

¹ Alors qu'initialement celui-ci n'avait droit qu'au taux horaire simple sans aucune augmentation de salaire.

² Article 7 de la loi 2874/2000.

Au cours des derniers mois, la Grèce continue à connaître plusieurs importantes nouveautés législatives. Face à la crise économique et à la pression du FMI et de l'Union Européenne, la loi 3899/2010 prévoit des mesures visant à baisser le coût de la force ouvrière.

I – Droit du travail individuel

L'indemnité de licenciement

La nouvelle loi (3899/2010) prévoit que, dans le cas du licenciement d'un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, plus aucune indemnité de licenciement ne sera due par l'employeur, tandis qu'auparavant celle-ci s'élevait à un mois de salaire. De la même façon, aucun préavis de licenciement n'est désormais exigé. Ainsi, la période de 12 premiers mois est considérée comme une période probatoire.

Mise au chômage des employés

Conformément à l'article 38 de la loi 1892/1990, la mise en alternance de travail des salariés peut être imposée unilatéralement par l'employeur, dans le cas où l'entreprise connaît une pénurie d'activité économique. Cette mesure ne pouvait pas excéder 6 mois par an. La nouvelle loi 3899/2010 augmente cette durée maximale. La mise en alternance de travail pourra dorénavant être prolongée jusqu'à 9 mois par année civile.

Travail à temps partiel

Dans le cas où un travailleur à temps partiel est employé pour une durée supérieure à celle initialement prévue par le contrat individuel de travail, la récente loi 3846/2010 avait instauré une augmentation de salaire horaire de 10% pour tout travail supplémentaire effectué¹. Ces dispositions plus favorables aux travailleurs à temps partiel ont néanmoins été supprimées par la nouvelle loi (3899/2010) qui a mis un terme à cette augmentation de salaire. Par ailleurs, une rémunération majorée de 7,5% était prévue² pour les travailleurs à temps partiel travaillant moins de quatre heures par jour et rémunérés sur la base du salaire minimum. Cette mesure visant à soutenir les salariés disposant de revenus limités a, elle aussi, été abolie par la nouvelle loi 3899/2010. Par conséquent, la rémunération horaire pour le travail à temps partiel est absolument proportionnelle à la durée contractuelle hebdomadaire de travail, sans augmentation du salaire horaire.

Travail temporaire

La récente loi 3899/2010 modifie également les règles régissant la durée de l'emploi intérimaire (mission). Conformément aux règles modifiées, la durée de l'emploi au service de la même entreprise utilisatrice ne pouvait pas dépasser 18 mois. La nouvelle loi augmente la durée de la mission du travailleur intérimaire pour le même employeur utilisateur. Cette durée, renouvellements compris, ne pourra pas, désormais, excéder 36 mois.

Les entreprises du secteur public

Concernant les relations de travail du secteur public, deux lois récentes semblent marquer le pas. Elles concernent, d'une part, la compagnie nationale de Chemins de fer et, d'autre part, les sociétés de transports urbains de la région d'Athènes. Elles se présentent comme des modèles pour la réforme d'autres sociétés contrô-

lées par l'État. Il est ainsi prévu que toutes les clauses de conventions collectives et de contrats de travail en vigueur soient supprimées. Si les parties n'arrivent pas à un accord, les conditions de travail seront réglées par une loi qui sera prochainement votée et remplacera les conventions précédentes. En plus, une partie des salariés de ces compagnies sera transférée dans d'autres services du secteur public. Ces salariés ne conserveront pas, après le transfert, les avantages acquis et devront suivre le système de rémunération en vigueur dans leur nouveau service.

II – Droit du travail collectif

La hiérarchie des conventions collectives

La loi 3899/2010 modifie de nouveau les règles hiérarchiques des conventions collectives. Elle prévoit une nouvelle espèce de convention collective - la « convention collective d'entreprise spéciale » - qui peut être signée par les entreprises pour permettre « de sauver des postes de travail et d'améliorer la compétitivité ».

Une procédure particulière est pourtant prévue. L'employeur et le syndicat doivent établir un rapport commun et le soumettre aux autorités du Ministère du Travail. Ce rapport doit mentionner les raisons justifiant la conclusion de la convention. Les autorités étatiques ont uniquement la faculté d'émettre leur avis sans pouvoir empêcher la conclusion de la convention. Les clauses des « conventions collectives d'entreprise spéciales » seront applicables mêmes si elles sont moins avantageuses que celles des conventions collectives de branche. Toutefois, les normes des conventions collectives interprofessionnelles, susceptibles d'être appliquées à tous les salariés du pays, continueront de constituer les règles minimales prévalant sur les clauses des « conventions collectives d'entreprise spéciales ». Dans ce cas, le principe de faveur continue d'être appliqué. Il est évident que cette réforme a suscité une forte réaction au niveau syndical. Pour l'instant, l'unique tentative de conclusion d'une « convention collective d'entreprise spéciale » a échoué parce que les militants syndicaux au niveau national sont parvenus à convaincre les syndicalistes de cette entreprise de ne pas donner suite. Or, il est très probable qu'il y aura prochainement d'autres tentatives étant donné que la conclusion de ces accords semble être considérée, tant par le ministère de l'Économie que par le F.M.I., comme une matière d'importance particulière.

Le règlement des conflits collectifs

La nouvelle loi 3899/2010 modifie de nouveau les dispositions relatives au règlement des conflits collectifs, accusées de contribuer à l'augmentation du coût salarial et, par la suite, à la perte de productivité de l'économie grecque. Les deux procédures de règlement, la médiation et l'arbitrage obligatoire, continueront à fonctionner. En effet, l'arbitrage obligatoire, tel qu'il était prévu par loi précédente 3863/2010, n'est pas supprimé. Or, les règles de recours à l'arbitrage se modifient considérablement. La partie patronale aura le droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage dans les mêmes conditions que la partie ouvrière. Ensuite, le pouvoir de décision de l'arbitre est limité dans le cas d'un recours unilatéral à l'arbitrage. La sentence arbitrale ne pourra concerner que le salaire minimum « de base ». Toutes les autres matières, comme les allocations salariales ou les matières ne concernant pas la rémunération sont renvoyées à la négociation libre des parties. De cette façon, une demande de longue date de la partie patronale est satisfaite.