



ce n'est plus tolérable

Il n'est plus tolérable que l'on puisse prétendre que la Charte des Nations Unies et le Statut du personnel définissant les obligations et les droits des personnes salariées par les organisations internationales du système onusien interdisent à leurs employé·e·s la faculté de s'organiser collectivement.

Parce que

a) le bon fonctionnement d'une société, comme d'une organisation, exige la participation et l'implication des personnes qui pensent et exécutent les missions qui leur sont dévolues. Dès lors l'efficacité et la capacité d'entreprendre de ces dernières doivent intégrer l'expression libre des représentants de leurs employé·e·s sur toutes les problématiques relatives aux activités professionnelles commandées par les contrats de travail;

b) le tripartisme veut, en intelligence, appréhender les questions de travail et proposer des solutions adaptées. Si certains représentants d'employeurs ou de gouvernements font obstruction à la création d'un point de vue libre et indépendant du personnel, ils se soustraient à leur responsabilité, ils renient leurs compétences, et doivent donc par conséquent être remplacés;

c) l'interprétation du droit international ne saurait être subordonnée à la seule volonté de certains Hauts fonctionnaires d'ignorer les conventions et recommandations internationales promues par l'OIT;

d) même si l'Organisation des Nations Unies n'est pas un Etat, et qu'elle n'a pas été invitée d'une manière ou d'une autre à ratifier les conventions et recommandations internationales qu'elle, ou ses institutions promeuvent, l'ONU demeure l'autorité universelle par excellence et se doit – pour rester crédible – de les respecter en son sein.

les menaces

Les syndicats genevois ont compris les revendications des personnels des institutions internationales sises à Genève, ils entendent leur prêter tout le soutien nécessaire pour que

1. l'on soumette à l'examen des juges l'in vraisemblable mise en demeure - exprimée par le Directeur de l'Office des Nations Unies à Genève à l'encontre des représentants du syn-

allez écouter

l'intervention de Jean-Claude Prince, délégué des travailleuses et travailleurs suisses relative aux principes et droits fondamentaux au travail

au Palais des Nations
salle des assemblées

13 juin

dicat New Wood - d'annuler toute démarche pour adhérer à l'une des deux organisations syndicales faîtières suisses (voir reproduction du courrier du 26 mars 2003),

2. l'on condamne le recours aux menaces des pseudo-gardiens de «l'impartialité» à l'encontre de collègues qui désireraient organiser leur expression syndicale au travers d'un organe représentatif indépendant des institutions-employeurs.

comme les barrages, les menaces n'inverseront jamais le sens du courant

L'ambassadeur suisse Walter GYGER déclarait le 22 février 1999 devant la Commission de l'économie du Grand Conseil genevois qu'en ce qui concerne les personnes au service de diplomates ou les fonctionnaires internationaux, leur contrat de travail peut être soumis au droit de l'Etat d'envoi pour autant que l'élection de droit soit faite par écrit. A défaut de choix de droit écrit, c'est le droit suisse qui s'applique.

Par ailleurs, on relèvera dans les Accords de siège conclus entre la Suisse et les Nations Unies qu'ils stipulent que ses organisations coopéreront en tout temps avec les autorités suisses en vue de faciliter une bonne administration de la justice.

Aussi, nous espérons que l'intervention du 13 juin 2003 de notre collègue Jean-Claude PRINCE à la tribune de la 91e conférence de l'OIT sera entendue.

Et pour nous en assurer dans les faits, nous demanderons aux autorités de ce pays qu'elles invitent les signataires de l'Accord de siège à délibérer avec les représentants du mouvement syndical sur le droit de coalition des salariés des institutions internationales sises en Suisse.

Cette tâche nous sera d'autant plus facile, que dès aujourd'hui, vous qui recevez ce tract, vous en répercutez les préoccupations en tout lieu et toutes instances appropriées.

et le déni de justice ne sera pas la fin de l'Histoire

Si nous attendons volontiers que cette réunion donne enfin acte aux travailleuses et travailleurs de la fonction publique internationale de leur accès sans aucune restriction aux droits collectifs internationalement reconnus, nous ferons néanmoins de sorte – qu'en attente de ses délibérés – notre solidarité puisse permettre au droit suisse d'y suppléer.

Le défaut de ces perspectives et l'insatisfaction persistante des attentes légitimes et légales du personnel aux services des institutions du système onusien exigeraient alors un **réexamen des Accords de Vienne** - dispositions juridiques sur lesquelles est basé tout le droit international contemporain...

Cela dit, nous souhaitons que Mesdames et Messieurs les délégué·e·s à la Conférence du travail de 2004, puissent accepter un rapport du Directeur général mentionnant la fin de l'ostracisme dont souffre la fonction publique internationale dans ses droits fondamentaux.

*Claude REYMOND, secrétaire de la
Communauté genevoise d'action syndicale*

Reproduction d'une partie de l'Accord de siège signé le 19 avril 1946

Section 17

Les privilèges et immunités sont accordés aux fonctionnaires uniquement dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies et non à leur avantage personnel. Le Secrétaire général pourra et devra lever l'immunité accordée à un fonctionnaire dans tous les cas où, à son avis, cette immunité entraverait l'action de la justice et où elle peut être levée sans porter préjudice aux intérêts de l'Organisation. A l'égard du Secrétaire général, le Conseil de Sécurité a qualité pour prononcer la levée des immunités.

Section

~~L'Organisation des Nations Unies collaborera, en tous temps, avec les autorités suisses compétentes en vue de faciliter la bonne administration de la justice, d'assurer l'observation des règlements de police et d'éviter tout abus auquel pourraient donner lieu les privilèges, immunités et facilités énumérés dans le présent article~~

Intervention de Jean-Claude Prince

délégué des travailleuses et travailleurs suisses
dans le cadre de la discussion du

**Rapport global en vertu du suivi
de la Déclaration de l'OIT relative
aux principes et droits fondamentaux
au travail 2003**

Monsieur le président, Monsieur le directeur général,
Mesdames et Messieurs les délégués,

Permettez-nous en préambule, M. le Président, de vous féliciter de votre élection, au nom des travailleuses et travailleurs de Suisse dont vous connaissez l'attachement à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à son action normative, mise en œuvre sur une base tripartite pour faire triompher les principes de la liberté syndicale, de l'égalité des chances et de traitement, de l'abolition du travail forcé ou obligatoire et de toutes les formes de discrimination. Nos vives félicitations vont aussi à Monsieur le directeur général pour sa réélection.

La création de l'OIT, en 1919, procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable. Son œuvre en matière de promotion des droits de l'homme et de développement des relations professionnelles est immense.

Dans d'innombrables domaines, c'est grâce à l'OIT et à son action normative irremplaçable que des progrès ont été réalisés en matière de conditions d'emploi et de travail, et ce par la pratique du dialogue entre gouvernements, employeurs et travailleurs.

L'OIT a aussi déployé beaucoup d'énergie pour garantir les droits de l'homme dans le travail. Au point qu'en 1993 la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, organisée à Vienne, a reconnu que les normes fondamentales de l'OIT font partie intégrante des droits de l'homme. L'*universalité* des Principes de la Déclaration de Philadelphie en a ainsi été renforcée, ce qui a aussi été le cas avec l'adoption, en 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail dont le suivi fait l'objet de la présente discussion.

Mais est-il vraiment judicieux d'accorder foi à cette « universalité » des droits de l'homme et des normes de travail quand on sait que le thème mobilisateur du 1^{er} mai 2003 à Genève était, je cite : « *Debout pour les droits du travail dans les organisations internationales!* ».

L'un des buts de l'OIT est de promouvoir les opportunités pour les femmes et les hommes d'obtenir un

travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

L'objectif visant à éliminer toutes les formes de discriminations en matière d'emploi et de profession constitue une obligation pour ses Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions y relatives. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 reconnaît l'obligation qui incombe à l'OIT d'aider ses Membres à atteindre cet objectif.

Un communiqué de New Wood publié lors de notre dernière Conférence, le 3 juin 2002, titrait, je cite : « *Les cordonniers les plus mal chaussés* ». Le jeune Syndicat des Nations Unies à Genève qu'est New Wood y souligne que l'ONU ne pratique pas en son sein ce qu'elle s'efforce de faire appliquer au niveau mondial, en l'occurrence les droits de l'homme, y compris les normes internationales de travail qu'elle se refuse à reconnaître, au prétexte qu'elle ne concerneraient que les Etats.

Il nous a été confirmé, le 3 juin 2003, lors de la réunion d'information de la *Commission des Normes* qui siège dans le cadre de cette Conférence, que le personnel du système onusien, qui emploie près de 50'000 personnes sur l'ensemble de la planète, n'est pas au bénéfice des dispositions normatives adoptées par l'OIT. Pourtant, nous ne pensons pas que ce personnel puisse être assimilé à un corps de police ou à des forces armées.

L'« universalité » des droits de l'homme au travail en prend d'autant plus un coup que, lançant le 31 janvier 1999 l'initiative *Global Compact* à Davos, le secrétaire général des Nations-Unies, M. Koffi Annan, demandait aux dirigeants des grandes sociétés du monde, individuellement, dans le cadre des sociétés qu'ils dirigent et, collectivement, par l'intermédiaire de leurs associations, « *d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement (...) parce que ce sont des sphères dans lesquelles les valeurs universelles ont déjà été définies par des instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* ».

Deux collaboratrices et collaborateurs sur cinq du système onusien étant basés à Genève, leur situation nous interpelle. D'autant plus que les accords dits « de siège », conclus entre le Conseil fédéral et l'ONU, respectivement les diverses institutions qui en émanent ou font partie du système dit « commun », stipulent que ces organisations coopéreront, en tout temps, avec les autorités suisses en vue de faciliter une bonne administration de la justice...

En notre qualité de délégué des travailleuses et travailleurs suisses et en tant que simple citoyen, nous ne pouvons rester indifférent face aux atteintes à « l'universalité » des droits de l'homme au travail.

Les pratiques sur lesquelles plane un silence coupable, quand ce n'est pas une chape de plomb, ont pour conséquence un accroissement inouï de la précarité pour des milliers de fonctionnaires qui travaillent en grande partie ici, sur sol genevois, précarité qui est la cause de grandes souffrances morales et physiques, de problèmes de santé, pécuniaires, familiaux et autres pour celles et ceux qui en sont les victimes.

Dans l'ensemble, les organisations intergouvernementales basées à Genève occupent quelque 23'000 personnes, dont 12'300 fonctionnaires permanents et 10'700 personnes ayant un « *autre statut* », qui va du fonctionnaire temporaire longue durée au stagiaire.

Il s'agit, en résumé, d'un système discriminatoire, caractérisé par une précarité inouïe et difficile à imaginer au regard des normes internationales de travail, d'une part, et des qualifications de leurs titulaires, d'autre part, soit près d'une dizaine de contrats de travail différents :

- les contrats à *durée déterminée*, avec tous les avantages des contrats à *durée indéterminée*, mais qui se renouvellent tous les ans, deux ou cinq ans ;
- contrats à *court terme*, dont la durée peut aller d'une journée à douze mois moins un jour, voire davantage, avec les mêmes avantages que les contrats sus-mentionnés quand le contrat dure six mois sans interruption de plus d'un mois (les titulaires d'un contrat de courte durée inférieure à six mois ont une couverture maladie moindre, n'ont pas de caisse de retraite, ni de prestations sociales familiales, ni droit au regroupement familial) ;
- les collaborateurs dits « *extérieurs* » sont payés à la tâche (leur statut équivaut en théorie à celui d'un consultant, même quand le salarié travaille en réalité dans les locaux de l'organisation, sans aucune protection sociale) ;
- le contrat *journalier*, particulièrement précaire s'agissant de la retraite qui n'est de fait pas souvent régularisable lorsque la personne accède à des conditions d'emploi plus stables ;
- les *stagiaires* sont le plus à plaindre, car sans salaire du tout, ni aucune protection sociale – comment survivre à Genève dans ce cas ? Certains vivraient en fait sur leur lieu de travail !

Ces contrats de travail, qui règlent l'engagement des 10'700 fonctionnaires internationaux à statut

précaire, donnent naturellement lieu à toutes sortes de manipulations, empêchant le plus souvent celles et ceux qui y sont soumis d'acquérir une couverture sociale normale et d'entrevoir sérieusement toute perspective de carrière, voire un avenir familial étant donné qu'il faut, avec chaque nouveau contrat, repartir à zéro.

Il y a une trentaine d'années, le contrat précaire était l'exception dans les organisations internationales; il est devenu aujourd'hui la règle. A l'Organisation mondiale de la Santé il n'existait à la fin de 2001 plus que 3600 contrats de travail à long terme pour 4700 à court terme, alors que les tâches ne font qu'augmenter.

Les contrats à la chaîne pouvant servir à enchaîner celles et ceux que la précarité a tôt fait de museler, il n'est pas difficile d'imaginer le gâchis qui résulte de cette situation discriminatoire ; nul ne conteste que toutes les formes de harcèlement (moral, psychologique et sexuel) et autre *mobbing* se répandent au sein des organisations internationales.

Le moral des fonctionnaires est bas, trop bas. Ce qui est mauvais pour eux et leur famille est finalement aussi mauvais pour l'organisation qui les emploie : baisse de la performance ou de la productivité, frais médicaux, plaintes donnant lieu à des procédures internes, pensions d'invalidité, atteinte à la réputation de l'employeur... Le patron le plus rétrograde aurait déjà compris qu'il y a péril en la demeure.

Pour en savoir plus je vous laisse le soin de lire certaines rubriques des bulletins des organisations de fonctionnaires internationaux. De même que le livre de Jean-Loup Izambert paru aux Editions Carnot France sous le titre « ONU Violations humaines ».

Le développement de zones de *non droit* est inacceptable. En cas de litige, même ceux portant sur les problèmes d'égalité, seuls le règlement intérieur de l'organisation qui emploie le fonctionnaire et son contrat de travail font foi, à l'exclusion des normes internationales de travail, y compris à l'OIT qui a été le plus souvent à l'origine de celles-ci.

Pourquoi telle organisation internationale refuse-t-elle d'accorder à son Office de médiation les fonds nécessaires pour qu'il puisse s'acquitter pleinement de sa mission au siège et sur le terrain ? Pourquoi les recommandations dudit Office concernant le harcèlement dont de hauts fonctionnaires seraient coupables restent-elles sans suite ou ne sont-elles pas traitées assez vite ? Pourquoi tente-t-on de démanteler certain système de médiation au lieu de l'améliorer ?

Reconnu par quelque 40 autres organisations internationales, le Tribunal administratif de l'OIT fait offi-

ce de dinosaure selon Me Geoffrey Robertson, l'un des meilleurs ténors du barreau de Londres, spécialisé dans les droits de l'homme qui a conclu un avis de droit en mettant en évidence que ses usages violeraient les dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme. Il est regrettable que la réforme de cette instance ait, une fois de plus, été reportée. A 2004 si tout va bien, même si, à l'évidence, le Tribunal administratif des Nations Unies est encore plus mal loti en la matière que celui de l'OIT. Que les réformes sur lesquelles il y a déjà accord au sein de l'organisation internationale soient enfin mises en œuvre !

Genève ne saurait devenir le *Guantanamo* des fonctionnaires internationaux victimes d'inégalités de traitement flagrantes. Il y a péril en la demeure. Les divers syndicats et organisations de fonctionnaires internationaux ont présenté des propositions pour

que soit mis fin à l'hérésie que constitue la dérive vers l'absolutisme. Pourquoi n'y donne-t-on pas suite ?

L'inscription « Ô toi qui entre ici, ôte toute espérance », que Dante a fait figurer sur les portes de l'Enfer de la *Divine Comédie*, n'a de place ni au sein des organisations internationales, ni en Suisse.

C'est fort heureux, la pratique de la négociation collective a au moins été instaurée au sein du BIT, Nous osons croire que Monsieur le directeur général et le Conseil d'administration sauront diligenter ce qu'il y a lieu de faire pour que ce que préconise le Rapport en discussion soit appliqué au plus vite au sein de l'ensemble des organisations internationales pour qui le temps est venu de se mettre à ***l'heure de l'égalité au travail*** pour reprendre le titre dudit document.

Merci de votre attention.

Office des Nations Unies à Genève



United Nations Office at Geneva

Bureau du Directeur, Division de l'administration - Office of the Director, Division of Administration
Bureau PN 240, Palais des Nations, CH-1211 Genève 10, Tel. (022) 917 22 50, Fax (022) 917 00 03

Le 26 mars 2003

Monsieur,

Au cours d'une conversation, vous m'avez indiqué que maintenant que la Suisse était membre de l'ONU vous faisiez des démarches pour que votre syndicat, « New Wood », soit admis à l'Union syndicale suisse.

Je tiens à porter à votre attention que l'entrée de la Suisse à l'ONU ne change en aucune manière l'incompatibilité statutaire de cette démarche avec la qualité de fonctionnaire international qui est la vôtre ainsi que celle des autres membres de « New Wood ». En effet, cette affiliation ne serait pas conforme au caractère international de l'Organisation et de son personnel, en vertu notamment des obligations incombant aux fonctionnaires internationaux fondées sur le paragraphe premier de l'article 100 de la Charte, ainsi que sur les provisions du Statut du personnel définissant le statut international des fonctionnaires et leurs obligations d'indépendance, d'impartialité et de discrétion qui sont essentielles au bon fonctionnement de l'Organisation.

Vous voudrez donc bien me confirmer, par retour de courrier, que vous avez bien reçu cette lettre et que vous prenez des mesures pour annuler toute démarche que vous auriez entreprise entre-temps.

Veuillez croire, Monsieur, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Directeur
de la Division de l'administration

Bertrand Juppin de Fondaumière

Monsieur Jacques VIGNE
Bureau A.237
Palais des Nations

inacceptable !

Le droit suisse connaît plusieurs dispositions protégeant les travailleurs (voir notamment l'art. 12 de la loi sur la participation). En outre, un congé est abusif lorsqu'il est donné ... en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale...

Ainsi, toute menace ou tentative de l'employeur d'empêcher un de ses salariés d'exercer son mandat de représentant ou respectivement ses droits du travail, syndicaux, sont interdites, et dès lors peuvent être frappées de nullité...

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises

(Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu l'article 34ter, 1er alinéa, lettre b, de la constitution; vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993¹, arrête:

Section 1: Dispositions générales

Article premier Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les articles 3, 6, 9, 10, 12 et 14, 2^e alinéa, lettre b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux articles 9 et 10.

Section 2: Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

¹ Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

² La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3: Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

¹ La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

² L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- la sécurité au travail et la protection de la santé au sens des articles 82 de la loi sur l'assurance-accidents² et 6 de la loi sur le travail³;
- le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations⁴;
- les licenciements collectifs au sens de l'article 335d à 335g du code des obligations⁴.

Section 4: Collaboration

Art. 11 Principe

¹ La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

² L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

² L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- les affaires personnelles des travailleurs.

³ Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens du 1^{er} alinéa, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

⁴ Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'article 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5: Organisation et procédure judiciaire

Art. 15

¹ Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en contestation est admissible.

³ La procédure est simple, rapide et gratuite. Les faits sont établis d'office.

Section 6: Dispositions finales

Art. 16

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

¹ FF 1993 I 757 ³ RS 822.11

² RS 832.20 ⁴ RS 220