu'un droit à être entendu est consacré par l'article 11. On peut donc dire que ce droit constitue un minimum qui doit être protégé. Cette interprétation trouve un appui dans la Charte sociale européenne de 1961 et dans deux conventions de l'Organisation internationale du travail : la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée en 1948, et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée en 1949 (voir les paragraphes 30-37 du présent arrêt).

La situation juridique interne incriminée en l'espèce était plus grave que celle à l'origine des affaires suédoise et belge précitées, dans la mesure où elle dépouillait les syndicats de la possibilité effective de défendre les intérêts de leurs affiliés. Elle permettait aux employeurs d'ignorer toute représentation de leurs salariés par des syndicats et, qui plus est, d'avoir recours à des avantages financiers pour les amener à renoncer à des droits syndicaux importants. Je considère donc que l'Etat défendeur a failli à son

obligation positive d'assurer la jouissance des droits reconnus par l'article 11 de la Convention. C'est la raison pour laquelle j'ai conclu à la violation de l'article 11, à l'égard tant des syndicats requérants que des individus requérants.