

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL

Journée d'actualités juridique, économique et sociale
14 décembre 2017 - 9h15 à 17h15

LA "FAILLITE DU DROIT DU TRAVAIL" : DECRYPTAGE DU CAS DE LA GRECE

Petros STANGOS

Professeur de droit à la Faculté de Thessalonique (Grèce) et Membre et vice-président (2013-2016) du Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe

I. LES MEMORANDA D'ENTENTE DE 2010 ET DE 2012 ENTRE LA « TROIKA » ET LA GRECE ET LE CHANGEMENT DE PARADIGME EN MATIERE DU DROIT DU TRAVAIL

À la suite de la crise financière mondiale de 2008, la Grèce est devenue le mouton noir de la famille européenne quand il fut remonté –à partir d’octobre 2009- au devant de la scène médiatique mondiale le fait que le gouvernement du pays avait manipulé les données statistiques nationales, en 1998-2000, aux fins de remplir les critères d’adhésion dans la zone euro. En conséquence de cela, au début de 2010 le pays a perdu l'accès aux marchés financiers internationaux et a été confronté à la perspective d'une faillite. Le gouvernement grec a été contraint de demander un renflouement auprès d’organisations internationales et européennes. En mai 2010, un accord de prêt a été conclu avec la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international (la «Troïka») comprenant un plan de sauvetage de 110 milliards d'euros. En tant que condition pour l’octroi de l’emprunt, la Grèce a signé un Mémoire d’Entente portant sur les Conditions de Politique Economique Spécifique (ci-après « le premier Mémoire d’Entente») comprenant un programme triennal de réformes fiscales, structurelles et de revenus visant à la réduction du déficit public du pays. La mise en œuvre du premier Mémoire d’Entente a exigé un ajustement structurel du droit du travail à ce programme de réformes économiques. Bien que les mesures d'austérité contenues dans le premier Mémoire aient été

programmées pour modifier l'architecture du droit national du travail, le gouvernement grec a été pris par surprise et n'a donc pas réussi à construire un consensus social autour des réformes étendues envisagées. Le premier Mémorandum d'Entente a été annexé à une loi ordinaire, votée par le Parlement hellénique sans consultation publique ou sociale.

Suite à la détérioration des finances publiques du pays, un second un accord de prêt de 130 milliards d'euros a été conclu en juin 2011, conditionné par la mise en œuvre d'un paquet d'austérité (2012-2014), plus sévère que celui de 2010. Cette fois, le gouvernement grec a été invité par la Troïka à entamer des discussions avec les partenaires sociaux pour conclure un accord tripartite visant à traiter tous les facteurs ayant un impact direct ou indirect sur le coût du travail, principalement les salaires minima fixés par le mécanisme de la convention collective nationale (ci-après EGSSE) les coûts de main-d'œuvre non salariaux et les prestations sociales. Étant donné que la consultation n'a pas réussi à dégager un consensus sur le gel des augmentations de salaire pour les années 2012 et 2013, le dialogue social a été rejeté d'emblée comme quoi il conduirait à un pur échec.

En conséquence, un Mémorandum d'Entente révisé a été conclu le 9 février 2012 (ci-après «deuxième Mémorandum d'Entente») et le gouvernement a été contraint de prendre des mesures drastiques pour accélérer l'ajustement des coûts de la main-d'œuvre, afin de rétablir le rapport coût-compétitivité et accroître la flexibilité dans les conditions de travail. Le deuxième Mémorandum d'Entente a également été annexé à la loi-cadre 4046/20123 et ratifié par l'Acte n° 6/2012 du Conseil des ministres.

Les deux Memoranda prescrivait un nombre considérable de réformes législatives liées aux relations de travail. À cette fin, 16 décrets d'exécution ont été adoptés au cours des trois années et demi (2012-2014), en partant du principe que la législation sur la protection de l'emploi en Grèce constituait un obstacle important à l'ajustement du marché du travail aux conditions de récession économique extrêmes qui régnaient –et continuent à régner jusqu'à l'heure actuelle- dans le pays. Initialement, cette intervention législative « multi-niveau » est apparue comme occasionnelle et incohérente en raison de son caractère fragmentaire. Mais très vite il est apparu qu'elle visait systématiquement à une dévaluation interne par la réduction des coûts du travail et des salaires, ainsi qu'à la déréglementation et la flexibilisation des relations de travail par une restriction extensive ou la suppression pure et simple des droits des travailleurs. En conséquence, la nouvelle législation a mis en œuvre une politique de flexibilité extrême sans garanties de sécurité dans le domaine des relations de travail individuelles. Parallèlement, le deuxième Mémorandum d'Entente a accéléré la rupture du mécanisme centralisé de négociation collective au moyen d'une décentralisation «désorganisée» imposée par la loi interne.

Mon objectif est de vous offrir un aperçu critique des principales réformes du droit du travail individuel et collectif adoptées entre 2010 et 2013 et de résumer les transformations majeures du droit du travail grec après la crise de la dette souveraine (2010-2012) jusqu'à l'heure actuelle. L'hypothèse principale de mon récit est que les fondements, les principes et les fonctions du droit grec du travail ont été affectés à tel point que nous nous sommes légitimés de parler de la consécration d'un nouveau paradigme juridique dans ce domaine. Mais je soutiens, également, que le cas du droit du travail grec n'est pas si marginal qu'on l'imaginait. En fait, le cas grec illustre un changement de paradigme plus large dans le droit du travail, consistant à remplacer le modèle humaniste du droit du travail de l'après-guerre par un modèle économique néolibéral de suprématie du marché sur les droits du travail. Ce changement de paradigme s'étend graduellement à travers toute l'Europe. Il accompagne la nouvelle structure de la gouvernance économique au niveau européen, reposant sur le dogme néolibéral de la déréglementation, de la libéralisation et de l'élimination des contraintes de régulation collective sur les relations de travail.

J'examinerai d'abord les réformes entreprises dans le domaine du contrat de travail individuel, en mettant l'accent sur celles relatives à la rotation du travail, aux salaires, au temps de travail et aux licenciements. Ensuite, j'examinerai comment la négociation collective en tant que mécanisme de réglementation et de protection des normes du travail a été affectée. Je conclurai en réfléchissant sur les implications de l'analyse qui serait faite sur l'orientation actuelle et future du droit du travail en Grèce et dans l'Union européenne.

II. PLUS DE FLEXIBILITE, MOINS DE SECURITE : LES REFORMES DES RELATIONS DU TRAVAIL INDIVIDUEL D'APRES LES MEMORANDA

Soucieux de lever autant que possible de contraintes imposées par le droit du travail individuel aux entreprises, le législateur national des Memoranda [sic !] a concentré ses efforts sur trois objectifs principaux: favoriser des formes d'emploi flexibles, réduire le coût du travail et réduire la protection du poste occupé de travail. Je parlerai immédiatement de la mesure de la rotation du travail imposée unilatéralement comme la forme la plus importante d'emploi flexible en vertu de la législation grecque. Ensuite, je traite la réduction imposée par les actes législatifs aux salaires des employés, en mettant l'accent sur le traitement moins favorable des jeunes employés en termes de salaire. Enfin, Je parlerai de la manière dont le législateur a facilité les licenciements individuels et collectifs en réduisant leur coût et en rétrécissant ainsi la protection du poste occupé de travail.

A. Accroître la prérogative managériale dans la modification du temps de travail: l'exemple de la rotation du travail imposée unilatéralement

L'institution de la rotation du travail unilatéralement imposée constitue un type particulier de travail à temps partiel. Dans des formes variées au fil des ans, cette institution fait partie de l'ordre juridique grec depuis 1939. Jusqu'en 1998, la rotation du travail ne pouvait être imposée aux employés d'une entreprise que par l'autorité publique ou après son autorisation. En vertu de la loi 2639/1998, le pouvoir d'imposer un système de rotation de travail a été transféré pour la première fois exclusivement à l'employeur.

Selon cette disposition, en cas de réduction d'activité, l'employeur a le pouvoir d'instaurer un système d'emploi par rotation au personnel de son entreprise (ou à la branche spécifique où la réduction des activités est observée). Ce faisant, l'employeur offre pratiquement à ses employés de travailler dans un régime d'une journée entière (huit heures), mais pour moins de jours par semaine ou pour moins de semaines par mois ou pour moins de mois par an. Évidemment, la réduction du temps de travail des salariés est suivie d'une réduction proportionnelle de leurs salaires.

Au surplus d'avoir subi une réduction des activités de son entreprise, la seule autre condition qu'un employeur doit respecter pour pouvoir légalement imposer un système de rotation de travail est de suivre une procédure d'information et de consultation avec les employés avant l'imposition de la mesure. Cependant, le consentement des employés n'est pas une condition préalable. Si l'employeur a suivi cette procédure habituelle, il peut imposer le système de rotation du travail indépendamment de l'opinion des employés, voire indépendamment de leur désaccord total. En vertu de la législation actuelle, la mise en œuvre d'un système de rotation de travail ne peut pas excéder neuf mois par année civile.

Il est remarquable que, bien que la forme actuelle de l'institution de la rotation du travail unilatéralement imposée existe depuis plus d'une décennie, les employeurs ont commencé à la découvrir et à l'utiliser largement seulement après le début de la crise économique et financière. En effet, selon les données statistiques fournies par le Corps d'inspection du travail grec (SEPE), au cours du premier semestre 2010 la rotation de travail (non consensuelle) a été imposée à seulement soixante entreprises dans tout le pays, alors qu'au cours du premier semestre de 2013 le nombre d'entreprises appliquant ladite mesure est passé à 7.846 !!

Bien qu'étonnant à première vue, ce fait est absolument normal. En période de grave crise économique comme celle que connaît actuellement la Grèce, les institutions du droit du travail qui n'avaient jamais été réellement utilisées ou qui étaient à la marge des pratiques des relations du travail sortent de l'obscurité et

gagnent une popularité sans précédent parmi les employeurs. En fait, la mesure de la rotation du travail unilatéralement imposée, constitue probablement la forme la plus extrême de flexibilité du travail dans l'ordre juridique grec. Elle est la façon la plus simple pour un employeur de se décharger de coûts de main-d'œuvre importants sans devoir payer les coûts élevés d'indemnités qu'entraînerait le licenciement d'une partie de son personnel. De plus, la mesure de la rotation du travail facilite également l'État, qui est ainsi dispensé de payer des allocations de chômage, puisque les salariés travaillant en rotation, même un jour par mois, ne sont pas classés chômeurs. En conséquence, les employés intégrés dans un système de rotation de travail finissent par supporter l'impact de la crise eux-seuls.

Dans la pratique, il n'est pas du tout rare que les entreprises obligent leurs employés à travailler quelques jours par semaine (trois, deux ou un seul) ou même par mois, ce qui les rend dans l'impossibilité de gagner leur vie par leur travail. Aussi souvent que cela, les employés sont poussés à démissionner et, dans ce cas, ils perdent l'indemnité de départ qu'ils recevraient si leur employeur les avait congédiés. Il est donc évident que la mesure de la rotation du travail imposée unilatéralement peut être utilisée comme moyen de contourner la législation régissant la résiliation du contrat de travail, dans laquelle l'indemnité de licenciement constitue le facteur le plus décisif.

En outre, il convient de noter que la plupart des employeurs ne parviennent généralement pas à appliquer correctement les dispositions concernant la mise en œuvre du système de rotation du travail. L'erreur la plus communément commise est que la rotation du travail est souvent imposée individuellement aux employés et non collectivement à l'ensemble du personnel de l'entreprise (ou à son établissement ou à sa succursale), comme le suggère le terme «système» (de rotation). Cependant, cet élément de la rotation du travail imposée unilatéralement n'est pas le seul qui n'est habituellement pas correctement observé. La principale raison pour laquelle les dispositions régissant la mesure discutée sont si souvent mal appliquées, est leur immense manque de clarté. C'est pourquoi non seulement les employeurs, mais aussi les tribunaux ne les interprètent et ne les appliquent pas correctement, même dans les cas où les tribunaux rendent parfois de décisions en faveur de l'employé-demandeur. Néanmoins, au cours des quatre dernières années, apparaissent des décisions de justice qui tentent de clarifier la notion réelle de rotation du travail, en se dirigeant vers la « bonne » direction (celle que j'ai indiquée ci-dessus).

Je vous signale, entre autres,

Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών με την υπ αριθμό 12082/2012 απόφαση του κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων **ακύρωσε¹ το πρόγραμμα εκ περιτροπής εργασίας για 2 εργαζόμενες** (εκ των οποίων η μία εντός της 18μηνης προστασίας της μητρότητας : congé-

¹ Au motif d'inconstitutionnalité : art. 5§1 (liberté contractuelle) et 22§1 (droit au travail).

maternité) σε γνωστή εταιρεία η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο της αντιπροσώπευσης και εμπορίας ποτών. Οι αιτούσες οι οποίες **είχαν ήδη δηλώσει σε ένδειξη καλής θέλησης ότι θα αποδέχονταν μείωση στις αποδοχές του πριν την επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας** υπέστησαν μείωση στις απολαβές τους μεγαλύτερης της τάξεως του 40% και 60% των αρχικών τους αποδοχών.

Η ανωτέρω προσωρινή διαταγή εναρμονίζεται πλήρως με την διαμορφούμενη Νομολογία κατόπιν της 468/2012 αποφάσεως του Β1 Πολιτικού Τμήματος του Αρείου Πάγου η οποία επισημαίνει ότι **δεν γίνεται να μετακυλιεται [transférer] η ευθύνη για την αντιμετώπιση της οικονομικής ζημίας των εσφαλμένων επιλογών των οργάνων των επιχειρήσεων στην πλευρά των εργαζομένων οι οποίοι δεν μπορούν να πλέον να ανταπεξέλθουν στα έξοδα επιβίωσης των οικογενειών τους**. Επιπροσθέτως ιδιαίτερο νομικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το Δικαστήριο **επιδίκασε μισθούς υπερημερίας στις αιτούσες [la Cour a statué sur les arriérés de salaire des requérantes] ενώ υποχρέωσε παράλληλα την αντίδικο εταιρεία [la défenderesse] να αποδέχεται [consacrer] προσωρινά την εργασία των αιτουσών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης** έως την έκδοση τελεσίδικης απόφασης επί της τακτικής αγωγής τους [une décision finale sur leur action régulière].

B. Réduction du coût de la main-d'œuvre

1. Le nouveau système de fixation des salaires

La Grèce appartient aux pays où un salaire minimum au niveau national est établi. Ce salaire minimum national est le salaire le plus bas qui peut légalement être payé à un employé qui travaille sur le territoire grec. Traditionnellement, le salaire minimum de tous les employés - mensuel pour les employés white-collar [dirigeants et cadres] et journalier pour les employés blue-collar [les ouvriers et les exécutants des tâches manuelles] - ainsi que les conditions minimales de travail étaient déterminés par la convention collective générale nationale (EGSSE). L'EGSSE est une convention collective conclue entre les organisations patronales et syndicales [des confédérations] les plus représentatives de Grèce et les salariés. Le salaire établi par l'EGSSE se réfère à la fois aux cols-blancs et aux cols-bleus qui n'ont pas droit à un salaire supérieur en vertu d'une autre convention collective (convention collective sectorielle, professionnelle ou d'entreprise) ou de leur contrat de travail.

Jusqu'à récemment, l'EGSSE était obligatoire pour tous les employeurs et employés du pays, qu'ils soient ou non membres d'une organisation professionnelle. Le salaire fixé dans l'EGSSE comprenait le salaire de base et deux allocations supplémentaires : l'allocation d'ancienneté et l'allocation de mariage. La première

consistait dans une augmentation du salaire de base pour les trois ans de service antérieur (pas nécessairement dans la même entreprise). La seconde consistait dans une augmentation du salaire de base accordée aux salariés mariés, divorcés ou veufs.

La première EGSSE conclue après l'éclatement de la crise économique et la ratification du Premier Mémoire (le 15 juillet 2010) était d'une durée de trois ans. Cela signifie que les partenaires sociaux, avant de régler le salaire minimum et les conditions de travail minimales pour les années 2010, 2011 et 2012, avaient déjà pris en compte, dans la mesure du possible, le fait que la Grèce était entrée dans une grave crise économique.

Le statut juridique de l'EGSSE décrit ci-dessus a été révisé par la loi 4046/2012, à laquelle le deuxième mémorandum a été annexé, et par l'Acte n° 6/2012 du Conseil des ministres. Il a donc été stipulé qu'à partir du 2 février 2012, le salaire minimum mensuel et journalier fixé par l'EGSSE en vigueur serait diminué de 22%. Par conséquent, le salaire brut minimum pour un salarié célibataire ayant moins de trois ans de service antérieur a été fixé à 586,08 euros (contre 751,39 euros, qui était le salaire brut minimum pour un salarié célibataire ayant de moins de trois ans de service antérieur avant cette modification).

Environ huit mois plus tard, une nouvelle loi a radicalement modifié la façon dont est déterminé le salaire minimum mensuel et journalier des employés de l'ensemble du pays. En particulier, la loi 4093/2012 stipule que le salaire minimum ne sera plus déterminé par la négociation collective entre les partenaires sociaux, mais par une loi du Parlement.

Moins d'un an plus tard, la loi 4172/2013 a modifié à nouveau la manière dont le salaire minimum est déterminé. Selon cette nouvelle disposition, le salaire minimum mensuel et journalier ne sera plus déterminé par une loi du Parlement, mais par une décision adoptée par le ministre du Travail, de la Sécurité sociale et du Bien-être social, après approbation du Conseil des ministres. Dans la même disposition il est stipulé que les facteurs qui seront pris en considération pour déterminer ce salaire minimum seront la situation de l'économie grecque et ses perspectives de développement, en termes de productivité, de prix et de compétitivité, d'emploi, de taux de chômage, de revenus et de salaires. De plus, avant la décision ministérielle, un long processus devrait avoir lieu. Ce processus consiste en une consultation entre les partenaires sociaux et le gouvernement au cours de laquelle différents organismes et institutions scientifiques et de recherche offriront leur expertise en matière d'économie, de financement du travail, de politique sociale et de relations professionnelles. Cependant, cette nouvelle façon de déterminer le salaire minimum ne s'appliquerait pas avant 2017.

Le «salaire [brut] déterminé par la loi» pour l'année 2013 reste à €586,08, comme il a été fixé par l'Acte du Conseil des Ministres adopté en février 2012.

2. Le salaire « sub-minimum » [inférieur ?] pour les jeunes employés

i. L'établissement du salaire « sub-minimum » [inférieur ?] pour les jeunes employés

À la suite du deuxième Mémoire d'Entente, une nouvelle réglementation affectant l'emploi et la rémunération des jeunes travailleurs a été introduite en février 2012. Il a donc été stipulé qu'à partir du 2 février 2012, le salaire minimum mensuel et journalier fixé par l'EGSSE serait réduit de 32% pour les jeunes de moins de 25 ans. Cependant, comme mentionné ci-dessus, ce salaire minimum mensuel et journalier fixé par l'EGSSE a été réduit de 22% pour tous les autres employés du pays. Ainsi, à partir du 2 février 2012, par référence à un salaire brut minimum de base de 751,39 euros, le salaire brut minimum pour un employé de moins de vingt-cinq ans, célibataire et ayant une expérience de moins de trois ans, s'élève à 400,55 euros . Ce dispositif concerne tous les jeunes de moins de vingt-cinq ans qui offrent un travail dépendant et ne relèvent pas d'une autre convention collective ou n'ont pas accepté un salaire plus élevé au moyen d'un contrat de travail individuel.

ii. Le salaire inférieur des jeunes employés devant le Comité européen des droits sociaux

Entre le premier et le deuxième Mémoire, deux des plus grands syndicats grecs ont déposé deux réclamations collectives contre la Grèce devant le Comité européen des Droits sociaux (CEDS ou le Comité), alléguant que certaines dispositions du droit du travail adoptées après le premier Mémoire violaient diverses dispositions de la Charte sociale européenne de 1961 (CSE ou Charte) et de son Protocole additionnel de 1988. L'une des violations alléguées concernait le salaire minimum pour les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt-cinq ans.

En ce qui concerne les contrats spéciaux d'apprentissage introduits par une loi adoptée en vertu du premier Mémoire, qui est toujours en vigueur, le Comité a décidé dans sa décision du 23 mai 2012 que:

(a) Les 'contrats spéciaux d'apprentissage, pouvant être conclus avec des jeunes travailleurs âgés entre 15 et 18 ans, sont de vrais contrats de travail auxquels doivent s'appliquer les règles générales du droit du travail ; le Comité a jugé que les jeunes concernés sont exclus du champ d'application de la législation du travail puisqu'ils n'ont pas droit à trois semaines de congés payés annuels et, par conséquent, qu'il y a

violation de l'article 7§7 de la Charte, qui oblige les Etats à fixer à 3 semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans.

(b) Les contrats spéciaux d'apprentissage, bien que censés être introduits dans le but d'acquérir des compétences particulières, ne constituent pas vraiment un programme de formation professionnelle, malgré les déclarations du gouvernement. À cet égard, ils violent le paragraphe 2 de l'article 10 de la Charte, qui garantit le droit des jeunes garçons et filles à la formation professionnelle.

(c) Le fait que les mineurs engagés dans un contrat spécial d'apprentissage bénéficient d'une couverture de sécurité sociale uniquement en nature et sont couverts du risque d'accident à un taux de 1% seulement constitue une violation de l'article 12 paragraphe 3 de la Charte, qui garantit le droit de tous les travailleurs à la sécurité sociale.

En ce qui concerne le salaire mensuel et journalier des jeunes employés, le Comité a examiné séparément les questions de rémunération équitable et de discrimination fondée sur l'âge.

Premièrement, le Comité a dit que, bien que dans certaines circonstances il puisse être autorisé à verser un salaire minimum inférieur aux jeunes employés, néanmoins ce salaire minimum ne peut être inférieur au seuil de pauvreté du pays concerné. Après avoir pris en considération le seuil de pauvreté pour la Grèce et le fait que le deuxième mémorandum avait abaissé le salaire minimum des jeunes de 32%, le Comité a constaté que le salaire minimum mensuel des jeunes de moins de vingt-cinq ans est tombé en dessous du seuil de pauvreté.

En outre, le Comité a constaté que le traitement moins favorable des jeunes de moins de vingt-cinq ans en matière de rémunération constitue une discrimination fondée sur l'âge, non proportionnée à l'objectif autrement légitime de la politique de l'emploi poursuivie par le gouvernement. En particulier, le CEDS a dit, au §60 de la décision du mai 2012, que :

D'un point de vue général, le Comité considère qu'il est possible de payer un salaire minimum moins élevé aux jeunes dans certaines circonstances (par exemple lorsqu'ils suivent une formation d'apprentissage ou sont engagés dans une formation professionnelle). Une telle réduction du salaire minimum peut favoriser l'accès des jeunes travailleurs au marché du travail et peut également être justifiée par une tendance statistique selon laquelle ils encourrent en moyenne moins de dépenses que d'autres catégories de travailleurs en ce qui concerne le logement, le soutien familial et les autres coûts de la vie. Cependant, une telle réduction du salaire minimum ne doit pas aller en deçà du seuil de pauvreté du pays concerné.

En conséquence, le Comité a conclu que la rémunération moins favorable des jeunes de moins de vingt-cinq ans par rapport à tous les autres salariés du pays constitue une violation de l'article 4, paragraphe 1, de la

Charte de 1961 qui établit le droit à une rémunération équitable, lu à la lumière de la clause de non-discrimination figurant dans le préambule de la Charte de 1961.

La décision 66/2012 du 23 mai 202 du CEDS, qui interprète les dispositions de la Charte sociale européenne de manière authentique, est d'une importance primordiale pour l'ordre juridique grec. Elle devrait empêcher pratiquement les tribunaux grecs d'appliquer la législation en vigueur concernant l'emploi et la rémunération des jeunes jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans, étant donné que la Charte sociale européenne, en tant que traité de droit international dûment ratifié par la Grèce, selon l'art. 28§3 de la Constitution prime sur les lois contraires adoptées par le Parlement. Bien entendu, même si cette question n'aurait pas pu être soumise à l'attention du CEDS, les tribunaux grecs seraient toujours tenus d'examiner, *ex officio*, si les dispositions législatives en question étaient compatibles ou non avec la Charte. Cependant, jusqu'à présent, aucun tribunal grec n'a statué sur cette question cruciale de la violation de la Charte. Cela est due vraisemblablement au fait que la plupart des praticiens du droit en Grèce ignorent toujours les dispositions de la Charte sociale européenne et leur applicabilité dans l'ordre juridique interne.

iii. Le salaire inférieur des jeunes employés, en violation de la Constitution et du droit de l'E.U

La législation actuelle concernant la rémunération des employés de moins de vingt-cinq ans est non seulement incompatible avec la C.S.E., mais aussi en violation de divers articles de la Constitution grecque, ainsi que du droit de l'UE.

Tout d'abord, le fait que certaines personnes sont moins bien rémunérées que tous les autres salariés du pays en raison de leur âge, c'est-à-dire sans tenir compte d'autres critères essentiels, tels que leur efficacité et leur productivité, leurs qualifications, leur situation personnelle, leurs responsabilités, leur service antérieur, leurs conditions de travail, ainsi que la qualité et la quantité globale du travail qu'ils offrent, constitue une violation du principe d'égalité et du principe «à travail égal, salaire égal», principes consacrés respectivement par les art. 4§1 et 22 de la Constitution hellénique.

En outre, la législation qui régle le revenu des jeunes travailleurs fait apparaître des problèmes de compatibilité avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (articles 21 et 32) et la directive 2000/78 / CE, qui interdisent tous les deux un traitement discriminatoire fondé sur l'âge. En effet, même si le traitement moins favorable des jeunes par la législation grecque pourrait être réputé servir un objectif légitime, objectivement et raisonnablement justifié aux termes de la politique de

l'emploi en vertu de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78², la rémunération moins favorable des jeunes ne peut être considérée comme respectant le principe de proportionnalité.

En effet, le fait qu'en 2010, lors de la première adoption de ces mesures, le chômage de jeunes entre 15 et 24 ans était de 31,9%, le taux de chômage du même groupe d'âge a atteint 64,9% en 2013, ce qui prouve que ces mesures n'étaient pas appropriées pour lutter contre le chômage des jeunes³. En outre, le traitement invariablement moins favorable des jeunes indépendamment de leur qualification, de leur efficacité et de leur situation personnelle, ou de la situation du marché du travail, montre que les mesures en question sont non seulement inappropriées, mais inutiles pour atteindre l'objectif prétendument poursuivi. En outre, le fait que le salaire des jeunes employés ait chuté de 10% en dessous du salaire minimum des tous les autres employés du pays constitue une violation du principe de proportionnalité stricto sensu.

iv. Conclusion

En conséquence, parce que les dispositions susmentionnées de la loi grecque violent la Constitution, la Charte sociale européenne et le droit de l'UE, les tribunaux grecs devraient s'abstenir de les appliquer. Cependant, à notre connaissance, une telle question n'a jamais été tranchée par un tribunal grec.

3. Suspension des augmentations de salaires

La décision n° 6/2012 du Conseil des ministres stipulait que, jusqu'à ce que le taux de chômage tombe en dessous de 10%, toute augmentation fondée sur l'ancienneté, prévue dans toute convention collective, sentence arbitrale ou loi statutaire, est suspendue. Parce qu'il est incertain que le taux de chômage tombe en dessous de 10% (actuellement, le taux de chômage est de 27,6%), on peut affirmer que cette condition

² Article 6 de la directive 2000/78 : Justification des différences de traitement fondées sur l'âge = 1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

³ Voyez à cet égard l'arrêt de la CJUE de 2009 dans l'aff. C-388/07 Age Concern England, où la Cour dit que : « À cet égard, il convient de relever que, en choisissant les moyens susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale, les États membres disposent d'une large marge d'appréciation (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 63). Toutefois, cette marge d'appréciation ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination en fonction de l'âge. De simples affirmations générales concernant l'aptitude d'une mesure déterminée à participer à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle ne suffisent pas pour faire apparaître que l'objectif de cette mesure est de nature à justifier qu'il soit dérogé audit principe ni ne constituent des éléments permettant raisonnablement d'estimer que les moyens choisis sont aptes à la réalisation de cet objectif (voir, par analogie, arrêt du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, points 75 et 76) ».

n'était pas constitutive d'une date-ciblée, dans le vrai sens du terme. *Au contraire, cela signifie que toute augmentation fondée sur l'ancienneté est suspendue, sauf stipulation contraire explicite.* [[??]]

4. Excès des limites du temps de travail

En 1984, la semaine de quarante heures / cinq jours a été établie pour la plupart des employés du pays. La législation grecque connaît trois moyens de dépasser cette limite de temps de travail: (1) *le soi-disant overwork ("yperergassia")*, (2) *les heures supplémentaires convenues* et (3) *les heures supplémentaires exceptionnelles (illégales)*.

En particulier, le temps travaillé au-delà de la semaine de quarante heures et jusqu'à quarante-cinq heures par semaine constitue un overwork ("yperergassia"). Ces cinq heures supplémentaires sont réparties équitablement entre les cinq jours de la semaine. Cela signifie pratiquement que le overwork nécessite le dépassement de l'horaire quotidien de huit heures d'une heure tous les cinq jours de la semaine. En vertu de la législation pré-Memoranda, cette heure supplémentaire par jour était rémunérée avec un salaire horaire majoré de 25%. La loi 3863/2010 a réduit cette majoration du salaire horaire à 20%.

Toute heure travaillée au-delà de la quarante-cinquième heure de la semaine constitue des heures supplémentaires. Pour que les heures supplémentaires soient légales, certaines conditions préalables doivent être remplies, certains délais doivent être respectés et certaines formalités doivent être respectées. Sinon, les heures supplémentaires sont illégales et l'employeur est passible de sanctions administratives et pénales.

En vertu de la législation pré-Memoranda, chaque heure légale supplémentaire, jusqu'à 120 heures par an, était rémunérée avec un salaire horaire majoré de 50%. Si la limite de 120 heures était dépassée, chaque heure supplémentaire légale était rémunérée avec un salaire horaire majoré de 75%. La loi 3863/2010 a réduit ces majorations à 40% et 60% respectivement. En outre, en vertu de la législation pré-Memoranda, chaque heure d'heures supplémentaires exceptionnelles (illégales) était rémunérée avec un salaire horaire majoré de 100%. La loi 3863/2010 a réduit cette majoration à 80%.

C. Faciliter les licenciements

1. Réduction de l'indemnité de licenciement

i. A propos de l'indemnité de licenciement en général (avant les Memorada)

Selon la législation grecque, la validité de la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée dépend de certaines formalités. Ainsi, pour qu'un licenciement soit légal, trois conditions préalables doivent être remplies: (1) la résiliation du contrat doit être remise par écrit à l'employé (2) une indemnité de départ doit être versée à l'employé et / ou un avis de licenciement doit lui être donné et (3) ***l'employé qui est congédié doit être assuré, ou au moins inscrit, à l'Organisme de sécurité sociale (IKA).*** Si l'une de ces conditions préalables n'est pas remplie au moment du licenciement, la résiliation du contrat de travail est nulle et non avenue.

Cependant, hormis les conditions préalables formelles mentionnées ci-dessus, le droit du travail grec ne prévoit pas explicitement de protection substantielle contre les licenciements. En effet, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des pays européens, en vertu de la législation du travail grecque, un employeur n'est pas obligé de justifier le licenciement, d'en démontrer la cause ou de justifier autrement son action. Il est en principe libre de résilier tout contrat de travail sur la base de ses propres évaluations qu'il n'a pas à partager avec le licencié.

Le fait que la législation du travail grecque ne dispose pas d'une protection substantielle contre les licenciements a été contrebalancé dans une certaine mesure par l'article 281 du Code civil grec. Cet article interdit l'abus de tous les droits et, par conséquent, l'abus du droit de l'employeur de résilier un contrat de travail. La jurisprudence grecque a largement utilisé l'article 281 au fil des ans. Dans ce cadre, certains tribunaux, en particulier ceux de rang inférieur, ont décidé qu'un licenciement qui ne peut être objectivement justifié par un intérêt raisonnable de l'entreprise est illégal et, par conséquent, nul et non avenue. Cependant, cette tendance n'est pas confirmée par la jurisprudence récente de la Cour suprême, qui adopte une interprétation étroite de l'article 281 ***et juge donc assez souvent en faveur de la résiliation gratuite du contrat de travail.***

Pour les raisons susmentionnées, la loi grecque sur les licenciements (lois 2112/1920 et 3198/1955) a traditionnellement été plutôt une loi sur l'indemnité de licenciement qu'une loi protégeant directement le poste de travail. Ainsi, outre la protection directe mentionnée ci-dessus de l'article 281 du Code civil, la protection du poste de travail n'est assurée qu'indirectement par le fait que les employeurs sont souvent dissuadés de procéder à des licenciements en raison de la forte indemnité qu'ils doivent payer.

Il convient de noter que l'indemnité de départ est due quelle que soit la raison qui a motivé le licenciement, même dans les cas où la résiliation du contrat est liée à une faute grave de l'employé. Le montant de l'indemnité de départ dépend (1) du salaire de l'employé et (2) de son service antérieur dans l'entreprise. En particulier:

En premier lieu, un employeur souhaitant mettre fin à une relation de travail est tenu d'informer l'employé du licenciement à effectuer. La période de notification accroît proportionnellement avec la durée de l'emploi; plus le nombre d'années qu'un employé a travaillé pour une entreprise est long, plus la période de notification dure longtemps. En vertu de la législation d'avant la crise, l'obligation de notifier l'employé commençait deux mois après l'embauche, auquel cas un préavis d'un mois était dû. La période de notification augmenterait alors progressivement en fonction des années de service, et pourrait finalement atteindre vingt-quatre mois (deux ans!) dans des cas où un employé a travaillé pour une entreprise pendant plus de vingt-huit ans.

Cependant, l'obligation de l'employeur d'aviser l'employé avant la fin du contrat n'est que facultative, puisque la loi accorde à l'employeur la possibilité de congédier le salarié sans préavis. **Dans ce cas, bien que l'employeur soit obligé de payer comme indemnité de départ le salaire d'autant de mois que la période de préavis aurait duré, si l'employeur avait choisi d'aviser l'employé.** Par exemple, avant le Memorandum, un employé ayant de service antérieur par exemple seize ans devrait être notifié douze mois avant le licenciement. Ainsi, un employeur souhaitant licencier immédiatement l'employé devrait lui verser douze mois de salaire.

Il faut noter cependant que le respect d'une période de préavis ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser une indemnité de départ. Ce qu'il se fait simplement, c'est qu'il économise à l'employeur la moitié du montant de l'indemnité de départ qu'il aurait à payer s'il refusait de respecter l'obligation de préavis. Ainsi, selon l'exemple ci-dessus, un employeur qui choisirait de licencier un employé ayant accompli un service antérieur de seize ans devrait le notifier douze mois avant le licenciement et lui verser six mois de salaire à titre d'indemnité de licenciement. En d'autres termes, le respect de l'obligation de préavis ne dispense pas l'employeur de l'obligation de l'indemnité de départ; il réduit simplement le montant de l'indemnité de départ de moitié.

Toutefois, en raison du fait que la période de préavis était excessivement longue en vertu de la législation antérieure au Memorandum, les employeurs ne choisissaient qu'exceptionnellement d'informer l'employé de son licenciement. Comme on peut le comprendre, employer quelqu'un qui sait qu'il a été renvoyé et

continue de travailler en attendant la fin de la longue période de préavis peut, dans certains cas, troubler les relations professionnelles et causer divers problèmes dans la fonction de l'entreprise.

En dehors de cela, le licenciement avec préavis était un moyen de dissuasion pour les employeurs pour une raison de plus. À long terme, le licenciement avec préavis leur imposerait des coûts de main-d'œuvre plus élevés. En particulier, comme il a déjà été mentionné, en mettant fin à un contrat de travail sans préavis, *l'employeur devrait verser une indemnité de départ équivalant à de nombreux salaires mensuels que les mois de la période de préavis omise auraient été*. D'un autre côté, un employeur qui choisirait de résilier le contrat de travail avec un préavis épargnerait la moitié du prix de l'indemnité de départ, mais il devrait alors supporter le coût de tous les salaires mensuels qui seraient dus jusqu'à ce que la période de préavis prenne fin. Par conséquent, en termes de coût total de la main-d'œuvre, la résiliation avec préavis était beaucoup plus coûteuse que la résiliation sans préavis (*en fait, la moitié du temps plus cher*).

Pour ces raisons, le licenciement sans préavis est devenu la règle, et le licenciement avec préavis est une exception rare. Cela doit avoir été l'intention du législateur également; en effet, comme il a été observé il y a plusieurs décennies, le législateur semble avoir délibérément désigné ces délais de préavis trop longs pour qu'il devienne pratiquement irréalisable pour l'employeur de les observer. En d'autres termes, le législateur semble avoir voulu que les employés *touchent la totalité de l'indemnité de départ et pas seulement la moitié*⁴.

ii. L'indemnité de licenciement départ après les Memoranda

Comme nous l'avons déjà mentionné, le fait que les indemnités de licenciement puissent souvent devenir très chères a tendance à décourager les licenciements. Ceci, comme on peut facilement le comprendre, était en contradiction avec le but de la Troïka de minimiser les coûts de main-d'œuvre, notamment en rendant la résiliation des contrats de travail plus facile et moins coûteuse. Par conséquent, dans un premier temps pour surmonter cet obstacle, les lois 3863/2010 et 3899/2010 ont introduit une réduction significative de la période de préavis. Ainsi, tandis qu'en vertu de la législation antérieure l'obligation de préavis et d'indemnité de licenciement commençait après seulement deux mois de service et pouvait

⁴ Tout ce qui est mentionné ici concernant la période de préavis et l'indemnité de départ ne concerne que les employés de bureau [cols-blancs], car les dispositions régissant le licenciement des travailleurs [cols-bleus] n'ont pas été modifiées par la législation récente. Il convient de noter à cet égard que le licenciement des cols-bleus ne nécessite pas de préavis et que l'indemnité de départ qui leur est versée est nettement inférieure à celle versée aux cols-blancs (même après sa récente réduction indirecte). La législation du travail grecque est probablement la dernière parmi les Etats membres de l'UE, qui continue de traiter les cols-bleus d'une manière nettement moins favorable en termes d'indemnités de licenciement. Ce traitement discriminatoire des cols-bleus, en plus d'être totalement anachronique, constitue une violation du principe constitutionnel d'égalité. Cependant, actuellement, la Cour suprême ignorait constamment cette violation manifeste : Areios Pagos [A.P.] [Cour suprême] 1281/2010)

atteindre vingt-quatre mois pour les employés comptant plus de vingt-huit années de service, aux termes des lois 3863/2010 et 3899 / 2010 l'obligation de préavis et d'indemnité de licenciement ne commence qu'après douze mois de service et sa durée ne peut jamais dépasser six mois, même pour les employés ayant plus de vingt-huit années de service.

Cependant, outre le raccourcissement important de la période de préavis, le montant du salaire mensuel qui devait être payé comme indemnité de licenciement avec ou sans préavis était laissé intact. Par conséquent, pour revenir à notre exemple précédent, un employeur qui choisirait en vertu des lois 3863/2010 et 3899/2010 de licencier un employé avec un service antérieur de seize ans ne devrait le notifier que cinq mois avant le licenciement et le payer six mois de salaire en indemnité de licenciement. D'un autre côté, un employeur qui voudrait congédier immédiatement l'employé, c'est-à-dire sans préavis, devrait lui verser douze mois de salaire comme auparavant.

En réduisant drastiquement la durée de la période de préavis, le législateur visait manifestement à rendre les licenciements avec préavis plus faisables et donc plus attrayants pour l'employeur qui, en choisissant d'aviser l'employé, économiserait la moitié de l'indemnité de licenciement. En d'autres termes, compte tenu de la manière dont l'indemnité de licenciement est calculée selon la législation grecque, raccourcir la période de préavis entraîne une réduction indirecte du coût de l'indemnité de licenciement de moitié et une réduction directe du coût total de la main-d'œuvre, même si le montant de l'indemnité de licenciement due pour un licenciement sans préavis n'est pas du tout réduit.

Environ deux ans plus tard, le législateur, dans le but de réduire davantage les indemnités de licenciement, a modifié les lois 3863/2010 et 3899/2010 en réduisant encore la durée de la période de préavis. Ainsi, en vertu de la loi 4093/2012, qui est actuellement en vigueur, le délai de préavis ne peut excéder quatre mois, quelle que soit la durée de la relation de travail. Trois ans après la première réduction drastique de la période de notification, les employeurs ont déjà commencé à faire largement usage des licenciements avec préavis (c'est-à-dire **EN VERSANT** la moitié des indemnités de licenciement), tandis que la primauté des licenciements sans préavis (c'est-à-dire **EN VERSANT** l'indemnité de licenciement complète) a été sérieusement contestée.

2. La période "probatoire"

Comme mentionné ci-dessus, l'obligation de l'employeur de notifier à l'employé la résiliation du contrat de travail et/ou d'accorder une indemnité de licenciement ne commence pas avant que l'employé ait déjà offert son service à l'entreprise pendant un certain temps. La loi 2112/1920, bien antérieure au

Mémorandum, disposait que cette obligation ne commence qu'après que l'employé ait travaillé dans l'entreprise de l'employeur pendant une période de deux mois.

Cette période raisonnable de deux mois pour l'activation de l'obligation de préavis et d'indemnité de licenciement a été mise en œuvre de façon constante en vertu du droit du travail grec pendant près d'un siècle. Cependant, le 17 décembre 2010, cette période a été étendue à douze mois. Ainsi, la première année d'un contrat de travail à durée indéterminée a été assimilée à une période de probation, au cours de laquelle un employeur peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité de licenciement. Comme il est évident cependant, une année est une période trop longue pour être considérée comme réellement probatoire. En réalité, ce que le législateur entendait réaliser en établissant cette assimilation fictive de la première année d'un contrat avec une période d'essai consistait à lever, pour une période d'un an, toute contrainte sur la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée. De cette façon, le législateur a introduit une mesure de flexibilité extrême dans les relations de travail.

Cette nouvelle mesure a été contestée devant le Comité européen des droits sociaux par deux des plus grands syndicats grecs. En soumettant une réclamation collective, les syndicats ont prétendu que la disposition de l'article qui avait introduit la période de douze mois de licenciement sans restriction était en violation de l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne de 1961, qui consacre «le droit de tous les travailleurs à un préavis raisonnable de licenciement». Dans son appréciation, le Comité a estimé que le fait qu'un salarié sous contrat à durée indéterminée peut être renvoyé à tout moment sans préavis et sans recevoir au moins un salaire tenant lieu de préavis constitue une violation de la Charte.

Pour exactement les mêmes raisons, la législation actuellement en vigueur (loi 4093/2012), qui ne fait plus référence à une période probatoire, autorise toujours les licenciements sans préavis et sans indemnité de départ pendant la première année d'un contrat de travail à durée indéterminée, également en violation de la Charte. En outre, on pourrait également affirmer que ladite disposition, en démantelant toute protection du poste de travail pendant une si longue période, viole également l'article 22, paragraphe 1, de la Constitution, qui établit le droit au travail et protège ainsi le post de travail.

3. Licenciements collectifs

Jusqu'à la modification de la loi 1387/1983 sur le «contrôle des licenciements collectifs» par la loi 3863/2010, les limites (par mois civil) au-delà desquelles les licenciements ont été réputés collectifs et sur

lesquels la législation sur les licenciements collectifs est appliquée sont les suivantes: : (1) jusqu'à quatre employés dans les établissements employant entre 20 et 200 employés, et (2) dans les établissements employant plus de 200 employés, les limites étaient 2 à 3% du nombre d'employés et jusqu'à 30 employés.

La loi 3863/2010 a augmenté ces limites comme suit: (1) jusqu'à 6 salariés dans les établissements employant plus de 20 et moins de 150 salariés, et (2) 5% du nombre d'employés et jusqu'à 30 employés dans les établissements employant plus de 150 employés.

Comme on peut facilement le déduire, l'objectif de cet amendement était de faciliter la résiliation massive des contrats de travail et donc de réduire le coût de la main-d'œuvre pour les entreprises. Cependant, pour longtemps la Troïka s'est inexplicablement abstenue d'exhorter le gouvernement grec à modifier la disposition de la législation grecque responsable de dissuader les employeurs de procéder à des licenciements collectifs.

En effet, selon la loi 1387/1983, pour que les licenciements collectifs soient licites et valables, deux conditions doivent être remplies. En particulier, l'employeur doit d'abord suivre une procédure d'information et de consultation avec les représentants des salariés. Si cette procédure aboutit à une impasse et que les parties à la négociation ne consentent pas à une solution mutuellement acceptable, l'employeur ne peut procéder librement aux licenciements collectifs conformément à son plan. Son pouvoir de résilier collectivement les contrats de travail dépend d'une décision de l'autorité publique, à savoir le préfet ou le ministre du Travail, qui peut approuver ou non les licenciements collectifs.

En revanche, la condition préalable de l'autorisation préalable de l'autorité publique est totalement inconnue de la directive 98/59CE du Conseil relative au rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, incorporée dans l'ordre juridique grec par la Loi 1387/1983 (modifiée à plusieurs reprises depuis lors). Visant à atténuer les répercussions des licenciements collectifs sur la société et le marché du travail, la directive susmentionnée du Conseil s'intéresse avant tout à la bonne conduite de la procédure d'information et de consultation. Selon la directive, l'autorité publique joue simplement un rôle de soutien et vise à atténuer l'impact social des licenciements collectifs. En effet, comme l'a jugé la Cour de justice des Communautés européennes, "la directive n'affecte pas la liberté de l'employeur de procéder ou de s'abstenir de procéder à des licenciements collectifs. Son seul objet est de prévoir la consultation des syndicats et la notification de l'autorité publique compétente avant ces licenciements" (arrêt Nielsen de 1985, aff. C-284/83, § 10).

Contrairement à la directive, la loi 1387/1983 a déplacé le centre de gravité de l'ensemble de la procédure de licenciements collectifs de la phase de négociation et d'information, où la directive la situait, à la compétence décisive de l'autorité publique. De cette manière, la procédure de négociation et d'information est devenue une formalité vide, tandis que l'autorité publique a obtenu un pouvoir que la directive n'a jamais eu l'intention d'accorder. C'est pourquoi on soutient que la loi 1387 n'a pas correctement transposé la directive dans l'ordre juridique grec et que, dans la mesure où elle permet à l'autorité publique d'autoriser ou non l'exécution des licenciements collectifs, elle est incompatible avec la directive.

Cependant, contrairement à ce qui semblait se produire lorsque la Grèce est entrée dans la crise actuelle, l'abolition de la disposition qui accorde à l'autorité publique le pouvoir d'approuver ou d'interdire les licenciements collectifs a été au sommet des négociations entre la Troïka et le gouvernement grec. Celui-ci espère éviter cet amendement, craignant que le coût politique qu'il comporte soit trop lourd à supporter. Néanmoins, il semblait qu'à long terme la volonté de la Troïka prévaudrait et que la législation grecque sur les licenciements collectifs s'harmoniserait tôt ou tard avec celle des autres membres de l'UE.

La solution finale à l'imbricolage juridique a été donnée non pas par la Troïka, mais par la Cour de Justice de l'Union Européenne

III. LE DEMANTELEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN TANT QUE REGLEMENTATION NORMATIVE DU TRAVAIL

Le système de négociation collective en vigueur en 2010, lorsque la Grèce a demandé une aide financière internationale, a été établi par une loi de 1990 (loi 1876/1990), dans le but de promouvoir la liberté de négociation collective sans intervention de l'État. Cette loi, fruit d'un large consensus politique et social, a été laissée intacte pendant vingt ans, bien que ses objectifs aient été annulés par la réticence des partenaires sociaux à tirer profit de ses dispositions.

Dès que l'on a demandé à la Grèce de mettre en œuvre des mesures d'austérité réduisant les coûts de la main-d'œuvre, le mécanisme de négociation collective institué par la loi 1876/1990 s'est avéré insuffisant quant à la promotion des ajustements salariaux. En raison du système de négociation collective multi-niveaux garanti par la loi 1876/90, les parties peuvent choisir librement le niveau de négociation à mener (niveaux national, sectoriel, professionnel, d'entreprise). La mise en œuvre concomitante de conventions collectives de différents niveaux était régie par le principe de faveur, qui favorisait uniquement la

flexibilité salariale à la hausse, les négociations à des niveaux plus décentralisés n'étant pas autorisées, par la législation, à détériorer les résultats déjà obtenus. Un filet de sécurité du salaire minimum a été assuré par l'EGSSE au niveau national. L'EGSSE a été autorisée à fixer des salaires minima et des conditions de travail minimales pour tous les employés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé dans tout le pays, qu'ils soient ou non membres d'un syndicat. Tous les autres types de conventions collectives de travail (sectorielles, d'entreprises, professionnelles) ne pouvaient inclure des dispositions moins favorables que celles de l'EGSSE, de sorte qu'un filet de sécurité d'application générale était assuré pour tous les salariés du pays.

Pour atteindre l'objectif de réduction des coûts du travail (principalement des salaires), les Memoranda d'Entente n'ont pas adopté une orientation politique linéaire. Les réformes initialement adoptées dans le cadre du premier accord de prêt ont montré la confiance dans la capacité des partenaires sociaux à négocier eux-mêmes les ajustements jugés impératifs. En mai 2010, il a été convenu de respecter les normes minimales fixées par la convention collective nationale générale et poursuivre l'ajustement des salaires (dévaluation interne) par la décentralisation organisée de la négociation collective. Cette option était reflétée dans les actes législatifs mettant en œuvre le premier Mémorandum. L'objectif de ces lois était de créer un système de négociation collective plus souple et de rapprocher les salaires des entreprises, sans remettre en cause le rôle primordial de la négociation collective –spécialement celle menée au niveau national - dans la fixation des salaires minima et des conditions de travail minimales.

Quelques mois plus tard, un changement significatif d'orientation s'est manifesté. Le deuxième Mémorandum de février 2012 a opté pour une orientation politique totalement différente, en imposant une réorientation immédiate du niveau du salaire minimum par le biais du droit statutaire [νόμιμο δικαίωμα?]. Ce changement significatif a été mis en œuvre par la décision n° 6/2012 du Conseil des ministres et consolidée par la loi 4093 / 2012.

En bref, le contrôle du coût de la main-d'œuvre sur le marché du travail grec a été poursuivi à travers une stratégie à plusieurs niveaux, qui sera analysée en trois étapes suivantes. En premier lieu je traite la décentralisation de la négociation collective et son évolution vers le niveau de l'entreprise, combinée avec le déclin du principe de la faveur, qui était bien ancré dans la culture du droit du travail grec. En deuxième lieu je traiterai l'érosion du niveau de négociation sectorielle, tandis qu'en troisième lieu je traiterai l'intervention directe de l'État dans la libre négociation collective et la procédure d'arbitrage du travail. La stratégie susmentionnée a débouché sur des mesures juridiques qui peuvent être contestées comme contraires à la liberté d'association et au droit à l'autonomie collective, qui sont des droits sociaux fondamentaux garantis par la Constitution grecque, comme j'indiquerai à la fin de ce parcours.

A. La promotion des conventions collectives d'entreprises comme instruments juridiques adéquats pour l'ajustement des salaires

La loi-cadre 3845/2010, portant application du premier Mémorandum, stipulait que les clauses des conventions collectives professionnelles et d'entreprise pouvaient s'écarter des clauses pertinentes des conventions collectives sectorielles et nationales · en conséquence, les clauses d'accords collectifs sectoriels pourraient s'écarter des normes minimales introduites au niveau national à travers les clauses EGSSE. Le libellé ambigu de cette disposition (l'utilisation du mot «s'écarter») a créé une incertitude juridique, de même les dispositions de la loi 1876/1990 établissant le principe de faveur comme principe directeur pour résoudre les conflits entre conventions collectives sectorielles et d'entreprises et la préséance des normes minimales d'EGSSE sur toutes les autres clauses des conventions collectives, ont été abrogées tacitement.

Cette première intervention contenue dans la loi-cadre 3845/2010 devrait être interprétée comme une tentative d'assigner aux partenaires sociaux la tâche d'ajuster les salaires au moyen de la négociation collective. Cependant, les partenaires sociaux étaient totalement réticents à mettre en œuvre une telle disposition et, malgré le fait que cela constituait l'un des principaux axes du premier Mémorandum, le gouvernement grec a décidé de le contourner afin d'éviter la confrontation avec les syndicats. À cette fin, la décision ministérielle qui était une condition préalable juridique pour définir tous les détails pertinents pour l'application de cette disposition [de la loi-cadre] n'a jamais été adoptée et la disposition législative est donc demeurée inactive. Au lieu de cela, un nouveau type de convention collective, visant à faire progresser la décentralisation de la négociation salariale, a été établi par la loi 3899/2010, dite «convention collective spéciale au niveau de l'entreprise».

La «convention collective spéciale au niveau de l'entreprise» était censée avoir préséance sur les conventions collectives sectorielles et professionnelles, en respectant le seuil des droits fixé par la convention collective générale nationale. Étant donné que très peu de «conventions collectives spéciale au niveau de l'entreprise» ont été effectivement signées, la disposition est rapidement tombée en désuétude. Les causes doivent être recherchées une fois de plus dans la réticence des syndicats à signer des accords avec un tel contenu, ainsi que dans une bureaucratie administrative sans précédent, ce qui n'est guère compatible avec le principe de l'autonomie collective et la liberté d'association. Néanmoins, l'échec a été attribué par la Troïka au nombre limité de syndicats d'entreprise en Grèce et le gouvernement a été amené à y remédier en élargissant le pouvoir de négocier avec de nouveaux acteurs.

Le législateur est à nouveau intervenu pour stimuler cette fois la conclusion de conventions collectives ordinaires au niveau de l'entreprise. Les «conventions collectives spéciales au niveau de l'entreprise» ont été abrogées, les conventions «ordinaires» au niveau des entreprises ont été privilégiées par rapport aux conventions sectorielles, même si elles contiennent des clauses moins favorables aux salariés, et enfin le mécanisme d'extension des accords sectoriels et professionnels a été suspendu.

La loi 4024/201188 a stimulé la négociation collective au niveau de l'entreprise de trois manières: premièrement, tout employeur, quel que soit le nombre de salariés employés dans son entreprise, peut être engagé dans une négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective d'entreprise; la condition préalable d'un nombre minimum de cinquante employés en vertu de la loi 1876/1990 a été abolie. Deuxièmement, s'il n'y a pas de syndicat capable de négocier et de signer un tel accord, la négociation et la conclusion peuvent avoir lieu avec une représentation collective appelée «association d'employés», représentant au moins les trois cinquièmes du personnel de l'entreprise. Enfin, les clauses de la convention collective d'entreprise peuvent dorénavant déroger in pejus [ΝΑ ΠΑΡΕΚΚΛΙΝΟΥΝ ΕΙΣ ΤΑ ΧΕΙΡΩ] aux clauses pertinentes des conventions collectives sectorielles, à condition qu'elles n'atteignent pas le salaire minimum et le niveau de sécurité, et ce jusqu'à la fin de la période du programme d'ajustement financier prévu par l'EGSSE.

À notre avis l'abandon du principe faveur en cas de mise en œuvre simultanée/concurrente d'un accord sectoriel et d'un accord au niveau de l'entreprise ne peut pas être contestée comme contraire à la Constitution grecque, parce qu'elle n'est pas répercutée à celle-ci [??]. Il est déjà une pratique courante dans d'autres pays de l'UE. Cependant, le fait que cette disposition fait partie d'un groupe de mesures législatives qui favorisent systématiquement la négociation décentralisée au détriment de la négociation sectorielle « peut conduire à une déstabilisation globale des mécanismes de négociation collective » et donc « constitue à cet égard un affaiblissement de la liberté d'association et de négociation collective contraire aux principes des conventions de l'OIT n ° 87 et 98 » [Selon le rapport établi sur le cas de la Grèce par le Comité de la liberté d'association de l'OIT].

En outre, la loi 4024/2011 a étendu le droit de négocier et de conclure des accords au niveau de l'entreprise à l'« association de personnes, » qui sont établies comme des organisations permanentes ou ad hoc collectives, alternatives aux syndicats. Ils sont investis d'un mandat de négocier les conditions de travail, y compris les salaires dans l'entreprise et de conclure des conventions collectives comportant des clauses qui peuvent différer de l'accord sectoriel applicable même d'une manière moins favorable. L'« association de personnes » a la compétence de négocier en absence d'un syndicat d'entreprise et seulement si elle représente les trois cinquièmes du personnel de l'entreprise. Cette dérogation à la règle

selon laquelle seul un syndicat peut être reconnu comme acteur de la négociation collective, a été justifiée par la nécessité de faciliter les petites et moyennes entreprises de conclure une convention collective, alors que ces entreprises représentent, en Grèce, plus que 95% du nombre total des entreprises du pays. Il faut tenir compte du fait que la constitution d'un syndicat de l'entreprise exige une adhésion d'au moins 20 employés, alors que la majorité des entreprises emploient moins de 10 salariés. À cause de cela, la plupart des employés des entreprises ne pouvaient pas bénéficier des dispositions déjà en vigueur, ce qui veut dire que l'institution d'une « association de personnes » puisse jouer son rôle notamment dans des entreprises employant moins de 20 personnes.

La conclusion d'une convention collective au niveau de l'entreprise est facilitée non seulement lorsqu'un syndicat ne peut pas être légalement constitué dans une certaine entreprise, mais aussi lorsque le nombre d'employés est inférieur à 10. Pour cette raison, la réforme revêt une importance pratique cruciale : les employeurs concernés, ou en faisant semblant d'être touchés par la récession économique, sont facilités et même encouragés à ajuster les salaires et les autres conditions de travail aux besoins spécifiques de leur entreprise et, dans la pratique, sont « libérés » de conditions contraignantes uniformes des conventions collectives sectorielles. Si nous prenons également en compte que près de 85% de la population active totale est couverte soit par des conventions collectives sectorielles ou par des conventions collectives professionnelles ou par des décisions d'arbitrage, tandis que le 15% restant est couvert par des grilles de salaire minimum, nous ne serons pas surpris de voir que l'impact de cette institution sur le marché du travail est déjà manifeste, avec des accords d'entreprise conclus en vertu de la nouvelle disposition en étant en augmentation et en ayant mené les salaires en une réduction, en moyenne, de 24,6%.

Comme le Comité d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations le souligne, l'article 4 de la convention 98 dispose que « Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi » [RAPPORT à la 101^{ème} session, 2012]. Bien que le Comité comprenne que cette disposition vise à combler un vide dans les petites entreprises, où les syndicats ne peuvent pas être formés légalement, elle considère néanmoins que

L'octroi de droits de négociation collective à d'autres types de représentation des travailleurs qui ne bénéficient pas des garanties d'indépendance applicables à la structure et à la formation des syndicats et à la protection de leurs dirigeants et de leurs membres, risque de compromettre gravement la position des syndicats en tant que voix des travailleurs dans le processus de négociation collective.

Le fait qu'en Grèce les petites entreprises de moins de dix salariés prévalent sur le marché du travail rend le système de base de la négociation collective «vulnérable à l'effondrement sous ce nouveau cadre».

B. L'érosion de la négociation collective sectorielle

1. La suspension de l'extension du mécanisme des Accords Sectoriels.

Comme déjà souligné, le législateur (Loi 4024/2011) a favorisé la suspension temporaire du mécanisme administratif de «prolongation» des accords sectoriels et d'occupation. C'était la possibilité du ministre du Travail d'étendre, par décision ministérielle, la portée des conventions collectives sectorielles ou professionnelles à des entreprises non signataires et de les proclamer ainsi exécutoires pour tous les employés d'une branche ou d'une profession donnée. Il appartenait à la discrétion du ministre du Travail d'étendre et de déclarer généralement obligatoire pour tous les employés d'un secteur ou d'une profession (quel que soit le type d'entreprise ou de la profession) une convention collective de travail qui liait déjà les employeurs employant 51% des employés du secteur ou de la profession (extension potentielle). Une organisation collective d'employés ou d'employeurs compétente - principalement les syndicats - pourrait également demander une prolongation, en déposant une demande auprès du ministre du Travail. La prorogation est entrée en vigueur à la date de la décision du ministre et, dans le cas d'une demande d'un organisme, à compter de la date de dépôt de la demande. Dans ce cas, les termes de la convention collective ont été étendus en tant que tels. Avant les Mémoires, c'était une pratique fréquente en Grèce.

Après le premier protocole d'accord, la procédure administrative d'extension a été suspendue jusqu'à la fin de la période du programme d'ajustement financier, à savoir jusqu'en 2015 (Loi 4024/2011). En outre, une fois la période de suspension levée, la décision ministérielle élargissant la portée d'une convention collective commencera à produire ses effets à compter de sa publication dans la Gazette officielle et non rétroactivement à la date de sa publication ou à la date de la demande syndicale pertinente.

Étant donné que les accords sectoriels ne lient que l'organisation d'employeurs signataires, la suspension du mécanisme d'extension exhorte les employeurs à quitter l'organisation à laquelle ils sont affiliés et à se soustraire à l'effet contraignant de la convention collective sectorielle, car cette dernière, à moins qu'elle ne soit prolongée, ne lie que les membres des organisations signataires. En effet, les entreprises ne sont pas incitées à participer à une organisation d'employeurs en vue d'influencer la réglementation du coût de la main-d'œuvre dans une branche donnée, puisque le mécanisme d'extension ne constitue plus une menace et chaque entreprise est libre d'ajuster la

réglementation du coût du travail à sa propre situation économique et à sa productivité par la négociation au niveau de l'entreprise ou la négociation individuelle. On peut faire valoir que cette réforme, bien que de nature non permanente, encourage la concurrence déloyale de la part des employeurs non syndiqués et des employés dans et entre les secteurs d'une économie nationale qui se trouve dans des conditions dramatiques de récession. Par ailleurs, le Conseil d'Etat, dans sa jurisprudence antérieure à la crise (de 1984, de 1996), avait souligné que le mécanisme d'extension servait l'intérêt général et la cohésion du système de négociation collective. Cependant, la possibilité d'imposer des conditions de travail uniformes dans un certain secteur professionnel, par l'extension de clauses contractuelles contraignantes, a également été critiquée par la doctrine pour être un outil qui fausse la libre négociation collective.

2. Changements dans la durée et la période «postérieure à la mise en vigueur» des conventions collectives et leur impact sur les accords sectoriels

En vertu de la loi 4046/2012, toutes les conventions collectives doivent avoir une durée maximale de trois ans. Les conventions collectives déjà en vigueur depuis vingt-quatre mois ou plus devraient expirer au plus tard un an après l'adoption de la loi. La période de grâce après l'expiration du contrat (c'est-à-dire la période pendant laquelle l'accord continue de produire ses effets et de réglementer les conditions de travail - la "metenergia" en grec ou la "période postérieure aux effets") est réduite de 6 à 3 mois. Au cas où une nouvelle convention collective ne pourrait être conclue après trois mois de négociation, la rémunération reviendra au salaire de base, majoré des allocations générales suivantes: ancienneté, enfant, éducation et couverture de risques. Celui-ci continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'il soit remplacé par des termes spécifiés dans une nouvelle convention collective ou dans un nouveau contrat de travail individuel. L'ancien cadre juridique prévoyait que les conditions réglementaires d'une convention collective expirée ou dénoncée se poursuivaient, sans aucune autre restriction, pour produire des effets contraignants pendant une période de 6 mois et s'appliquaient également aux employés embauchés au cours de la même période (de 6 mois). Après cette période, les conditions réglementaires de la convention collective ont continué de produire un effet contraignant à moins que le contrat ou l'accord individuel n'expire ou ne soit modifié.

Avec la nouvelle disposition légale de 2012, la période «après effet» des conditions réglementaires d'une convention collective est limitée à 3 mois. Après cette période, s'il n'y a pas de nouvel accord collectif ou individuel conclu, le salaire est abaissé au salaire de base majoré par 4 allocations: ancienneté, enfant, éducation et –éventuellement- allocation de profession dite salubre et dangereuse. L'employeur n'est lié par aucune autre disposition accordant des indemnités et peut les supprimer unilatéralement. Bien que

cela ne soit pas clairement mentionné dans le libellé de la disposition, les chercheurs admettent généralement que l'employeur n'est pas lié par les conventions collectives, c'est-à-dire les conditions de travail, les congés, les cinq jours de travail, etc. et peut les modifier unilatéralement mais sans abuser sa prérogative managériale.

Comme l'a indiqué la Confédération générale grecque du travail (GSEE) dans ses plaintes contre le gouvernement, examinées par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, les employeurs ne sont pas incités à conclure une nouvelle convention collective principalement au niveau sectoriel et, dans le cas d'échec, à recourir à la médiation, car ils peuvent "se retirer pour bloquer les négociations jusqu'à l'expiration de la" période de grâce "de 3 mois de la force obligatoire de la convention collective. Cependant, le Comité n'a pas considéré cette disposition comme une violation du principe de la libre négociation collective.

C. L'intervention directe de l'État dans la négociation collective libre et l'arbitrage du travail

1. L'effondrement du système de la négociation salariale centralisée

Comme il est déjà mentionné, le gouvernement a procédé à un réaligement immédiat des grilles de salaire minimum, déterminé par la convention collective générale nationale en vigueur, **de 22% à tous les niveaux et son gel jusqu'à la fin de la période du programme d'ajustement financier. Une nouvelle baisse de 10% (32% au total) pour les jeunes de moins de 25 ans était prévue**, ainsi que la suspension des augmentations salariales automatiques liées aux années de service (ancienneté) prévues par la loi ou par des clauses dans des conventions collectives, jusqu'à ce que le chômage tombe en dessous de 10% (je vous rappelle qu'il est actuellement de l'ordre de 27%).

Neuf mois plus tard, cette intervention étatique sans précédent dans le domaine de l'autonomie collective a été consolidée dans la loi 4093/2012. Cette loi a procédé à une substitution permanente du droit en vigueur à l'autonomie collective en matière de détermination du salaire minimum et a aboli le pouvoir réglementaire des partenaires sociaux pour fixer des salaires minima généraux et uniformes au niveau national par le biais du mécanisme centralisé et exécutoire de la convention collective générale nationale. La récente loi 4172/2013 (article 103) a seulement modifié la procédure sur la base de laquelle le salaire minimum sera déterminé (acte de gouvernement au lieu d'acte du Parlement), mais elle n'a pas inversé l'idée centrale selon laquelle les seuils de salaire minimum des employés du secteur privé sont définis par

la loi et cette compétence a été définitivement retirée aux partenaires sociaux. L'EGSSE est autorisé à définir uniquement les termes et conditions de travail non salariaux minimums, qui seront en vigueur pour tous les employés travaillant dans le territoire grec. *L'EGSSE peut encore prévoir des conditions salariales plus favorables que les normes de salaire minimum légalement établies. Néanmoins, seuls les membres des organisations d'employeurs qui étaient parties contractantes seront liés par ces conditions salariales plus favorables ou par des augmentations de salaire.* De cette manière, la loi statutaire modère le champ d'application de l'EGSSE, qui n'assure plus le filet de sécurité minimum pour l'ensemble de la population active en ce qui concerne les questions de salaires.

2. Changements dans l'arbitrage du travail

i. L'ancien statu quo

Sous l'ancien régime juridique, l'arbitrage du travail pouvait traiter toute question qui pourrait être réglementée dans une convention collective. La sentence arbitrale était pleinement équivalente à une convention collective. Selon une jurisprudence constante, si une sentence arbitrale est contestée, elle n'est pas considérée comme un acte de l'autorité administrative qui aurait pu faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat, mais plutôt comme un acte relevant de la juridiction des tribunaux civils. Jusqu'à présent, les tribunaux ne pouvaient contrôler que la légalité des sentences arbitrales, l'observation de la procédure indiquée par la loi *et / ou le compromis entre les parties (??)*, ou tout abus potentiel du pouvoir de l'arbitre.

En principe, la loi 1876/1990 (art. 16§1) subordonnait le recours à l'arbitrage à l'accord des parties. Cependant, dans sa rédaction initiale elle permettait, à titre d'exception –devenue progressivement la règle- le recours unilatéral à l'arbitrage au profit des seuls représentants des salariés, à condition que l'employeur ou l'organisation patronale ait refusé la médiation ou la proposition du médiateur. Ce traitement inégal des partenaires sociaux, qualifié d'arbitrage obligatoire, avait soulevé des critiques, notamment pour violation des conventions internationales n° 98 (liberté syndicale) et n° 154 (négociation collective), dont l'art. 6 condamne explicitement l'arbitrage obligatoire. Curieusement, au lieu d'abroger totalement le recours unilatéral à l'arbitrage, la loi n° 3899/2010, promulguée en exécution des obligations résultant pour la Grèce du premier Mémoire, a seulement étendu son application au profit des employeurs et des organisations patronales. Puis, quelque 16 mois plus tard, en exécution des

obligations issues du deuxième Mémoire de 2012, la loi-cadre 4046/2012, est venue l'abroger, définitivement⁵.

ii. La réforme en vertu du second Mémoire : l'élimination du recours unilatéral à l'arbitrage

Suite, donc, à la loi-cadre 4046/2012, le recours unilatéral à l'arbitrage a été supprimé, autorisant les demandes d'arbitrage uniquement si les deux parties - organisations syndicales et patronales et / ou employeur unique - y consentent. Le mécanisme d'arbitrage comprenait beaucoup d'éléments obligatoires/contrainants et était donc très contesté du côté des employeurs. Une décision de novembre 2003 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT avait déjà déclaré l'incompatibilité du système d'arbitrage obligatoire mis en place par le Service Indépendant de Médiation et d'Arbitrage (OMED) avec les conventions internationales du travail 98 et 154, qui étaient ratifiées par la Grèce et primaient sur la loi nationale (contraire). Par conséquent, il a recommandé au gouvernement grec d'entamer des consultations avec les organisations les plus représentatives des syndicats et des employeurs afin de restreindre l'arbitrage obligatoire dans les cas impliquant des entreprises fournissant des biens et des services couvrant des besoins substantiels et vitaux de la population. Cette décision a été rendue après un recours de la Fédération des industries de la Grèce du Nord devant le Comité de l'OIT compétent. Sa mise en œuvre, si elle avait été considérée comme étant contraignante pour les autorités grecques, nécessiterait que la Grèce revoie sa législation en matière de médiation et d'arbitrage, à travers un dialogue social élargi avec les partenaires sociaux.

Néanmoins, la Cour suprême de Grèce avait jugé (décision n° 25/2004) que le mécanisme d'arbitrage établi par la loi 1876/1990 (articles 14-17) était compatible avec les dispositions de la Constitution grecque (article 22, paragraphe 2) et de la Convention n° 154 de l'OIT (article 2), en se fondant sur l'argument selon lequel l'arbitrage obligatoire n'est pas imposé comme un système exclusif d'arbitrage et ne porte donc pas atteinte à la préséance de la négociation collective, car le mécanisme d'arbitrage n'est activé que lorsque la négociation collective échoue. De cette manière, le gouvernement grec s'est abstenu d'adopter d'autres mesures jusqu'en 2012, date à laquelle il a été obligé de limiter les coûts salariaux en vertu du second Mémoire d'Entente.

⁵ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ : Il y avait un recours facultatif et 3 recours obligatoires à l'arbitrage du travail comme moyen extrajudiciaire de règlement des conflits collectifs de travail: (1) appel à l'arbitrage par accord mutuel des parties (arbitrage volontaire), à tout stade de la négociation ou durant la médiation, mais, i) lorsqu'une proposition a été émise par le Médiateur et rejetée par l'une ou les deux parties, (2) appel unilatéral à l'arbitrage (arbitrage obligatoire): a) de part et d'autre (employeurs ou employés), si l'autre partie refusait la médiation ; b) concernant les conventions collectives nationales, sectorielles ou professionnelles, par les syndicats s'ils avaient adhéré à la proposition du Médiateur et que les employeurs l'avaient rejetée ; (c) en ce qui concerne la convention collective au niveau de l'entreprise, par l'une ou l'autre des parties (employeurs ou employés) si elle acceptait la proposition du Médiateur rejetée par l'autre partie.

Cependant, il convient de souligner que si le caractère volontaire de l'arbitrage a été rétabli par la loi-cadre 4046/2012, le droit statutaire manifestait un manque de confiance sans précédent envers les parties au conflit collectif : il fixait des restrictions injustifiées à la portée de la sentence arbitrale, même si les parties choisissent de recourir volontairement au service d'arbitrage de l'OMED.

En effet, la portée de la sentence arbitrale est limitée uniquement au salaire de base (mensuel / quotidien). Les arbitres sont interdits d'introduire des dispositions sur les primes, les allocations ou autres avantages, et donc ils ne peuvent statuer que sur le salaire de base. Les considérations économiques et financières doivent être prises en compte parallèlement aux considérations juridiques. L'arbitre est obligé d'adapter sa décision à la nécessité de réduire le coût unitaire de la main-d'œuvre d'environ 15% pendant la période du programme d'ajustement financier, ainsi que l'écart de compétitivité. L'arbitre n'est pas autorisé à inclure dans la sentence arbitrale la «clause de rétention» de toutes les autres conditions - sauf le salaire de base - contenues dans la convention collective précédente. Toutes les affaires pendantes au stade de l'arbitrage à la date de publication de la loi 4046/2012 (14 février 2012) sont obligatoirement archivées.

Il est évident que depuis la promulgation de la loi-cadre 4046/2012, le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale ne se limite plus au contrôle de légalité de la sentence arbitrale mais a été étendu à une révision du bien-fondé, vérifiant l'opportunité de la décision de l'arbitre dans un contexte d'une économie en récession.

D. La violation du droit à l'autonomie collective en tant que droit constitutionnel fondamental

En vertu du paragraphe 2 de l'article 22 de la Constitution grecque, le droit à l'autonomie collective garantit la capacité juridique des syndicats et des organisations patronales de déterminer les conditions de travail et leurs droits et obligations respectifs, en concluant librement des conventions collectives qui sont considérées comme ayant force de règles de droit. L'autonomie collective est un complément nécessaire de la liberté syndicale, également établie dans l'article 23, paragraphe 1, de la Constitution grecque. La doctrine juridique admet que la négociation collective est le principal instrument réglementaire des relations de travail et qu'une convention collective en vigueur ne peut être modifiée ou abolie par une loi statutaire. La question de savoir si les nouvelles dispositions (d'effet immédiat) annulant la répartition traditionnelle des compétences pour déterminer les normes du travail entre loi statutaire et autonomie collective enfreignent le principe de la liberté syndicale et le droit à l'autonomie collective, garantis par les articles 22 le paragraphe 2 et l'article 23, paragraphe 1, de la Constitution grecque, ont été largement débattues jusqu' à ce jour.

Les dispositions en question matérialisent une ingérence sans précédent de l'État dans la modification unilatérale des résultats de la négociation collective générale nationale. Ils ont supprimé les dispositions de la convention collective nationale générale sur le salaire minimum en vigueur depuis le 15 juillet 2011 et gelé ou suspendu les augmentations automatiques et les augmentations salariales liées aux années de services, au nom de l'intérêt public et de l'état d'urgence. En outre, ils ont imposé des restrictions injustifiées à la portée des sentences arbitrales, alors que l'arbitrage est devenu facultatif et que le droit des parties collectives d'élargir la portée juridique du processus d'arbitrage est inhérent au principe constitutionnel de l'autonomie collective. Il appartenait aux tribunaux de décider si une telle limitation de l'autonomie collective est conforme à la Constitution grecque (article 22, paragraphe 2, et article 23, paragraphe 1), ainsi qu'aux conventions internationales du travail 154/1981 (ratifiée par la loi 2403/1996) et 98/1949 (ratifié avec la loi 4205/1961).

Jusqu'à présent, le Conseil d'Etat, dans une jurisprudence constante d' « avant crise », a admis que les raisons d'intérêt général, inhérentes au fonctionnement de l'économie nationale, justifient la réglementation législative des salaires, à la place de la négociation collective, à condition que l'intervention de l'Etat dans ce domaine est exceptionnelle et provisoire et les mesures adoptées sont proportionnées aux besoins particuliers de l'économie. Cependant, les dispositions du droit du travail adoptées pour mettre en œuvre le deuxième Mémoire sont allées bien au-delà des précédentes interventions de l'État dans la libre négociation collective. Ils ont démantelé l'ensemble du mécanisme de négociation collective en tant que mécanisme réglementaire de protection des normes du travail.

Sans surprise, ces dispositions ont été contestées, devant le Conseil d'Etat, par la Confédération générale du travail grec (GSEE) et d'autres syndicats en violation de plusieurs dispositions constitutionnelles, le premier Protocole additionnel à la CEDH protégeant la propriété (dont le concept couvre les salaires des employés), ainsi que le droit de l'UE. Après une période d'attente prolongée, le Conseil d'Etat a rendu sa décision en 2014 (décision 2307). Avant d'aborder en particulier son volet qui porte sur les dispositions de la loi-cadre de 2012 au sujet de l'arbitrage obligatoire, il convient de souligner que la Haute juridiction, jusqu'à cette dernière date, avait statué uniquement sur la constitutionnalité des réductions de salaire et de pension des fonctionnaires promulguées par la loi en 2010, afin de mettre en œuvre le premier Mémoire. Conformément à cette jurisprudence, le Conseil d'Etat avait conclu que lorsque l'État est confronté à un état de nécessité, il peut permettre à la protection de l'intérêt public de prévaloir temporairement sur les droits constitutionnels. Les limites de cette approche sont fixées par la protection de la dignité humaine et le droit à une vie décente, consacré par l'article 2, paragraphe 1, de la Constitution grecque. La Haute Cour administrative s'abstenait d'analyser la question de savoir comment

mesurer ce niveau de vie décent, car les requérants n'avaient pas formulé de réclamations spécifiques concernant le risque de ne pas avoir un niveau de vie décent en raison des réductions contestées.

La plupart des mesures prises en application du premier Mémorandum de 2010 (par exemple le gel du salaire minimum journalier/mensuel dans les conventions collectives jusqu'à ce que le taux de chômage tombe au-dessous de 10%) sont à durée indéterminée, car elles n'ont pas été imposées pour une période explicitement définie et limitée. Elles étaient à peine proportionnées ou adéquates, car elles sont horizontales et ont été adoptées sans examen de solutions alternatives plus appropriées. Jusqu'en 2014, le Conseil d'Etat ne s'est pas senti obligé d'exercer scrupuleusement le test de proportionnalité aux fins d'examiner si les mesures sous contrôle étaient appropriées pour atteindre les buts poursuivis et si elles pouvaient être considérées comme nécessaires. En outre, la Haute Cour Administrative ne s'est jamais demandée en quoi consisterait un « niveau de vie décent », garanti par l'art. 2 de la Constitution, lorsqu'elle était saisie des allégations portant sur la réduction drastique des salaires dans le secteur privé.

Avec la décision 2307/2014, le Conseil d'Etat ne s'est point dérogé de ses habitudes mises en exergue par sa jurisprudence générée par les mesures d'austérité imposées en vertu du premier Mémorandum de 2010. Par contre, cette décision a apporté un revirement spectaculaire en ce qui concerne le recours à l'arbitrage obligatoire.

La Haute Cour a annulé l'abrogation par la loi n° 4046/2012 du recours à l'arbitrage obligatoire par n'importe quelle partie d'un conflit de travail qu'il en ait été. Pour faire ainsi, le Conseil d'Etat s'est fondé sur l'art. 22§2 de la Constitution. Selon le libellé de cette disposition, les conditions de travail sont déterminées par la loi, complétées par la négociation collective et, en cas d'échec, par les règles posées par l'arbitrage. Le Conseil d'Etat dans sa décision de 2014 a jugé que la référence à l'arbitrage de la disposition constitutionnelle précitée serait inutile si elle était conçue comme étant portée uniquement sur l'arbitrage consensuel ; si elle n'ait pas été conçue comme si elle portait, par excellence, sur l'arbitrage obligatoire. La décision de 2014 dit que le but même de la référence constitutionnelle à l'arbitrage est de consacrer l'arbitrage obligatoire, puisque l'arbitrage consensuel n'est pas incompatible avec l'autonomie collective et, partant, sa mention explicite ou implicite dans l'art. 22§2 de la Constitution n'aura aucun sens. Le législateur a donc l'obligation constitutionnelle d'instaurer l'arbitrage obligatoire (dit le Conseil d'Etat en 2014).

A mon avis, il s'agit là d'un jugement extravagant, sinon scandaleux.

Ainsi que l'opinion dissidente à la décision 2307/2014 du Conseil d'Etat l'a admis, la référence de l'art. 22§2 de la Constitution à l'arbitrage a le sens qu'elle impose au législateur d'instaurer en tout état de choses un système d'arbitrage, en l'obligeant à ne pas interdire la résolution des conflits du travail par le biais de l'arbitrage. La disposition constitutionnelle dicte au législateur qu'il organise l'institution de l'arbitrage de manière que les sentences arbitrales deviennent obligatoires pour les parties, qu'elles acquièrent une force normative équivalente à celle des conventions collectives. En conséquence, la lettre de la disposition impose d'instaurer une institution d'arbitrage ayant une finalité subsidiaire par rapport à la négociation collective. Ils ne résultent guère de la disposition les autres traits caractéristiques de l'arbitrage (facultatif, consensuel, obligatoire). La Constitution laisse au législateur le pouvoir discrétionnaire de consacrer la forme d'arbitrage jugée la plus adéquate et nécessaire, compte tenu tant des conditions économiques et politiques que de l'intérêt général qui prévalent, au moment donné, dans la société.

En définitive, à la suite de la décision 2307/2014 du Conseil d'Etat, le Parlement hellénique a voté une nouvelle loi, qui a remis en vigueur les dispositions la loi n° 3899/2010, qui accordent à chacune des parties d'une relation conflictuelle de travail le droit à recourir unilatéralement à l'arbitrage si l'autre partie n'a pas accepté la médiation ou si elle a rejeté la proposition du médiateur.

Alors que la Grèce est soumise, depuis juillet 2015 et pour trois ans, à une nouvelle assistance financière conditionnée par le respect d'un nouveau Mémoire –du troisième en cinq ans-, une des dernières conditions soulevées par la Troïka aux fins d'accorder au gouvernement grec une des dernières tranches de l'aide financière consiste dans la remise en vigueur du système d'abrogation pure et simple de l'arbitrage obligatoire introduite par la loi de 2012, ce qui ne semble pas qu'il suscite une « résistance » politique sérieuse de la part du gouvernement actuel de la gauche dite « radicale » (laquelle a établi un régime politique rigoureusement docile envers les exigences de la conditionnalité de l'aide financière, en échange que la Troïka modère d'autres exigences conditionnelles, qui permettent au gouvernement actuel de ménager les faveurs de sa propre clientèle électorale), mais, en plus,

IV. CONCLUSIONS

De mai 2010 à décembre 2013, d'importants changements législatifs ont été introduits dans le paysage du droit du travail grec. Ils visent à réduire la protection de l'emploi et à accroître la capacité des entreprises à adapter les conditions du marché du travail à la récession économique. Cet objectif a été atteint grâce à

une forte réduction des coûts de main-d'œuvre et à une libération graduelle, donc systématique, des entreprises des contraintes juridiques, administratives et collectives, ainsi que d'autres charges. Dans ce contexte :

- (1) le système de fixation des salaires a été révisé pour ajuster le coût salarial au contrôle du déficit public ;
- (2) le salaire minimum a été réduit statutairement et un salaire inférieur pour les jeunes travailleurs d'au moins de 25 ans a été introduit dans l'ordre juridique grec ;
- (3) les licenciements ont été facilités et rendus moins chers, grâce à la réduction des indemnités de licenciement, à la mise en place d'une longue période d'essai et à la suppression de toute protection sur le poste de travail ;
- (4) la prérogative managériale de modifier unilatéralement les conditions de travail (par exemple, par la rotation de travail unilatéralement imposée) a été renforcée ;
- (5) la négociation collective a été décentralisée au niveau de l'entreprise et
- (6) la hiérarchie des conventions collectives a été restructurée aux fins de permettre la dévaluation interne et les niveaux de négociation centralisée et sectorielles sont tombées en déclin.

Notre analyse précédente aboutit à trois remarques concluantes.

Premièrement, la flexibilité dans les relations de travail a été renforcée par rapport à la sécurité. Le concept notoire et omniprésent de la flexicurité en tant que tentative de conciliation de la flexibilité et de la sécurité a manifestement perdu son point d'équilibre en ce qui concerne la législation du travail grecque. Cette dernière a été violemment orientée vers la flexibilité sans sécurité.

Deuxièmement, les fondements, les sources et les principes du droit du travail collectif grec ont été totalement inversés. Le rôle institutionnel du syndicat a été affaibli et sa compétence en tant qu'acteur de la négociation pour fixer des normes minimales de protection a été contestée. Le principe de la faveur, qui s'applique en tant que principe horizontal du droit du travail capable de résoudre tous les conflits entre les différentes sources du droit du travail, y compris entre les conventions collectives concurrentes, s'est fait plier (diminué ?). La convention collective de l'entreprise a été privilégiée, indépendamment du fait qu'elle contient des clauses moins favorables ou des clauses respectives des conventions collectives sectorielles. Cela va de pair avec une décentralisation désordonnée et généralisée contestant l'unité et la cohésion de l'ensemble du mécanisme de négociation collective en Grèce. Ainsi, la réglementation collective des relations de travail par la libre négociation collective a commencé à décliner, laissant place au pouvoir réglementaire du contrat de travail individuel. De cette manière, la conception néolibérale de la relation de travail, fondée sur la libre relation contractuelle entre deux individus - l'employeur et

l'employé - qui ne peut développer sa fonction optimale que si aucune contrainte collective ou de l'Etat n'est imposée, retrouve sa primauté.

Enfin, notre troisième remarque souligne le changement de nature du droit du travail grec. Il ne fait aucun doute que la fonction protectrice du droit du travail en Grèce est progressivement abandonnée ; la législation du travail est ramenée aux principes du droit civil et à la loi sur les contrats. Le travail est utilisé comme une marchandise comme toute autre, et ce malgré le fait que les droits sociaux et du travail contenus dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 expriment précisément la volonté politique de rétablir le principe de dignité humaine et le concept associé de la justice sociale en tant que fondement d'un ordre juridique international, en tant que principes fondamentaux de l'OIT. Cependant, cette «marchandisation» du travail - si évidente dans le cas de la Grèce - prouve clairement que les réformes du travail sont allées bien au-delà de la flexicurité, bien au-delà de la politique officielle de l'U.E. dans le domaine du droit du travail. Apparemment, le raisonnement qui sous-tend l'agenda de réformes adopté dans le cas de la Grèce est celui de l'intégrisme du marché. Par conséquent, la question suivante qui se pose est de savoir si cet agenda est limité aux frontières d'un Etat périphérique de l'U.E., qui souffre d'un déficit cruel de compétitivité, ou est-il devenu un agenda européen plus large, conforme à la nouvelle gouvernance économique.

Certains pourraient prétendre qu'il ne s'agit pas d'une tendance européenne globale, car la Grèce peut toujours être considérée comme un cas particulier, en raison des distorsions et de la pathogénèse de son économie avant la crise. Il est toutefois faux de qualifier les développements en Grèce d'exceptionnels et sui generis, de phénomène isolé de ce qui se passe au niveau de l'UE et dans le reste du monde. Les législations introduites pour mettre en œuvre les Mémoires sont bien plus que des instruments juridiques visant à s'attaquer aux effets d'une crise financière au nom de l'intérêt public pendant une période transitoire. Ces lois sont des lois de réforme qui ajustent violemment les droits du travail à un nouveau modèle de productivité économique. Presque toutes les normes du travail existantes et les droits des employés ont été définitivement démantelés. Ce n'est pas une question grecque, mais européenne. Presque tous les pays du Sud de l'E.U. subissent actuellement des changements radicaux dans leur législation du travail (bien qu'aucun d'eux n'a connu la violence symbolique et sociale ayant accompagné les réformes en Grèce), changements qui ont pour caractéristique commune la détérioration des conditions de travail, la libéralisation du marché du travail et la marchandisation de la main-d'œuvre. Nous sommes confrontés au remplacement du modèle de droit du travail humaniste de l'après-guerre par un modèle économique néolibéral de suprématie du marché et par la préséance de la liberté économique sur les droits du travail. Je soutiens qu'il s'agit d'un changement de paradigme en phase avec la nouvelle structure de gouvernance économique au niveau européen, axée sur la déréglementation, la libéralisation

et l'individualisation, qui est promu activement comme modèle dominant au niveau des marchés du travail nationaux du Sud de l'Europe. Ce nouveau paradigme ne repose pas seulement sur la doctrine néolibérale, mais aussi sur l'expérience acquise dans des pays qui avaient historiquement développé des formes libérales et individualistes de législation du travail, comme la Grande-Bretagne et les Etats-Unis, dont les économies auraient été mieux préparées à s'adapter aux chocs économiques.

L'Union européenne encourage-t-elle ces tendances? Il est certain qu'elle ne les condamne pas, malgré le fait que toutes les nouvelles mesures ont été adoptées sans aucune considération pour les normes européennes et internationales du travail et pour le droit de l'U.E. lui-même, tant primaire que secondaire. Il convient de noter que la Commission européenne, l'une des trois institutions constituant la Troïka, force la Grèce à adopter des actes manifestement contraires au droit de l'U.E., pour ne pas dire contraires à la Constitution grecque, alors que le droit primaire de l'U.E. garantit que l'U.E. respecte l'identité nationale des Etats membres et leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles (art. 4§1 TUE). Cela pourrait être considéré comme un abus de pouvoir de la part de la Commission européenne et une violation de son rôle institutionnel. J'ai tendance à partager les mots de l'ancienne Secrétaire confédérale de la CES, Veronica Nilsson, lorsqu'elle avait déclaré, en 2013, qu'«il est vraiment inquiétant de ne pas pouvoir compter sur la Commission européenne en tant que gardienne des Traités».

La Grèce peut-elle atteindre la sortie du tunnel? La réponse dépend de la question de savoir si l'Union européenne parvient à rétablir au niveau politique la dignité humaine, la solidarité, la stabilité en tant que valeurs principales régissant l'Union elle-même et son ordre juridique. Par contre, il n'y aura pas de sortie de la Grèce du tunnel si l'Union européenne continue à négliger ses origines en tant que communauté fondée sur la primauté du droit et non sur la primauté de la puissance, aspirant à l'intégration par le droit, au progrès social, et non à l'intégration économique pure, fondée sur la primauté de la concurrence de marché sur les droits fondamentaux liés au travail.-