

COSTAS PAPADIMITRIOU Université Nationale et Kapodistriaque d'Athènes

LA RÉFORME DU RÉGIME DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS EN GRÈCE

1 I. Koukiadis, *Droit du Travail individuel* (en grec), 2014, p. 979.

2 D. Zerdelis, *Droit du Travail individuel* (en grec), p. 747.

3 G. Leventis- C. Papadimitriou *Droit du Travail individuel* (en grec), p. 972.

4 Conditions du marché du travail, situation de l'entreprise, intérêt de l'économie nationale.

Le droit du travail hellénique était un des rares en Europe qui non seulement exigeait des négociations pour les licenciements collectifs, mais, en cas d'échec, imposait l'obtention d'une autorisation délivrée par les autorités publiques.

En effet, l'employeur qui envisageait de procéder à des licenciements collectifs, devait en premier lieu consulter les représentants des travailleurs. En cas de désaccord entre les parties, il avait l'obligation légale de demander l'autorisation de l'autorité administrative compétente (ministre ou préfet). À défaut, les licenciements étaient nuls. Dans la grande majorité des cas, l'autorité administrative refusait d'autoriser les licenciements, craignant le coût politique de ses

décisions. De cette façon la plupart des employeurs ne procédait pas à des licenciements collectifs, mais préférait licencier, chaque mois, un nombre des salariés inférieur à celui prévu par la loi pour qu'un licenciement soit qualifié de collectif. Ce système était souvent qualifié par la doctrine de « policier »¹ et « improductif »² puisqu'en fait, d'une part il aboutissait à ne pas éviter les licenciements programmés et d'autre part il poussait indirectement les employeurs à ne pas procéder à l'information et à la consultation³.

Le Conseil d'État grec avait décidé de renvoyer devant la Cour de Justice de l'Union Européenne la question de la compatibilité du cadre juridique national en matière de licenciements collectifs (loi 1387/1983) avec le droit de l'Union Européenne. Il est à signaler que cette question provoquait depuis longtemps des tensions entre le gouvernement grec et le FMI, le gouvernement refusant de procéder à la modification législative exigée en la matière par celui-là.

La question renvoyée était de savoir si le pouvoir conféré par la loi 1387/1983 à l'Administration pour autoriser ou interdire des licenciements collectifs proposés par l'employeur était conforme à la législation de l'UE. La réponse de la Cour, même si elle risque d'être qualifiée de sibylline, confirme plutôt que ne condamne les arguments du gouvernement. La Cour a déclaré (C-201/15) que la directive 98/59 / CE doit être interprétée « en ce sens qu'elle ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale (...) en vertu de laquelle un employeur ne peut, en l'absence d'accord avec les représentants des travailleurs sur un projet de licenciement collectif, procéder à un tel licenciement qu'à la condition que l'autorité publique nationale compétente à laquelle doit être notifié ce projet n'adopte pas, dans le délai prévu par ladite réglementation et après examen du dossier et évaluation des conditions du marché du travail, de la situation de l'entreprise ainsi que de l'intérêt de l'économie nationale, une décision motivée de ne pas autoriser tout ou partie des licenciements envisagés. Il en va, toutefois, différemment s'il s'avère, ce qu'il appartient, le cas échéant, à la juridiction de renvoi de vérifier que, eu égard aux trois critères d'évaluation auxquels renvoie cette réglementation⁴ et à l'application concrète qu'en fait ladite autorité publique sous le contrôle des juridictions compétentes, ladite réglementation a pour conséquence de priver les dispositions de cette directive de leur effet utile ».

Il appartenait alors à la juridiction de renvoi d'évaluer, eu égard aux trois critères d'évaluation, l'application concrète de réglementation nationale. Le gouvernement grec, pourtant, apparemment sous la pression des créanciers, au lieu de laisser la question renvoyée à la juridiction nationale, comme la Cour le proposait, a préféré modifier le noyau dur de la législation, c'est à dire supprimer le veto de l'autorité administrative.

La nouvelle loi (article 16, paragraphe 1 de la loi 4472/2017) prévoit d'abord que l'employeur « a le droit » de présenter un plan social aux représentants des salariés. Par conséquent, ce plan sur les conséquences des licenciements collectifs n'est pas obligatoire, ce qui réduit l'intérêt de la nouvelle règle. Il revient alors à l'employeur de présenter ou non un plan social, éventualité qui n'avait jamais été exclue dans la législation antérieure. La nouvelle loi abolit également le veto de l'autorité administrative, ce qui constitue sa nouveauté principale. Elle prévoit (article 16, paragraphe 3) que la période de consultation entre les travailleurs et l'employeur est de 30 jours à compter de la date de l'invitation de consultation de l'employeur adressée aux représentants des travailleurs. Les résultats des consultations sont établis dans des procès-verbaux signés par les deux parties et ensuite soumis par l'employeur au Conseil Suprême du Travail (*Anotato Symvoulia Ergasias*) composé de représentants de l'État, des partenaires sociaux, et du préfet (ou du ministre).

S'il existe un accord entre les parties, les licenciements collectifs doivent être mis en œuvre conformément au contenu de cet accord. À défaut d'accord, le Conseil Suprême du Travail par décision motivée rendue dans un délai de dix jours à compter de la date de dépôt du procès-verbal, examine si les obligations de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ont été respectées. Le Conseil peut appeler devant lui et entendre les représentants des travailleurs et l'employeur, ainsi que des experts. S'il déclare que les obligations de l'employeur ont été respectées, les licenciements prendront effet dans un délai de 20 jours à compter de la date de la décision. Dans le cas contraire, le Conseil peut prolonger la période de consultation des représentants des travailleurs ou fixer un délai à l'employeur afin qu'il s'acquitte de ses obligations.

Si le Conseil déclare finalement par une nouvelle décision que les obligations de l'employeur sont remplies, les licenciements prendront effet au bout de 20 jours à compter de la date de cette décision. En toute hypothèse, c'est-à-dire même si la Cour continue à considérer que ces obligations ne sont pas remplies, les licenciements prendront effet dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le procès-verbal des consultations a été soumis au Conseil. Dans ce cas, il appartiendra uniquement aux tribunaux ordinaires de juger si les licenciements sont nuls. En tout état de cause, le Conseil ne pourra plus s'exprimer sur la question de l'opportunité des licenciements collectifs en tenant compte de la situation économique de l'entreprise ou du marché de travail.

Ainsi une question importante du droit du travail ayant provoqué des tensions importantes dans le passé entre partenaires sociaux, semble résolue pour le moment. Reste à voir quelles seront les répercussions pratiques de la nouvelle loi, d'une part en matière de chômage et d'autre part en matière de comportement des partenaires sociaux.