
GRÈCE

En 2009, l'actualité législative grecque n'a pas été particulièrement féconde pour le droit du travail. Cette inertie législative s'est d'ailleurs inscrite et maintenue durant la crise économique mondiale qui a été lourde de conséquences pour l'économie et les travailleurs grecs.

I - La crise économique mondiale ne pouvait pas laisser sans conséquences l'économie grecque. Plusieurs entreprises ont affronté une baisse considérable de leur chiffre d'affaires et de leur production. Des instruments du droit du travail, rarement mis en œuvre dans le passé, se sont inscrits à l'ordre du jour. Plusieurs lacunes de protection du droit social grec ont d'ailleurs ainsi été mises en surface. Il s'agit notamment de l'opportunité de la mise en chômage partiel des salariés, suite à une baisse de la production, sans que cette décision patronale n'ait à être précédée par la consultation des représentants syndicaux des salariés. De même, la mise en alternance du travail des salariés peut être imposée par l'employeur sans l'accord de l'Inspection du Travail ; lequel accord était pourtant requis jusqu'en 1998 avant qu'une modification législative – intervenue sans aucune protestation particulière des salariés – ne supprime cette exigence. De plus, aucune allocation spécifique n'est prévue pour la perte des revenus des salariés suite à une réduction « négociée » de l'horaire de travail dans l'entreprise. Aussi, plusieurs entreprises ont-elles imposé à leurs salariés de travailler désormais à temps partiel pour une période déterminée, voire même de prendre des congés non rémunérés. En réalité, dans ces cas, l'accord des salariés n'est alors que le résultat de craintes provoquées suite à la menace patronale de procéder à des licenciements ou même de fermer l'entreprise. Ces défaillances du système juridique grec n'ont pourtant pas conduit les autorités nationales à essayer de les combler. Aucune modification législative importante n'a été mise en œuvre.

II - Les relations professionnelles grecques ont pendant la période de référence été marquées par le refus de l'organisation patronale du secteur bancaire de signer une convention collective au niveau de la branche. Il existe pourtant une longue tradition relative à la négociation à ce niveau spécifique en Grèce et le syndicalisme des salariés s'est souvent dans le

passé montré très combatif. Au niveau juridique, l'organisation patronale prétendait qu'elle n'avait pas la capacité juridique de conclure une convention collective. En réalité, elle envisageait de limiter la négociation au niveau de chaque banque. Face à un tel refus de négocier, l'organisation syndicale a, dans un premier temps, déposé auprès de l'Organisme de Médiation et d'Arbitrage une demande de médiation puis, dans un second temps, face au nouveau refus de la partie patronale, une demande d'arbitrage obligatoire. La sentence arbitrale émise a été favorable aux arguments des salariés tant au niveau juridique qu'au niveau social. Les employeurs ont par la suite déposé auprès du Tribunal de première instance une demande d'annulation de la sentence arbitrale. L'affaire est encore pendante et son issue définitive influencera certainement les relations professionnelles du secteur bancaire.

III - Un des plus grands projets de privatisation d'entreprise publique, celui de la compagnie aérienne *Olympic*, a été récemment mis en œuvre. Le point crucial de ce projet était le sort de son personnel. Selon la loi n° 3710/2008, le nouveau propriétaire de la compagnie ne serait pas tenu de garder le même personnel. Les salariés de l'ancienne compagnie pourraient être soit mis à la retraite dans des conditions très avantageuses (âge de la retraite, calcul des années de service, indemnisation de départ), soit mutés dans un service public ou une autre entreprise du secteur public en conservant, en tout état de cause, les mêmes avantages salariaux. Ce projet sera bientôt achevé sans presque aucune opposition de la part des représentants des salariés ne se soit élevée.

IV - Enfin un arrêt de la Cour de Cassation n° 676/2009 qui a provoqué l'agitation médiatique et soulevé l'émoi ainsi que plusieurs positions divergentes doit être signalé. Un salarié infecté par le virus du SIDA a été licencié à cause du comportement et des réactions négatives du collectif de travail et à la demande des autres travailleurs. Suite au recours en justice intenté par le salarié, la Cour a estimé que ce licenciement était justifié et que l'employeur n'était pas tenu de résister aux pressions, ni d'ailleurs de protéger ce salarié face à une telle demande collective.

Costas Papadimitriou
Université d'Athènes