GRÈCE

COSTAS PAPADIMITRIOU Faculté de droit, Université d'Athènes

La crise économique et la pression conjointe du FMI et de l'Union Européenne ne cessent d'imposer au droit du travail grec de nouvelles mesures visant à sa modification. D'ailleurs, les mesures de flexibilisation préalablement adoptées[1] ont atteint le résultat souhaité : la réduction du coût de travail en Grèce par la voie de la baisse des salaires.

La fixation du salaire minimum national

La Troïka – la délégation de la Commission Européenne, de la Banque Centrale Européenne et du Fond Monétaire International – chargée d'auditer la situation économique grecque, insistait depuis longtemps sur la nécessité de réduire le salaire national minimum. La loi 4046/2012, suivant ces instructions, avait déjà prévu que le salaire minimum interprofessionnel soit, à partir du 14 février 2012, réduit de 22%. Une loi récente – la loi 4093/2012 – modifie le mode de fixation du salaire minimum national. En Grèce, ce salaire est fixé par la convention collective nationale générale conclue par les organisations professionnelles les plus représentatives. Elle est applicable à tous les travailleurs grecs indépendamment de leur profession. La nouvelle loi prévoit que le législateur est dorénavant également compétent pour fixer le salaire minimum national. Une procédure de consultation est prévue préalablement à cette fixation. Certes, la convention collective nationale générale continuera de régler le salaire au niveau national, mais cette réglementation ne pourra concerner que les membres des organisations signataires, tandis qu'auparavant elle était susceptible d'une application générale. Néanmoins, la convention interprofessionnelle continuera à bénéficier d'une application générale concernant les matières autres que le salaire. Il semble que cette nouvelle réglementation constitue un alibi parfait pour le patronat afin de ne pas renouveller les clauses salariales de la convention collective nationale générale – arrivée à son terme en février 2013 – et d'abandonner au législateur la délicate tâche de la fixation du salaire minimum nationa, lequel est particulièrement sensible aux pressions de la Troïka.

L'indemnité de licenciement

La légalité du licenciement d'un travailleur en contrat à durée indéterminée dépend, non pas de l'existence d'un motif sérieux, mais du paiement de l'indemnité au salarié licencié. À défaut, le licenciement est, selon le droit grec, nul. Le montant de cette indemnité dépend de deux facteurs : le salaire mensuel et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cependant, en cas de respect du préavis de licenciement, le montant de l'indemnité est réduit de moitié. Une loi antérieure (3863/2010) avait déjà abaissé le maximum de la durée du préavis

1 *Cf.* C. Papadimitriou, « Le droit du travail grec face à la crise : un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique », *in* Dossier thématique « Crise financière en Europe et droit social », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2012/2, pp. 6-16.

de 24 à 6 mois. La nouvelle loi (4093/2012) diminue encore la durée maximum de la durée du préavis à 4 mois. En plus, la même loi, tout en prévoyant certaines mesures transitoires, diminue le montant de l'indemnité de licenciement en fixant un maximum de 12 mois de salaire, tandis qu'auparavant ce maximum était fixé à 24 mois pour les salariés ayant plus de 28 ans d'ancienneté.

Les heures supplémentaires

La loi grecque prévoit que l'employeur peut, sans aucune formalité, faire travailler ses salariés au-delà de l'horaire normal, et cela pendant une heure par jour (dite heure de « suremploi »). Concernant le régime des heures supplémentaires, il était également prévu que l'employeur puisse y recourir, dans des cas précis préalablement déterminés par la loi, mais cette fois sous réserve de l'accomplissement de certaines formalités (telles que l'octroi d'un permis ou, selon les cas, l'avertissement de l'Inspection du Travail, l'enregistrement...). Ces dispositions viennent d'être modifiées par deux lois successives récentes (4092/2012, 4144/2013). Désormais, mise à part l'enregistrement au registre spécial de l'entreprise, plus aucune formalité n'est exigée pour l'emploi des salariés pendant 2 heures supplémentaires par jour et 120 heures par an. La flexibilité du temps de travail est, de cette façon, considérablement accrue.

La négociation de salaires

La loi 4024/2011 en modifiant la hiérarchie des conventions collectives avait imposé la priorité des conventions collectives d'entreprise par rapport à celles conclues au niveau de la branche. En outre, elle abrogeait le principe de faveur, de longue tradition en Grèce. Une étude récente entreprise pour le compte de l'Organisme de Médiation et d'Arbitrage a demontré que les conventions collectives d'entreprise signées au cours de l'année 2012 et surtout celles signées par des « unions de personnes », c'est-à-dire par des petites organisations de travailleurs n'ayant pas adopté la forme juridique d'un syndicat, ont induites des baisses importantes de salaires. Plus particulièrement, la plus grande partie des conventions collectives d'entreprise signées en 2012 (67%) a imposé une baisse par rapport au salaire précédemment prévu soit par la convention d'entreprise antérieure soit par la convention de branche. Par ailleurs, la plus grande partie des conventions collectives de branche n'a pas été renouvelée en 2012. Deux facteurs semblent y avoir contribué. Tout d'abord, le rapport de force négatif pour la partie ouvrière et ensuite l'abolissement de l'arbitrage obligatoire qui permettait, par le passé, d'imposer une solution de résolution du conflit dans les situations où les parties n'y parvenaient pas.