

GUIDE DE CONTENTIEUX STRATEGIQUE

pour les droits
des syndicats et
des travailleurs



GUIDE DE CONTENTIEUX STRATEGIQUE

pour les droits des
syndicats et des
travailleurs

Remerciements

Ce guide a été rédigé par le Dr Vigjilenca Abazi et coordonné par Joakim Smedman et Thomas Taylor Di Pietro (CES). L'auteur souhaite remercier Rudolph Buschmann (Avocat, Centre syndical pour la révision et le droit européen, DGB Rechtsschutz, chargé de cours à l'université de Kassel), le Dr Niklas Bruun (Professeur émérite, Hanken School of Economics), Stefan Clauwaert (Conseiller juridique principal et en droits de l'homme de la CES), le Dr Jari Hellsten (ancien Conseiller juridique, Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)), Lord John Hendy (Conseiller du Roi) et Klaus Lörcher (ancien Conseiller juridique et en droits de l'homme de la CES, ancien Secrétaire juridique du Tribunal de la fonction publique de l'UE) pour la richesse de leurs entretiens.

L'auteur remercie vivement le Comité CES directeur du projet ETUCLEX pour sa contribution et ses précieux commentaires et suggestions sur les premières ébauches de ce Guide. Le projet est financé par la Commission européenne.

Clause de non-responsabilité

Ce document fournit des informations et des conseils généraux et ne constitue pas un ouvrage exhaustif sur le sujet. Il n'est pas destiné à fournir des conseils juridiques. Il est conseillé aux lecteurs de consulter la CES et de demander des conseils juridiques avant d'entamer une quelconque action en justice.

Auteur : Dr Vigjilenca Abazi

Équipe de direction

de la CES :

Isabelle Schömann (Secrétaire Générale Adjointe), Stefan Clauwaert (Conseiller juridique principal et en droits de l'homme), Joakim Smedman (Conseiller juridique), Thomas Taylor Di Pietro et Sarrah Bentahar (Chargés de projet), Esyllt Meurig et Bezaye Girma (Assistants administratives).

Conception graphique : studiokern.nl

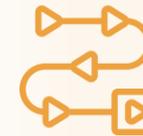
Date : Octobre 2024

Sommaire

Remerciements	4
Contentieux stratégique : Vue d'ensemble	7
Introduction	9
Termes essentiels	13
Étapes initiales	16
Constitution du dossier	22
Étapes finales : la décision et le suivi	24
Conseil de l'Europe	33
Cour européenne des droits de l'homme	34
Procédure de réclamations collectives	37
Procédure de rapports	39
L'Union européenne	41
La Cour de justice de l'Union européenne	42
L'Autorité européenne du travail	45
La Commission européenne	48
Le Médiateur européen	55
Les Nations unies	58
L'Organisation internationale du travail : Le Comité de la liberté syndicale	59
L'Organisation internationale du travail : Procédure de plainte	61
L'Organisation internationale du travail : Réclamations	62
Comité des droits économiques, sociaux et culturels : Communications individuelles (plaintes)	64
Conclusion	67

Contentieux stratégique : vue d'ensemble

Procédure



Chaque étape d'une action en justice est régie par une myriade de règles de procédure plus ou moins simples. Chaque instance appliquant ses propres règles de procédure spécifiques, vous devrez peut-être respecter des obligations différentes d'une instance à l'autre. Cela vous semble évident ? Et pourtant, le non-respect des règles de procédure constitue souvent un coup d'arrêt à toute tentative d'action judiciaire, avant même d'entrer dans la salle (d'audience). Soyez très attentif aux détails de procédure. La Partie II de ce Guide présente les règles essentielles, les délais ainsi que les choses à faire et à ne pas faire dans le cadre des différentes procédures.

Efficacité



Si les instances rendant des décisions juridiquement non contraignantes offrent une issue plus rapide, opter pour une voie de recours au niveau européen prendra beaucoup plus de temps. Parfois, le choix d'une instance peut empêcher la recevabilité de votre affaire devant une autre instance (n'oubliez pas, les procédures sont essentielles). Vous avez tout intérêt à définir en amont la voie la plus pertinente pour votre affaire et l'impact que vous cherchez à obtenir par ce contentieux. Faute de pouvoir en décider dès la phase initiale, soyez vigilant pendant la constitution du dossier et veillez à ce qu'aucune échéance ne soit ratée ainsi qu'aux étapes de la requête qui rendraient le dossier irrecevable. Lisez la Partie I pour vous aiguiller dans ces décisions clés.

Résilience



Un contentieux est un processus, et non une action unique. La recherche du « bon » litige, la constitution du dossier, le contentieux et le post-contentieux, l'application de la décision... Ces phases intermédiaires, et bien d'autres encore, présentent chacune un ensemble distinct d'écueils, de méthodologies de travail et d'alliances (ou de tensions) entre les parties prenantes. Les lois et les gouvernements peuvent changer au cours de la (longue) période de contentieux. Une stratégie solide nécessite une perspective à long terme et doit laisser une certaine marge de manœuvre. Déterminez si l'objectif peut être atteint par des affaires itératives plutôt que de viser un jugement historique, car ce dernier pourrait nécessiter un processus plus long et difficile.



Expertise

Les universitaires, les cliniques du droit, les experts et les confrères au niveau européen qui sont confrontés à des cas similaires et qui disposent d'expériences pratiques et de connaissances pertinentes peuvent vous aider à constituer votre dossier et sont parfois des partenaires essentiels en cas de contentieux. La formulation d'une requête peut constituer un élément décisif dans une affaire qui sera renvoyée par un juge national devant la Cour de justice de l'Union européenne. Les universitaires actifs dans le domaine pourront déterminer s'il existe des données suffisantes pour étayer un argument juridique, ou remédier à ce manque. Gardez à l'esprit la diversité des travaux de recherche et des expertises et assurez-vous que vous bénéficiez des arguments les plus adéquats pour défendre votre affaire tout en anticipant les points de vue contraires.



Perspective

La solidité d'une stratégie ne s'apprécie pas uniquement à la lumière de l'issue de la procédure. Un jugement ou une décision favorable peut constituer une issue positive permettant d'atteindre l'objectif souhaité, mais un impact important peut être obtenu même si la décision rendue vous est défavorable ou si l'affaire est jugée irrecevable auprès des instances internationales/européennes. Dès les premiers stades de l'affaire, déterminez toutes les répercussions qu'une défaite aurait sur l'objectif stratégique et la partie demanderesse. La probabilité d'une victoire est un facteur qui, certes, est à prendre en compte, mais n'est pas prédominant. Une valeur stratégique peut également être obtenue lors de la période postérieure au jugement. Collaborez avec des parties prenantes concernées pour optimiser l'impact extrajudiciaire de l'affaire. Communiquez avec les médias pour que les faits soient bien compris (par exemple, expliquez-leur la différence entre l'irrecevabilité d'un dossier et un jugement défavorable).

Introduction

Le contentieux stratégique constitue un outil efficace pour protéger et faire progresser les droits et intérêts des travailleurs et des syndicats. Toutefois, la complexité des systèmes judiciaires modernes, la pléthore d'institutions et les procédures longues et laborieuses peuvent être autant d'obstacles pour les syndicats qui souhaitent exploiter tout l'éventail des voies judiciaires.

Le présent Guide a été conçu pour que les syndicats, les avocats, les juristes et les activistes aient toutes les clés en main pour utiliser habilement la loi dans le cadre de contentieux relatifs aux droits des syndicats et des travailleurs. Il offre des conseils pratiques et des éclairages juridiques sur les mécanismes du contentieux stratégique, l'élaboration de stratégies efficaces et la sélection des instances supranationales appropriées, juridictionnelles et quasi juridictionnelles.

Le contentieux stratégique

Le contentieux stratégique a pris de l'ampleur dans différents domaines juridiques, notamment les droits des travailleurs, la lutte contre la discrimination et les droits collectifs. Le contentieux stratégique est généralement défini comme la poursuite d'objectifs (juridiques) spécifiques par l'intermédiaire de litiges individuels. Aux fins du présent Guide, l'expression « contentieux stratégique » désigne l'utilisation délibérée du droit pour atteindre un objectif souhaité. Cette définition comporte trois éléments que nous allons développer : « l'utilisation du droit » fait référence à toutes les actions que vous pouvez entreprendre devant les différentes instances juridictionnelles et quasi juridictionnelles. Ce Guide vous présente les voies légales. Le terme « délibérée » signifie que la décision d'entamer une procédure est intentionnelle et que toutes les étapes du processus sont planifiées et soigneusement étudiées, c'est-à-dire qu'elles sont stratégiques. Cependant, une affaire

peut également devenir stratégique au cours de son avancement, même si son initiation n'est pas délibérée. En outre, une affaire peut nécessiter une approche défensive pour contrer un contentieux. L'objectif de ce guide est de vous donner les outils et le savoir-faire nécessaire pour élaborer la meilleure stratégie possible en fonction de vos objectifs et de l'affaire en question. Ce Guide est également utile pour la défense de certaines affaires, une affaire stratégique pouvant être introduite en réaction à une situation, telle qu'une nouvelle législation portant atteinte aux droits des travailleurs, par opposition à l'obtention de nouveaux droits.

L'expression « objectif souhaité » fait référence à la protection et à l'avancement des droits et intérêts des syndicats et des travailleurs. Gagner une affaire peut permettre d'atteindre cet objectif, mais le contentieux stratégique ne se résume pas au fait de « perdre ou gagner ».

Ce Guide vous montre comment et pourquoi vous pourriez avoir un impact important même si la décision rendue n'est pas en votre faveur. Le terme « contentieux » peut induire en erreur et laisser penser que les tribunaux sont toujours impliqués. Mais ce n'est pas le cas. Comme expliqué ci-dessus, les instances quasi juridictionnelles peuvent être des voies tout aussi valables pour atteindre votre objectif et élaborer une approche solide en matière de contentieux stratégique. Les instances non juridictionnelles méritent également d'être prises en considération.

En outre, comme le diraient la plupart des avocats, chaque affaire implique une « stratégie », mais cela ne veut pas dire que toutes les

affaires sont « stratégiques ». Une affaire dite « stratégique » tend à avoir un impact au-delà des faits de l'affaire qui concernent le plaignant et utilise des moyens qui visent à servir une cause de plus grande ampleur. Dans de rares cas, l'objectif sous-jacent peut être en contradiction avec l'intérêt du plaignant. Ce Guide fournit des conseils utiles pour trouver un juste milieu et obtenir des résultats adéquats. Ce Guide se compose en deux parties : La Partie I présente les éléments essentiels du contentieux stratégique. La Partie II détaille les différentes instances juridictionnelles et quasi juridictionnelles au niveau supranational auprès desquelles les syndicats et les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits et intérêts.

Objectif de ce guide

Le contentieux, et plus particulièrement le contentieux stratégique, est déjà reconnu par les syndicats comme un moyen important, et parfois le seul, de défendre et de faire progresser les droits et intérêts des syndicats et des travailleurs. Les efforts déployés dans ces affaires stratégiques en faveur de la défense des droits bénéficient d'une expertise juridique de plus en plus pointue grâce à la collaboration de nombreuses parties prenantes actives. Ce Guide a pour objectif de s'appuyer sur les connaissances en matière de recours efficace au contentieux stratégique, en réunissant des informations sur les syndicats et les droits des travailleurs et sur d'autres domaines connexes tels que les droits de l'homme, afin d'offrir des informations juridiques et pratiques accessibles pouvant bénéficier à différents acteurs dans ce domaine. L'objectif principal est de vous guider dans la compréhension et la mise en pratique du contentieux stratégique

et de vous proposer des facteurs à prendre en compte au moment de décider ou non d'entamer un contentieux stratégique. Ce Guide rassemble des informations sur les recours internationaux et européens de nature juridictionnelle et quasi juridictionnelle. La Partie I vous aidera à évaluer les facteurs juridiques et pratiques, du dépôt d'une requête à la décision finale et à ses suites. La Partie II vous fournira des détails juridiques et vous présentera les principaux détails de procédure permettant de déterminer si votre affaire peut et devrait être entendue devant une instance particulière.

Le contentieux stratégique améliore le respect de la loi, renforce les droits existants en apportant des éclaircissements ou en comblant des lacunes et il peut contribuer à casser des décisions antérieures préjudiciables aux travailleurs et aux syndicats. Par ailleurs, il s'agit d'une voie à

privilégier pour défendre ou faire progresser les droits, bien qu'elle puisse être onéreuse et chronophage. Ce Guide vise à montrer toutes les subtilités du contentieux stratégique par rapport aux organes et institutions qui présentent un intérêt pour les syndicats, et à permettre aux avocats, aux juristes et à toute autre personne concernée de prendre des

décisions éclairées quant au fait d'engager un contentieux stratégique dans ce domaine. Enfin, l'objectif de ce Guide est de vous aider à décider s'il convient d'engager ou non une procédure et, dans l'affirmative, de vous aider à élaborer une stratégie qui vous permettra d'obtenir les résultats favorables escomptés.

Le contentieux, un outil pour les syndicats et les travailleurs

Le contentieux stratégique peut être utilisé pour contester les lois et politiques qui nuisent aux travailleurs et pour demander des comptes aux employeurs qui bafouent les droits du travail. Il peut être utilisé pour établir des précédents juridiques qui fixent des normes en matière de conditions de travail et orienteront les affaires ultérieures. Il permet aussi de clarifier des lois imprécises et d'améliorer l'application des lois. Le contentieux stratégique permet de renforcer, de clarifier ou de combler les vides juridiques au niveau national, international ou européen,

de contester les non-conformités ou d'annuler une décision préjudiciable pour les droits des syndicats et des travailleurs. Prévenir ou atténuer un potentiel résultat négatif est également possible en intervenant dans une affaire en cours présentée par des employeurs ou d'autres parties. Il est important de noter que le contentieux stratégique ne vise pas à remplacer ou à diminuer les autres stratégies syndicales, mais à renforcer, en complément de ces dernières, la position et les droits des syndicats et des travailleurs.

Comment utiliser ce guide ?

Je suis un avocat chevronné, je me demande si ce Guide peut m'être utile...

Les nombreuses affaires que vous avez défendues avec succès attestent de votre expérience dans ce domaine. Mais peut-être votre stratégie pourrait-elle être améliorée par une collaboration accrue avec différentes parties prenantes et par une utilisation plus efficace de la communication ? Pour en savoir plus sur cette approche, rendez-vous pages **20, 22 et 28**. En outre, se tenir au courant des dernières recherches est crucial. Pour consulter les dernières découvertes, rendez-vous pages **52 et 53**.

Je suis avocat et passionné par les droits syndicaux, mais comment initier une affaire ?

En tant que défenseur des droits syndicaux, initier une procédure peut sembler décourageant. Pour des conseils sur l'initiation et la constitution d'une affaire, rendez-vous pages **16, 22 et 24**.

Je travaille dans la recherche. Vais-je trouver dans ce guide des informations utiles à ce domaine ?

Le Guide présente les dernières règles de procédure en date et réunit de manière inédite des informations sur les instances juridictionnelles et quasi juridictionnelles aux niveaux international et européen. La liste des références pourrait s'avérer très utile si vous entamez des recherches dans ce domaine.

Je travaille principalement au niveau national, en quoi ce guide pourrait m'être utile ?

Si vous travaillez principalement au niveau national, vous vous demandez sans doute ce que ce Guide a à vous apporter. N'oubliez pas que certaines affaires peuvent être renvoyées devant la Cour de justice de l'Union européenne si elles requièrent une interprétation du droit de l'Union. Certaines affaires syndicales importantes ont pâti d'une préparation inadéquate aux voies de recours européennes. En tant qu'avocat exerçant dans un État membre de l'UE, il est crucial de connaître les voies de recours européennes qui sont détaillées dans ce Guide.

Je m'intéresse aux droits des syndicats et des travailleurs, mais je ne suis pas avocat... Pourquoi lire ce Guide ?

Une formation en droit n'est pas nécessaire pour tirer profit de ce Guide si vous vous intéressez aux droits des syndicats et des travailleurs. Ce Guide offre une vue d'ensemble des institutions pertinentes susceptibles de soutenir vos efforts de sensibilisation ou de recherche. Une meilleure connaissance des parties prenantes actives dans ce domaine vous permettra d'identifier les opportunités de contribuer efficacement. Pour des informations détaillées, veuillez vous référer aux pages **33, 41 et 58**.

Termes essentiels

Recevabilité

Détermination par une entité judiciaire ou juridictionnelle de la conformité d'une affaire ou d'une plainte aux critères procéduraux applicables, tels que la compétence, la qualité pour agir et le respect des délais. Il s'agit de déterminer si l'affaire peut faire l'objet d'un examen sur le fond, en s'assurant que les conditions formelles préalables à la poursuite de l'affaire ont été correctement remplies.

Amicus curiae

Expression latine qui signifie « ami de la cour ». Fait référence à une partie qui n'est pas impliquée dans l'affaire, mais qui apporte des informations, une expertise ou un éclairage à la cour sur une question particulière.

Requête

Introduction d'une affaire au moyen d'un formulaire spécifique reprenant les informations qui doivent être fournies à la juridiction et dont le format doit être strictement respecté.

Réclamation collective

Mécanisme juridique permettant à un groupe, une organisation ou une entité collective de déposer une réclamation au nom d'un groupe plus large d'individus, généralement pour traiter de problèmes généralisés ou systémiques. Elle vise à demander réparation en cas de violations des droits collectifs ou de préoccupations concernant ceux-ci.

Actes de procédure

Documents écrits déposés par les parties devant une instance qui exposent les positions, réclamations, défenses et réponses dans une affaire judiciaire.

Renvoi préjudiciel

Type de procédure judiciaire où les tribunaux nationaux soumettent des questions à la Cour de justice de l'Union européenne afin que celle-ci donne une interprétation du droit de l'UE pertinente pour l'affaire traitée au niveau national.

Qualité pour agir

Règles de procédure que l'organisation doit respecter pour être autorisée à introduire une affaire auprès d'une instance spécifique. Si elle ne satisfait pas à ces règles, c'est-à-dire sans cette « qualité pour agir », l'organisation ne peut pas aller plus loin dans l'affaire.

Partie I

Planification d'un contentieux stratégique

Points essentiels

- » Entamez le contentieux en ayant son issue à l'esprit
- » Vérifiez les exigences de procédure
- » Mobilisez tous les partenaires possibles et maintenez-les impliqués. Le processus peut être long

Vous trouverez dans cette partie les réponses aux questions suivantes :

1. Comment identifier un « cas stratégique » ?

2. Sur quelle approche s'appuyer pour établir les faits et réunir des preuves ?

3. Quelles sont les considérations à prendre en compte lors de la planification initiale du dossier ?

4. À quel moment de l'élaboration d'un dossier devez-vous savoir quelles instances saisir ?

5. Comment rédiger des actes de procédure convaincants pour les différentes instances ?

6. Quels partenaires peuvent être utiles, à quelle étape et comment établir ces partenariats ?

7. Pouvez-vous vous appuyer sur d'autres instruments que la loi ?

8. Quels sont les points essentiels à prendre en compte pour se préparer à une éventuelle issue défavorable ?

9. Comment optimiser les chances d'une issue favorable ?

10. L'affaire est close, que se passe-t-il ensuite ?

Étapes initiales

En amont de la constitution d'un dossier, vous devez savoir comment 1) identifier un litige, 2) planifier une stratégie, 3) identifier des partenaires et 4) Sensibiliser et mobiliser du soutien. Les premières étapes permettent de poser les fondations de votre affaire. À ce stade, vous devrez déjà prendre une multitude de décisions et faire des choix importants qui façonneront l'évolution et le développement de l'affaire. Ces quatre éléments sont détaillés ci-dessous.

1. Identifier un litige

« Un litige peut être stratégique ou être transformé en un litige stratégique »
Niklas Bruun

Ce qui rend un litige stratégique est ouvert à l'interprétation et à l'imagination, en particulier en ce qui concerne ce qu'un avocat peut faire valoir et les changements qu'il peut obtenir. Il n'y a pas de recette établie, il s'agit d'une approche au cas par cas. Dans certains cas, la valeur stratégique d'un litige est évidente. Par exemple, une affaire concernant une violation d'un droit important où l'employeur est une grande entreprise, ou une violation qui concerne un grand nombre de travailleurs. Il arrive cependant souvent que la valeur stratégique ne repose pas sur une seule affaire en particulier. Certains facteurs peuvent néanmoins vous aider à déterminer si un litige est stratégique ou s'il peut être transformé en litige stratégique.

Un litige stratégique présente au moins quelques-unes des caractéristiques suivantes

: Tout d'abord, demandez-vous si l'affaire en question est susceptible d'entraîner un changement social ou politique important ou d'influencer des décisions politiques. Un litige stratégique peut porter sur une question qui intéresse ou préoccupe fortement le public et qui est susceptible d'attirer l'attention des médias et de susciter une adhésion à la cause. Parmi les autres facteurs qui peuvent rendre un litige stratégique, citons la possibilité de créer des précédents juridiques qui peuvent être utilisés dans des affaires futures, les chances d'une issue favorable et les ressources disponibles aux fins de cette affaire. En définitive, c'est la capacité d'un litige à provoquer un changement positif et à faire progresser un objectif social ou politique défini qui détermine son importance stratégique. C'est le premier aspect à prendre en compte lors de la sélection d'un litige visant à susciter un changement social qui dépasse la situation en l'espèce.

Deuxièmement, il est crucial de comprendre et d'évaluer si la voie judiciaire est le bon moyen d'atteindre votre objectif. Le premier élément juridique à évaluer est la qualité pour agir, à savoir si l'action peut être menée devant les tribunaux, et si les critères de recevabilité sont remplis. Il est important de déterminer qui sont les acteurs concernés et quand le problème s'est produit afin d'établir les responsabilités et d'évaluer les intérêts des parties.

Troisièmement, vous devez évaluer la difficulté de prouver le litige et la probabilité de recevoir un jugement favorable. Un contentieux stratégique nécessite la mobilisation de toutes les parties concernées, car il s'agit d'un processus long et fastidieux. Il est capital que le plaignant, par exemple un travailleur dont les droits ont été violés, ait dès le départ

conscience des conséquences personnelles que sa participation à un contentieux stratégique peut avoir. Selon la voie judiciaire choisie, le processus peut durer plusieurs années, voire devenir le centre de l'attention médiatique. Il est toujours possible que le travailleur au nom duquel la procédure est engagée décide d'interrompre le contentieux en acceptant un règlement amiable. Même si cela ne contrecarre pas les efforts globaux visant à attirer l'attention sur le problème, cela en limiterait l'impact juridique.

Enfin, des ressources financières et humaines seront nécessaires. Il faut donc déterminer si les frais envisagés sont proportionnels au changement potentiel que ce litige peut engendrer. Il faut tenir compte du temps et de l'argent à investir pour engager certaines voies judiciaires, ainsi que de la possibilité d'une issue négative, qui entraînerait non seulement la perte de cet investissement, mais aussi la prise en charge des frais de la partie adverse. La nature de la procédure, à savoir civile, administrative ou pénale, peut influencer sur la répartition des frais entre les parties à la fin de l'affaire. Les descriptions qui figurent dans la Partie II de ce guide vous aideront à comprendre les instances les plus coûteuses, les plus accessibles et leurs différences en termes d'impact.

Conseil d'efficacité

Avez-vous un plaignant ou pouvez-vous identifier un plaignant afin de constituer un dossier ? L'identité du plaignant peut être un atout pour la visibilité de l'affaire et pour emporter l'adhésion du public. Par exemple, opter pour un plaignant connu et réputé pourrait facilement attirer l'attention des médias. Le plaignant serait sans doute à l'aise et bien placé pour expliquer l'objet de l'affaire dans des termes simples et parlants.

2. Planifier une stratégie

« Je trouve les règles techniques de procédure extrêmement laborieuses, mais elles constituent, étonnamment souvent, des armes utiles à la fois pour l'accusation et la défense. »
John Hendy, KC

Il n'est pas exagéré de dire qu'un plan solide pour la conduite stratégique de votre affaire sera déterminant pour son dénouement. Cela pourrait non seulement faire avancer l'affaire qui vous occupe, mais aussi avoir une incidence sur l'évolution de la loi et les démarches complémentaires que d'autres avocats pourraient entreprendre. Vous devez donc connaître les considérations pertinentes, savoir à quel moment et à quelle étape vous pouvez prendre des décisions délibérées concernant les recours européens et internationaux et comment rédiger des actes de procédure qui répondent à de telles futures demandes de recours.

Tout d'abord, gardez à l'esprit les considérations suivantes lors de la planification initiale du dossier :

- Est-ce le bon moment pour porter l'affaire devant les tribunaux ?
- La cause versus l'affaire : saisir les tribunaux n'est pas toujours le meilleur moyen de servir la cause, à savoir protéger et renforcer les droits syndicaux. Faites preuve d'esprit critique et de discipline lorsque vous déterminez si un litige peut réellement servir la cause ou si d'autres voies juridictionnelles ou non juridictionnelles pourraient davantage bénéficier à l'objectif final.
- Évaluez si le plaignant est réellement prêt à s'investir dans l'affaire.
- Examinez les procédures nécessaires et soyez attentif à celles qui vont à l'encontre de vos intérêts ; établissez une cartographie de toutes les échéances et de tous les obstacles potentiels à l'aide de la Partie II pour explorer toutes les instances possibles.

Dressez ensuite une liste très claire des voies que vous pourriez ou devriez envisager. Il est important de faire cela dès le début de l'affaire. Dans l'idéal, vous devriez connaître les voies judiciaires internationales et européennes que vous pouvez emprunter en complément des voies de recours au niveau national avant même d'entamer une procédure au niveau national. Pourquoi ? Parce que les voies judiciaires que vous pourriez décider de suivre par la suite déterminent la manière dont vous construisez vos arguments juridiques, les délais de procédure à respecter et les parties prenantes qui vous aideront le plus à faire avancer votre dossier.

Troisièmement, veillez à ce que vos actes de procédure soient convaincants non seulement pour la première phase de l'affaire au niveau national, mais aussi pour la voie de recours que vous pourriez exercer ensuite au niveau européen ou international. Par exemple, assurez-vous déjà au niveau national que vous vous référez également aux législations et à la jurisprudence de l'instance supranationale auprès de laquelle vous pourriez introduire un recours par la suite, tout en rédigeant cet acte de procédure de la manière requise par la loi nationale.

Maîtriser le droit national n'est pas toujours suffisant. Une bonne connaissance des législations internationales et européennes applicables à votre affaire est essentielle pour constituer un dossier stratégique solide. Cela ne signifie pas pour autant que vous devez maîtriser toutes les règles internationales ou européennes applicables. Adressez-vous plutôt à des experts et recherchez activement des informations juridiques auprès d'universitaires, de cliniques du droit et d'autres experts actifs dans le domaine ainsi qu'auprès de parties prenantes et réseaux internationaux qui disposent des ressources nécessaires pour pallier ce manque de connaissances. Rendez-vous pages 33, 41 et 58 de ce Guide pour savoir où trouver l'expertise, les parties prenantes et les réseaux adéquats.

Si vous ne parvenez pas à identifier, lors de la première phase, les instances internationales et/ou européennes que vous pourriez saisir pour votre affaire, vos arguments juridiques doivent être rédigés de manière à ne fermer la porte à aucun de ces recours. Une telle approche globale vous aidera dans les phases d'appel au niveau international, car des arguments reposant uniquement sur le droit national et son interprétation pourraient être jugés insuffisamment convaincants à l'échelle européenne ou internationale ou pourraient même vous empêcher de soulever ces questions de droit européen et/ou international puisqu'elles n'auront pas été abordées durant la procédure nationale. Par exemple, il pourrait être considéré que vous soulevez de nouvelles questions de droit qui n'ont pas été tranchées par une juridiction nationale et qui ne sont donc pas recevables devant la Cour européenne des droits de l'homme dans le contexte de l'affaire en cours.

Conseil de procédure

Rédigez vos arguments juridiques nationaux en ayant à l'esprit les éventuelles voies de recours. Des arguments juridiques fondés uniquement sur le droit national et une interprétation nationale de certains concepts juridiques pourraient s'avérer peu convaincants au niveau européen ou international.

Envisagez d'utiliser le langage des droits de l'homme pour gagner la sympathie du public au cas où vous agissiez dans un environnement politique dans lequel les syndicats souffrent d'une image négative ou si certains politiques s'efforcent de présenter les syndicats comme régressifs.

Lorsque vous étudiez les points ci-dessus et déterminez la meilleure manière d'atteindre vos objectifs, demandez-vous quelle approche est la plus adaptée à votre affaire : un jugement historique ou une approche progressive ? La stratégie du jugement historique consiste à

engager une seule affaire à fort retentissement dans le but d'établir un précédent juridique substantiel et de grande portée qui pourra être appliqué à d'autres affaires. Cette stratégie est souvent utilisée dans des situations ayant de vastes implications nationales ou mondiales, lorsque l'affaire est susceptible d'entraîner un changement social ou politique majeur. L'approche itérative, quant à elle, consiste à mener plusieurs procédures de plus petite envergure, chacune traitant d'un aspect particulier ou d'une combinaison de problématiques. Plutôt que de reposer sur une affaire à fort retentissement, l'objectif de cette stratégie vise à gagner progressivement du terrain et à établir des précédents juridiques à travers une série de victoires plus modestes.

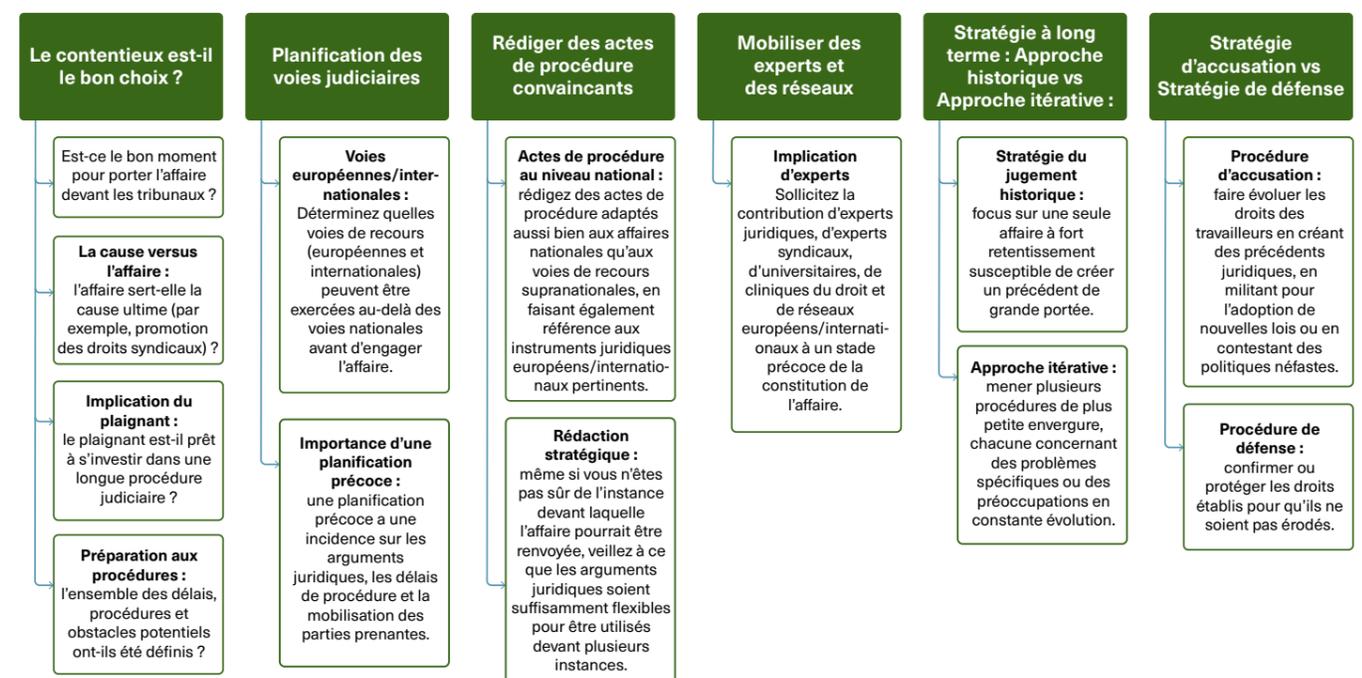
Cette approche est communément utilisée dans les situations complexes ou évolutives, ou lorsque le résultat d'une affaire à fort retentissement est difficilement prévisible. Ces deux stratégies présentent des forces et des faiblesses, et le choix dépend des objectifs spécifiques de l'affaire et du contexte.

Enfin, s'agit-il d'un cas d'accusation ou de défense ? Le contentieux stratégique peut constituer un outil efficace tant pour défendre que pour faire progresser les droits des travailleurs. Lors de la planification d'une stratégie, c'est l'objectif visé qui doit permettre de déterminer s'il s'agit de défendre ou de faire progresser les droits des travailleurs, ou si les deux aspects sont liés d'une manière ou d'une autre. La défense des droits des travailleurs vise à recourir à une action en justice afin de protéger des droits des travailleurs déjà établis par la loi. Il peut s'agir de contester les politiques ou les pratiques des entreprises qui violent ces droits, par exemple comme dans les cas de discrimination. Faire progresser les droits des travailleurs renvoie à l'objectif d'établir ou d'étendre les droits des travailleurs. Par exemple, en militant en faveur de l'adoption de nouvelles lois qui améliorent les conditions de travail.

Conseil d'efficacité

Le contentieux stratégique est plus efficace lorsqu'il est combiné à d'autres instruments de promotion des droits des syndicats et des travailleurs. Identifiez les autres outils mobilisables dans votre affaire et la manière dont vous pourriez les intégrer à votre stratégie de long terme.

Planifier une stratégie



Le contentieux stratégique peut également survenir en réaction à une décision prise par une partie adverse (il peut s'agir d'une législation gouvernementale restreignant les droits des travailleurs ou des syndicats, ou la décision prise par une entreprise de procéder à un licenciement collectif). Il est important que les syndicats réagissent rapidement à de telles situations et intègrent, si possible, un volet judiciaire à leur stratégie.

3. Établir les faits et réunir des preuves

Produire des preuves peut s'avérer extrêmement coûteux et difficile. Établir les faits et recueillir les preuves vous permettra de contextualiser l'affaire et de définir plus facilement la meilleure stratégie à adopter. Il est fondamental de rassembler les documents nécessaires, d'interroger les parties concernées, de mener des recherches et d'analyser les informations pour pouvoir avancer avec une stratégie solide. Mais cette étape est aussi reconnue comme étant l'une des plus exigeantes de la constitution d'une affaire.

Lorsque vous établissez votre plan (voir ci-dessous), identifiez les aspects de l'affaire qui peuvent être étayés par d'autres parties prenantes et déterminez les principaux ensembles de faits et de preuves dont vous avez besoin dès le début de l'affaire et ceux qui peuvent être recueillis plus tard. Cela dépendra principalement de l'instance judiciaire que vous choisirez pour les étapes ultérieures de l'affaire. Par exemple, vous pourriez vous voir imposer un niveau de preuve moins élevé si vous empruntez une instance non juridictionnelle dont les mesures de réparation

ont valeur de recommandation. Dans de tels cas, l'accent devrait être davantage mis sur la démonstration d'un schéma clair d'actes répréhensibles que sur le respect de normes juridiques strictes.

4. Identifier les partenaires

Une fois qu'un litige a été identifié et qu'une stratégie globale a été définie, il est important de déterminer les partenaires susceptibles de soutenir votre contentieux stratégique. Différents types de soutien peuvent être envisagés : financiers, juridiques ou logistiques. Il existe de multiples façons de solliciter de l'aide.

Voici une liste non exhaustive de partenaires potentiels :

- Syndicats ;
- Universités ;
- Avocats pro bono ;
- ONG ;
- Spécialistes des droits de l'Homme ;
- Agences de presse ;
- Responsables politiques ;
- Personnalités publiques.

Différents groupes d'acteurs peuvent apporter une aide financière, aider à la représentation en justice et/ou aider à susciter l'adhésion de l'opinion publique. Les confrères de réseaux syndicaux peuvent vous aider en partageant leurs expériences dans des affaires similaires ainsi qu'en organisant des campagnes médiatiques ou des manifestations. Les universitaires peuvent vous aider en rassemblant des informations, en effectuant des recherches juridiques, en mettant votre affaire en avant sur leur réseau ou en sensibilisant l'opinion publique via leurs plateformes en ligne. Les avocats pro bono constituent une autre source de soutien : ils offrent une représentation en justice sans imposer d'honoraires. Cette aide peut s'avérer

cruciale pour les entités dont les ressources financières sont limitées. Les ONG peuvent également apporter une aide financière ou aider par la force de leur communauté. Leur engagement peut apporter de la crédibilité et de l'importance à votre affaire. Les spécialistes des droits de l'homme constituent une autre ressource importante. Leur expertise peut s'avérer précieuse en termes de réseau et de conseils généraux. Leur connaissance de la

législation en matière de droits de l'homme peut également apporter de la profondeur et du contexte à votre affaire, en particulier si celle-ci est liée à des enjeux relatifs aux droits de l'homme. Les agences de presse sont fondamentales pour élargir la portée de votre affaire. À travers leurs plateformes, elles peuvent diffuser des informations, éclairer un public varié et susciter l'adhésion de l'opinion publique.

5. Conscientiser et mobiliser

Le contentieux stratégique relatif aux droits des syndicats et des travailleurs est plus efficace lorsqu'il se conjugue à d'autres instruments stratégiques. Il existe de nombreuses façons d'attirer l'attention des médias et du monde politique.

Utilisation des médias	Impliquer des journalistes ou des blogueurs permet d'assurer la couverture médiatique de l'affaire d'une manière efficace et quelque peu formelle (par comparaison aux médias sociaux).
Utilisation des réseaux sociaux	Diffuser l'information en ligne est l'une des manières les plus rapides de toucher les gens et de conscientiser un large public. Différentes plateformes peuvent être utilisées en fonction du public cible.
Actions militantes	Communiquer directement ou par l'intermédiaire d'entités spécialisées avec les responsables politiques, les décideurs politiques et les agents gouvernementaux pour promouvoir la question et aider à militer en faveur du changement.
Manifestations	Organiser des manifestations publiques permet d'attirer l'attention et d'accroître la visibilité de l'affaire. Cela peut également favoriser le soutien en rassemblant des personnes qui partagent le même engouement pour la question traitée.

Conseil d'experts

Tenez tous vos partenaires informés de l'évolution de la procédure afin de maintenir leur engagement et de bénéficier de leurs contributions tout au long du processus (y compris après le prononcé du jugement).

Constitution du dossier

Une fois les étapes précédentes accomplies, vous disposez d'une affaire et d'un plan, et connaissez les aspects à aborder. La constitution d'un dossier consiste à présenter l'affaire à la juridiction ou devant une autre instance identifiée pour cette affaire. L'évolution de l'affaire dépendra de l'instance que vous avez choisie. Si des informations détaillées sur les principales instances judiciaires au niveau supranational sont fournies dans la Partie II, le tableau ci-dessous vous donne un aperçu de ce à quoi ressembleront les voies de recours.

Constitution du dossier : vue d'ensemble

1. Référence à la jurisprudence :

Dans leurs décisions, la Cour de justice de l'Union européenne et la Cour européenne des droits de l'homme se reposent souvent sur leurs décisions et raisonnements juridiques antérieurs en tant que références faisant autorité. Cela signifie que l'ensemble de la jurisprudence élaborée par ces instances peut être citée dans des affaires ultérieures. Prenez connaissance des affaires de la juridiction devant laquelle vous espérez que votre affaire sera entendue et faites-y référence dès sa présentation au niveau national.

2. Arguments juridiques :

Intégrez les arguments tirés de la jurisprudence pertinente de la Cour européenne (CJUE ou CEDH) devant laquelle vous espérez que l'affaire sera entendue dès le niveau national. Vous vous assurerez ainsi que la formulation des questions est alignée sur le corpus législatif sur lequel se fondera la Cour européenne (par exemple, le droit européen pour la Cour de justice de l'Union européenne, et les articles pertinents de la Convention européenne des droits de l'homme pour la Cour européenne

des droits de l'Homme). Si vous ne soulevez pas ces arguments au stade national, cela pourrait vous empêcher de les faire valoir ultérieurement, car les instances peuvent limiter leur examen aux points déjà abordés dans les procédures initiales.

3. Connaissance du corps judiciaire :

Savoir qui jugera votre affaire peut s'avérer précieux pour évaluer vos chances de succès. Renseignez-vous sur le ou les juges et adaptez votre style à la cour qui statuera sur votre affaire. Par exemple, si un juge est connu pour apprécier les arguments concis et bien structurés, veillez à la clarté et à la brièveté de vos requêtes. D'autre part, si la juridiction a la réputation de privilégier un raisonnement juridique détaillé et approfondi, fournissez des explications plus complètes. Dans certaines instances, il peut être difficile de vous renseigner sur les juges en raison de changements fréquents. Néanmoins, il est important d'être globalement conscient des habitudes de l'instance et des aspects qu'elle privilégie à la lumière de ses décisions antérieures. Investiguer les jugements antérieurs ou discuter avec des professionnels du droit qui connaissent le style de la juridiction concernée peut vous permettre de savoir si celle-ci préfère une argumentation concise ou plutôt une analyse juridique détaillée. Lorsque l'on s'adresse à des instances juridiques supranationales, il est aussi crucial de prendre en compte l'aspect linguistique. La langue et les concepts utilisés doivent être clairs, cohérents et accessibles, d'autant plus que les juges sont issus de différents horizons et systèmes judiciaires et que les requêtes sont souvent traduites dans le cadre du traitement interne de la juridiction.

4. Communication

Évitez les arguments juridiques complexes

lorsque vous transmettez des messages aux médias. Faites-leur comprendre l'importance de l'affaire et mettez l'accent sur la valeur qui est bafouée, par exemple les droits des travailleurs, ainsi que l'impact concret de la décision rendue sur les travailleurs. Faites passer votre message en racontant une histoire plutôt qu'en procédant à une analyse juridique.

Demandez aux universitaires s'ils seraient prêts à contribuer à un élargissement du débat autour de l'affaire, par exemple en rédigeant un article scientifique sur la doctrine en question, en vue de conscientiser la communauté scientifique,

les décideurs politiques et le monde judiciaire.

5. Susciter la sympathie :

La sympathie de l'opinion publique ainsi que celle de la salle d'audience sont essentielles pour la bonne perception de l'affaire et la probabilité d'une issue favorable. Des arguments clairs, convaincants et adaptés au public sont essentiels dans une stratégie de contentieux.

Dialoguez avec les parties prenantes pour affiner « l'histoire » sous-jacente et tenir un discours qui montre le côté humain de l'affaire, pas seulement son aspect juridique.

Points à vérifier

Référence à la jurisprudence :

- Intégrez la jurisprudence faisant autorité et démontrez la ressemblance avec les normes et les affaires européennes pertinentes déjà appliquées au niveau national.

Arguments juridiques :

- Intégrez des arguments tirés de la jurisprudence européenne dès le stade national (par exemple, des références au droit européen pour la Cour de justice de l'Union européenne).
- N'oubliez pas que le fait de ne pas présenter un argument à ce stade peut empêcher son examen ultérieur.

Connaissance du corps judiciaire :

- Tenez compte des préférences des juges et adaptez votre style en conséquence, y compris l'aspect linguistique.
- Les changements fréquents peuvent vous compliquer la tâche, mais soyez attentif aux exigences des tribunaux.

Communication avec les médias :

- Simplifiez les arguments juridiques pour faciliter la compréhension du public : racontez-lui une histoire.
- Soulignez l'importance et l'impact concret de l'affaire.

Susciter la sympathie :

- Suscitez la sympathie du public et des tribunaux.
- Élaborez un discours convaincant qui met en avant l'aspect humain de l'affaire.

Étapes finales : la décision et le suivi

Dans le cas d'une issue non favorable

Préparez-vous à cette éventualité :

Compte tenu de l'attention que peut recevoir un litige stratégique, il est important de disposer d'un plan de communication interne et externe de la décision. Les partenaires ainsi que le grand public doivent être informés de l'évolution de l'affaire. Concernant les partenaires, il est important de tenir chacun d'entre eux informé et de communiquer les décisions non favorables en toute transparence afin d'instaurer la confiance et de limiter les réactions négatives.

Procédez à une analyse critique :

Il est important d'examiner la décision avec un regard critique et minutieux afin de comprendre les raisons de cette issue non favorable. Une fois le raisonnement global compris, l'étape suivante consiste à identifier les faiblesses, les incohérences, les nuances ou les points à améliorer. Par exemple, il est important de vérifier si les preuves réunies étaient suffisantes. Une éventuelle opinion divergente pourrait constituer un bon point de départ, montrant qu'il y a encore matière à débattre à la fois sur le plan juridique et politique. Il convient également de tenir compte de facteurs externes, comme les évolutions au sein de la sphère politique, sociale, économique ou juridique. La collaboration avec des universitaires peut également s'avérer utile pour élaborer et diffuser une analyse critique étayée d'une décision, par exemple sous la forme d'articles scientifiques ou de présentations lors de conférences universitaires.

Apportez des explications :

Il est important de fournir une explication, surtout si l'issue de l'affaire est inattendue. Cela pourrait nécessiter un dialogue avec les médias afin d'établir une compréhension correcte et factuelle de l'issue (par exemple, expliquez-leur la différence entre l'irrecevabilité d'un dossier et un jugement défavorable). Il est important de tenir le public, mais surtout les partenaires, informés et impliqués. Pour ce faire, une explication claire et compréhensible est indispensable. Les faiblesses et les lacunes de la jurisprudence et de la législation sont également à souligner, pour pouvoir poursuivre les débats, ce qui est particulièrement utile pour illustrer le sentiment d'injustice.

Identifier les suites à donner, notamment en termes d'appel ou de revendications politiques :

Vous pouvez notamment étudier la possibilité de faire appel de la décision, en gardant à l'esprit les faiblesses de l'affaire préalablement identifiées et les chances de succès. Si cette option est envisageable, vous pourriez par exemple porter l'affaire devant une autre instance, par exemple l'Organisation internationale du travail (OIT) ou le Comité européen des droits sociaux (CEDS) (voir Partie II pour des informations détaillées sur chaque instance). D'autres types de mesures alternatives peuvent aussi être envisagés. Dans le contexte politique, le lobbying peut continuer, surtout si la décision est fondée sur des lois ou des politiques qui semblent injustes. Dans ce cas, il peut être utile d'utiliser l'issue défavorable pour souligner l'injustice de ces lois ou politiques.

Dans le cas d'une issue favorable

Utilisez le jugement comme un instrument de plaidoyer et un catalyseur du changement législatif :

Contentieux stratégique oblige, une décision de justice favorable ne marque pas la fin des efforts. Il est important de mettre au point une stratégie de plaidoyer pour obtenir des impacts positifs concernant non seulement l'exécution du jugement, mais également la mise en œuvre des changements nécessaires à plus grande échelle. Il faut veiller à ce que le résultat obtenu soit intégré à la jurisprudence et à la législation.

Encouragez les effets multiplicateurs de ce jugement aux niveaux national, européen et international :

Une fois un jugement publié, il est important de le faire connaître au public. Pour conscientiser le grand public, gardez bien à l'esprit que vous devez adapter votre langage et être en mesure d'expliquer ce que les conclusions de la cour ou du tribunal signifient concrètement pour les droits des travailleurs.

Voici quelques pistes pour y parvenir :

- Apparition dans les médias nationaux afin de discuter de la question avec le grand public ;
- Organisation d'ateliers, de séminaires ;
- Organisation de séminaires semi-universitaires ouverts sur l'importance du jugement ;
- Mise en place de collaborations universitaires ;
- Rédaction d'un éditorial ;
- Rédaction d'un article de blog ;
- Mobilisation sur les réseaux sociaux ;
- Partage de l'information avec des ONG ;
- Collaboration sur des affaires similaires, échanges avec des acteurs qui souhaitent entreprendre des actions similaires.

En plus de conscientiser le public, il est aussi important, lorsque cela est possible, de promouvoir les effets multiplicateurs aux niveaux national, européen et international. Pour favoriser ces effets, vous pouvez par exemple apporter votre soutien à des affaires similaires dans d'autres États membres.

Veillez à la bonne exécution du jugement :

S'assurer de l'exécution d'un jugement ou d'une décision est crucial pour atteindre le résultat escompté. Le simple fait de gagner une affaire ne garantit pas que la décision sera effectivement appliquée. Par exemple, un jugement peut exiger que les États prennent des mesures spécifiques. Il est alors essentiel de vérifier que ces mesures sont bien mises en place. Des outils tels que des mécanismes de suivi ou des organes de surveillance ou même un engagement avec la société civile peuvent permettre de s'assurer que les obligations énoncées dans la décision sont correctement remplies. Vérifiez régulièrement l'état d'avancement de la mise en œuvre et prenez d'autres mesures judiciaires ou de plaidoyer si le jugement n'est pas appliqué.

Partie II

Le contentieux stratégique devant les organes européens et internationaux

Points essentiels

- » Examinez toutes les instances possibles pour votre affaire, puis décidez lesquelles sont les plus adaptées à votre objectif
- » Vérifiez avec la CES si elle peut vous apporter un soutien
- » Accordez une attention particulière aux exigences procédurales et respectez-les à la lettre

Vous trouverez dans cette partie les réponses aux questions suivantes :

1. Quelle instance est la plus adaptée à votre affaire ?

2. Quelles sont les principales exigences procédurales en matière de recevabilité et de qualité pour agir ?

3. Quels sont les recours juridictionnels et quasi juridictionnels possibles pour votre affaire ?

4. Quelles sont les exigences procédurales à connaître concernant les instances juridictionnelles et quasi juridictionnelles ?

5. La CES peut-elle vous apporter un soutien ?

Cette partie abordera les organes européens et internationaux suivants :

Conseil de l'Europe

- Cour européenne des droits de l'homme
- Comité européen des droits sociaux

Union européenne

- Cour de Justice de l'Union européenne
- Autorité européenne du travail
- Commission européenne
- Médiateur européen

Nations unies

- Organisation internationale du travail
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels



Choix et pertinence de l'instance

1. Choisir la bonne voie

Une des décisions clés que vous aurez à prendre est de décider si vous portez votre affaire devant une instance juridictionnelle ou devant un organe quasi juridictionnel. Les juridictions telles que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) rendent des arrêts juridiquement contraignants. Ces décisions peuvent avoir des conséquences considérables, en établissant des précédents importants et en garantissant que les décisions soient exécutoires dans plusieurs juridictions. Dans les affaires où l'objectif est de provoquer un changement systémique, les tribunaux sont souvent l'option la plus efficace. Cependant, le processus est généralement long et vous devrez peut-être épuiser les voies de recours nationales avant de pouvoir y

déposer votre demande. Alternativement, les organes quasi juridictionnels tels que le Comité européen des droits sociaux (CEDS), le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) des Nations unies fournissent des résolutions plus rapides avec des recommandations faisant autorité. Si ces décisions sont juridiquement non contraignantes, elles constituent néanmoins des outils puissants pour conscientiser l'opinion, générer une tension publique et politique et attirer l'attention de la communauté internationale sur des questions relatives aux droits des travailleurs. Ces instances sont particulièrement utiles lorsqu'une intervention immédiate est nécessaire ou lorsqu'il s'agit de faire appliquer un agenda social plus large plutôt que d'obtenir un jugement exécutoire.

2. Comprendre la compatibilité des instances

Le contentieux stratégique implique souvent de naviguer entre plusieurs voies judiciaires, mais toutes les instances ne sont pas compatibles. Certaines instances juridiques sont mutuellement exclusives, ce qui signifie que l'introduction d'une affaire dans un forum peut bloquer l'accès à d'autres. Par exemple, une fois que la CEDH a statué sur une affaire, vous ne pouvez pas demander au CESCR des Nations unies de réexaminer la même affaire.

Cependant, certaines instances permettent des dépôts parallèles ou séquentiels. Par exemple, une décision préjudicielle de la CJUE peut clarifier des questions juridiques relevant du droit de l'UE sans restreindre votre capacité à déposer des réclamations fondées sur les droits de l'homme auprès d'organes quasi juridictionnels comme le CLS de l'OIT, le CEDS voire la CEDH. Cette flexibilité vous permet de cibler différents aspects d'une même affaire devant différents organes, ce qui peut élargir la portée de votre contentieux et en optimiser l'impact.

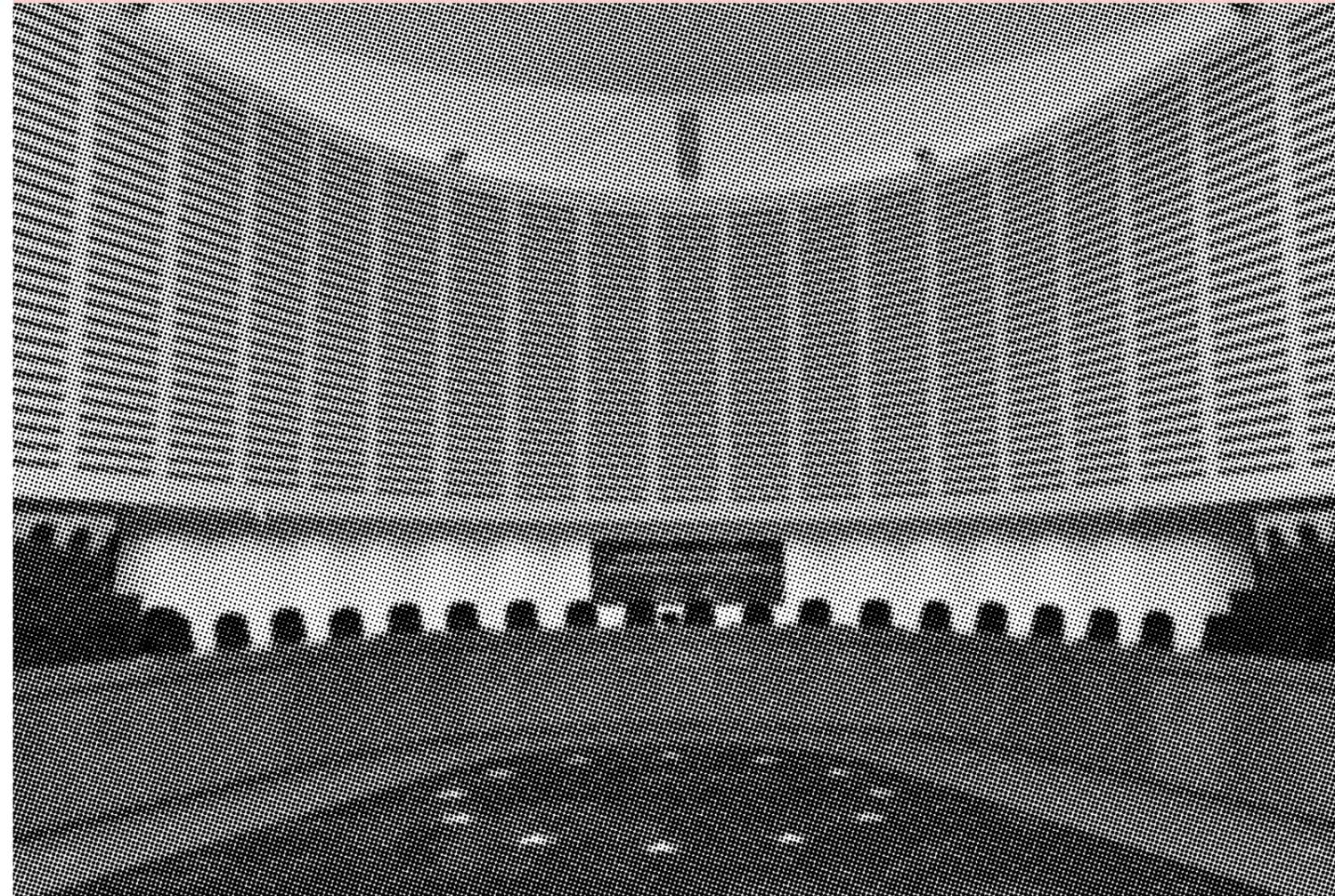
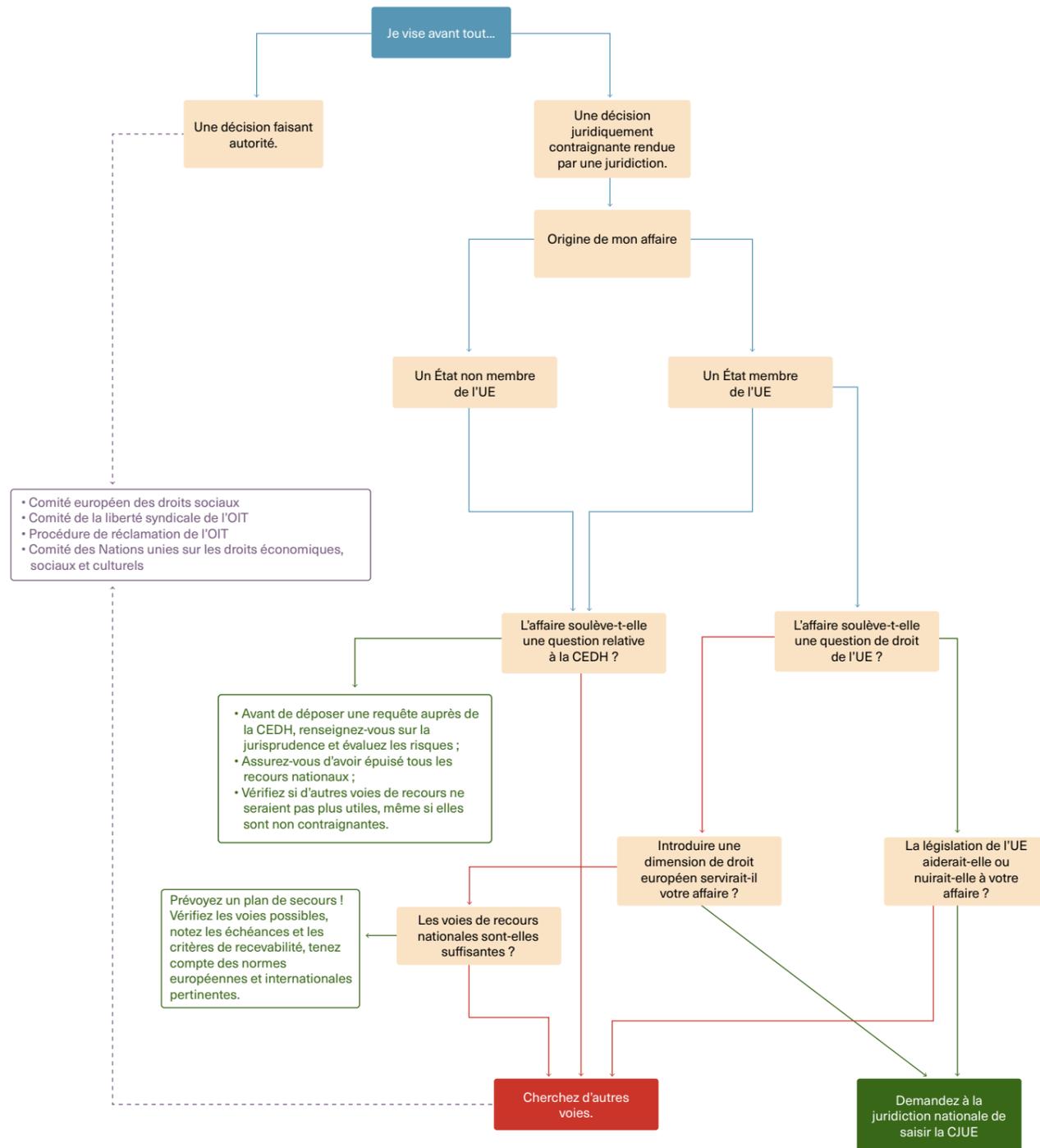
3. Séquencer vos actions en justice

Une stratégie de contentieux bien conçue doit permettre de recourir à plusieurs instances dans un ordre délibéré. Par exemple, obtenir une décision préjudicielle de la CJUE pourrait être utile si le droit européen est favorable à l'affaire, et cette décision pourrait être suivie d'actions ultérieures devant d'autres instances comme le CEDS ou le CLS de l'OIT s'il s'avère nécessaire de tenter de contrebalancer un premier résultat négatif et de mettre en lumière les écarts entre différents cadres des droits de l'homme au niveau supranational. Cette approche vous permet de vous adresser à différents régimes judiciaires et de créer une stratégie à plusieurs niveaux qui répond à des objectifs immédiats et à long terme. Il est fondamental de planifier cette séquence avec soin, car une première instance mal choisie pourrait bloquer vos possibilités ultérieures. Par exemple, en commençant par un organe quasi juridictionnel comme le CLS de l'OIT, vous risquez de perdre la possibilité de demander une décision juridiquement contraignante auprès de la CEDH.

Instance	Qui peut introduire une requête ?	Délai	Avantages	Inconvénients
Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE)	Pour les questions préjudicielles, les syndicats ont un accès indirect seulement, car les demandes doivent être adressées par les instances nationales. (Pour les actions en justice intentées contre les organes de l'UE devant le Tribunal général, les syndicats peuvent se voir accorder un accès direct)	De 20 mois à plusieurs années (3 à 6 mois pour les cas urgents)	<ul style="list-style-type: none"> Décisions contraignantes. Effet juridique dans tous les États membres de l'UE. Il n'est pas nécessaire d'épuiser les voies de recours nationales. Une demande de décision préjudicielle peut être introduite à tout moment de la procédure nationale d'une affaire en cours. Peut élargir la vision de la juridiction nationale sur les questions relatives aux droits des travailleurs. N'exclut pas la possibilité de porter ultérieurement l'affaire devant le CLS de l'OIT, le CEDS voire la CEDH. Les syndicats peuvent comparaître devant la CJUE s'ils sont parties à la procédure nationale devant la juridiction de renvoi. 	<ul style="list-style-type: none"> Les questions doivent porter sur l'interprétation ou la validité du droit de l'UE ; autrement dit, la question soulevée par l'affaire doit relever du champ d'application du droit de l'UE. Les questions ne peuvent être adressées que par une juridiction nationale. Pas d'accès direct des syndicats à la demande de décision préjudicielle ni de possibilité d'intervenir en tant que partie tierce.
Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)	Personne physique ou morale, y compris les syndicats	4-6 ans, voire jusqu'à 10 ans dans des cas exceptionnels	<ul style="list-style-type: none"> Décisions contraignantes. Effet juridique dans tous les États membres. Les syndicats peuvent intervenir dans l'affaire en tant que partie tierce. La CES peut également intervenir pour renforcer le dossier du syndicat. Les syndicats peuvent soumettre des observations relatives à l'exécution du jugement. 	<ul style="list-style-type: none"> Processus long. Exigences formelles strictes. Requiert l'épuisement des voies de recours nationales. Délai limité pour déposer une plainte (4 mois). L'utilisation d'autres voies supranationales dans la même affaire exclut une plainte potentielle devant la CEDH. Obligation de démontrer son statut de victime par rapport aux allégations.

Instance	Qui peut introduire une requête ?	Délai	Avantages	Inconvénients
Comité européen des droits sociaux (CEDS)	Syndicats, CES	1-2 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas nécessaire d'épuiser les voies de recours nationales. • Pas de délai spécifique pour déposer une plainte. • Plaintes possibles pour des questions de nature systémique concernant la non-conformité d'une loi ou d'une pratique de l'État, sans être victime de la violation alléguée. • La CES peut intervenir en tant que tierce partie pour renforcer le dossier du syndicat. • Une plainte auprès de l'OIT n'exclut pas nécessairement une plainte ultérieure sur la même question auprès du CEDS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décisions juridiquement non contraignantes. • Il n'est pas possible de déposer plainte concernant des situations individuelles. • Plaintes uniquement possibles contre un État membre ayant ratifié le Protocole à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, et uniquement concernant les dispositions de la Charte ratifiées par cet État.
Comité de la liberté syndicale de l'OIT (CLS)	Syndicats, CES	1-3 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Ne requiert pas l'épuisement des voies de recours nationales. Pas de délai spécifique pour déposer une plainte. Une plainte peut même être déposée avant la fin des procédures nationales. • Une plainte peut porter sur des violations spécifiques des droits syndicaux ou sur une non-conformité de la législation ou des pratiques nationales avec les principes de liberté d'association et de négociation collective des Conventions de l'OIT. • Les Conventions pertinentes de l'OIT ne doivent pas nécessairement être ratifiées. En tant que membre de l'OIT, chaque État partie est tenu de respecter ses principes fondamentaux. • Une plainte auprès de l'OIT n'exclut pas nécessairement une plainte ultérieure sur la même question auprès du CEDS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations juridiquement dépourvues d'effet obligatoire. • Les plaintes ne peuvent pas être de nature purement politique. • Aucune tierce intervention possible.
Procédure de réclamation de l'OIT	Syndicats, CES	2-3 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Ne requiert pas l'épuisement des voies de recours nationales. Pas de délai spécifique pour déposer une plainte. Une plainte peut même être déposée avant la fin des procédures nationales. • Une plainte peut viser un État membre qui n'a pas respecté ni exécuté une Convention de l'OIT à laquelle il est partie, qu'il s'agisse d'un non-respect systémique de la législation nationale ou des pratiques nationales ou de violations spécifiques commises par cet État. • Une plainte auprès de l'OIT n'exclut pas nécessairement une plainte ultérieure sur la même question auprès du CEDS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations juridiquement dépourvues d'effet obligatoire. • Les plaintes peuvent être présentées à l'encontre de tout État qui a ratifié la convention concernée. • Aucune tierce intervention possible.
Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies (CESCR)	Individus Syndicats	2-3 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être utilisé pour soumettre des plaintes concernant des atteintes portées à des droits garantis du fait de la législation, des politiques, des pratiques, des actions ou omissions de l'État partie concerné. • Les tierces interventions par les syndicats peuvent être acceptées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décisions juridiquement non contraignantes. • Requiert l'épuisement des voies de recours nationales. Délai limité pour déposer une plainte (12 mois). • Uniquement à l'encontre des États parties ayant ratifié le Protocole facultatif sur les plaintes émanant de particuliers. • Une plainte auprès de la CEDH bloque toute action ultérieure devant le CESCR pour la même affaire.

Conseil de l'Europe



Conseil de procédure

Gardez les points suivants à l'esprit lorsque vous réfléchissez à la voie à suivre :

- **Qualité pour agir** (violation individuelle, collective ou générale, etc.)
- **Recevabilité** (conditions éventuelles liées au délai, aux recours nationaux, au champ d'application matériel, aux ratifications, à l'incompatibilité avec d'autres voies, etc.)
- **Ressources** (durée de la procédure, coûts, expertise, etc.).

Dans le cadre juridique du Conseil de l'Europe, les deux principaux organes à connaître pour faire avancer votre affaire sont le Comité européen des droits sociaux et la Cour européenne des droits de l'homme. Vous trouverez ci-dessous des informations complémentaires sur les procédures envisageables auprès de ces instances et les subtilités liées à leur utilisation. En particulier si vous êtes avocat ou membre d'un syndicat d'un État non membre de l'UE, ces instruments sont sans doute les seuls que vous pouvez utiliser pour porter votre affaire au niveau européen, outre les organes internationaux qui seront examinés aux pages **58 à 66**.

Cour européenne des droits de l'homme

Informations générales sur cette voie

La Convention européenne des droits de l'homme et ses protocoles décrivent la procédure de requête devant la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Il s'agit de la voie judiciaire la plus élevée pour les affaires qui ont trait à des questions relevant du champ d'application de la Convention. Cette instance est particulièrement importante pour les syndicats des États non membres de l'UE pour qui la CEDH constitue l'unique voie de recours possible au niveau européen..

Avantages et inconvénients

Un avantage de la CEDH est que sa jurisprudence a joué un rôle important et favorable dans l'avancement de certains aspects des droits des syndicats et des travailleurs. En tant qu'instance judiciaire dont les jugements sont contraignants, elle est essentielle pour responsabiliser les États qui sont des parties contractantes. Il est aussi important de noter que la CES fait partie des organisations autorisées à intervenir en tant que partie tierce et peut être sollicitée pour soutenir votre dossier. Cependant, la demande d'intervention doit être faite dans un délai défini, à savoir dans les quatre mois suivant la date de la décision finale.

Le principal inconvénient de la CEDH réside dans la longueur de la procédure. Tout d'abord, il faut épuiser toutes les voies nationales avant de pouvoir introduire une requête. Et compte tenu de l'important arriéré d'affaires, il peut s'écouler des années avant qu'un jugement final soit rendu.

En outre, la CEDH est incompatible avec d'autres voies de recours internationales ; poursuivre une autre voie de recours rendrait votre requête irrecevable.

C'est pourquoi, durant la phase de cartographie et de planification de votre dossier, il est primordial d'évaluer les risques et les avantages des autres voies de recours disponibles, en tenant éventuellement compte des options non juridictionnelles, ou de prendre l'engagement ferme de porter l'affaire devant la CEDH une fois les voies de recours nationales épuisées.

Conseil de procédure

Le recours juridictionnel devant la CEDH est incompatible avec tout autre recours international. Si vous optez pour la CEDH, assurez-vous d'avoir épuisé les voies de recours nationales avant d'introduire une requête auprès de cette instance.

Qualité pour agir

Vous ne pouvez invoquer une violation que si vous en êtes la victime. Selon l'article 34 de la Convention européenne sur les droits de l'homme, « la Cour peut être saisie d'une requête par toute personne physique, toute organisation non gouvernementale ou tout groupe de particuliers qui se prétend victime d'une violation par l'une des Hautes Parties contractantes des droits reconnus dans la Convention ou ses Protocoles. » Il s'agit là d'une différence significative avec la procédure de réclamations collectives (voir page 37 ci-dessous).

Conseil de procédure

Le délai pour demander l'autorisation d'intervenir en tant que partie tierce est de douze semaines à partir de la date à laquelle la signification de la requête à la Partie contractante défenderesse est publiée sur HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour.

Processus

Le parcours pour porter une affaire devant la CEDH et la procédure qui en résulte peuvent être longs et rigides. Il est extrêmement important de suivre chaque étape exigée par la Cour⁵. Vous devez d'abord épuiser toutes

les voies de recours nationales, ce qui signifie que vous devez avoir usé tous les recours juridiques disponibles dans votre propre pays avant d'introduire une réclamation auprès de la Cour. La requête doit être soumise dans un délai de quatre mois à partir de la date à laquelle la décision finale a été rendue. La CEDH n'accepte pas les requêtes anonymes. Veillez à ce que votre affaire traite clairement d'une question qui n'a jamais été portée devant la Cour auparavant. Si votre affaire est en substance identique à une autre affaire déjà examinée par la Cour ou déjà soumise dans le cadre d'une autre procédure internationale d'enquête ou de règlement et qu'elle ne contient pas de nouveaux éléments pertinents, elle sera jugée irrecevable.

Lorsqu'un arrêt est devenu définitif et qu'une violation d'un ou de plusieurs droits nés de la Convention a été identifiée, l'État est obligé de soumettre un plan d'action détaillé sur la manière dont il entend exécuter le jugement. S'en suivra un rapport décrivant toutes les mesures prises pour exécuter le jugement. Il est important de savoir que les syndicats peuvent soumettre des observations concernant l'exécution du jugement. À travers ces observations, ils peuvent examiner et évaluer les performances de l'État en matière d'exécution des jugements et formuler des recommandations sur la manière de poursuivre le processus d'exécution.⁶

Formalités

- Le formulaire de requête fourni par le greffe doit être utilisé pour toute requête (disponible en ligne).
- Pour les personnes physiques : nom, date de naissance, nationalité et adresse du requérant.
- Pour les personnes morales : nom complet, date de constitution ou d'enregistrement, numéro officiel d'enregistrement (le cas échéant) et adresse officielle.
- Si le requérant a un représentant : nom, adresse, numéro de téléphone et de télécopie et adresse électronique du représentant ; la date et la signature originale du requérant dans l'encadré du formulaire de requête réservé au pouvoir ; la signature originale du représentant montrant qu'il a accepté d'agir au nom du requérant doit aussi figurer dans cet encadré.
- Nom de la partie contractante à l'encontre de laquelle la requête est formulée.
- Signature du requérant ou du représentant du requérant.

Contenu

- Exposé des faits clair et concis
- Un exposé clair et concis de la ou des violations alléguées à la Convention ainsi que des arguments pertinents
- Une déclaration claire et concise confirmant le respect par le requérant des critères de recevabilité énoncés à l'article 35 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme.

⁵ Consultez la section du site Internet de la CEDH intitulée « Requêtes » pour télécharger le formulaire de requête. Voir www.echr.coe.int/fr/apply-to-the-court

⁶ Consiglio d'Europa, spiegazione dell'art. 9, Comunicazioni delle Istituzioni nazionali per i diritti dell'uomo/Organizzazioni della società civile www.coe.int/en/web/execution/nhri-ngo; vedere anche la sezione "Communications by NHRIs/CSOs" sul sito web del Consiglio d'Europa.

Annexes

Les documents suivants doivent être joints à la requête :

- a) des copies des documents afférents aux décisions ou mesures dénoncées, qu'elles soient de nature judiciaire ou autre ;
- b) des copies des documents et décisions montrant que le requérant a épuisé les voies de recours nationales et observé le délai fixé à l'article 35 § 1 de la Convention ;
- c) le cas échéant, des copies des documents relatifs à toute autre procédure internationale d'enquête ou de règlement ;
- d) si le requérant est une personne morale, comme prévu à l'article 47

§ 1 alinéa a), un ou plusieurs documents montrant que l'individu qui introduit la requête a qualité pour représenter le requérant ou est habilité à le faire.

- Les documents soumis à l'appui de la requête doivent figurer sur une liste par ordre chronologique, porter des numéros qui se suivent et être clairement identifiés.

Annexes facultatives

- Ajout de détails supplémentaires sur les faits, la violation alléguée et les arguments ; maximum 20 pages.

Les points essentiels à retenir

Comprendre le rôle de la CEDH : Avant d'engager une procédure devant la CEDH, évaluez les implications stratégiques de cette démarche pour faire progresser de manière efficace les droits des travailleurs et déterminez si elle constitue la voie appropriée pour votre affaire.

Compétence : La CEDH traite les allégations de violation des droits et libertés énoncés dans la Convention européenne des droits de l'homme. Cela inclut différentes questions cruciales pour les droits des travailleurs, telles que la liberté d'association et l'interdiction de la discrimination.

Conditions strictes de recevabilité : La Cour applique des conditions strictes de recevabilité pour assurer un examen minutieux des requêtes bien fondées. Les conditions de recevabilité incluent l'épuisement des voies internes, le respect d'un délai de

quatre mois pour le dépôt des requêtes et la démonstration d'un intérêt ou d'une qualité pour agir suffisant pour porter plainte devant la CEDH. Il est impératif de ne pas modifier le formulaire de requête disponible en ligne, car une modification même mineure de la mise en forme ou des annexes en dehors des limites autorisées par la Cour risquerait de rendre la requête irrecevable.

Développement de la jurisprudence : Tenez compte du rôle important des arrêts de la CEDH dans l'évolution de la législation européenne en matière de droits de l'homme. Ces arrêts font jurisprudence et clarifient l'interprétation et l'application des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme. Par sa jurisprudence, la CEDH aborde un large éventail de questions relatives aux droits des travailleurs, notamment la liberté d'association, les droits de négociation collective, la protection contre les licenciements abusifs, la discrimination antisyndicale et le travail forcé.

Procédure de réclamations collectives – Comité européen des droits sociaux

Informations générales sur cette voie

La procédure de réclamations collectives est un mécanisme visant à promouvoir et à protéger les droits protégés par la Charte sociale européenne (ci-après, la « Charte »).

Adopté en 1995 par un protocole additionnel, il s'agit d'un système parallèle qui complète la protection juridique établie par la Convention européenne des droits de l'homme.

Les réclamations collectives peuvent être introduites à l'encontre des États qui ont ratifié ce protocole additionnel et sur la base d'une ou plusieurs dispositions de la Charte acceptées par l'État concerné.

Avantages et inconvénients

En raison de leur nature collective, les réclamations doivent soulever des questions d'ordre général concernant la non-conformité du droit ou de la pratique d'un État avec la Charte. Ainsi, les situations individuelles ne sont pas prises en compte. Un aspect qui facilite l'utilisation de ce système est qu'une réclamation peut être déposée sans que les voies de recours nationales soient épuisées. La qualité pour agir est également plus souple, une organisation pouvant introduire une réclamation sans être la victime de la violation contestée, contrairement à la CEDH (voir plus haut). Un autre avantage à garder à l'esprit est que la CES peut intervenir en que tierce partie pour soutenir la réclamation de votre syndicat. Le délai de dépôt est précisé dans la déclaration de recevabilité.

Le principal inconvénient réside dans la nature juridiquement non contraignante des décisions rendues par le Comité européen des droits sociaux (CEDS). Néanmoins, la jurisprudence du Comité constitue une interprétation de la Charte et de ses dispositions faisant autorité. Cette Charte est un traité de droit international juridiquement contraignant et les États contractants ont l'obligation de coopérer en toute bonne foi

avec le CEDS. En cas de violation d'une ou de plusieurs dispositions de la Charte, l'État défendeur est invité à informer le Comité des ministres du Conseil de l'Europe des mesures prises pour se mettre en règle. Ceci est comparable à la surveillance de l'exécution des jugements de la Cour européenne des droits de l'homme.

Dans l'ensemble, en tant que canal direct de participation des syndicats, cette voie de recours constitue, même si elle ne bénéficie pas de l'aspect contraignant des actions juridictionnelles, un outil puissant pour souligner les violations des droits sociaux, faire pression sur les gouvernements pour les résoudre et renforcer la visibilité des syndicats.

Qualité pour agir

Les entités et organisations suivantes sont habilitées à déposer des réclamations collectives :

- Les partenaires sociaux européens :
 - pour les travailleurs : la Confédération européenne des syndicats ;
 - pour les employeurs : Business Europe et l'Organisation internationale des employeurs ;
- Les organisations internationales non gouvernementales dotées du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe ;
- Les organisations syndicales et patronales représentatives dans le pays concerné ;
- Toute organisation non gouvernementale nationale représentative à laquelle l'État a accordé le droit de porter réclamation contre lui dans sa propre juridiction (au moment de la rédaction du présent document, seule la Finlande l'a fait. Des informations spécifiques par pays sont disponibles dans la section « Profils pays » du site Internet de la Charte sociale européenne).⁷

Processus

L'introduction d'une réclamation collective peut se faire à n'importe quel moment. Les organismes internationaux doivent soumettre leur réclamation en français ou en anglais (l'une des deux langues officielles du Conseil

⁷ www.coe.int/en/web/european-social-charter/country-profiles

de l'Europe) tandis que les organismes nationaux peuvent la présenter dans leur langue officielle. Les réclamations doivent être présentées sous forme écrite et signées par un représentant de l'organisation réclamante et doivent indiquer clairement les dispositions de la Charte sociale européenne qui sont considérées comme violées et expliquer en quoi la Partie contractante n'est pas conforme à ces dispositions.

Formalités	<ul style="list-style-type: none"> • Doit être présentée sous forme écrite. • Doit indiquer clairement le nom, les coordonnées et être signée par un représentant. • Doit être adressée au Secrétaire exécutif du CEDS.
Langue de la réclamation	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes internationaux : anglais ou français • Organismes nationaux : langue officielle de l'État concerné
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Doit concerner des dispositions de la Charte sociale européenne qui ont été ratifiées par l'État en question. • Doit indiquer dans quelle mesure l'État a violé les dispositions. • Énoncer les preuves et arguments pertinents, documents à l'appui.
Condition supplémentaire pour les syndicats nationaux	<p>Fournir la preuve que cet organisme est représentatif au sens de la procédure de réclamation collective (la représentativité est un concept autonome, être représentatif au sens de la législation nationale ne signifie pas que l'organisme est considéré comme représentatif au sens de la procédure de réclamation collective). Il n'existe pas de liste définitive des moyens de prouver la représentativité. Cependant, les moyens le plus courants comprennent la preuve du nombre de membres, de la participation aux négociations de conventions collectives, et l'adhésion à des organisations internationales dotées d'un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe (comme la CES par exemple).</p>

Les points essentiels

Aucune requête individuelle ne sera prise en compte. Seules certaines organisations non gouvernementales sont habilitées à déposer des réclamations collectives. Si vous travaillez sur une affaire qui comporte une violation possible d'une ou plusieurs dispositions de la Charte sociale européenne, collaborez avec les partenaires sociaux pertinents, comme la CES, ainsi qu'avec les syndicats nationaux pour avoir la possibilité de déposer une réclamation collective. Vérifiez si le pays dans lequel vous déposez votre réclamation

a ratifié des dispositions spécifiques, cela constituera la base de votre réclamation. Soyez particulièrement vigilant sur ce point, car les ratifications varient d'un pays à l'autre et vous devez vous assurer que la disposition de la Charte que vous invoquez s'applique au pays concerné.

Procédure de rapports – Comité européen des droits sociaux

Informations générales sur cette voie

Les États qui ont ratifié la Charte sociale européenne sont tenus de soumettre des rapports périodiques au Comité européen des droits sociaux (CEDS), contenant des informations sur la manière dont la Charte est mise en œuvre dans la législation et la pratique nationales. Avec le mécanisme de réclamations collectives, ce processus de rapports constitue l'un des deux outils utilisés par le CEDS pour assurer le suivi de la conformité à la Charte. Tous les affiliés à la CES peuvent contribuer à ce système de rapport de surveillance en soumettant des observations sur le rapport de leur gouvernement. Les observations des syndicats sur les rapports des gouvernements sont essentielles pour garantir que le CEDS ne se fie pas uniquement aux points de vue des gouvernements. En fournissant des informations plus équilibrées et ciblées, les contributions des syndicats aident le CEDS à mieux apprécier la (non-) conformité de chaque pays avec la Charte. En outre, ces contributions démontrent l'implication et l'intérêt des syndicats pour le système de suivi du Conseil de l'Europe.

Deux types de rapports existent :

- les rapports statutaires ; et
- les rapports ad hoc.

Dans le cadre des rapports statutaires, les États parties à la Charte doivent soumettre tous les deux ans un rapport qui couvre les dispositions acceptées d'un des deux groupes de la Charte, selon une répartition basée sur des critères thématiques ou autres.

Le Comité européen des droits sociaux examine ces rapports statutaires et détermine si les situations décrites sont conformes à la Charte.

Les rapports ad hoc se concentrent sur des situations nouvelles ou critiques ayant une portée large ou transversale ou une dimension paneuropéenne qui requièrent une analyse ou un examen par le CEDS. Toutefois, dans ces cas, le CEDS ne formule pas de conclusions sur la conformité de la situation avec la Charte.

Avantages et inconvénients

En ce qui concerne les rapports statutaires, le délai séparant entre deux rapports sur le même groupe d'articles (cycles de 8 ans pour les États qui ont ratifié la procédure de réclamations collectives) pourrait constituer un inconvénient, en fonction de l'objet de votre affaire et des articles de la Charte en cours d'examen. Le délai de traitement de votre affaire dépendra du cycle de rapport.

En ce qui concerne les rapports ad hoc, le CEDS ne formulera pas de conclusions sur la conformité de la situation avec la Charte dans le cadre de la procédure de rapports ad hoc. Au lieu de cela, le CEDS pourrait, le cas échéant, proposer des orientations générales. Cette procédure peut toutefois s'avérer difficile à utiliser de manière stratégique, le calendrier et les thèmes des rapports ad hoc étant décidés par le CEDS, selon ce qu'il juge opportun. Le suivi des rapports devrait toutefois impliquer un dialogue entre les États parties (dans le cadre du Comité gouvernemental) auquel sont associées les parties prenantes concernées (y compris les partenaires sociaux).

Il est possible de commenter les rapports soumis par les États parties, ce qui permet d'orienter l'examen et les rapports finaux afin de déterminer si l'État respecte ses engagements. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une voie judiciaire, cette option peut constituer un moyen efficace de surveiller la conformité et d'exercer une pression lorsque l'État n'est pas conforme, tout en évitant des frais de justice élevés. Cependant, la prise en compte des observations est laissée à l'entière discrétion du CEDS.

Qualité pour agir

Seuls les syndicats affiliés à la CES peuvent soumettre leurs observations sur les rapports nationaux.

Processus

Pour présenter leurs observations sur les rapports nationaux, les organisations syndicales doivent respecter le même calendrier que les rapports nationaux.

Pour les rapports statutaires, les articles de la Charte sont divisés en deux groupes, chaque groupe faisant l'objet d'un rapport tous les deux ans. Cela signifie que toutes les dispositions acceptées de la Charte doivent être examinées par chaque État tous les quatre ans.

Les États parties sont également divisés en deux groupes selon qu'ils ont ratifié ou non le mécanisme de réclamations collectives. Les États parties ayant ratifié la procédure de réclamations collectives font rapport sur un des groupes de dispositions tous les quatre ans, ce qui signifie que toutes les dispositions acceptées de la Charte sont examinées

pour chacun de ces États tous les huit ans. Les rapports demandés tiendront compte des décisions relatives aux réclamations collectives portant sur les dispositions faisant l'objet du rapport.

Les points essentiels à retenir

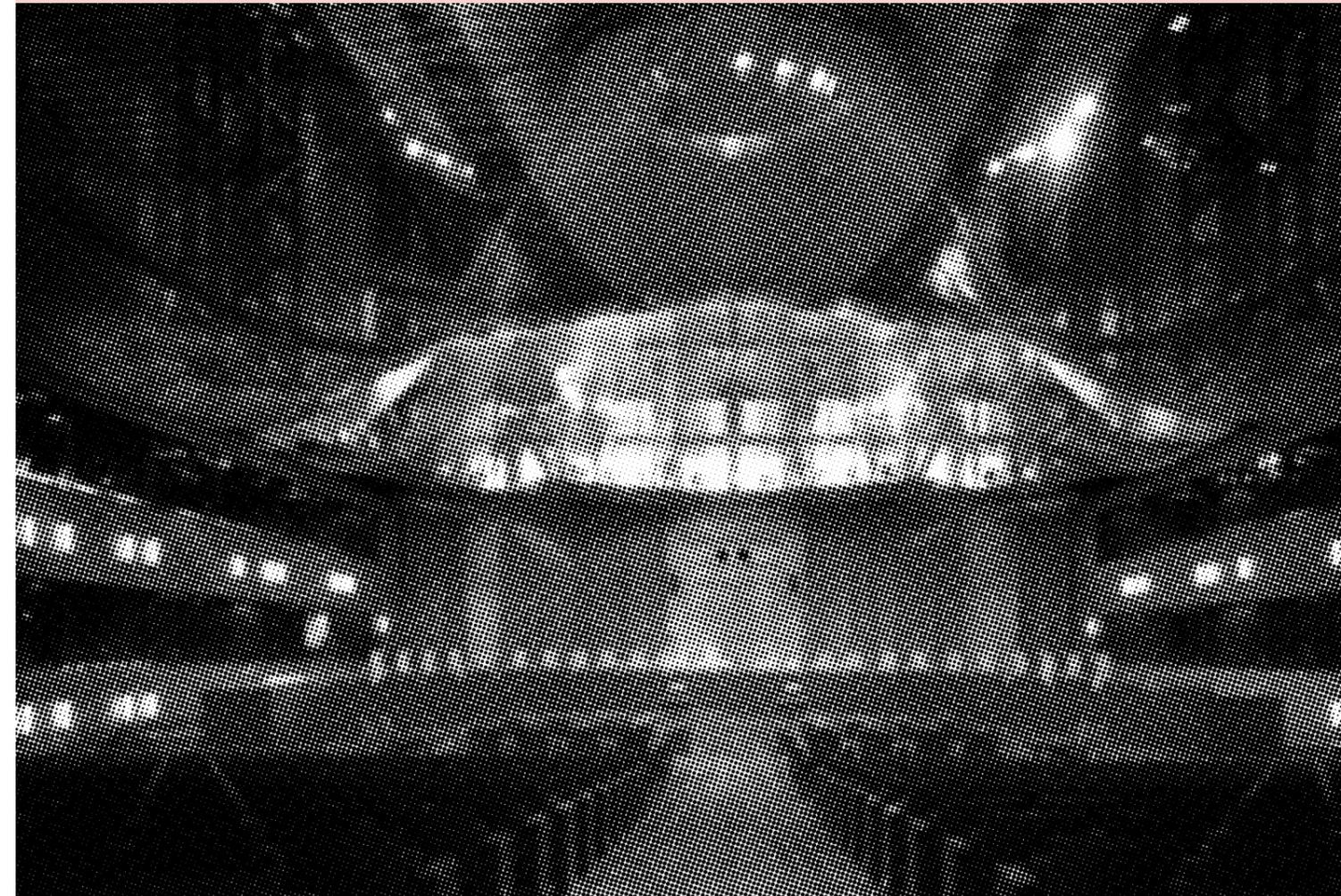
Bien qu'il n'existe pas de format formel pour la rédaction de ces observations, vous pourriez utiliser le format suggéré dans la Note d'orientation de la CES⁸, qui vous donne un cadre général et des informations spécifiques concernant les pays qui sont obligés de faire rapport. Vos observations doivent parvenir au Secrétariat de la Charte sociale européenne au plus tard le 30 juin.

⁸ Voir la Note d'orientation de la CES présentée en annexe au présent Guide, concernant les observations des affiliés sur les rapports nationaux dans le cadre du système de rapports réguliers sur la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe.

Conseil de procédure

Lorsqu'un État partie envoie un rapport, il doit en envoyer une copie à ses organisations nationales membres des organisations internationales des employeurs et des syndicats (notamment la CES) afin qu'elles soient représentées aux réunions du Comité gouvernemental. Si vous ne recevez pas le rapport, demandez à votre gouvernement de vous le transmettre. Renforcez l'implication des syndicats dans le système de surveillance du Conseil de l'Europe en mentionnant dans vos remarques introductives que votre organisation est affiliée à la CES.

L'Union européenne



L'UE offre plusieurs voies de mobilisation en faveur des droits et intérêts des syndicats et des travailleurs. La législation européenne peut constituer un moyen de faire progresser les droits, mais comme le reconnaissent de nombreux avocats chevronnés, ses mécanismes peuvent également être utilisés pour contester les protections nationales existantes. Ce Guide n'est pas un manuel sur le droit de l'UE mais vise plutôt à vous donner un aperçu des procédures et des voies qui pourraient vous être utiles dans le cadre d'une affaire émanant d'un État membre de l'UE. Les ressources supplémentaires répertoriées dans le guide constituent une liste de documents et de sources ouvertes disponibles pour vous aider à comprendre et à naviguer dans le droit de l'UE. Si vous traitez un dossier provenant d'un État membre de l'UE et que vous pensez que le soutien de la CES pourrait vous être bénéfique, contactez-nous le plus rapidement possible.

Cour de justice de l'Union européenne

Informations générales sur cette voie

La Cour de justice de l'Union européenne constitue la principale voie juridictionnelle pour les recours relatifs au droit de l'UE. Elle exerce une grande influence sur le développement de la législation de l'UE et, à travers de nombreux jugements historiques, elle a soit fait progresser, soit considérablement freiné les droits et intérêts des syndicats et des travailleurs. Différentes procédures existent pour porter une affaire devant la CJUE, et chacune de ces actions en justice a des exigences procédurales et des effets différents dans l'ordre juridique de l'UE. Il est vivement conseillé de consulter les sources répertoriées dans le Guide pour une compréhension plus approfondie de toutes les actions en justice. Nous nous concentrerons ici sur la procédure de renvoi préjudiciel, s'agissant de la procédure la plus utilisée d'après la jurisprudence et les travaux empiriques effectués en préparation du présent Guide.

Avantages et inconvénients

La procédure de renvoi préjudiciel est essentielle pour le dialogue juridique entre les instances nationales et la CJUE, puisqu'elle permet aux tribunaux nationaux de demander de préciser un point d'interprétation du droit de l'Union et de vérifier la validité de ce droit. Ce processus favorise l'application uniforme du droit de l'UE dans l'ensemble des États membres de l'UE.

Pour les syndicats, cette instance présente à la fois des avantages et des inconvénients. Le principal avantage est que les affaires portées devant les juridictions nationales fournissent aux syndicats l'occasion d'aborder des questions pour lesquelles ils ne disposent normalement pas de la qualité pour agir en tant que requérants non privilégiés dans le cadre de recours directs devant la CJUE. Considérer les implications d'une affaire à

travers le prisme du droit de l'UE peut accroître l'impact de l'arrêt, en amenant éventuellement des changements juridiques au niveau national et en garantissant que les résultats s'appliquent aux autres États membres de l'UE. En effet, les décisions préjudicielles sont juridiquement contraignantes non seulement pour la juridiction de renvoi, mais aussi pour toutes les juridictions de tous les États membres. En ce sens, les arrêts de la CJUE qui interprètent la législation européenne ont une autorité similaire à celle des cours suprêmes dans les pays de droit civil, les juridictions nationales étant tenues de les prendre en compte lorsqu'elles interprètent et appliquent le droit de l'UE.

Il pourrait dès lors être stratégiquement utile pour les syndicats de demander à la juridiction nationale de poser une question préjudicielle. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que porter une affaire devant la CJUE aura une incidence sur le contexte juridique dans lequel l'affaire est examinée, ce qui pourrait potentiellement en élargir la portée juridique. À l'inverse, une demande de décision préjudicielle pourrait également être préconisée par la partie adverse dans le cadre de la procédure nationale afin de contester les droits syndicaux nés du droit de l'Union.

La procédure de renvoi préjudiciel permet de porter des questions syndicales relatives au droit de l'UE devant la CJUE qui, en tant qu'interprète suprême de la législation de l'Union, fournit des réponses aux questions posées par les juridictions nationales. En aidant à formuler les questions sur les aspects juridiques qui intéressent les syndicats, il est possible d'influencer l'issue de l'affaire.

L'inconvénient majeur de cette procédure réside dans son champ d'application limité à l'interprétation et à la validité de la législation de l'UE. Le fait que la question concerne uniquement les droits des travailleurs ne suffit pas, elle doit relever du champ d'application du droit de l'Union. Par exemple, les questions

relatives à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne suffisent pas à elles seules pour introduire un recours ; elles doivent être principalement liées au droit dérivé de l'UE, mais aussi aux Traités ou aux principes généraux du droit de l'UE.

Un autre inconvénient est le niveau réduit de contrôle que les parties ont sur le processus. Même si un syndicat demande avec succès un renvoi préjudiciel, c'est la juridiction nationale qui décide des questions à porter devant la CJUE, et celles-ci pourraient ne pas être formulées d'une manière qui corresponde aux préférences du syndicat.

La CJUE dispose également du pouvoir discrétionnaire de reformuler les questions si elle le juge nécessaire, ce qui peut déplacer le centre d'intérêt ou déterminer les aspects juridiques à aborder.

En outre, étant donné que l'objectif d'une décision préjudicielle est de clarifier le droit de l'Union et non de résoudre un litige spécifique, les tierces interventions sont considérablement limitées. Ces interventions sont généralement réservées aux États membres et à la Commission européenne, ce qui constitue un inconvénient par rapport à d'autres voies de recours, telles que la Cour européenne des droits de l'homme ou le mécanisme de réclamations collectives prévu par la Charte sociale européenne.

Il convient également de noter qu'il s'agit d'une longue procédure. Il peut s'écouler jusqu'à 20 mois avant que la CJUE ne rende une décision préjudicielle, après quoi l'affaire doit retourner devant la juridiction nationale pour que celle-ci rende un jugement définitif, qui tiendra alors compte des orientations fournies par la CJUE.

Qualité pour agir

Dans le cadre de la procédure de renvoi préjudiciel, la partie n'a pas besoin d'avoir directement qualité pour agir auprès de la CJUE. L'affaire est initiée et développée au niveau des voies judiciaires nationales, et

c'est le juge national qui engage la procédure devant la CJUE. Cet aspect de la procédure est aussi ce qui fait de la question préjudicielle une option beaucoup plus viable pour les syndicats compte tenu de la difficulté de remplir les critères de qualité imposés pour engager une action directe⁵. Cependant, veillez à ce que la question en jeu relève du champ d'application du droit de l'UE. Par exemple, si une affaire concerne la Charte des droits fondamentaux, il sera essentiel de démontrer le lien avec le droit de l'Union, faute de quoi l'affaire sera irrecevable. À cet effet, il est généralement nécessaire de relier l'affaire au droit dérivé de l'UE ou, dans certains cas, aux Traités eux-mêmes. Un autre aspect important à prendre en compte est que chaque État membre peut intervenir dans une affaire, et cette possibilité judiciaire permet aux syndicats de demander à leur gouvernement national d'intervenir dans une affaire.

Ils peuvent ainsi fournir à leurs gouvernements des arguments pertinents, en faveur ou contre l'intervention, afin de s'assurer que leurs intérêts soient effectivement représentés.

Étant donné que l'affaire doit d'abord être entendue au niveau national, il est important de bien comprendre ce qui est considéré comme « une cour ou un tribunal » au sens de la législation de l'UE pour que la procédure de renvoi préjudiciel puisse être envisagée. Il n'existe pas de définition dans les Traités et la CJUE a développé des critères permettant de déterminer si un organe national peut être qualifié de cour ou de tribunal aux fins de la procédure de renvoi préjudiciel. Prenez note des critères suivants : 1) l'organe de renvoi est établi par la loi, 2) l'organe de renvoi est permanent, 3) la juridiction de l'organe de renvoi est obligatoire, 4) l'organe de renvoi suit une procédure contradictoire, 5) l'organe de renvoi applique des règles de droit et 6) l'organe de renvoi est indépendant.

Processus

Un renvoi préjudiciel peut être soumis si deux conditions sont réunies conjointement : une question de droit de l'Union est soulevée

⁵ Pour en savoir plus sur les autres actions, voir l'ouvrage intitulé « Handbook for Europe: A practical Guide for Union Legal Bureau Officers ».

devant une juridiction nationale ; et une décision sur cette question est nécessaire pour que la juridiction nationale rende un jugement sur l'affaire en question. La réponse doit être nécessaire pour que la juridiction de renvoi puisse statuer sur le litige dont elle est saisie.

Conseil de procédure

La CJUE jugera irrecevables les questions trop générales ou hypothétiques, jugées inutiles pour trancher le litige.

Le droit de l'UE ne précise pas à quel stade de la procédure un renvoi préjudiciel peut être introduit. Il peut dès lors être introduit à n'importe quel moment, entre l'ouverture de l'affaire et le moment même où le jugement est rendu. Aussi, une juridiction de n'importe quelle instance peut introduire une demande. Une question préjudicielle peut également être soumise au stade de l'examen préliminaire avant l'autorisation d'un recours extraordinaire devant la juridiction de dernier ressort. Contrairement à la CEDH, il n'est pas obligatoire d'épuiser toutes les voies de recours nationales avant de saisir la CJUE d'une question préjudicielle. Toutefois, si la juridiction nationale constitue la juridiction de dernier ressort, celle-ci est tenue, en vertu de l'Article 267 du TFUE, de saisir la CJUE, à moins que l'interprétation des dispositions juridiques en cause soit évidente (théorie de l'acte clair) ou que les questions soulevées soient identiques à celles déjà tranchées par des décisions préjudicielles dans des affaires similaires (théorie de l'acte éclairé). Les procédures de renvoi préjudiciel devant la CJUE sont en soi gratuites, bien qu'elles puissent prolonger le processus en termes de temps et de ressources. La CJUE ne statue pas sur la répartition des frais des parties à la procédure principale, celle-ci étant établie par la juridiction nationale.

Les points essentiels à retenir

Rôle de la CJUE dans les décisions préjudicielles : Dans les affaires préjudicielles, la CJUE interprète le droit de l'UE sans établir les faits ni évaluer de preuves. Après interprétation, l'affaire retourne devant la juridiction nationale pour la suite de la procédure. Il incombe alors à la juridiction nationale d'examiner les faits à la lumière de l'interprétation de la CJUE. Le processus se poursuit donc en dehors du cadre de la CJUE, les parties plaidant devant la juridiction nationale en se fondant sur les orientations de la CJUE en vue de déterminer le verdict final.

Formulation stratégique des questions : La formulation des questions est cruciale dans les procédures de renvoi préjudiciel. Veillez à la précision, à la quantité et à la formulation des questions. Consultez des experts en droit de l'UE pour déterminer les domaines juridiques concernés, ce qui peut avoir un impact sur l'analyse juridique et l'issue. Même si ce sont les juges nationaux qui posent les questions à la CJUE, la formulation des parties peut influencer les résultats de manière significative.

Le droit de l'UE en tant que risque : Évaluez si l'affaire engendre un conflit entre, par exemple, les droits syndicaux et les libertés du marché, ou des questions juridiques telles que la non-discrimination, car cela pourrait avoir un impact sur les recours envisagés. Examinez comment la jurisprudence soutient les arguments et si d'autres voies ne seraient pas plus adaptées. Étudiez les risques de contournement ou d'affaiblissement des droits syndicaux par application du droit de l'Union.

Perspective d'intégration européenne : Prenez en compte le fait que la CJUE considère les questions nationales du point de vue du droit de l'UE, ce qui peut avoir un effet sur les recours recherchés par les syndicats nationaux et les protections nationales. Discutez avec des parties prenantes de l'UE pour évaluer l'impact que la perspective

du droit de l'UE peut avoir sur la position juridique des syndicats. Prenez en compte les considérations d'intégration juridique de l'UE au sens large, au-delà des intérêts syndicaux, et évaluez l'impact de l'affaire sur les travailleurs à travers l'Europe.

Implication précoce des parties prenantes : Ayez conscience que différentes parties prenantes des États membres de l'UE peuvent avoir un intérêt dans votre affaire et disposer de ressources pour en faciliter le traitement. Mobilisez les parties prenantes avant que l'affaire ne soit portée devant la CJUE afin de renforcer vos arguments juridiques. Notez que seuls les États membres peuvent intervenir, ce qui souligne l'importance d'un engagement précoce afin de garantir la coordination complète de l'affaire au-delà des parties directement impliquées.

Système d'alerte précoce de la CES en cas de litige : Sollicitez la contribution et le soutien des syndicats en vous appuyant sur le réseau de contentieux de la CES, qui a été mis en place afin de surveiller la jurisprudence et de promouvoir les droits des syndicats et des travailleurs à travers des actions en justice.

Le réseau ETUCLEX est composé d'experts juridiques syndicaux de chaque État membre de l'UE qui peuvent vous aider à préparer votre stratégie et votre argumentation de contentieux en partageant avec vous leurs expériences, leur expertise et en sensibilisant le public à l'affaire. L'union des forces au-delà des frontières peut s'avérer particulièrement importante pour mobiliser et traiter avec succès les affaires au niveau supranational.

Autorité européenne du travail

Informations générales sur cette voie

L'Autorité européenne du travail (AET) est une agence de l'UE chargée de veiller à la bonne application des règles de mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre et de sécurité sociale. Elle joue un rôle important dans la protection des droits des travailleurs et des employeurs de l'UE qui exercent des activités transfrontalières. L'AET a pour mission d'améliorer l'accès aux informations relatives aux droits et devoirs liés à la mobilité de la main-d'œuvre pour tous les citoyens de l'UE. Elle renforce la coopération entre les États membres de l'UE afin d'assurer une application cohérente du droit de l'Union, ce qui inclut la coordination des inspections transfrontalières et le soutien des efforts déployés par les États membres pour lutter contre le travail non déclaré. L'AET fournit également des services de médiation pour aider à résoudre les litiges transfrontaliers entre États membres, en favorisant un environnement de collaboration pour résoudre les différends à l'amiable. En substance, l'AET agit comme un pont en favorisant la collaboration entre les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux et la Commission européenne afin de protéger et de maintenir une mobilité équitable de la main-d'œuvre au sein de l'UE.

Avantages et inconvénients

Solliciter l'aide de l'Autorité européenne du travail (AET) est une option qui peut s'avérer avantageuse pour les organisations nationales de partenaires sociaux, en particulier pour les syndicats, notamment en raison de son efficacité économique et de la simplicité de la procédure. Lorsqu'un syndicat souhaite soulever un cas, il peut s'adresser directement à l'AET en vue de déclencher une inspection transfrontalière, comme indiqué dans le règlement fondateur de l'AET et les lignes directrices de l'AET pour des inspections concertées et communes⁶. Cette procédure

⁶ Règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 instituant l'Autorité européenne du travail, modifiant les règlements (CE) no 883/2004, (UE) no 492/2011 et (UE) 2016/589, et abrogeant la décision (UE) 2016/344 et Lignes directrices pour des inspections concertées et communes, https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/FR_Guidelines-for-concerted-and-joint-inspections.pdf

est conçue pour être simple et rapide, offrant une voie exempte de toute responsabilité financière et réduisant ainsi le fardeau généralement associé à de telles procédures judiciaires.

Il est préférable d'avoir porté la question à l'attention des autorités nationales avant de s'adresser à l'AET, mais il n'est pas nécessaire que des mesures aient été prises par ces autorités. Cette disposition garantit que les cas sont notés au niveau national tout en laissant de la marge de manœuvre à l'AET pour agir en cas d'absence de réponses nationales.

Toutefois, soumettre un cas à l'AET n'entraîne pas systématiquement une inspection. L'AET a le pouvoir de décider si une inspection est la mesure la plus appropriée ou si la situation appelle à d'autres moyens, tels que la fourniture d'informations, le renforcement des capacités, la médiation ou une évaluation des risques. Si une inspection est jugée nécessaire, l'AET ne peut que la recommander aux États membres concernés, elle ne peut pas l'imposer. Les États membres doivent donner leur accord et participer activement pour que l'inspection puisse avoir lieu. Cela signifie que si l'AET peut faciliter et coordonner l'inspection, elle n'a pas le pouvoir d'effectuer des inspections de manière indépendante, ce qui peut limiter l'effet de la demande.

Il faut également tenir compte de la compétence de l'AET, qui couvre uniquement les questions relatives aux règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de coordination de la sécurité sociale.

Cette spécificité signifie que seuls les cas ayant une composante transfrontalière relèvent de sa compétence, ce qui limite l'éventail des violations que l'AET peut traiter. Les actes législatifs du droit dérivé de l'UE pour lesquels l'AET dispose de la compétence de mise en œuvre sont énumérés dans le règlement fondateur de l'AET (UE) 2019/1149.

Malgré ces contraintes, le recours à l'AET a pour avantage d'être relativement simple et de ne pas

comporter de risque financier. Les organisations représentant les partenaires sociaux au niveau national peuvent soumettre un cas sans avoir à consacrer beaucoup de temps ou de ressources à la procédure qui s'ensuit. Par ailleurs, il est toutefois important de veiller à ce que le mandat d'exécution des partenaires sociaux soit respecté conformément à la législation et à la pratique nationales (par exemple, en ce qui concerne les conventions collectives) et que l'AET implique donc le syndicat requérant dans ses actions. Néanmoins, la possibilité de saisir l'AET permet une approche plus efficace et moins coûteuse que d'autres voies judiciaires, offrant aux syndicats un outil précieux pour faire respecter les droits des travailleurs dans les situations transfrontalières.

Qualité pour agir

Toute organisation de partenaires sociaux au niveau national peut porter un cas à l'attention de l'AET. Il n'est pas nécessaire que les partenaires sociaux introduisent conjointement un dossier pour qu'il soit recevable, mais toute organisation syndicale nationale au niveau central, sectoriel ou local peut demander à l'AET d'investiguer un cas transfrontalier. Pour introduire une demande auprès de l'AET, il est aussi important que le syndicat fasse part de cette intention aux autorités nationales compétentes pour s'assurer de leur soutien aux étapes suivantes.

Processus

Lorsqu'un syndicat souhaite que l'AET examine un cas en vue d'une enquête plus approfondie, il doit d'abord réunir et organiser les faits pertinents. L'AET met à disposition un formulaire spécifique afin de faciliter ce processus. La demande du syndicat doit fournir une vue d'ensemble de l'affaire qui, tout en étant générale, inclut tous les détails pertinents. Il est admis que les partenaires sociaux ne sont pas toujours en mesure de fournir le même niveau de détail que les autorités nationales. Néanmoins, cela ne devrait pas les dissuader d'introduire une demande.

Afin de déterminer si l'AET a le pouvoir d'agir, la demande doit mentionner la législation du droit de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre pouvant s'appliquer au contexte transfrontalier du cas en question. Le champ des activités de l'AET couvre les règlements relatifs à la libre circulation des travailleurs, les directives concernant le détachement des travailleurs, la coordination des systèmes de sécurité sociale ou l'adhésion à des normes sociales dans le domaine du transport routier international, comme prévu à l'article premier du Règlement de l'AET.

Le syndicat doit identifier précisément les allégations d'infractions ou d'irrégularités dans sa demande. Ces violations peuvent aller de l'atteinte aux droits des travailleurs mobiles aux cas de fraude sociale, en passant par la mauvaise application des règles en matière de détachement et l'existence de schémas de faux travail indépendant. Les sociétés-écrans, les agences de travail intérimaire frauduleuses et les cas de travail non déclaré, sous-déclaré ou déclaré à tort sont d'autres problèmes possibles.

Le syndicat est également tenu de documenter toute interaction antérieure avec les autorités nationales à ce sujet. Cette documentation historique est essentielle pour établir le contexte, mettre en avant l'évolution de l'affaire jusqu'à son statut actuel et justifier l'intervention de l'AET.

Si l'affaire est urgente, cette urgence doit être mise en avant dans la demande afin que l'AET la traite en priorité. La dernière partie de la demande consiste en une demande officielle d'actions de suivi spécifiques de la part de l'AET. La demande du syndicat peut porter sur un cas spécifique ou des défis structurels plus larges du marché du travail qui sont récurrents au sein de l'UE.

Les points essentiels à retenir

Gardez à l'esprit que l'autorité de l'AET couvre principalement les questions transfrontalières au sein de l'Union européenne. La mission de l'AET consiste notamment à traiter les questions ayant un impact sur la mobilité de la main-d'œuvre et la coordination de la sécurité sociale entre les États membres.

S'agissant de ce qu'une demande à l'AET peut permettre d'accomplir, il s'agit d'un canal par lequel les syndicats peuvent faire part de leurs préoccupations concernant des violations possibles du droit de l'UE en matière de travail ayant une dimension transnationale, en particulier celles liées à la libre circulation des travailleurs et des services. Une demande peut avoir plusieurs conséquences, telles que la mise en œuvre d'une inspection transfrontalière, la réalisation d'une évaluation des risques, la facilitation de la coopération entre des États membres ou la fourniture d'informations et de ressources pour résoudre des problèmes relatifs au travail.

Conseil de procédure

Faites référence à la législation applicable dans votre demande. Il s'agit notamment de la libre circulation des travailleurs, du détachement des travailleurs, de la coordination de la sécurité sociale ou des normes sociales dans le transport routier international. Concernant le champ d'application de l'AET, veuillez vous référer à l'article premier du Règlement de l'AET.

Informations générales sur cette voie

Les règles de la concurrence au sein de l'Union européenne permettent aux autorités en matière de concurrence des États membres d'appliquer les articles 101 et 102 du TFUE à des cas individuels⁷. Ces autorités, qu'elles agissent de manière autonome ou en réponse à une plainte, sont habilitées à prendre plusieurs types de décisions. Elles peuvent exiger l'arrêt de toute infraction, ordonner des mesures provisoires, accepter des engagements de nature comportementale et infliger des amendes ou des astreintes conformément à leur législation nationale. En outre, si les éléments dont elles disposent suggèrent que les conditions d'une interdiction ne sont pas réunies, elles peuvent conclure qu'aucune action n'est requise de leur part.

Les syndicats peuvent demander réparation dans trois domaines distincts de la politique de concurrence s'ils estiment qu'il y a eu infraction. Ces trois domaines sont les procédures antitrust, le contrôle des concentrations et les procédures dans le domaine des aides d'État. Si les procédures d'engagement dans ces domaines présentent des similitudes, d'importantes différences existent qui doivent être attentivement examinées avant de décider de les inclure ou non dans une stratégie de contentieux. Les spécificités relatives à l'engagement dans chaque type de procédure sont détaillées dans les sections suivantes afin d'aider les syndicats à naviguer efficacement dans ce paysage complexe. Pour un aperçu plus détaillé des procédures d'application des règles de concurrence de l'UE, vous pouvez également consulter le rapport de la CES intitulé « Concurrence et travail – Une lecture syndicale des politiques de concurrence de l'UE »⁸.

Avantages et inconvénients

Procédures antitrust

Les procédures antitrust offrent aux syndicats d'importantes possibilités d'influencer les issues et pourraient constituer un élément clé d'une stratégie syndicale affirmée. Les conditions à remplir pour pouvoir introduire une réclamation sont relativement simples : il suffit de démontrer un intérêt légitime pour avoir qualité pour agir. Si le dépôt d'une réclamation est gratuit et la procédure accessible, des critères spécifiques doivent être remplis pour que la réclamation soit prise en compte (les détails sont exposés dans la section relative au processus).

Même s'ils ne déposent pas de réclamation, les syndicats peuvent avoir leur mot à dire en tant que « partie intéressée » en démontrant un « intérêt suffisant », un critère encore moins exigeant que l'intérêt légitime. Cependant, d'un point de vue stratégique, il convient de tenir compte de la portée limitée de cette approche, la réclamation devant strictement porter sur la législation antitrust de l'UE. Les affaires d'antitrust comportant un volet lié au marché du travail et présentant un intérêt évident pour les syndicats peuvent concerner des pratiques commerciales non concurrentielles telles que :

- les accords sur la fixation des salaires entre concurrents, consistant à fixer des salaires et des conditions de manière unilatérale sans sollicitation des syndicats ;
- les accords de non-débauchage par lesquels les employeurs s'engagent de manière unilatérale à ne pas embaucher ni solliciter les employés des autres employeurs parties à l'entente ; ou
- les clauses de non-concurrence dans les contrats de travail, qui interdisent aux travailleurs de rejoindre une entreprise concurrente ou de démarrer une activité similaire.

Les syndicats peuvent également opter pour l'envoi d'une « lettre d'information sur le marché » pour attirer l'attention de la Commission sur certains faits et encourager l'ouverture d'une enquête d'office. Ces lettres sont moins formelles que les plaintes et ne sont pas soumises à des exigences strictes en matière de contenu ni à la nécessité de démontrer un intérêt légitime. Cependant, elles ne confèrent pas de droits procéduraux à l'informateur. La Commission n'est pas tenue d'émettre une décision de rejet si elle décide de ne pas y donner suite.

En outre, si une enquête est ouverte, l'informateur ne jouit d'aucun droit spécifique durant la procédure.

Contrôle des concentrations

Par rapport aux procédures antitrust, le contrôle des concentrations offre moins de possibilités aux syndicats. Les demandes officielles d'informations sont généralement formulées par des entreprises, souvent clientes ou concurrentes des entités qui envisagent de fusionner. Les syndicats peuvent être formellement impliqués en tant que tiers intéressés, mais cela nécessite une attitude proactive et la démonstration d'un « intérêt suffisant ». La participation des syndicats au contrôle des concentrations peut servir à influencer l'issue de la procédure, y compris l'évaluation, la conception et la mise en œuvre des mesures structurelles et/ou comportementales imposées par la Commission pour valider la fusion.

Procédures dans le domaine des aides d'État
Les procédures dans le domaine des aides d'État offrent encore moins de droits aux tiers que le contrôle des concentrations et les procédures antitrust. Si les interventions de tiers sont reconnues, le délai pour soumettre leur point de vue est limité à une période d'un mois au cours de laquelle un examen formel est ouvert, en particulier lorsque la Commission nourrit de sérieux doutes quant

à la compatibilité. Les syndicats peuvent utiliser cette voie pour mettre en évidence les avantages injustes dont bénéficient les prestataires de services dans les États membres qui ne mettent pas en œuvre le droit de l'UE en matière de travail selon les normes requises. Cette intervention peut mettre en lumière des questions cruciales, susceptibles d'influencer le paysage concurrentiel au sein de l'UE.

Qualité pour agir

La qualité pour agir est la même pour les trois domaines. La faculté d'engager ces procédures est accordée aux personnes physiques et morales, mais les critères spécifiques de participation varient selon le type d'intervention envisagé dans la procédure en question.

Les plaintes formelles : elles sont pertinentes à la fois pour les procédures antitrust et les procédures dans le domaine des aides d'État ; les parties doivent pouvoir démontrer un intérêt légitime. Il peut s'agir de toute personne lésée par la violation alléguée, telle que des individus ou des organisations qui ont subi un préjudice ou un désavantage en conséquence.

Les tierces interventions : elles sont disponibles dans les trois procédures et sont subordonnées à la démonstration d'un « intérêt suffisant » pour l'affaire. Ce niveau d'intérêt étant nettement plus bas que celui de l'intérêt légitime, un plus grand nombre de parties peut participer à la procédure. Par exemple, si un syndicat ou une association professionnelle qui n'est pas directement lésé(e) par l'infraction nourrit des inquiétudes quant à l'impact plus large de la violation sur ses membres ou sur le marché, il ou elle peut être considérée comme ayant un intérêt suffisant pour intervenir.

⁷ Version consolidée du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, JO C 326, 26.10.2012, p.47-390.

⁸ www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2023-05/Competition%20and%20Labour%20-%20ETUC%20study%20May%202023.pdf

Processus

Procédures antitrust

Avec les procédures antitrust, les syndicats disposent d'un outil puissant pour promouvoir leurs objectifs et protéger les intérêts de leurs membres. Ces procédures offrent aux syndicats deux voies pour exercer leur influence :

(1) Le dépôt d'une plainte formelle :

Les syndicats disposent du droit de déposer des plaintes formelles devant la Commission afin d'ouvrir une enquête antitrust. Pour qu'une telle plainte soit recevable, elle doit :

- détailler l'infraction antitrust présumée, nommer les entités impliquées, fournir des informations pertinentes sur le marché et présenter toutes les preuves disponibles ;
- établir « l'intérêt légitime » du syndicat en démontrant que ses membres subissent les conséquences négatives de la prétendue infraction.

La Commission est tenue de procéder à un examen approfondi de la plainte formelle. Si la plainte est rejetée, la décision de la Commission peut faire l'objet d'un recours.

(2) La participation en tant que tiers intéressé :

Outre le dépôt de plaintes, les syndicats peuvent également participer aux enquêtes en cours en tant que tiers intéressés, et bénéficier à ce titre de certains droits procéduraux :

- Ils peuvent accéder à la version non confidentielle de la communication des griefs, qui est le document dans lequel la Commission expose ses préoccupations préliminaires ainsi que les éléments de preuve aux parties faisant l'objet de l'investigation ;
- Les syndicats ont la possibilité de

soumettre leurs observations écrites sur la communication des griefs, en faisant éventuellement valoir une interprétation différente des faits à l'examen ;

- Ils ont le droit de participer aux auditions, ce qui leur permet d'exprimer directement leur point de vue aux hauts fonctionnaires de la Commission et d'entendre les arguments des entités faisant l'objet de l'enquête.

Ces mécanismes de la procédure antitrust permettent non seulement aux syndicats de déclencher des enquêtes sur les pratiques anticoncurrentielles, mais aussi de s'impliquer activement dans le processus, s'assurant ainsi que les intérêts de leurs membres et de la main-d'œuvre sont correctement représentés et défendus.

Les syndicats reconnus comme tiers intéressés dans les procédures antitrust se voient accorder certains droits procéduraux qui leur permettent de jouer un rôle actif dans la surveillance réglementaire de la concurrence sur le marché. Ces droits sont notamment les suivants :

Être informés par la Commission de l'objet de la procédure, ce qui leur permet de présenter leur point de vue sur l'affaire. Bien qu'il n'existe pas de droit formel de recevoir la communication des griefs, dans la pratique, la Commission peut dans certains cas accorder l'accès à ce document.

La possibilité *d'être admis* aux auditions, qui constitue une étape cruciale de la procédure où ils peuvent entendre les arguments des parties impliquées et faire directement part de leur point de vue aux décideurs.

En outre, au cours des procédures relatives à l'abus de position dominante sur le marché, l'entreprise en question peut proposer des engagements volontaires afin de répondre aux préoccupations de la Commission en matière de concurrence. Si la Commission juge ces engagements satisfaisants, elle peut décider de mettre à fin à l'enquête sans infliger d'amende, résolvant ainsi l'affaire sur la base des mesures correctives proposées par l'entreprise. Cette voie offre une résolution alternative sur laquelle les syndicats, en tant que tiers intéressés, peuvent influencer par leur participation et leurs observations.

Contrôle des concentrations

Dans le cadre du contrôle des concentrations, les syndicats peuvent s'engager en tant que tiers intéressés, mais uniquement après l'initiation d'une enquête de phase 2. Les personnes identifiées comme ayant un « intérêt suffisant pour agir », ce qui inclut les syndicats et les représentants des travailleurs concernés, peuvent participer à ce stade avancé de l'examen. Pour participer, les syndicats doivent soumettre une demande au conseiller-auditeur chargé de l'affaire. En tant que parties intéressées à une procédure de contrôle des concentrations, les syndicats bénéficient de plusieurs droits de participation :

- Ils peuvent obtenir une version non confidentielle de la communication des griefs. Ce document expose les préoccupations préliminaires de la Commission concernant la concentration et permet de comprendre le point de vue réglementaire sur l'impact potentiel de la fusion ;
- Ils sont autorisés à participer à l'audition. Il convient de noter que la tenue d'une telle audition est à la discrétion des parties à la concentration et n'est donc pas une étape garantie de la procédure ;
- Les syndicats peuvent également être convoqués à des réunions pour discuter et élucider des questions spécifiques qu'ils ont soulevées. Ces réunions constituent une plateforme qui permet aux syndicats de faire

Conseil de procédure

Quelques bonnes pratiques pour la rédaction de ces commentaires :

- Expliquez la représentativité du syndicat dans l'entreprise, le secteur et/ou le pays concerné ;
- Fournissez des informations sur les parties à la concentration relatives à l'opération ;
- Fournissez des éléments concrets sur le fonctionnement des entreprises et des marchés concernés.

directement part de leurs préoccupations et fournir des informations susceptibles d'influencer l'issue de l'examen de la concentration.

Ces droits procéduraux accordés aux syndicats dans les procédures de contrôle des concentrations soulignent l'importance de la représentation des travailleurs dans l'évaluation des conséquences éventuelles des fusions d'entreprises et dans la sauvegarde des intérêts des employés qui pourraient être affectés par ces opérations de grande envergure.

Les points essentiels à retenir

Les coordonnées pour accéder à ces 3 voies sont les suivantes :

- Les plaintes formelles en matière de pratiques anticoncurrentielles doivent être soumises via un formulaire (Formulaire C).⁹ Pour toute autre question, veuillez contacter le Greffe antitrust à l'adresse suivante : comp-greffe-antitrust@ec.europa.eu
- Les lettres d'information sur le marché doivent être envoyées par courrier électronique à l'adresse suivante : comp-market-information@ec.europa.eu
- Pour intervenir en tant que tiers intéressé dans une affaire de contrôle des concentrations, veuillez contacter le conseiller-auditeur à l'adresse suivante : hearing.officer@ec.europa.eu
- Pour soumettre une plainte ou pour vous enregistrer en tant que « tiers intéressé » dans le cadre d'une procédure liée aux aides d'État, veuillez remplir le formulaire de plainte¹⁰ et l'envoyer à l'adresse suivante : stateaidgreffe@ec.europa.eu

Conseil de procédure

Il convient de noter que le plaignant ne devient pas une partie à la procédure puisque l'enquête de la Commission vise l'entreprise.

Conseil de procédure

Avant la conclusion de l'enquête, une entreprise peut volontairement offrir des engagements pour répondre aux préoccupations de la Commission. Ces engagements sont publiés sur le site Internet de la Commission et les syndicats peuvent soumettre leurs commentaires et proposer des améliorations.

⁹ competition-policy.ec.europa.eu/antitrust-and-cartels/procedures/complaints_en

¹⁰ competition-policy.ec.europa.eu/antitrust-and-cartels/procedures/complaints_en

Commission européenne : Direction générale de la concurrence (antitrust) – Lancement d’alertes

Informations générales sur cette voie

La Commission européenne a introduit dans sa politique de concurrence un nouveau mécanisme communément appelé «outil de lancement d’alertes de l’UE». ¹¹ Cet outil vise à rationaliser l’application du droit de l’UE en matière de concurrence. Son objectif premier est de permettre aux particuliers et aux entreprises d’alerter plus facilement en cas de pratiques concurrentielles occultes ou illégales, telles que les ententes et autres accords anticoncurrentiels ou les abus de position dominante. En facilitant ces signalements, la Commission vise à renforcer sa capacité de surveillance et de réglementation, assurant ainsi des conditions équitables sur le marché européen et protégeant les intérêts des consommateurs.

Avantages et inconvénients

La Commission européenne a mis en place une approche accessible permettant aux individus de signaler des pratiques anticoncurrentielles, laquelle peut être utilisée par toute personne souhaitant faire un signalement. Ce mécanisme d’alerte est simple à utiliser et permet d’effectuer des signalements anonymes. La possibilité de faire un signalement anonyme a pour but d’inciter un plus grand nombre de personnes à communiquer des informations en les protégeant contre d’éventuelles représailles.

Faire un signalement est gratuit, ce qui garantit une procédure accessible à tous, quelle que soit la situation financière. Le système lui-même est conçu pour être sûr et pour protéger l’identité et l’intégrité du lanceur d’alerte, ce qui réduit le risque d’être confronté à des conséquences négatives.

Malgré ces avantages, lancer une alerte peut prendre du temps et pour qu’une inquiétude

soit jugée légitime, elle doit être directement liée à des violations de la législation antitrust de l’UE.

L’outil de lancement d’alertes est particulièrement utile pour défendre les droits et intérêts des travailleurs, dans la mesure où il fournit aux syndicats un canal de communication direct, renforçant ainsi l’application de la législation en matière de concurrence et protégeant la main-d’œuvre.

Qualité pour agir

Tant les personnes physiques que morales sont habilitées à signaler des violations potentielles de la législation antitrust de l’UE. En complément du programme de clémence existant, qui est principalement utilisé par les entreprises cherchant à obtenir une immunité ou une réduction des amendes pour leur participation à une entente, la Commission européenne fournit, depuis 2017, une plateforme qui permet aux individus de signaler les infractions au droit de la concurrence.

Les travailleurs qui envisagent de faire un signalement direct peuvent s’appuyer sur les garanties établies par la Directive de l’UE relative aux signalements. ¹² Cette directive offre une protection aux personnes des secteurs privé et public lorsqu’elles signalent des violations au droit de l’Union. Elle protège les travailleurs qui effectuent des signalements contre toutes représailles, encourageant ainsi la divulgation des violations et promouvant un marché plus concurrentiel et équitable au sein de l’UE.

Processus

Si vous souhaitez signaler une violation potentielle de la législation antitrust de l’Union, vous pouvez le faire en tout anonymat ou en divulguant votre identité. Toutefois, si vous décidez de rester anonyme, vous ne bénéficierez peut-être pas des avantages procéduraux accordés aux plaignants formels ou aux tiers intéressés, comme décrit ci-

Conseil de procédure

Il est essentiel, en particulier lorsqu’il s’agit de solliciter un conseil juridique, de s’assurer que l’affaire signalée relève de la législation de l’UE et pas uniquement de la législation nationale, qui ne serait pas couverte par les protections juridiques de l’Union.

dessus pour la procédure antitrust de l’UE.

Pour ceux qui sont prêts à divulguer leur identité :

Contactez la Commission européenne directement :

par courrier électronique à l’adresse suivante :comp-whistleblower@ec.europa.eu ; ou par téléphone au 0032-2-29 74800, joignable les jours ouvrables entre 09 h 00 et 17 h 00.

Pour ceux qui souhaitent conserver l’anonymat par crainte de représailles :

La Commission a mis en place des procédures visant à protéger votre anonymat : Utilisation d’un intermédiaire externe spécialisé et expérimenté en la matière ;

Saisie de votre message dans l’outil de messagerie chiffrée de l’intermédiaire, qui notifie la Commission sans révéler votre identité ; Communication bilatérale avec la Commission via un outil de chiffrement, qui permet à la Commission de demander des informations supplémentaires ou des précisions. Soyez assuré que l’outil est conçu pour empêcher la divulgation de votre adresse IP ou d’une autre information d’identification.

Pour les représentants d’entreprise souhaitant bénéficier d’une clémence :

Si vous êtes autorisé à représenter une entreprise impliquée dans une entente, vous devriez envisager de demander la clémence. Cela pourrait permettre à votre entreprise de bénéficier d’amendes réduites ou d’en être exemptée.

Les points essentiels à retenir

Il est impératif de bien suivre la procédure pour bénéficier de l’ensemble des protections juridiques et des mesures de confidentialité fournies par la Commission européenne.

Commission européenne : Direction générale du commerce et de la sécurité économique – Responsable européen du respect des règles du commerce (CTEO)

Informations générales sur cette voie

Le Responsable européen du respect des règles du commerce (CTEO) joue un rôle crucial au sein de la Commission européenne. Sa tâche principale est de veiller à l’application des politiques de commerce extérieur de l’UE au niveau multilatéral et bilatéral. La création de ce poste s’inscrit dans la stratégie de la Commission visant à renforcer l’application des politiques commerciales, avec une attention particulière pour les engagements en matière de développement durable dans les accords commerciaux internationaux de l’UE.

Les responsabilités du Responsable européen du respect des règles du commerce sont multiples et étendues dans le domaine de la politique commerciale. Parmi celles-ci figure notamment la supervision de la mise en œuvre des accords commerciaux au sein de l’UE et avec ses partenaires commerciaux, en veillant à ce que les partenaires respectent leurs engagements, notamment en matière de développement durable. Le CTEO a le pouvoir d’engager le dialogue, de mener des enquêtes et d’appliquer des mesures pour garantir le respect des dispositions relatives à la durabilité.

Ce dispositif permet d’assurer le respect non seulement de l’aspect économique du commerce, mais aussi des normes sociales et environnementales. Le rôle du CTEO est essentiel pour garantir que les accords commerciaux de l’UE sont équitables, transparents et conformes aux valeurs et aux normes de l’Union, y compris aux droits des travailleurs et à la protection de l’environnement.

¹¹ competition-policy.ec.europa.eu/index/whistleblower_en

¹² Directive 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l’Union, JO L 305, 26.11.2019, p.17-56.

Avantages et inconvénients

Le poste de CTEO constitue une voie simplifiée et accessible pour déposer des plaintes relatives à l'application des règles commerciales. Ce mécanisme est ouvert aux individus et aux entreprises et leur offre une méthode accessible et gratuite pour répondre à leurs inquiétudes.

Le CTEO est habilité à enquêter de manière approfondie sur le contenu des plaintes. Sur la base de ces enquêtes, le Responsable peut formuler des recommandations sur la marche à suivre. Dans les cas où une violation des dispositions antitrust serait avérée, la décision rendue serait réputée contraignante. Cela permet de souligner l'autorité et l'impact du rôle du CTEO dans la sphère de l'application des règles commerciales.

Cependant, il est important de noter les limites des pouvoirs du CTEO. Bien qu'il ait la capacité d'enquêter et de faire des recommandations, le CTEO n'a pas le pouvoir d'annuler les décisions. De ce fait, bien que le Responsable joue un rôle important dans le processus d'application de la loi, le pouvoir de décision final revient aux organes juridictionnels et quasi juridictionnels du cadre juridique de l'UE.

Qualité pour agir

Les entreprises, organisations commerciales ou organisations non gouvernementales de l'UE, y compris les syndicats, ont le droit de déposer des plaintes auprès de la DG Commerce lorsqu'elles sont directement impactées par une question relevant de la compétence de cette Direction générale. Ces questions peuvent être diverses :

- Difficultés d'accès aux marchés pour les exportations et les investissements de l'UE, qui englobent les barrières à l'entrée, les pratiques déloyales et les autres obstacles limitant la liberté d'action sur un marché international ;
- Non-respect des engagements commerciaux censés bénéficier aux opérateurs de l'UE, lorsque l'attente de conditions de

concurrence équitables fondées sur des accords existants n'est pas satisfaite ;

- Violations ou préoccupations liées aux droits des travailleurs dans le contexte du commerce international, lorsque les engagements pris dans des accords commerciaux concernant les normes de travail ne sont pas respectés ;
- Questions relatives au changement climatique qui recoupent les politiques commerciales, en particulier lorsque les engagements environnementaux pris dans le cadre d'accords commerciaux ne sont pas respectés ;
- Préoccupations environnementales d'ordre général liées au commerce, lorsque les pratiques ou politiques commerciales ont un impact négatif sur l'environnement et ne sont pas conformes aux engagements en matière de durabilité des accords commerciaux.

En fournissant à ces entités un mécanisme qui leur permet d'exprimer leurs préoccupations, la DG Commerce garantit l'existence d'un canal permettant de répondre aux griefs et de renforcer la position de l'UE sur les marchés ouverts, les pratiques de commerce équitable et les recoupements entre le commerce et les préoccupations sociales et environnementales.

Processus

Pour déposer une plainte concernant des questions commerciales, les personnes ou les entreprises peuvent utiliser le portail en ligne mis en place par la Commission européenne sur le site Internet d'Access2Markets ou le faire par courrier électronique. Le processus requiert que le plaignant fournisse un compte-rendu complet et précis des circonstances de fait entourant la question.

Lors de la rédaction de la plainte, veuillez à :

- expliquer le problème, en incluant tous les détails pertinents ainsi que le contexte dans lequel le problème s'est produit ;
- décrire les mesures ou les étapes déjà entreprises pour résoudre le problème avant

de le soumettre à la Commission européenne ;

- préciser les implications et la gravité de l'infraction présumée, notamment en termes d'impact sur les droits des travailleurs, le climat et la protection de l'environnement.

Ce compte-rendu détaillé est essentiel, car il permet à la Commission européenne d'évaluer la validité de la plainte et de comprendre l'urgence et l'importance de l'affaire.

Si vous souhaitez prendre contact ou obtenir de l'aide concernant le processus de plainte, veuillez contacter la Commission européenne aux coordonnées suivantes :

E-mail : TRADE-CTEO@ec.europa.eu
Téléphone : +32 (0)2 295 54 24.

Ces coordonnées permettent de contacter directement la Commission pour toute demande ou précision concernant le processus de dépôt de plainte.

Les points essentiels à retenir

Le dépôt de plainte auprès de la DG Commerce constitue un outil stratégique que les syndicats européens peuvent utiliser pour soutenir leurs homologues de pays partenaires. Lorsque l'UE signe des accords commerciaux avec d'autres pays, elle inclut généralement des clauses qui garantissent les droits fondamentaux des travailleurs conformément aux conventions de l'OIT. Si ces droits sont violés, les syndicats européens peuvent utiliser le mécanisme de plainte pour attirer l'attention de la Commission européenne sur ces cas. Ces plaintes ont plusieurs objectifs : elles constituent une forme de solidarité internationale, qui permet aux syndicats européens de défendre les travailleurs d'autres pays, de faire pression sur l'UE pour que les dispositions relatives au travail contenues dans ses accords commerciaux soient appliquées et, éventuellement, d'apporter un soutien concret aux organisations sœurs en leur offrant l'appui d'entités européennes susceptibles de peser davantage sur la scène internationale.

Informations générales sur cette voie

Le médiateur européen agit comme un intermédiaire indépendant entre les citoyens de l'UE, y compris les syndicats et les entreprises, et les institutions de l'UE. Sa mission fondamentale est d'enquêter sur les plaintes pour mauvaise administration de la part de ces institutions. Il y a mauvaise administration lorsqu'un organe ou une agence de l'UE n'agit pas en conformité avec la législation ou ne respecte pas les principes de bonne administration qui incluent notamment l'accès aux documents et le respect des droits de l'homme.

Les prérogatives du Médiateur européen incluent l'habilité à recevoir et à enquêter sur les plaintes émanant de tout citoyen ou entité résidant ou ayant son siège dans un État membre. Le Médiateur européen peut procéder à des enquêtes de sa propre initiative s'il identifie des problèmes systémiques. Après enquête, le Médiateur peut formuler des recommandations à l'institution de l'UE concernée. Bien que ces recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes, elles possèdent un poids moral et politique important. Il est attendu de l'institution concernée qu'elle réagisse et, dans la plupart des cas, celle-ci est motivée à résoudre les problèmes afin de préserver sa réputation d'éviter une enquête plus approfondie.

Parmi les exemples concrets d'interventions du Médiateur, citons l'enquête qu'il a menée sur le traitement par la Commission européenne des réponses à la consultation publique concernant la Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. La plainte déposée par une coalition d'ONG et de syndicats a abouti à des conclusions à l'encontre de la Commission européenne, ce qui démontre la capacité du Médiateur à remettre en question le fonctionnement interne des institutions

de l'UE et à les tenir responsables de leurs pratiques en matière d'administration.¹³

Le Médiateur européen joue également un rôle proactif dans l'amélioration de la qualité de l'administration en fournissant des conseils et en promouvant les bonnes pratiques en la matière au sein des institutions de l'UE. Le Médiateur peut saisir la Cour de justice de l'Union européenne, même si cela se produit rarement. Le travail du Médiateur assure la transparence et sert de baromètre de la nature démocratique des processus d'administration de l'UE, ce qui favorise une culture de service qui respecte les droits de toutes les parties prenantes, y compris des syndicats et de leurs membres.

Avantages et inconvénients

Déposer plainte auprès du Médiateur européen est un processus gratuit, conçu pour être simple et facilement accessible. Aucun coût financier n'est associé au dépôt d'une plainte, qui peut se faire via un formulaire en ligne ou par courrier postal. Le Médiateur est habilité à enquêter et à formuler des recommandations aux organes et institutions de l'UE en vue de remédier et de rectifier l'injustice signalée. Il convient de noter qu'en raison du nombre de plaintes que le Médiateur reçoit, les réponses peuvent se faire attendre et les dépôts par courrier peuvent accuser des délais plus longs encore.

La limite de ce recours réside dans la spécificité de son mandat : il ne traite que des cas de mauvaise administration au sein des institutions de l'UE en lien avec les domaines décrits dans les informations générales. Bien que cela puisse paraître restrictif, ce recours reste pertinent pour les travailleurs et les syndicats à condition que les griefs soient correctement formulés comme des violations des droits fondamentaux pour être jugés valables.

En outre, le Médiateur européen n'a pas le pouvoir de renverser les décisions prises par les institutions de l'UE, mais peut uniquement recommander des mesures correctives.

Qualité pour agir

Tout citoyen de l'UE ou toute personne physique ou morale résidant ou basée dans l'UE peut déposer une plainte auprès du Médiateur européen. L'impact direct de la mauvaise administration présumée sur le plaignant n'est pas un prérequis pour déposer une plainte. Toutefois, le Médiateur européen ne peut pas enquêter sur des faits qui font ou ont fait l'objet de procédures judiciaires. En outre, les plaintes doivent être déposées dans un délai de deux ans suivant la date à laquelle le plaignant a pris connaissance des faits. Avant de s'adresser au Médiateur européen, le plaignant doit déjà avoir contacté l'institution ou l'organe de l'UE concerné pour tenter de résoudre le problème, par exemple par courrier officiel.

Conseil concernant la qualité pour agir

Si votre plainte concerne un problème lié à l'administration publique nationale d'un État membre de l'UE, cette plainte ne relève pas de la compétence du Médiateur européen. Dans ce cas, adressez-vous plutôt au médiateur national ou à l'organisme équivalent du pays de l'UE concerné. Cette entité nationale fait partie du plus vaste Réseau européen des Médiateurs, qui permet aux médiateurs d'échanger des informations sur des questions relevant de la compétence de l'UE.

Processus

Voici les trois étapes à suivre pour déposer une plainte en ligne auprès du Médiateur européen :

1. Assurez-vous de remplir les critères d'éligibilité décrits dans la section précédente sur la qualité pour agir.
2. Rassemblez au préalable les informations et les documents nécessaires :
 - le nom de l'institution de l'UE contre laquelle vous déposez plainte ;
 - les détails de la décision ou des faits faisant l'objet de votre plainte ;
 - les raisons pour lesquelles vous considérez que les actions de l'institution ou de l'organe de l'UE ne sont pas correctes ;
 - vos suggestions quant à ce que l'institution devrait faire pour rectifier le problème ;
 - la confirmation que les faits ne font pas ou n'ont pas fait l'objet de poursuites judiciaires ;
 - la preuve que vous avez déjà contacté l'institution ou l'organe de l'UE pour demander réparation, y compris la preuve que vous leur avez accordé un délai raisonnable pour vous répondre. Cette étape est obligatoire pour la recevabilité de votre plainte ;
 - le cas échéant, tout document supplémentaire relatif à la décision ou à l'issue et la date à laquelle vous en avez pris connaissance.

3. Créez un compte en ligne pour déposer votre plainte. Ce compte vous permettra de suivre l'état de votre plainte et d'en déposer d'autres si nécessaire.

Conseil de procédure

Veillez à ce que votre plainte soit concise. Dans les cas exceptionnels où une plainte doit être plus longue que le nombre de mots maximal autorisé dans le formulaire, veuillez inclure la plainte complète en pièce jointe et en rédiger un résumé dans le formulaire de plainte.

Il est obligatoire de fournir des preuves selon lesquelles que vous avez déjà contacté l'institution ou l'organe de l'UE concerné pour obtenir réparation et que lui avez accordé un délai raisonnable pour vous répondre. Sans cela, le Médiateur ne pourra pas traiter votre plainte.

¹³ <https://www.ombudsman.europa.eu/en/case/fr/60412>

Les Nations unies



Organisation internationale du travail : Comité de la liberté syndicale

Informations générales sur cette voie

Le Comité de la liberté syndicale est un organe clé de l'OIT qui est doté d'un rôle de supervision tripartite. Son mandat est d'examiner si les lois et pratiques nationales sont conformes aux principes des droits d'association et de négociation collective. Ces principes sont à la base de la philosophie de l'OIT, telle que repris dans le Préambule de sa Constitution, puis réaffirmés dans la Déclaration de Philadelphie et détaillés dans les Conventions n° 87 (sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) et 98 (sur le droit d'organisation et de négociation collective), ainsi que dans la Résolution de 1970 de la Conférence internationale du travail.

Le Comité de la liberté syndicale joue un rôle crucial dans la sauvegarde des droits des travailleurs et des employeurs à former les organisations de leur choix et à y adhérer, ce qui est indispensable à l'équité des négociations collectives et au maintien de l'harmonie des relations de travail.

Avantages et inconvénients

Le Comité de la liberté syndicale fonctionne sur la base d'un mandat de la Constitution de l'OIT, ce qui lui confère un avantage unique dans la mesure où les plaintes peuvent être déposées indépendamment du fait que le gouvernement ait consenti ou ratifié les Conventions de l'OIT considérées. Toutefois, si une Convention n'a pas été ratifiée, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) ne pourra assurer le suivi des conclusions du Comité de la liberté syndicale.

Les syndicats peuvent directement saisir ce Comité sans avoir épuisé les voies de recours nationales, ce qui peut constituer un moyen parallèle efficace de faire pression sur un État

membre pour qu'il se conforme à la législation, même si des procédures nationales sont encore en cours. Cette voie comporte toutefois un inconvénient potentiel, à savoir que la poursuite d'une plainte devant le Comité de la liberté syndicale pourrait empêcher le recours à certains mécanismes des Nations unies, qui pourraient refuser d'étudier une affaire déjà examinée par le Comité de la liberté syndicale.

Lors de la planification d'une stratégie pour une action judiciaire internationale, il est essentiel de déterminer en amont l'organe des Nations unies le plus approprié pour l'affaire en question et s'il vaut mieux poursuivre une voie internationale en même temps que les procédures nationales ou attendre d'avoir épuisé ces voies nationales.

Le rôle du Comité de la liberté syndicale est particulièrement pertinent, car il permet d'établir les faits d'une affaire en instaurant un dialogue avec le gouvernement concerné. Si le Comité conclut qu'il y a eu violation des principes de la liberté syndicale, il en fait rapport au Conseil d'administration de l'OIT et recommande des mesures pour remédier à la situation. Le gouvernement est ensuite invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations, ce qui confère aux conclusions du Comité de la liberté syndicale un impact concret et contribue à la gouvernance mondiale des droits des travailleurs.

Qualité pour agir

Pour être recevable, la plainte doit émaner d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Pour être considéré comme une organisation de travailleurs, le syndicat plaignant doit jouir du statut consultatif auprès de l'OIT, être affilié à une organisation internationale dont les organisations membres sont concernées par la plainte ou, s'il s'agit d'une organisation nationale, être directement intéressée par la question.

Les organisations locales, opérant au niveau d'une région, d'une commune ou d'un lieu de travail, doivent être affiliées à une des

organisations mentionnées ou être soutenues par elles pour être éligibles. Les organisations non gouvernementales (ONG) jouissant du statut consultatif auprès de l'OIT peuvent également déposer plainte.

Pour en savoir plus sur les choses à faire pour qu'une plainte soit prise en compte et obtenir une liste de contrôle claire, consultez le document « ILO Supervisory System: Guide for Constituents » [Système de contrôle de l'OIT : Guide à destination des entités constituantes], disponible en ligne.¹⁴

Conseil concernant la qualité pour agir

Si la plainte est signée par un avocat, il est important de joindre à celle-ci la procuration donnée par l'organisation.

Processus

Présenter une plainte devant le Comité de la liberté syndicale comporte plusieurs étapes clés. Tout d'abord, la plainte doit être déposée par écrit et signée par un représentant habilité à cet effet. Elle doit être adressée au Directeur général de l'OIT, au siège de l'Organisation à Genève. Un formulaire pour la présentation électronique d'une plainte est disponible sur le site Internet de l'OIT.¹⁵

Concernant le fond, les réclamations présentées dans la plainte ne doivent pas être de nature strictement politique. Elles doivent reposer sur des preuves telles que des décisions administratives ou judiciaires, des photographies, des articles de presse ou tout autre document pertinent. Il est crucial de présenter les faits de manière chronologique et de répondre à des questions fondamentales telles que : quoi, qui, où, quand et pourquoi.

Le Comité de la liberté syndicale peut examiner une affaire même si elle est en cours d'examen à l'échelle nationale, il n'est donc pas obligatoire d'avoir épuisé au préalable toutes les procédures nationales. Une fois

la plainte examinée, le Comité de la liberté syndicale prépare un rapport reprenant ses conclusions et recommandations.

Ce rapport est soumis au Conseil d'administration pour approbation. Dans ses conclusions et recommandations, le Comité de la liberté syndicale peut porter certains aspects d'une affaire à l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Cette étape n'a lieu que si la Convention sur la liberté syndicale a été ratifiée.

La CEACR surveillera ensuite les questions en suspens liées à la Convention jusqu'à ce que les mesures demandées aient été prises et que la conformité ait été atteinte, résolvant ainsi la question de la non-conformité.

Conseil de procédure

Les organisations de travailleurs peuvent demander de l'aide auprès du Bureau des Activités pour les Travailleurs ACTRAV (ACTRAV@ILO.org) pour la préparation et l'introduction de leur plainte. (ACTRAV@ILO.org)

Les points essentiels à retenir

Bien qu'aucun délai spécifique ne soit fixé pour l'introduction d'une plainte, le Comité de la liberté syndicale reconnaît les difficultés pratiques auxquelles les gouvernements sont confrontés pour répondre à des allégations relatives à des événements survenus dans un passé lointain. Par conséquent, si une plainte porte sur des questions historiques, il peut s'avérer difficile, voire impossible, pour un gouvernement de fournir une réponse détaillée. En pareil cas, le Comité de la liberté syndicale pourrait décider de ne pas examiner la plainte.

Lorsque vous décidez de la voie à suivre pour votre affaire, évaluez s'il vaut mieux entamer une procédure au niveau international alors que votre affaire est encore en cours au niveau

national, ou attendre d'avoir épuisé les voies de recours nationales. Il convient de noter que demander réparation auprès du Comité de la liberté syndicale pourrait limiter votre accès aux autres mécanismes des Nations unies disponibles.

En outre, demandez-vous si la voie internationale est mieux adaptée à votre cas que la voie européenne, car le fait de déposer plainte auprès du Comité de la liberté syndicale pourrait vous barrer l'accès aux voies de recours européennes par la suite. Un examen rigoureux de ces facteurs vous aidera à prendre des décisions éclairées sur la meilleure voie à suivre dans votre situation.

Organisation internationale du travail : Procédure de plainte

Informations générales sur cette voie

En vertu de l'Article 26 de la Constitution de l'OIT, la procédure de plainte permet de déposer auprès du Conseil d'administration de l'OIT une plainte formelle à l'encontre d'un État membre accusé de ne pas s'acquiescer des obligations lui incombant aux termes d'une Convention qu'il a ratifiée. Cette plainte formelle peut être présentée par un autre État membre, un délégué à la Conférence internationale du travail ou le Conseil d'administration lui-même. Ce mécanisme vise à traiter et résoudre les allégations de non-conformité aux normes internationales du travail convenues par les États membres de l'OIT.

Avantages et inconvénients

La procédure de plainte de l'OIT est particulièrement accessible aux syndicats qui sont membres de la Conférence internationale du travail (CIT). Cette voie est avantageuse, car elle tire parti des capacités d'investigation de haut niveau de la Commission d'enquête, qui compte parmi les mécanismes les plus influents de l'OIT et dont le poids politique est considérable.

Conformément à l'Article 27 de la Constitution de l'OIT, tous les États membres sont tenus de coopérer pleinement avec une Commission d'enquête, qu'ils soient ou non directement concernés par la plainte. Si un pays ne se conforme pas aux recommandations de la Commission d'enquête, le Conseil d'administration de l'OIT peut recommander à la CIT des mesures visant à assurer la conformité.

Les recommandations de la Commission d'enquête ne sont toutefois pas juridiquement contraignantes. Leur impact dépend fortement du contexte politique et social de l'État membre concerné et de l'importance que celui-ci accorde au respect des normes de l'OIT. L'expérience montre que l'efficacité de ces recommandations peut considérablement varier d'un pays à l'autre.

La procédure de plainte n'est généralement pas adaptée pour les cas individuels ou les infractions mineures. Il est préférable de la réserver aux violations graves et généralisées qui ont des implications politiques. En outre, associer la plainte à une action médiatique peut amplifier son impact, en créant une pression publique et internationale plus large en faveur du respect des normes. Cette utilisation stratégique du contrôle public peut renforcer l'efficacité des recommandations et promouvoir la responsabilité.

Qualité pour agir

Dans le cadre de l'OIT, le dépôt de plainte est possible non seulement pour les États membres, mais aussi pour les délégués travailleurs à la CIT. Les délégués travailleurs sont désignés en accord avec les organisations nationales des travailleurs les plus représentatives au sein de chaque État membre.

Processus

Un État membre ou un délégué de la CIT peut déposer une plainte auprès de l'OIT, laquelle sera présentée au Conseil d'administration de l'OIT. Si le Conseil d'administration établit

¹⁴ [guide-supervision.ilo.org/wp-content/uploads/2018/11/EN-CFA-CHECKLIST-RECEIVABILITY.pdf](https://www.ilo.org/guide-supervision/ilo.org/wp-content/uploads/2018/11/EN-CFA-CHECKLIST-RECEIVABILITY.pdf)

¹⁵ www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm

que la plainte est recevable, il peut former une Commission d'enquête pour les violations graves ou répétées.

La Commission d'enquête est composée de trois membres indépendants qui entreprennent une investigation approfondie de la plainte et élaborent des recommandations en vue d'une résolution. Faute de procédures préétablies pour la Commission d'enquête, c'est à la Commission de définir sa propre approche procédurale, dans les limites de la Constitution de l'OIT.

La procédure d'enquête peut nécessiter la collecte de déclarations écrites, le rassemblement de preuves, des contre-interrogatoires et des visites sur place, à condition que le gouvernement concerné donne son autorisation. La Commission d'enquête est chargée de rédiger un rapport détaillé comprenant des recommandations assorties d'un délai et un compte-rendu de la procédure suivie au cours de l'enquête.

Une fois que le gouvernement a accepté les recommandations de la Commission d'enquête, l'affaire est portée devant la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) qui examine ensuite les mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre lesdites recommandations. À l'inverse, si le gouvernement rejette les recommandations, le Conseil d'administration peut réagir en demandant l'assistance de la CIT pour assurer la conformité de l'État membre.

Si une plainte porte spécifiquement sur les Conventions 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective, celle-ci peut être directement renvoyée au Comité de la liberté syndicale pour faire l'objet d'un examen éventuellement suivi de mesures.

Les points essentiels à retenir

Si vous avez connaissance d'une violation qui

pourrait faire l'objet d'une plainte, contactez un syndicat de votre État membre qui est affilié à la CIT. Ce syndicat sera en mesure de déposer une plainte formelle. Il est rare que des États membres ignorent les recommandations de la Commission d'enquête.

Bien que les recommandations issues des procédures de l'OIT ne soient pas juridiquement contraignantes, elles peuvent avoir de l'influence, surtout si l'État membre concerné tient à son statut auprès de l'OIT et si l'opinion publique est sensibilisée à la question. Attirer l'attention des médias peut amplifier l'impact des recommandations de l'OIT, et ainsi exercer une pression supplémentaire sur le gouvernement pour qu'il agisse conformément à ces recommandations. Mobiliser l'opinion publique et les médias dans le cadre de sa stratégie peut constituer un moyen efficace d'encourager la conformité.

Organisation internationale du travail : Réclamations

Informations générales sur cette voie

La procédure de réclamation prévue aux articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT permet aux partenaires sociaux de faire officiellement part de leurs préoccupations au Conseil d'administration de l'OIT.

Cette procédure est spécifiquement conçue pour les situations où une association estime qu'un État membre n'a pas rempli ses obligations au titre d'une Convention de l'OIT à laquelle il a adhéré.

Ce droit de réclamation constitue un mécanisme essentiel pour garantir que les normes énoncées dans les Conventions de l'OIT sont respectées et que les États membres restent responsables de leurs engagements en matière de normes internationales du travail.¹⁶

Avantages et inconvénients

La procédure de réclamation de l'OIT offre une approche stratégique pour traiter les

situations dans lesquelles un pays « n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré ». Une réclamation peut donc être déposée uniquement contre un État membre qui a ratifié la Convention en question. Cette procédure, bien qu'elle puisse durer plusieurs années, est un moyen efficace de s'assurer que les États membres sont tenus responsables de leurs engagements en matière de normes internationales du travail.

L'un des avantages de cette voie est le contrôle auquel elle donne lieu. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) examine les mesures prises par les gouvernements pour mettre en œuvre les recommandations du Conseil d'administration de l'OIT. En outre, en cas de violations graves ou répétées, le Conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire d'introduire une plainte contre le gouvernement en question, conduisant à la création d'une commission d'enquête. Ces commissions mènent des enquêtes approfondies sur les allégations.

La procédure de réclamation de l'OIT est particulièrement adaptée aux situations où il existe dans la législation ou la pratique d'un État membre un problème systémique qui contrevient aux dispositions d'une Convention de l'OIT. Par exemple, si un pays ayant ratifié la Convention de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail ne parvient pas à mettre en œuvre la législation adéquate pour protéger les travailleurs des conditions de travail dangereuses, un syndicat pourrait utiliser cette procédure pour demander réparation. Un autre exemple pourrait être celui de violations répétées des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Si un État membre a ratifié les Conventions de l'OIT pertinentes, mais adopte des lois qui restreignent les droits des travailleurs à s'organiser ou à négocier collectivement, les syndicats pourraient déposer une réclamation

auprès de l'OIT. Cette voie est également idéale dans les cas où les pratiques en matière d'emploi donneraient lieu à une discrimination généralisée ou systématique contraire aux normes internationales du travail sur l'égalité et à la non-discrimination auxquelles l'État membre a adhéré en ratifiant la Convention de l'OIT correspondante. Dans ces cas, la longue procédure d'examen de l'OIT permet un examen approfondi des questions, et la création éventuelle d'une commission d'enquête témoigne du sérieux avec lequel l'OIT considère ces allégations, en fournissant un mécanisme robuste pour traiter et rectifier les violations systémiques des droits des travailleurs.

Le taux de conformité avec les recommandations relatives aux réclamations est toutefois faible, comme le montrent les rapports de suivi de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Qualité pour agir

Selon les procédures de l'OIT, les travailleurs ou employeurs ne peuvent pas introduire de réclamation directement, de manière individuelle. Ils doivent passer par une organisation qui représente les travailleurs ou les employeurs.

Il peut s'agir d'une organisation locale, nationale ou internationale, mais la réclamation doit remplir certains critères pour être recevable :

- La réclamation doit être soumise par écrit ;
- La plainte doit se référer expressément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT ;
- Elle doit viser un État membre de l'OIT ;
- Elle doit porter sur une convention de l'OIT que l'État membre en question a ratifiée
- La réclamation doit détailler la manière dont l'État membre est supposé avoir enfreint la Convention en question.

Ces critères garantissent que la réclamation suit une structure formelle et est fondée

¹⁶ Pour savoir quelles conventions de l'OIT ont été ratifiées par votre pays, rendez-vous sur le site Internet Normlex de l'OIT : https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=1000:11001:.....

sur une allégation claire de non-conformité aux normes internationales du travail telles qu'elles sont définies dans le cadre juridique de l'OIT.

Processus

Afin de traiter une réclamation, le Conseil d'administration de l'OIT peut désigner un comité tripartite composé de trois membres. Ce comité est chargé de l'examen approfondi de la réclamation et de la réponse du gouvernement. Le comité rédige un rapport pour le Conseil d'administration dans lequel il expose les aspects juridiques et pratiques de l'affaire, évalue les preuves présentées et fournit des recommandations.

Si le gouvernement en question ne prend pas les mesures nécessaires à la suite de ces recommandations, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT peut être appelée à suivre la situation de plus près. En cas de violation particulièrement grave ou persistante, la situation pourrait évoluer vers une plainte formelle. À ce stade, le Conseil d'administration a le pouvoir d'établir une Commission d'enquête, qui est l'un des mécanismes d'enquête les plus élevés de l'OIT, pour mener un examen approfondi des allégations.

Les points essentiels à retenir

Cette procédure n'exige pas l'épuisement des voies de recours nationales avant la présentation d'une réclamation. Toutefois, le processus d'examen d'une réclamation peut inclure des tentatives de conciliation ou d'autres formes de résolution au niveau national.

Lors du dépôt d'une réclamation, il est primordial que l'organisation plaignante se demande si elle est ouverte à la conciliation, car elle devra indiquer ses intentions à cet égard dans le formulaire de plainte. Cette volonté de conciliation peut constituer un élément important de la procédure, car celle-

ci peut amener une résolution plus rapide du différend et est souvent encouragée pour une résolution coopérative des litiges. Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU : Communications individuelles (plaintes).

Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU : Communications individuelles (plaintes)

Informations générales sur cette voie

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) est un traité qui porte sur les droits de l'homme, adopté en 1966 dans le cadre du système des Nations unies. Ce Pacte a induit la création d'un mécanisme de plaintes émanant de particuliers, qui permet aux individus de porter des plaintes directement à l'attention du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR).

L'article 7 du PIDESC porte sur les droits des travailleurs, tandis que l'article 8 traite spécifiquement des droits syndicaux. Ces articles décrivent les droits et les protections accordés aux travailleurs et aux syndicats aux termes du Pacte.

Le CESCR, qui est composé de 18 experts indépendants, est responsable de la supervision de sa mise en œuvre. Ces experts sont chargés d'examiner les rapports des États membres des Nations unies et les plaintes émanant de particuliers, et de favoriser la concrétisation des droits économiques, sociaux et culturels dans le monde entier.

Avantages et inconvénients

Cette voie offre une méthode relativement peu coûteuse et accessible pour déposer plainte et constitue un moyen supplémentaire de faire pression sur les États membres de l'ONU pour qu'ils se conforment à la législation. Le PIDESC décrit explicitement les droits des travailleurs

et des syndicats, ce qui permet d'identifier les violations.

Toutefois, cette méthode n'est pas sans inconvénient. Il ne s'agit pas d'une voie complémentaire : elle requiert l'épuisement des voies de recours nationales. Opter pour cette voie peut également limiter votre capacité à poursuivre d'autres voies. En outre, le délai d'action est d'un an à compter de l'épuisement des recours nationaux.

Le CESCR se réunit deux fois par an, il est donc crucial de tenir compte de ces dates pour garantir l'examen de votre dossier en temps voulu. Il tient deux sessions par an : une session plénière de trois semaines et un groupe de travail d'avant-session d'une semaine à Genève, en Suisse. Le calendrier des sessions antérieures et à venir du CESCR est accessible en ligne, et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) tient à jour un calendrier principal de tous les examens à venir des États membres de l'ONU par les organes conventionnels. Il est très important de se tenir au courant de ces calendriers pour s'adresser au CESCR de manière efficace.

Qualité pour agir

Pour que le CESCR ait compétence pour recevoir des plaintes émanant de particuliers, l'État partie concerné doit avoir reconnu cette compétence en ratifiant le Protocole facultatif.¹⁷

Des dépôts de plaintes peuvent être effectués par des particuliers ou des groupes de particuliers. Le requérant, ou la personne au nom de laquelle il soumet la communication, doit avoir été directement et personnellement lésé par la loi, la politique, la pratique, l'acte ou l'omission de l'État partie qui constitue l'objet de la plainte. Il ne suffit pas de contester simplement une loi, une politique ou pratique de l'État en des termes abstraits.

Le CESC n'examine généralement pas les plaintes dont les faits se sont produits avant l'entrée en vigueur du mécanisme de plaintes

pour l'État concerné. En pareil cas, la plainte est considérée comme irrecevable *ratione temporis*. Certains cas font cependant exception, par exemple lorsque les faits en question ont pour effet d'entraîner une violation continue du traité.

Processus

Lors du dépôt d'une plainte auprès du CESCR, plusieurs critères essentiels sont à remplir pour assurer la recevabilité et le respect de la procédure. Le format, la langue, le moment et le mode de soumission sont primordiaux.

Tout d'abord, il est impératif d'expliquer en quoi les faits décrits constituent une violation des droits consacrés par le PIDESC. Cela requiert une certaine précision, notamment de citer l'article spécifique du traité prétendument violé et la manière dont l'État partie l'a violé. En outre, il est recommandé d'indiquer les réparations souhaitées de la part de l'État partie, dans le cas où une violation serait établie par le CESCR. Si les faits et allégations sont insuffisamment étayés, la communication risque d'être rejetée. Il est aussi essentiel de présenter les principaux faits de l'affaire dans l'ordre chronologique, y compris les recours introduits au niveau national et les décisions

Conseil de procédure

Pour vous aider à rédiger votre communication, parcourez les décisions antérieures relatives aux plaintes émanant de particuliers et portant sur des violations des droits de l'homme. Celles-ci sont disponibles via la base de données JURI sur juris.ohchr.org.

rendues par les autorités nationales. Les communications doivent être présentées dans l'une des langues de travail du Secrétariat (anglais, français, russe ou espagnol). Si les annexes sont dans une autre langue, un résumé traduit dans l'une des langues ci-dessus doit être fourni.

¹⁷ Pour consulter la ratification par pays, consultez la base de données relative aux organes conventionnels de l'ONU : tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CESCR-OP

Conclusion

La communication ne peut pas être anonyme, mais la ou les victimes et/ou l'auteur de la communication peuvent demander la non-divulgateur de leur identité dans la décision finale du CDESCR, laquelle sera rendue publique. La plainte doit être déposée dans un délai d'un an après l'épuisement des voies de recours nationales.

Celle-ci doit être faite par écrit, de préférence dactylographiée et signée. Si la communication est envoyée par courrier électronique, une signature numérique est exigée.

La plainte doit contenir le nom de la victime alléguée, sa nationalité, sa date de naissance, son adresse postale et son adresse électronique ainsi que le nom de l'État membre visé. Si la plainte est déposée au nom d'une autre personne, la preuve du consentement de cette personne doit être fournie ou l'auteur de la plainte doit indiquer clairement pourquoi une telle preuve ne peut être fournie.

Pour accéder au formulaire de soumission d'une communication émanant d'un particulier et aux instructions connexes, rendez-vous sur le site Internet du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme.¹⁸

En outre, dans votre stratégie, tenez compte de la possibilité que des interventions tierces soient soumises par des individus ou une organisation, par exemple un syndicat. L'autorisation d'intervenir doit être obtenue auprès du CDESCR, qui indiquera la date limite de soumission, la limite de mots et les questions à traiter. Une note d'orientation est disponible sur le site Internet du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme.¹⁹

Les points essentiels à retenir

Avant d'emprunter cette voie, il est essentiel d'avoir épuisé toutes les voies de recours nationales. Cela signifie qu'il faut d'abord

résoudre les problèmes juridiques dans le cadre du système judiciaire de votre pays.

Une fois les voies de recours nationales épuisées, vous avez un délai strict d'un an pour soumettre votre cas au CDESCR. Il est primordial de préparer vos documents à l'avance pour respecter ce délai, tout retard pouvant vous faire manquer l'opportunité de faire examiner votre dossier.

Les communications anonymes ne sont pas acceptées, vous devez vous identifier lorsque vous soumettez votre plainte. Par ailleurs, étant donné que le CDESCR ne fournit pas d'aide juridique, et si vous n'êtes pas familier avec les procédures de l'ONU, vous aurez peut-être intérêt à solliciter un conseiller ou un expert pro bono.

Le CDESCR ne traite que les soumissions électroniques à moins qu'il ne vous soit impossible de le faire. Assurez-vous de connaître le calendrier des réunions, car si vous ne respectez pas un délai, votre dossier risque de ne pas être examiné.

Pour soumettre votre plainte ou communication, envoyez-la au format Word à la section des pétitions et des actions urgentes du HCDH à ohchr-petitions@un.org. N'oubliez pas non plus de joindre une version Word non signée de votre communication.

Si votre communication manque de clarté ou ne contient pas toutes les informations essentielles, la section des requêtes et des actions urgentes peut vous demander des informations complémentaires. Il est crucial de répondre rapidement à ces demandes. Si les informations demandées ne sont pas reçues dans un délai de deux ans à compter de la date de la demande, votre dossier sera clos.

¹⁸ www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/form-and-guidance-submitting-individual-communication-treaty-bodies

¹⁹ <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cescr/individual-communications>



Le contentieux stratégique requiert une planification minutieuse et une réflexion approfondie. Il est crucial d'anticiper dès le départ la trajectoire complète de l'affaire, en tenant compte des règles de procédure de chaque instance et des objectifs à long terme de votre action. Le choix de l'instance (juridictionnelle ou quasi juridictionnelle) déterminera non seulement les arguments juridiques, mais aussi les recours potentiels et l'impact de l'affaire au sens large. Tout au long du processus, veillez à respecter les règles de procédure à chaque étape, car tout faux pas freinera l'avancement de votre dossier.

Bien comprendre le potentiel de chaque instance disponible est primordial. Chacune possède ses propres nuances procédurales et ses propres limites éventuelles. Que vous envisagiez de porter votre affaire devant la Cour européenne des droits de l'homme, la Cour de Justice de l'Union européenne ou des organes quasi juridictionnels tels que le Comité européen des droits sociaux, il est essentiel de bien vous informer sur leurs règles de procédure et de recevabilité spécifiques. Opter pour la bonne instance, c'est s'assurer que votre dossier est présenté de manière optimale.

L'un des aspects les plus importants des contentieux stratégiques est de bien s'entourer. Collaborer avec d'autres syndicats, des ONG ou des experts juridiques renforce vos ressources et renforce la légitimité de votre dossier. **La CES peut être un partenaire important** dans ce processus. Par exemple, la CES peut vous aider à déposer une réclamation collective devant le CEDS, qui permet aux syndicats de traiter les violations de la Charte sociale européenne sans avoir à épuiser les voies de recours nationales. De même, la CES peut intervenir en tant que tiers pour soutenir la plainte d'un syndicat devant la CEDH, renforçant ainsi le dossier. En dialoguant très tôt avec la CES, vous pouvez bénéficier du soutien du mouvement syndical européen lorsque vous portez une affaire devant une instance européenne ou internationale, et gagner ainsi en impact et en efficacité.

La force d'un dossier réside souvent dans **l'expertise** et le soutien que vous pouvez réunir autour de lui. Les universitaires, les cliniques du droit et les experts juridiques peuvent fournir des informations critiques qui vous aideront à formuler vos arguments juridiques de manière plus efficace. Au-delà des arguments juridiques, il est essentiel de **construire une histoire convaincante**. Interpeller le public par l'intermédiaire des médias constitue un moyen efficace de susciter l'adhésion à votre cause et de conscientiser aux implications plus larges de l'affaire. Impliquer des journalistes et des blogueurs peut assurer une couverture médiatique traditionnelle, tandis que les réseaux sociaux permettent une diffusion plus rapide et plus vaste de l'information. Le discours doit mettre en évidence l'aspect humain de l'affaire, tout en se concentrant sur son impact sur les droits des travailleurs et le contexte social au sens large.

Un contentieux n'est pas un événement unique, il s'agit d'un processus étalé, souvent sur plusieurs années. Durant cette période, la législation peut changer, de nouveaux gouvernements peuvent être mis en place et de nouveaux défis peuvent apparaître. Le contentieux stratégique nécessite de la **résilience afin de s'adapter** à l'évolution de ces circonstances. Une stratégie juridique solide doit offrir une certaine souplesse, vous permettant d'ajuster votre approche en fonction des besoins tout en gardant l'objectif général en ligne de mire. Le succès d'un contentieux stratégique ne se mesure pas uniquement par le verdict en salle d'audience. **L'impact d'une affaire se prolonge souvent au-delà du jugement définitif**, même lorsque celui-ci n'est pas favorable. Qu'une affaire avance de nouveaux principes juridiques, remette en question les lois existantes ou attire l'attention du public sur des questions cruciales, le contentieux stratégique peut créer un effet d'entraînement sur le paysage juridique et social.

Annexe 1

- Règles de la CEDH : [http:// www.echr.coe.int/documents/d/echr/Rules_Court_FRA](http://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Rules_Court_FRA)
- Instructions pratiques pour les tierces interventions à la CEDH : <https://www.echr.coe.int/fr/practice-directions>
- Formulaire en ligne pour introduire une requête auprès de la CEDH : <https://prd-echr.coe.int/fr/web/echr/apply-to-the-court>
- Guide de la CEDH sur l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme : https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_11_fre

Annexe 2

Note d'orientation de la CES concernant les observations formulées dans le cadre de la procédure de rapports portant sur la CSE

En théorie, vous êtes libre de structurer et de formuler vos observations à votre guise, car il n'existe pas de format particulier pour les commentaires sur les rapports nationaux. Toutefois, l'approche ci-dessous pourrait s'avérer utile.

Informations générales

- Indiquez le nom complet (et l'abréviation) de votre organisation ainsi que les coordonnées d'un collègue de votre organisation que le CEDS (et la CES) pourrait contacter pour d'éventuelles informations complémentaires.
- Mentionnez votre affiliation à la CES (pour le rôle privilégié de la CES dans le cadre de la CSE, voir articles 21, 23 et 27 de la CSE (1961) ; Article C de la CSE révisée). Si vous le souhaitez, vous pouvez également ajouter des chiffres sur votre représentativité dans votre pays, même si cela n'est pas réellement nécessaire, votre affiliation à la CES étant un mandat suffisant pour formuler des observations.

Structurez vos commentaires sur des dispositions spécifiques (à traiter individuellement)

De manière générale :

- Concentrez-vous sur les critiques relatives au rapport du gouvernement.
- Résumez très brièvement le contenu du rapport du gouvernement.
- Les gouvernements ayant l'habitude de présenter au CEDS une image plus favorable de la réalité, concentrez vos observations sur (les informations fournies dans) le rapport du gouvernement se rapportant également aux questions du CEDS dans des termes factuels et juridiques, en critiquant le cas échéant :
 - les faits : c'est-à-dire en incluant des statistiques et/ou des exemples ;
 - les arguments juridiques : par référence
 - aux jugements nationaux que le gouvernement n'a pas pris en compte ;
 - à la jurisprudence internationale, surtout si l'organe concerné a évalué la situation de manière critique (en particulier le CESC, l'OIT, la CEDH, l'UE).
- Il est fréquent que les gouvernements décident sciemment de ne pas produire de rapports sur tout, concentrez vos commentaires sur les insuffisances liées aux trois éléments suivants :
 - la non-conformité ;
 - les questions qui ont été posées par le CEDS dans des conclusions précédentes ;
 - l'évolution de la législation et de la pratique depuis le dernier rapport.

Dépôts

Veillez soumettre vos observations au Secrétariat de la Charte sociale européenne (social.Charter@coe.int) avant l'échéance indiquée, en mettant si possible l'équipe juridique de la CES en copie de votre courrier électronique.
charter@coe.int

Annexe 3

Recherches pertinentes pour les contentieux stratégiques

- Alter, Karen J, Jeannette Vargas. « Explaining Variation in the Use of European Litigation Strategies: European Community Law and British Gender Equality Policy » dans *Comparative Political Studies* 33, n° 4, (Mai 2000) 452-482
- Barnard, Catherine. « A European Litigation Strategy: The Case of the Equal Opportunities Commission ».
- Bouwer, Kim. « The Unsexy Future of Climate Change Litigation », dans *Journal of Environmental Law* 30 : 2018) 483-506.
- Carrera, Sergio et Bilyana, « The potential of civil society and human rights organisations through third-party interventions before the European Courts: the EU's area of freedom, security and justice » dans *Judicial Activism at the European Court of Justice* ed. Mark Dawson, Bruno de Witte et Elise Muir (2013, Cheltenham).
- Case, Rhonda Evans, Terri E. Givens. « Re-engineering Legal Opportunity Structures in the European Union? The Starting Line Group and the Politics of the Racial Equality Directive ». *JCMS* 2010 Volume 48. N° 2. p. 221–241
- Chichowski, Rachel A, « Women's Rights, the European Court and Supranational Constitutionalism. » dans *Law and Society Review* 38, n° 3 (2004) : 489-512.
- Dawson, Mark, Elise Muir et Monica Claes. « A Tool-box for Legal and Political Mobilisation in European Equality Law », dans *Rights and Courts in Pursuit of Social Change: Legal Mobilisation in the Multi-Level European System*. 2014. 105-128.
- De Fazio, Gianluca « Legal opportunity structure and social strategy in Northern Ireland and southern United States », dans *International Journal of Comparative Sociology* 53 no. 1 (Février 2012) : 3-22.
- Fischer-Lescano, Andrea, « From Strategic Litigation to Juridical Action »
- Fokas, Effie. « Comparative Susceptibility and Differential Effects on the Two European Courts. A Study of Grasstops Mobilizations around Religion » dans *Oxford Journal of Law and Religion* 5. (2016) 541-574.
- Handmaker, Jeff, Sanne Taekema. « O Lungo Drom: Legal Mobilisation as Counterpower », dans *Journal of Human Rights Practice* (2023).
- Harlow, Carol et Richard Rawlings. « The European Community » dans *Pressure Through Law*, (Londres, 1992). 264-285
- Hilson, Chris. « New social movements: the role of legal opportunity. » dans *Journal of European Public Policy*, avril 2002 : 238-255
- Kelemen, R. Daniel, « Suing for Europe: Adversarial Legalism and European Governance » dans *Comparative Political Studies* 39, no, 1 (février 2006), 101-127.
- Lehoucq, Emilio, Taylor, Whitney K. « Conceptualising Legal Mobilisation: How Should We Understand the Deployment of Legal Strategies? » dans *Law and social inquiry* 45, n° 1 (2020) : 168-193
- Lyder Hermansen, Silje Synnøve : « Building legitimacy: strategic case allocations in the Court of Justice of the European Union » dans *Journal of European public policy* 27. N° 8 (2020) : 1215-1235.
- Lyder Hermansen, Silje Synnøve; Tommaso Pavone, Louisa Boulaziz, « Levelling and Spotighting: How International Courts Refract Private Litigation to Build Institutional Legitimacy ». (janvier 2023)
- Mansoor, Nasir, Thomas Rudhof-Seibert, Miriam Saage-Maaß, « Pakistan's "Industrial 9/11: Transnational Rights-Based Activism in the Garment Industry and Creating Space for Future Global Struggles »
- Mayer, Benoit. « Prompting Climate Change Mitigation Through Litigation », dans *International and Comparative Law Quarterly* 72, n° 1 (2023)
- Palvasha Shahab, « Loss and Legibility: A conversation with Saeeda Khatoun »
- Passalacqua, Virginia. « Legal Mobilization Via Preliminary Reference: Insights From the Case of Migrant Rights », *Common Market Law Review* 58 : 751-776 (2021).
- Ramsden, Michael. « Strategic Litigation before the International Court of Justice: Evaluating Impact in the Campaign for Rohingya Rights », dans *European Journal of International Law* 33, n° 2 (2022) : 441-472.
- Ramsden, Michael et Kris Gledhill, « Defining Strategic Litigation », dans *Civil Justice Quarterly* 38, n° 4, (2019) : 407-426.
- Saage-Maaß, Miriam. « Legal Interventions and Transnational Alliances in the Ali Enterprises Case: Struggles for Workers' Rights in Global Supply Chains »
- Setzer, Joana et Mook Bangalore. « Regulating climate change in the courts », dans *Trends in Climate Change Litigation*, (2017)
- Shepel, Harm et Rein Wesseling. « The Legal Community: Judges, Lawyers, Officials and Clerks in the Writing of Europe », dans *European Law Journal* 3, n° 2 (juin 1997) : 165-188.
- Siddiqi, Faisal, « Paradoxes of Strategic Labour Rights Litigation: Insights from the Baldia Factory Fire Litigation ».
- Tesoka, Sabrina, « Judicial Politics in the European Union: Its Impact on National Opportunity Structures for Gender Equality », *Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung* (2008).
- Van der Pas, Kris. « Conceptualising strategic litigation », dans *Onati Socio-Legal Series* (30 septembre 2021).
- Vauchez, Antoine. « The Force of a Weak Field: Law and Lawyers in the Government of the European Union (For a Renewed Research Agenda) », dans *International Political Sociology* 2. (2008): 128-144.



Co-funded by
the European Union