UNISON c. Royaume-Uni (déc.) - 53574/99

Décision 10.1.2002 [Section III]

Article 11

Article 11-1

Fonder et s'affilier à des syndicats

Interdiction d'une grève organisée par un syndicat: *irrecevable*

Le requérant est un syndicat de fonctionnaires. En 1998, le Centre hospitalier universitaire de Londres (UCLH) négociait pour le transfert de certains pans de son activité à des sociétés privées qui étaient supposées construire et gérer un nouvel hôpital pour son compte. La reprise de cette activité par des sociétés privées impliquait le transfert de la plupart des employés de l'UCLH aux sociétés privées en question. Le syndicat requérant tenta d'obtenir de l'UCLH l'assurance que les sociétés privées offriraient aux employés transférés une protection et des droits identiques à ceux dont jouissait le personnel de l'UCLH, mais l'UCLH refusa d'accéder à la demande. Le syndicat requérant appela à la grève, mais la *High Court*, saisie par l'UCLH, rendit une ordonnance interdisant la grève. La *High Court* releva notamment que le litige se rapportait à des conditions et litiges futurs avec un employeur futur non identifié, qui, en tant que tel, n'était pas couvert par la législation pertinente en matière de grève. Le syndicat requérant forma contre la décision un recours dont il fut débouté, puis il saisit la Chambre des lords d'une demande d'autorisation de la saisir, qui fut elle aussi écartée.

Irrecevable sous l'angle de l'article 11: Si l'article 11 couvre la liberté syndicale en tant qu'il s'agit d'un aspect de la liberté d'association, il ne garantit pas un traitement particulier par l'Etat des adhérents des syndicats. L'article 11 ne garantit pas expressément le droit de grève ni l'obligation pour les employeurs d'engager des négociations collectives. Tout au plus l'article 11 peut-il être considéré comme garantissant la liberté pour les syndicats de protéger les intérêts professionnels de leurs adhérents. Si la grève représente l'un des moyens les plus importants permettant aux syndicats de remplir cette fonction, il en existe d'autres. De surcroît, les Etats contractants ont le libre choix des moyens propres à garantir la liberté syndicale. En l'espèce, l'interdiction de la grève doit être considérée comme une restriction à la possibilité pour le syndicat requérant de protéger les intérêts professionnels de ses adhérents, et elle révèle donc une restriction à la liberté d'association. Il n'est pas contesté que la mesure était prévue par la loi. Quant au but légitime poursuivi par les mesures incriminées, l'UCLH-employeur pouvait soutenir que sa capacité à s'acquitter de manière efficace de ses fonctions, y compris celle consistant à conclure des contrats avec d'autres organes, risquait d'être compromise par les actions du syndicat requérant. De ce fait, les mesures prises pour empêcher la grève concernaient les droits d'autrui, à savoir ceux de l'UCLH. Il reste à déterminer si la mesure était nécessaire. Le syndicat requérant soutient que le nouvel employeur serait en mesure de notifier un congé tout en offrant des nouveaux contrats moins avantageux et que dans la mesure où une compagnie bénéficiaire du transfert serait liée par une reconnaissance existante du syndicat requérant ou de conventions collectives existantes, elle aurait la possibilité de les dénoncer. En ce

qui concerne le premier argument du requérant, la société bénéficiaire du transfert aurait à faire face à des actions en licenciement abusif engagées par les employés menacés de pareille mesure. En ce qui concerne son second argument, tout employeur, y compris l'UCLH, a la possibilité, dans certaines circonstances, de retirer sa reconnaissance d'un syndicat ou de dénoncer un accord collectif non rendu obligatoire par la loi. Ainsi, le risque litigieux était un risque auquel se trouvaient confrontés tous les syndicats et leurs adhérents en vertu du cadre juridique en vigueur à l'époque. De surcroît, suivant une législation récemment entrée en vigueur (l'annexe 1A à la loi de 1992 portant codification des règles relatives aux syndicats et aux relations professionnelles), le syndicat requérant pouvait, sous certaines conditions, obliger un employeur à le reconnaître pour les besoins d'une négociation collective. Le syndicat requérant était fermement opposé à la politique gouvernementale encourageant les organes publics à acheter des services ou à sous-traiter des fonctions à des sociétés privées. S'il est compréhensible que les employés supposés faire l'objet d'un transfert d'un service public au secteur privé se sentent vulnérables, il n'appartient pas à la Cour de dire si cette méthode de fourniture de services est constitutive d'une politique souhaitable ou dommageable. Le syndicat requérant avait la possibilité de recourir à la grève si l'UCLH lui-même se résolvait à licencier des employés ou à modifier leurs contrats de travail avant le transfert, et il pouvait entamer une procédure contre toute société bénéficiaire d'un transfert qui aurait menacé ultérieurement l'emploi de ses adhérents ou annoncé son intention de ne plus reconnaître le syndicat requérant. Ce dernier souligne certes que cela pourrait impliquer l'organisation, à l'avenir, d'actions de grève contre un certain nombre de sociétés différentes et non plus contre un grand centre hospitalier comme avant le début des opérations de transfert, mais cela n'implique pas nécessairement que l'on ait privé le syndicat requérant de la possibilité de mener dans le futur des actions efficaces. En ce qui concerne l'argument selon lequel l'intérêt du syndicat requérant à protéger ses adhérents devrait peser plus lourd que l'intérêt économique de l'UCLH, il n'a pas été démontré que l'impact de la restriction mise à la possibilité pour le syndicat requérant de lancer des grèves ait confronté ses adhérents à un risque réel ou immédiat de subir un dommage ou d'être laissés sans défense devant d'éventuelles tentatives ultérieures d'écorner leurs conditions de rémunération ou de travail. Dès l'instant où ses adhérents seraient transférés, le syndicat requérant pourrait continuer à agir pour leur compte en tant que syndicat reconnu et négociateur avec les nouveaux employeurs dans le cadre du mécanisme de négociation collective en vigueur. Le syndicat requérant ne peut en revanche dégager de la Convention une obligation pour un employeur de souscrire à un accord collectif particulier, de demeurer dans le cadre de pareil accord, ou d'accéder à une demande formulée par lui pour le compte de ses adhérents. En conséquence, l'Etat défendeur n'a pas outrepassé sa marge d'appréciation en réglementant l'action des syndicats, et l'interdiction faite au syndicat requérant de mener une action de grève peut passer pour une mesure proportionnée et nécessaire dans une société démocratique pour la protection des droits d'autrui, à savoir de l'UCLH: manifestement mal fondée.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme
Rédigé par le greffe, ce résumé ne lie pas la Cour.

Cliquez ici pour accéder aux [Notes d'information sur la jurisprudence](#)