

Le bouleversement des relations de travail en Grèce, suite à la crise économique et aux pressions des débiteurs, ne parvient pas à cesser.

### **I – Le secteur public**

La période récente continue à être marquée par la suppression de postes dans le secteur public. Il faut ainsi signaler la fermeture, suite à une prévision législative de mars 2014, d'un nombre considérable d'entreprises du secteur public. Aucune négociation n'a précédé cette fermeture. L'ensemble des salariés concernés a été licencié sans prévision d'un quelconque réembauchage dans un autre domaine du secteur public. Concernant la réduction de l'effectif du secteur public, une décision récente du Conseil d'État grec (arrêt 3354/2013) est à signaler dans la mesure où elle reconnaît que le licenciement massif des fonctionnaires approchant l'âge de la retraite, suite à une prévision législative de 2011, sans prévision des critères liés à leurs qualités de travail n'est pas conforme à la Constitution.

### **II – La négociation collective**

La plus grande partie des conventions collectives nationales est arrivée à échéance le 31 décembre 2013. Or, étant donné le rapport de forces défavorable pour la partie ouvrière, la majorité des conventions de branche n'a pas été renouvelée. Il en résulte une diminution considérable de la portée de la négociation collective de branche et on peut d'ailleurs supposer que pour la plus grande partie des travailleurs grecs la convention collective nationale interprofessionnelle demeure l'unique voie de protection collective.

Une nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle a été conclue pour l'année 2014. Elle prévoit une diminution de 30% du niveau de salaire par rapport à celui prévu par la convention collective précédente de 2010-2013. Ce niveau correspond au salaire résultant de l'intervention législative de 2012 qui imposait une baisse obligatoire au salaire minimum national fixé par la convention de 2010-2013.

### **III – Le travail atypique**

La faveur du gouvernement actuel vers le travail temporaire continue. Une nouvelle modification de son régime juridique est mise en œuvre libéralisant encore plus ses règles. Un pilier important de la réglementation du travail temporaire prévu en 2010 est ainsi modifié. Le dispositif modifié prévoyait l'utilisation de travailleurs temporaires uniquement en présence de raisons spécifiques relevant de l'activité de l'entreprise. Ce recours n'était autorisé que pour des motifs justifiés par « les besoins exceptionnels, temporaires ou saisonniers de l'entreprise ». Cette règle est abrogée par la loi 4254/2014 et l'employeur pourra dorénavant à tout moment recourir au travail intérimaire, sans que cette option soit liée à des raisons spécifiques. La potentielle concurrence du travail temporaire avec le travail atypique est de nouveau amorcée.

### **IV – La réduction de l'horaire de travail après la fin du congé de maternité**

Les mères exerçant une activité professionnelle ont droit à une réduction de l'horaire de travail d'une heure par jour pendant 30 mois après la fin du congé de maternité. Cela signifie qu'elles peuvent soit arriver au travail une heure plus tard soit quitter le travail une heure plus tôt. Elles peuvent également choisir une réduction de l'horaire de travail de deux heures par jour pendant les 12 premiers mois et d'une heure par jour pendant les six mois consécutifs. En outre, elles ont le choix, avec l'accord de l'employeur, entre un horaire réduit et un congé payé pour soigner leurs enfants en bas âge. Cette période continue de congé doit être d'une durée égale à la

réduction du temps de travail à laquelle elles ont initialement droit. Les pères disposent également de ce droit à la période de congé dès lors que la mère travaille et n'en fait pas usage.

Une nouvelle disposition de la convention collective nationale générale de 2014 prévoit que le père exerçant une activité professionnelle a droit à l'horaire de travail réduit et à la période de congé non seulement dans le cas où la mère est salariée et travaille donc de manière subordonnée, mais également dans le cas où celle-ci exerce une activité professionnelle indépendante.

La nouvelle convention collective prévoit également que dans l'hypothèse où les deux parents sont salariés, ils élisent par une déclaration conjointe le parent qui aura droit à l'horaire réduit ou au congé. Ils peuvent aussi par la même déclaration, désigner des périodes concrètes pendant lesquelles chacun d'entre eux pourra exercer séparément les droits prévus (horaire réduit ou congé).

## V – Le taux des cotisations de Sécurité Sociale

Le taux de chômage des travailleurs grecs (27,6%) continue à être le plus élevé d'Europe, touchant plus particulièrement les jeunes (58,3%). En tant que mesure favorisant la lutte pour l'emploi et la réduction du coût indirect de la force ouvrière parmi les plus élevés en Europe, la baisse des cotisations de Sécurité Sociale a été récemment prévue par la loi. Cette réduction s'élève à 2,9% du salaire pour les cotisations patronales et à 1% pour la cotisation ouvrière. Or, il convient de suivre la répercussion de cette réduction sur les finances des organismes de Sécurité Sociale étant donné que ceux-ci connaissent déjà des problèmes économiques importants.

## VI – Travail non déclaré

La loi 4225/2014 a été récemment adoptée pour améliorer la situation existante dans le domaine de la prévention du travail non déclaré et non assuré. Elle prévoit :

- a) Une augmentation importante des amendes administratives si le travail n'est déclaré qu'aux services du ministère du Travail, mais pas à l'organisme compétent de sécurité sociale ;
- b) Le devoir des autorités de sécurité sociale de contrôle, dans les 30 jours, du paiement effectif par les entreprises des cotisations d'assurance sociale déclarées au service compétent ;
- c) La mise en place d'un fichier spécial pour enregistrer les horaires de travail en cas de modification. Conformément à la nouvelle disposition, l'entreprise n'est plus tenue de soumettre à l'inspection du travail les programmes de modification de l'horaire de travail, mais elle doit enregistrer immédiatement dans le fichier susmentionné tout changement concernant cet horaire, ainsi que le recours à des heures supplémentaires. Ce fichier doit être conservé sur le lieu de travail et être à la disposition directe des autorités de contrôle. De cette façon, selon le ministre du Travail, la procédure administrative est simplifiée et le contrôle par les autorités devient plus efficace.

## VII – L'annonce de modification des règles d'exercice des droits collectifs

Les modifications susmentionnées ne sont pas censées avoir complété l'œuvre de réorientation du droit du travail grec. Une modification étendue de la réglementation de l'exercice du droit de grève et du droit syndical est annoncée qui sera mise en place au cours des mois suivants.