

GRÈCE

Au cours des derniers mois, la Grèce a connu plusieurs nouveautés législatives importantes. Dans le cadre de la crise économique et de la poussée du FMI et de l'Union Européenne, cette période a été particulièrement riche en modifications législatives concernant tant le droit du travail que le droit de la sécurité sociale. En matière de droit du travail, le bilan est ambigu : tandis que la loi 3846/2010 prévoit des mesures qui tentent d'apporter une protection plus efficace aux salariés les plus vulnérables, surtout pendant la crise, les lois 3833, 3845 et 3863/2010 prévoient des mesures abaissant le coût du travail.

I – Présomption de contrat de travail

Selon la loi 2639/1998 un travail était présumé comme indépendant à condition qu'il soit sous forme écrite et notifié à l'autorité compétente. La loi récente 3846/2010 a aboli cette présomption et a introduit la présomption inverse en faveur d'une relation de travail subordonnée. Dans le cas où le travail est fourni personnellement, uniquement ou à titre principal pour le même employeur pendant neuf mois consécutifs, le contrat conclu entre les parties est présumé être un contrat de travail subordonné. L'employeur a toutefois la possibilité de prouver que le travailleur n'exerce pas son activité sous ses instructions.

II – Travail à temps partiel

La nouvelle loi (3846/2010) établit, pour la première fois, le droit pour les travailleurs de transformer unilatéralement leur relation de travail à plein temps en une relation à temps partiel, à condition que l'entreprise emploie plus de vingt salariés et que ses besoins ne soient pas lésés. L'employé, conformément à la nouvelle disposition, a le droit de reprendre ultérieurement une relation de travail à plein temps.

III – Travail temporaire

Les règles régissant le travail temporaire sont également modifiées par cette nouvelle loi (3846/2010). Auparavant, l'employeur pouvait à tout moment recourir au travail intérimaire, sans que cette option soit liée à des raisons spécifiques. Désormais, un tel recours est limité à des motifs précis relevant de l'activité fonctionnelle de l'entreprise. En effet, il n'est autorisé que pour des motifs justifiés par « les besoins exceptionnels, temporaires ou saisonniers de l'entreprise ».

La nouvelle loi étend également la règle de l'égalité de traitement des salariés en cas de recours au travail temporaire. L'égalité ne se limite plus à l'application des clauses de salaire des conventions collectives de l'entreprise utilisatrice. Elle s'étend tant à toute forme de rémunération qui doit désormais être celle qui serait appliquée si les travailleurs temporaires avaient été recrutés directement par l'employeur pour occuper la même position.

En outre, l'égalité de traitement inclut toutes les formes de prestations. La nouvelle règle prévoit que les travailleurs temporaires doivent avoir accès aux installations et aux équipements collectifs dans l'entreprise utilisatrice, en particulier aux cantines, garderies d'enfants et services de transport, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par l'entreprise, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives. De cette façon, la Grèce remplit les obligations résultant de la directive 2008/104/CE.

Enfin, cette nouvelle réglementation (loi 3846/2010) prévoit deux nouvelles interdictions de recours au travail temporaire. Tout d'abord, l'utilisation de travailleurs temporaires est interdite lorsque l'entreprise a procédé à des licenciements économiques de travailleurs de la même qualification durant les 6 derniers mois ou à des licenciements collectifs durant les 12 derniers mois. Deuxièmement, cette utilisation est interdite dans le cas d'une tâche dangereuse pour la santé et la sécurité des employés et en cas de travaux dans le secteur du bâtiment.

IV – Mise au chômage partiel des employés

La nouvelle loi 3846/2010 prévoit que la mise en chômage partiel des salariés, suite à une baisse de la production, doit être précédée par la consultation des représentants syndicaux des salariés et que la mise en alternance de travail des salariés ne pourra plus dépasser six mois par an.

V – Mesures concernant les salaires des employés du secteur public

Les lois 3833/2010 et 3845/2010 prévoient des réductions importantes des salaires de toutes les personnes employées dans le secteur public. Elles interdisent également la stipulation d'augmentations salariales pour les fonctionnaires et les employés du secteur public par voie de conventions collectives ou de contrats individuels.

VI – Mesures concernant le coût du travail et les licenciements

Enfin, la loi 3863/2010 apporte d'autres modifications importantes en matière de droit du travail individuel. Elle réduit le coût des heures supplémentaires ainsi que la durée du préavis de licenciement et elle augmente les limites au-delà desquelles un licenciement est considéré comme collectif.

VII – Relations collectives du travail

La loi 3845/2010 apporte des modifications importantes en matière de relations collectives du travail. Elle prévoit une modification du système de résolution des conflits collectifs de travail en renvoyant pour les détails à un décret présidentiel. La suppression de l'arbitrage obligatoire qui est annoncée constituera sans doute l'élément le plus caractéristique du changement.

De l'autre côté la nouvelle loi modifie le système d'hierarchique des conventions collectives. En cas de concours entre conventions collectives de domaine d'application différent, le principe de faveur était auparavant applicable. Désormais, la nouvelle loi prévoit que les conventions collectives

d'entreprise ou les conventions collectives de branche pourront prévoir des conditions de travail moins favorables que les conventions d'un autre niveau. De cette façon, la priorité est dans toute hypothèse accordée à la convention collective d'entreprise, et ce, même si elle comporte des clauses moins avantageuses que les conventions d'un autre niveau.

VIII – Sécurité sociale

Une des modifications les plus importantes du droit social concerne enfin le système de sécurité sociale. Ce système connaissait en fait une situation très difficile. D'une part, des déficits très importants existaient depuis longtemps et, d'autre part, presque toutes les études mentionnaient que sa survie n'était pas assurée à long terme. La nouvelle loi (3863/2010) apporte ainsi la modification la plus importante depuis des années ; laquelle consiste en la réduction des droits des assurés et des retraités. Le montant des pensions est diminué même pour les retraites les moins élevées. Un nouveau mode de calcul des pensions – davantage fondé sur les contributions individuelles des assurés que sur des considérations à caractère social – est adopté. Par ailleurs, les limites d'âge de la retraite ont été considérablement élevées. En plus, dans le cas de la retraite anticipée, dont les limites d'âge ont également été relevées, des mesures dissuasives ont été instaurées. Conjointement, des incitations à prolonger l'activité professionnelle et ainsi à rester dans la vie active pour ne pas partir à la retraite ont été adoptées.

Costas Papadimitriou
Université d'Athènes