

## ÉTUDES

**p. 6 Jean Michel Servais**

Droit international du travail et règlement des conflits transnationaux du travail

**p. 16 Supriya Routh**

Réseaux de solidarité et syndicalisme : une ressource pour les travailleurs informels en Inde ?

**p. 28 Michel Miné**

Interventions d'instances non juridictionnelles internationales : Brefs propos concernant la situation de la République Hellénique

**p. 40 Leopoldo Gamarra Vílchez**

Le droit du travail et la sécurité sociale au Pérou : Évolutions et défis de ces vingt dernières années

**p. 50 Mathias Nyenti**

Accès à la justice dans la sécurité sociale sud-africaine : vers un système efficient et efficace

**p. 58 Sylvaine Laulom**

La réception par la Cour de cassation française des décisions des instances non juridictionnelles des organisations internationales

**p. 68 Tania Bazzani**

La protection contre le chômage en temps de crise au Danemark, en Italie et en Espagne

**p. 80 Errico Urbani, Dominic Roux et Marie-Josée Legault**

Les effets de l'institutionnalisation d'une culture de règlement à l'amiable des conflits de travail au Québec sur l'accès à la justice et l'effectivité du droit du travail

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

## THÉMATIQUE : LES DISCRIMINATIONS RELIGIEUSES ET RACIALES

**p. 93 Allison Fiorentino (coord.)**

José Luis Gil y Gil (Espagne), Rosane Martins Padilha (Brésil),  
Mélania Samson et Christian Brunelle (Canada)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

- |   |  |                                       |
|---|--|---------------------------------------|
| <b>p. 120</b> Algérie                                       | <b>p. 142</b> Fédération de Russie                       | <b>p. 164</b> République Tchèque      |
| <b>p. 122</b> Argentine                                     | <b>p. 144</b> France - Sécurité Sociale                  | <b>p. 166</b> Roumanie                |
| <b>p. 124</b> Autriche                                      | <b>p. 146</b> France - Travail                           | <b>p. 168</b> Royaume-Uni             |
| <b>p. 126</b> Bulgarie                                      | <b>p. 148</b> Grèce                                      | <b>p. 170</b> Serbie                  |
| <b>p. 128</b> Canada (Québec)                               | <b>p. 150</b> Hongrie                                    | <b>p. 172</b> Slovénie                |
| <b>p. 130</b> Chili   | <b>p. 152</b> Japon                                      | <b>p. 174</b> Tunisie                 |
| <b>p. 132</b> Conseil de l'Europe                           | <b>p. 154</b> Lituanie                                   | <b>p. 176</b> UE - Protection Sociale |
| <b>p. 134</b> Côte d'Ivoire                                 | <b>p. 156</b> OIT  | <b>p. 178</b> UE - Travail            |
| <b>p. 136</b> Cour Interaméricaine<br>des Droits de l'Homme | <b>p. 158</b> Pays-Bas                                   | <b>p. 180</b> Uruguay                 |
| <b>p. 138</b> Espagne                                       | <b>p. 160</b> Pologne                                    |                                       |
| <b>p. 140</b> États-Unis                                    | <b>p. 162</b> République du Congo<br>(Congo Brazzaville) |                                       |





**ÉTUDES**

## MICHEL MINÉ

Professeur de droit du travail au Conservatoire national des Arts et Métiers, Lise/Cnam/CNRS.  
Thèmes de recherche : Droit du travail, Normes juridiques, Organisation du travail, Santé et sécurité au travail, Discriminations dans l'emploi, Droits et libertés de la personne, Droit social européen et international.

Parmi ses publications :

~ « Brefs propos sur l'organisation du travail aujourd'hui », in C. Mestre, C. Sachs-Durand et M. Storck, *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie*, Hommage au professeur Nikitas Aliprantis, P. U. Strasbourg, 2014

~ « Le temps de travail » (en droit européen), *ERA Forum (Journal of the Academy of European Law)*, Oct. 2013, Volume 14, n° 3, p. 363.

# INTERVENTIONS D'INSTANCES NON JURIDICTIONNELLES INTERNATIONALES : BREFS PROPOS CONCERNANT LA SITUATION DE LA RÉPUBLIQUE HELLÉNIQUE\*



## ABSTRACT

Decisions of the European Committee of Social Rights (Council of Europe) and Conclusions of the Committee on Freedom of Association (ILO) finding the violation by the Greek government of its international commitments on Human Rights in its new legislation, imposed by decisions of the European Union, can be mobilized in the domestic and European courts to oppose it.

*KEY WORDS : Human Rights, Dialogue of judges, European Committee of Social Rights, Committee on Freedom of Association.*

## RÉSUMÉ

Des décisions du Comité européen des droits sociaux (Conseil de l'Europe) et des conclusions du Comité de la liberté syndicale (OIT) constatant la violation par le gouvernement grec de ses engagements internationaux, en matière de droits de l'Homme, dans sa nouvelle législation imposée par des décisions de l'Union européenne peuvent être mobilisés devant les juges internes et européens pour s'y opposer.

*MOTS CLÉS : Droits de l'Homme, Dialogue des juges, Comité européen des droits sociaux, Comité de la liberté syndicale.*

*Ένα το χελιδόνι  
κι η Άνοιξη ακριβή  
για να γυρίσει ο ήλιος  
θέλει δουλειά πολλή<sup>1</sup>*

**L**es droits fondamentaux de la personne humaine (les droits de l'Homme) ont inspiré et continuent d'inspirer des législations internes d'États. Cependant, dans la période actuelle, des législations internes de certains États entrent en confrontation avec ces droits fondamentaux. De cette problématique Droits fondamentaux de la personne versus dérégulation législative de règles du travail et de la protection sociale, la situation de la Grèce constitue une illustration d'actualité emblématique<sup>2</sup>.

Ainsi, en application de plusieurs Mémoires succésifs, le gouvernement grec, à la demande de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire internationale, a engagé des réformes d'ampleur. Il a accepté depuis 2010 les conditions de la « la troïka », pour mettre en œuvre des réductions drastiques des dépenses publiques et des réformes structurelles afin de pouvoir recevoir un emprunt d'urgence ; il a également adopté des réformes portant sur des règles importantes de droit du travail<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Première strophe d'un poème d'Odysseas Elytis, prix Nobel de littérature, mis en musique par Mikis Théodorakis, devenu un chant de résistance et d'espérance face aux dictatures, militaire d'hier et financière d'aujourd'hui.

<sup>2</sup> B. Palli, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *Dr. soc.* janv. 2013, p. 4. A. Koukiadaki, L. Kretsos, « Grèce », in M.C. Escande Varniol, S. Laulom, E. Mazuyer, P. Vielle (coord.), *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, Larcier 2012, p. 189. C. Papadimitriou, « Le droit du travail grec face à la crise : un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2012/2, p. 6 et 2013/1, p. 116. S. Lampousaki, « Grèce : la présidence de l'UE revient à un pays exsangue », *Liaisons sociales Europe*, n° 342, 12-25 déc. 2013, p. 5.

<sup>3</sup> En premier lieu, le Mémoire de mai 2010, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs - « The Economic Adjustment Programme for Greece », spec. p. 21 [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2010/pdf/ocp61\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp61_en.pdf), qui a fait l'objet d'une Décision de

Le 1<sup>er</sup> mai 2013, l'expert indépendant des Nations Unies chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice des droits de l'homme, M. Cephas Lumina, a indiqué que les conditions exigées par les bailleurs de fonds internationaux pour le plan de sauvetage de la Grèce risquent d'entraver les possibilités de garantir un niveau de vie conforme aux normes des droits de l'Homme pour un nombre considérable de Grecs<sup>4</sup>.

La nature et le contenu de ces réformes du droit du travail entrent en contradiction avec des textes du droit international du travail. Il s'agit notamment de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et de Conventions de l'Organisation Internationale du Travail. La Charte sociale européenne et des Conventions de l'O.I.T. (en particulier les Conventions fondamentales) constituent des instruments du droit international des droits de l'Homme, dans son versant droits sociaux et économiques. Ces textes affirment des droits en qualité de droits fondamentaux.

Le respect de ces textes est assuré par des systèmes de contrôle originaux mais classiques en droit international : un système de rapports des États à ces organismes de contrôles, et un système de plaintes auprès de ces organismes de contrôle, concernant les textes internes et également les pratiques. Les organismes de contrôle, le Comité européen des droits sociaux (du Conseil de l'Europe) et les Comités d'experts de l'O.I.T., notamment le Comité de la liberté syndicale (C.L.S.), peuvent être saisis par des organisations syndicales et par des organisations non-gouvernementales. Ces organismes ne sont pas des juridictions ; cependant, notamment le Comité européen des droits sociaux, ils veillent à respecter les exigences procédurales liées au droit à un procès équitable, tendant à la juridictionnalité pour assurer la justiciabilité des droits sociaux fondamentaux.

l'UE « Council decision of 10 May 2010 addressed to Greece with a view to reinforcing and deepening fiscal surveillance and giving notice to Greece to take measures for the deficit reduction judged necessary to remedy the situation of excessive deficit (2010/320/EU) ». En dernier lieu, le Mémoire 3 de 2012 - [http://issuu.com/bits\\_n\\_bytes/docs/mnhmonio1-24](http://issuu.com/bits_n_bytes/docs/mnhmonio1-24).

<sup>4</sup> Centre d'actualités de l'ONU : <https://www.un.org/apps/news/storyF.asp?NewsID=30259&Cr=Greece&Cr1#.UyGT6BzxYc8>.

## I - Des décisions du Comité européen des droits sociaux (Conseil de l'Europe)

Avant d'analyser en détail le contenu des plaintes, les réponses du gouvernement et de faire part de sa décision, le Comité affirme des positions de principe quant au respect des droits de l'Homme en période de crise, économique, financière, sociale et par conséquent politique. Il délivre ainsi un message aux gouvernements qui réforment leurs droits du travail internes (§§ 16, 17 et 18 Décision sur la Réclamation n° 65/2011 ; §§ 12, 13 et 14 Décision sur la Réclamation n° 66/2011)<sup>5</sup>.

Pour le Comité, « la crise économique ne doit pas se traduire par une baisse de la protection des droits reconnus par la Charte. Les gouvernements se doivent dès lors de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces droits soient effectivement garantis au moment où le besoin de protection se fait le plus sentir ».

Les droits de l'Homme doivent être garantis par les États en particulier au moment où les personnes sont le plus en difficulté. Les droits de l'Homme ne sont pas un luxe pour les périodes de (relative) prospérité.

Le Comité admet des réformes qui peuvent réduire des droits et des garanties ; cependant ces réformes ne doivent pas dépasser certaines limites qu'il convient d'identifier. En effet, la régression des droits en deçà des garanties apportées par les droits fondamentaux de la personne porte atteinte à l'essence de la Cité, la régression sociale devient également régression sociétale. Pour le Comité, « ce qui vaut en matière de droit à la santé et de protection sociale ne vaut pas moins en matière de droit de travail (...) si la crise peut légitimement conduire, (...) à des réaménagements des dispositifs normatifs et des pratiques en vue de limiter certains coûts pour les budgets publics ou d'alléger les contraintes pesant sur les entreprises, ces réaménagements ne sauraient se traduire par une précarisation excessive des bénéficiaires

de droits reconnus par la Charte ».

Ainsi, pour le Comité, « une plus grande flexibilité dans le travail pour lutter contre le chômage ne peut pas conduire à priver de larges catégories de salariés, singulièrement ceux qui ne sont pas depuis longtemps titulaires d'emplois stables, de leurs droits fondamentaux en matière de travail, contre l'arbitraire de l'employeur ou les aléas de la conjoncture ». Les salariés les plus précarisés ne doivent pas subir une détérioration de leurs droits face au pouvoir de l'employeur et dans une situation sociale dégradée.

Le Comité rappelle les principes à l'œuvre : « C'est à l'instauration et au maintien de tels droits, sur les deux terrains précités, que tendent justement les dispositions de la Charte. Renoncer à ces garanties aurait, au surplus, non seulement pour effet de faire porter aux salariés une part indûment excessive des conséquences de la crise, mais encore, d'accepter des effets procycliques de nature à aggraver la crise (...) ». Ce faisant, le Comité prend position sur les effets économiques et sociaux de réformes « excessives » ; le respect des droits de l'Homme est aussi nécessaire sur ce terrain socio-économique à la sortie de « la crise ».

Dans cette confrontation entre les droits fondamentaux et des dispositions législatives de « régression sociale », plusieurs options sont possibles. Le Comité considère que « le principe de non-régression ne répond pas à l'effet cliquet (...)

mais à un effet plancher ». Des réductions de droit sont admissibles mais à la condition de ne pas porter atteinte à « la substance des droits fondamentaux »<sup>6</sup>. Le principe de non-régression n'est donc pas intégral, il est relatif mais cependant dans certaines limites.

Les deux décisions portent sur des réformes intervenues à la suite du premier Mémoire de 2010<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> C. Deliyanni-Dimitrakou, « La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques : à propos des décisions n° 65 et 66/2012 du Comité européen des droits sociaux fondamentaux », *RDT* 2013, p. 457. M. Miné (dir.), *Le droit social international et européen*, Eyrolles, Paris, 2<sup>ème</sup> éd., février 2013, spéc. Chap. V. S. Laulom, "Les droits sociaux fondamentaux, rempart contre les déconstructions des droits du travail", *RDT* juin 2013.

<sup>6</sup> J.-P. Marguénaud et J. Mouly, « Le Comité européen des droits sociaux face au principe de non-régression en temps de crise économique », *Dr. soc.* avril 2013, p. 339.

<sup>7</sup> Voir depuis les Décisions du CEDS rendues sur les Réclamations collectives n° 76/2012, n° 77/2012, n° 78/2012, n° 79/2012 et n° 80/2012.

## A - Décision du 23 mai 2012 sur la Réclamation collective n° 65/2011

Dans cette décision, le Comité était saisi de plusieurs violations de la Charte sur plusieurs sujets.

### 1 - Indemnité de préavis et indemnité de licenciement

Était ici en cause la Loi n° 3899 du 17 décembre 2010 (art. 17§5) qui ne prévoit pas de délais de préavis ni d'indemnité de licenciement dans les cas d'interruption d'un contrat de travail qualifié par elle de « à durée indéterminée » pendant une période probatoire qu'elle étend à un an (§ 27 de la décision).

Le Comité réaffirme que « le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi s'applique à toutes les catégories de salariés indépendamment de leur qualité, y compris à ceux qui se trouvent dans une relation de travail atypique. Il vaut également en période d'essai. La législation nationale doit être d'une portée telle qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection ». Seul le licenciement pour faute grave peut justifier l'absence de préavis (§ 25 de la décision). Pour le Comité, quelle que soit la qualification qu'est susceptible de recevoir le contrat dont il s'agit, « l'article 17§5 de la Loi 3899 du 17 décembre 2010 constitue une violation de l'article 4§4 de la Charte de 1961 » (§ 28 de la décision).

### 2 - Négociation collective (objet et modalités)

Était ici en cause la même loi n° 3899 du 17 décembre 2010. Une de ses dispositions (§5A.1) accorde aux syndicats d'entreprise le pouvoir de déroger *in pejus*, « sans exceptions et sans limitations », aux conventions collectives de branche : « les rémunérations et les conditions de travail, fixées par une convention collective d'entreprise (appelée spéciale), peuvent déroger à celles de la convention collective de branche. Les conventions collectives d'entreprise l'emportent sans limitation sur les conventions collectives de branche ». Une autre disposition (§5A.2) accorde, en l'absence d'un syndicat d'entreprise, aux syndicats de branche (ou à la fédération correspondante) le pouvoir de conclure directement des conventions collectives d'entreprise.

Une difficulté se posait ici au regard des textes ratifiés par la Grèce. La Grèce a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 (avec la loi n° 1426/1984), mais en excluant les articles 5 et 6 sur le droit syndical et le droit de négocia-

tion collective, et a ratifié les protocoles additionnels de 1988 et de 1995 (avec la loi n° 2595/1998). À ce jour, la Grèce n'a toujours pas ratifié la Charte sociale européenne révisée de 1996<sup>8</sup>. Ne pouvant se fonder sur les dispositions de la Charte en matière de négociation collective (art. 6), les plaignants estimaient que la loi viole l'article 3§1a du Protocole additionnel de 1988 qui prévoit le droit des travailleurs de contribuer : « a. à la détermination et à l'amélioration<sup>9</sup> des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail (...) ».

Le Comité, par 14 voix contre une (opinion dissidente), conclut que cette disposition ne s'applique pas en l'espèce ; il apparaît que les champs d'application des textes sont différents, le Protocole de 1988 étant ici limité à des questions relevant des conditions de travail au sens du « milieu de travail », de l'hygiène et de la sécurité. Cette question concernant l'atteinte portée à l'exercice de droits collectifs sera reprise au regard de dispositions de l'O.I.T. (*infra*).

## B - Décision du 23 mai 2012 sur la Réclamation collective n° 66/2011

En réponse à cette réclamation, le Gouvernement souligne la nécessité de mettre en œuvre des politiques permettant de remédier au grave problème du chômage des jeunes entre 15 et 24 ans. Les dispositions légales qui font l'objet de la réclamation sont considérées par le Gouvernement comme les piliers de ces politiques. Dans cette décision du Comité, sont relevées plusieurs violations de la Charte concernant différentes réformes.

### 1 - Droit aux congés annuels

Avec la loi n° 3863 du 15 juillet 2010 sur les « contrats spéciaux d'apprentissage », les jeunes concernés sont exclus du champ d'application de la législation du travail et ils n'ont pas droit aux trois semaines de congés payés annuels minimums prévus par la Charte de 1961 (§ 31 de la Décision)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Alors que la Grèce a ratifié d'autres instruments internationaux, notamment des Conventions de l'OIT, prévoyant des règles comparables (*infra*).

<sup>9</sup> Souligné par l'auteur.

<sup>10</sup> Le droit de l'UE prévoit une durée minimale de quatre semaines (art. 7 de la directive n° 2003/88).

Le Comité analyse la législation et interroge de façon déterminée et méthodique le gouvernement, dont les réponses varient dans le temps. Il apparaît ainsi que le droit du travail ne s'applique pas aux jeunes de 15 à 18 ans sauf en ce qui concerne les règles relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs (§ 25). Le Comité conclut à la violation de l'article 7§7 de la Charte de 1961 prévoyant le droit aux congés annuels payés (§ 32).

## 2 - Droit à la formation

Dans cette réclamation, il est soutenu que la nouvelle réglementation relative aux « contrats spéciaux d'apprentissage » (art. 74§9 de la loi) ne fixe qu'une durée maximale d'un an et ne prévoit « aucune obligation patronale », elle ne prévoit aucune obligation pour l'employeur concernant la formation des jeunes embauchés et se contente d'affirmer que les « contrats spéciaux d'apprentissage » sont conclus « en vue d'acquérir des dextérités », sans rien dire sur les moyens de les acquérir, sans établir un rapport quelconque avec le système grec d'apprentissage ou avec n'importe quel autre système de formation des jeunes (§ 34 de la Décision). Le gouvernement ne répond pas à ces griefs, affirmant que « les contrats d'apprentissage (...) visent exclusivement l'acquisition d'une expérience professionnelle par l'emploi et ceci indépendamment de la question de savoir si les personnes concernées suivent un programme éducatif » (§ 37).

Pour le Comité, l'apprentissage implique « une « formation qui repose sur un contrat passé entre le jeune et l'employeur » régie par un ensemble de règles qui gouvernent la durée de l'apprentissage, la répartition du temps entre théorie et pratique (...) ». Exception faite de la durée de l'apprentissage et de la rémunération, la nouvelle disposition légale « ne règle pas les autres aspects clés de la relation d'apprentissage, mentionnés ci-dessus » (§ 37).

Par conséquent, le Comité considère que dans la mesure où les dispositions de l'article 74§9 de la loi ne prévoient pas un système d'apprentissage adéquat et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs diverses formes d'emploi, elles ne sont pas conformes à l'article 10§2 de la Charte de 1961. Le Comité dit par conséquent qu'il y a violation de l'article 10§2 de la Charte de 1961 sur le droit à la formation professionnelle dans le cadre de l'apprentissage (§§ 40 et 41).

## 3 - Droit à la protection sociale

Dans la réclamation, sur ce point, il est soutenu qu'en matière de sécurité sociale pour les apprentis, « l'article 74§9 (de la Loi 3863/2010) limite la couverture, d'une part, de l'assurance maladie aux seules prestations, en excluant les indemnités pour maladie et le remboursement pour l'achat de médicaments et, d'autre part, des accidents du travail à un 1 %. » Dans son mémoire en réponse, le gouvernement ne fournit pas d'élément sur ce point (§§ 43 et 44).

Pour le Comité, « (...) toute évolution du système de sécurité sociale doit maintenir en place un système de sécurité sociale obligatoire suffisamment étendu et éviter d'exclure des catégories entières de travailleurs de la protection sociale offerte par ce système (...). Le Comité considère que les mesures d'assainissement financière qui ne respectent pas ces limites constituent des démarches rétrogrades qui ne peuvent être en conformité avec l'obligation prévue par l'article 12§3 de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut » (§ 47).

Ainsi, le Comité « considère que la protection extrêmement limitée contre les risques sociaux et économiques, accordée aux mineurs liés par les « contrats spéciaux d'apprentissage » (...) a l'effet pratique d'établir une catégorie à part de travailleurs qui dans les faits sont exclus de la protection offerte par le système de sécurité sociale dans son ensemble et que ceci représente une détérioration du système de sécurité sociale qui ne satisfait pas aux critères nécessaires pour être en conformité avec l'article 12§3 de la Charte de 1961 ». Ici encore la législation ne respecte pas le plancher des droits fondamentaux. Le Comité dit par conséquent qu'il y a violation de l'article 12§3 de la Charte de 1961 » (§49).

## 4 - Rémunération équitable et non-discrimination

La réclamation porte ici sur la nouvelle législation concernant le salaire minimum pour les jeunes de moins de 25 ans (la réduction de 32% du salaire minimum, décidée par le gouvernement, s'appliquant à tous les travailleurs âgés de moins de 25 ans, à partir du 14 février 2012)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Loi n° 4046/2012 et acte du Conseil ministériel n° 6 du 28-2-2012 (les lois n° 4046/2012 et 4093/2012 ont supprimé la Convention collective générale nationale de travail fixant le salaire minimum et modifié le mode de détermination du salaire minimum, maintenant fixé par le gouvernement), *infra* II.



Pour le Gouvernement, « grâce à la législation en question », « il a été possible de mettre en place un moyen capable d'encourager les entreprises à employer des jeunes âgés de moins de 25 ans, ce qui représente une nécessité afin de faire face au grave problème du chômage subi par les personnes appartenant à cette tranche d'âge en comparaison à d'autres catégories de personnes » (§ 55).

Cette question peut être abordée sous deux angles, celui du droit à un salaire équitable (art. 4§1 de la Charte) et celui de la non discrimination liée à l'âge (Préambule de la Charte)<sup>12</sup>.

Au regard du droit à un salaire équitable, le Comité « estime que le salaire doit se situer au-dessus du seuil de pauvreté du pays concerné, fixé à 50% du salaire moyen national (...) » (§ 57). Des aménagements sont possibles. Ainsi, le Comité considère qu'il est possible de payer un salaire minimum moins élevé aux jeunes dans certaines circonstances (par exemple lorsqu'ils suivent une formation d'apprentissage ou sont engagés dans une formation professionnelle). Une telle réduction du salaire minimum peut favoriser l'accès des jeunes travailleurs au marché du travail (...). Cependant, une telle réduction du salaire minimum ne doit pas aller en deçà du seuil de pauvreté du pays concerné » (§60).

Le Comité souligne que les nouvelles dispositions de l'article 74§8 de la Loi 3863/2010 prévoient « le versement d'un salaire minimum à tous les travailleurs de moins de 25 ans qui est en deçà du seuil de pauvreté » (§ 65). Ainsi, l'effet plancher n'est pas respecté.

Au regard de la non discrimination liée à l'âge, le versement d'un salaire minimum moins élevé aux travailleurs âgés de moins de 25 ans implique une différence de traitement fondée sur l'âge. Cette différence de traitement est-elle justifiée et les moyens mis en œuvre sont-ils pertinents ? Le raisonnement du Comité est en harmonie avec celui du juge de Luxembourg<sup>13</sup>. Le Comité se montre libéral

<sup>12</sup> Pourtant le Préambule de la Charte de 1961 dans son considérant affirmant que "la jouissance des droits sociaux doit être assurée sans discrimination" ne vise pas l'âge parmi les critères énoncés.

<sup>13</sup> La jurisprudence du juge de Luxembourg en matière de discrimination liée à l'âge est abondante, voir not. concernant les questions de rémunération : CJCE 18 juin 2009, *David Hütter*, C-88/08, CJUE 19 janv. 2009, gde ch., *Seda Küçükdeveci*, C-555/07, CJUE 8

au regard de l'objectif affirmé par le gouvernement. Il admet que le versement d'un salaire minimum moins élevé aux jeunes travailleurs peut poursuivre un but légitime de la politique de l'emploi, à savoir l'intégration des jeunes travailleurs sur le « marché du travail » dans une période de grave crise économique. En revanche, le Comité se montre très exigeant quant aux moyens mis en œuvre pour atteindre cet objet et quant à leur adéquation avec le but affirmé. Ainsi, le Comité « considère que l'importance de la réduction du salaire minimum, et la façon dont elle est appliquée à tous les travailleurs de moins de 25 ans, est disproportionnée même en faisant référence aux circonstances économiques particulières en question » (§ 68). Le Comité conclut donc ici également à la violation de la Charte au regard de la règle de non discrimination.

## II - Le rapport du Comité de la liberté syndicale (O.I.T.)

Le Comité de la liberté syndicale, comité d'experts de l'O.I.T., a été saisi d'une plainte au sujet de l'application des Conventions n° 87, n° 98 et n° 154 de l'O.I.T. (ratifiées par la Grèce)<sup>14</sup>. Il s'agit de Conventions fondamentales de l'O.I.T. portant sur le droit d'association et le droit de négociation collective. Ces droits sont inscrits dans les textes constitutionnels de l'O.I.T., au Titre XIII du Traité de Versailles de 1919<sup>15</sup> et dans la Déclaration de Philadelphie de 1944<sup>16</sup>.

sept. 2011, *Sabine Hennigs et Alexander Mai*, C-297/10 et C-298/10.

<sup>14</sup> Convention n° 87, ratifiée par la Loi 4204/1961 ; Convention n° 98, ratifiée par le Décret législatif 4205/1961 ; Convention n° 154, ratifiée par la Loi n° 2403/1996.

<sup>15</sup> « Clauses des Traités de Paix relatives au Travail »-« Section II – Principes généraux. Article 427 - (...) Parmi ces méthodes et principes, les suivants paraissent aux Hautes Parties Contractantes être d'une importance particulière et urgente : (...) 2. Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs ».

<sup>16</sup> « La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment : (...) b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ». « La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de secourir la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser : (...) e) reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs

Ces droits ont été rappelés comme étant essentiels dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998<sup>17</sup>. Le droit d'association et le droit de négociation collective qui en découle constituent le cœur du droit international du travail. Ces droits sont les vecteurs de réalisation des autres droits prévus par les Conventions de l'O.I.T. Dans cette perspective, le dialogue social, comme la démocratie, est une ressource irremplaçable pour trouver des solutions aux problèmes qui se posent ; le dialogue social n'est pas un problème mais au contraire un élément essentiel de la solution.

Les organisations plaignantes font référence aux lois adoptées pour la mise en œuvre par l'État grec des décisions de l'UE découlant des Mémoires<sup>18</sup> (lois n° 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010<sup>19</sup>, 3899/2010<sup>20</sup>, 3896/2011, 4024/2011<sup>21</sup> et 4046/2012)<sup>22</sup>. La plainte, formulée par la principale organisation syndicale compétente pour le secteur privé (GSEE), porte ici notamment sur « l'ingérence du gouvernement dans le système de négociation et de conventions collectives » (§§ 963, 985, 994 du rapport du CLS), la décentralisation des négociations collectives, la négociation avec des « associations de personnes », la suspension du « principe de clause préférentielle en cas d'application simultanée d'un accord d'entreprise et d'une convention collective sectorielle », la période de validité des conventions collectives à durée indéterminée ramenée à

et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique ».

<sup>17</sup> « (...) l'ensemble des Membres,... ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser,... les principes concernant les droits fondamentaux..., à savoir : a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective [...] ».

<sup>18</sup> C. Papadimitriou, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2013/2, p. 126, spéc. p. 128.

<sup>19</sup> Loi prévoyant notamment une réduction des salaires minimums conventionnels applicables aux jeunes travailleurs, des mesures pour faciliter les licenciements et en réduire le coût pour l'employeur.

<sup>20</sup> Loi permettant la négociation *in pejus* par accord d'entreprise, préc.

<sup>21</sup> Loi prévoyant notamment des baisses de rémunération dans le secteur public.

<sup>22</sup> Loi supprimant la « convention collective générale nationale de travail » qui fixait notamment le salaire minimum et réduisant ce salaire minimum, à la suite du "Mémoire II".

3 ans, l'annulation et l'interdiction de toute future extension des conventions collectives.

En réponse, « Le gouvernement souligne que cette politique législative est sans précédent en Grèce, comme l'est la crise financière qui touche l'économie du pays. La complexité des questions économiques et politiques en cause, les consultations politiques avec les organisations internationales (UE et FMI) et les États membres de l'UE et, plus généralement, les conditions posées au Plan européen de soutien à l'économie grecque ne permettaient pas la tenue de consultations préalables avec les organisations syndicales » (§ 967). Dans cette réponse, les règles essentielles de la démocratie sociale en droit international sont ainsi reléguées à un rôle secondaire, périphérique. L'expression et la participation des citoyens-travailleurs sont exclues du processus décisionnel contrairement aux préconisations de l'OIT<sup>23</sup>.

Dans ses Conclusions, le Comité admet des réformes législatives liées à une situation de crise grave mais exige que les règles fondamentales demeurent respectées : en premier lieu, la libre négociation, vecteur de réalisation des autres droits et élément fondamental de paix sociale et de cohésion sociale<sup>24</sup>. La pression extérieure (FMI et UE) ne saurait justifier par un État le non-respect de ses engagements concernant un droit fondamental. L'O.I.T. délivre ici un message sur la question du respect des droits fondamentaux garantis par l'O.I.T. par les États en période de crise économique grave. Ces Conclusions du Comité déclinent la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable<sup>25</sup>, notamment les dispositions sur « l'importance particulière des droits fondamentaux, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (...) ».

<sup>23</sup> « Le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'État de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail » ,Déclaration de l'OIT de 2008, *infra*, voir I.A.iii et iv.

<sup>24</sup> 365<sup>ème</sup> Rapport du Comité de la liberté syndicale – 316<sup>ème</sup> session, Genève, 1-16 nov. 2012 - Cas n° 2820 Grèce : Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation.

<sup>25</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ca-binet/documents/genericdocument/wcms\\_099767.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ca-binet/documents/genericdocument/wcms_099767.pdf)

Ainsi, en matière de négociation collective, « (...) le comité recommande au gouvernement de promouvoir et renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de négociation collective (...) » [§ 989].

En résumé, « (...) le comité constate (...) la présence de nombreuses et sérieuses atteintes à la liberté de négociation collective et au principe de l'inviolabilité des conventions collectives librement conclues (...) ». Concernant les interventions législatives autoritaires dans le champ des relations professionnelles, pour le Comité, « Le recours répété à des restrictions législatives de la négociation collective ne peut, à long terme, qu'avoir un effet néfaste et déstabilisant sur le climat des relations professionnelles, compte tenu que de telles mesures privent les travailleurs d'un droit fondamental et d'un moyen de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux ». La recherche de solutions à la situation de grave crise passe par un processus de négociation et non par son exclusion même temporaire.

Dans cette politique de réformes du gouvernement, le Comité souligne l'atteinte portée à l'autonomie collective et à l'indépendance des organisations syndicales garanties par les Conventions fondamentales de l'O.I.T. « Une intervention des autorités publiques visant essentiellement à garantir que les parties qui négocient subordonnent leurs intérêts à la politique économique nationale du gouvernement, que celle-ci recueille ou non leur agrément, n'est pas compatible avec les principes généralement acceptés selon lesquels les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient avoir le droit d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes, (...) » [§ 995]<sup>26</sup>.

Le Comité reprend le contenu des différentes réformes opérées et donne sa position.

Concernant la possibilité de conclure des accords d'entreprises pouvant déroger, dans un sens défavorable aux travailleurs, aux conventions collectives sectorielles, le Comité considère que « (...) la décentralisation imposée par

les autorités et l'affaiblissement général de la négociation collective sont susceptibles – au-delà de la seule question des salaires – de laisser les travailleurs sans filet de sécurité minimal quant à leurs conditions de travail » [§ 996]. « (...) Le comité souligne que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective (...) » [§ 997].

Dans ce cadre, ces accords d'entreprise peuvent être conclus avec des « associations de personnes », et non plus uniquement avec les organisations syndicales de travailleurs. « (...) le comité est d'avis que l'octroi de droits de négociation collective à ces associations risque d'affaiblir sérieusement la position des syndicats en tant que porte-parole des travailleurs dans les négociations collectives (...) » [§ 998]<sup>27</sup>.

Concernant « les réductions de salaires successives dans le secteur public, (...) », le Comité « a également considéré, dans certains cas, que des restrictions à la négociation collective pendant trois ans ont une durée excessive et que les autorités publiques devraient promouvoir la libre négociation collective et ne pas empêcher l'application des accords collectifs librement conclus, cela étant d'autant plus vrai lorsque ces mêmes autorités agissent à titre d'employeurs (...) », y compris s'« il n'existait qu'un choix très limité quant aux mesures à prendre, ces dernières ayant été clairement identifiées dans les protocoles joints au mécanisme international de soutien financier, (...) » [§ 990].

« Le comité estime primordial que le gouvernement et les partenaires sociaux se réunissent d'urgence pour examiner toutes les mesures précitées et leur impact non seulement sur les relations professionnelles dans le pays (...). Le comité espère fermement qu'ils pourront élaborer un système de relations professionnelles viable et propice à la reconstruction de l'économie. (...) le comité s'attend à ce que les partenaires sociaux soient pleinement associés, dans le cadre des accords conclus avec la Commission européenne, le FMI et la Banque centrale européenne (BCE), à toute modification future touchant les aspects fondamentaux des droits de l'homme, de la liberté syndicale et de la négociation collective qui constituent l'essence même de la démocratie

<sup>26</sup> Convention de l'OIT n° 87, spec. art. 3.

<sup>27</sup> Convention de l'OIT n° 98, spec. art. 4; Convention n° 154, spec. art. 5.

et de la paix sociale » (§ 1002).

Le Comité formule une Recommandation. « (...) le comité recommande au gouvernement de promouvoir et de renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment de manière générale qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte et dans les conclusions du comité afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Grèce. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation sur tous ces aspects (...) » (§ 1003. a)<sup>28</sup>.

## Conclusion

Ces décisions des Comités du Conseil de l'Europe et de l'O.I.T. sont à replacer dans le contexte général de leurs interventions récentes.

Au niveau de la législation internationale du travail, il apparaît que les membres de « la troïka » (l'UE - Commission européenne et BCE, et le FMI) et le gouvernement de la Grèce méconnaissent certaines idées fortes ayant présidé à la création de l'Organisation internationale du travail, au lendemain de la première guerre mondiale, inscrites dans le droit positif international et toujours pertinentes aujourd'hui :

- la « paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » ;

- « il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et (...) il est urgent d'améliorer ces conditions (...) » ;

- « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays »<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> M. Miné [dir.], *Le droit social international et européen*, Eyrolles, Paris, 2<sup>ème</sup> éd., février 2013, spéc. Chap. VI.

<sup>29</sup> Titre XIII du Traité de Versailles de 1919, « Section I - Organisa-

Ils ignorent également les principes posés par la Déclaration de Philadelphie au lendemain de la seconde guerre mondiale<sup>30</sup>.

Au niveau du Conseil de l'Europe, le Comité européen des droits sociaux a été amené à rappeler aux États membres de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe leurs obligations découlant de la Charte sociale européenne.

Ainsi, dans deux décisions, en date du 23 juin 2010, rendues publiques le 14 janvier 2011, à la suite de deux Réclamations collectives (n° 55/2009 et n° 56/2009), le Comité européen des droits sociaux a conclu à la violation par la France de la Charte sociale européenne révisée. À cette occasion, le Comité formule une « Observation liminaire sur le lien entre le droit de l'Union européenne et la Charte sociale européenne ». Le Comité contribue ici à éclairer la délicate question des relations entre les deux ordres juridiques européens et énonce que : « lorsque les États membres de l'Union européenne décident de mesures contraignantes qu'ils s'appliquent à eux-mêmes par le moyen d'une directive qui influence la manière dont ils mettent en œuvre les droits énoncés dans la Charte, il leur appartient, tant lors de l'élaboration dudit texte que de sa transposition dans leur droit interne, de tenir compte des engagements qu'ils ont souscrits par la ratification de la Charte sociale européenne » ; s'agissant de dispositions législatives internes adoptées par des États, « la circonstance que les dispositions en question s'inspirent d'une directive de l'Union européenne ne les soustraient pas à l'empire de la Charte ». Dans la confrontation des textes de l'UE avec la Charte, « le Comité considère qu'il ne résulte ni de la place des droits sociaux dans l'ordre juridique de l'Union européenne, ni des procédures d'élaboration du droit dérivé à leur égard, qu'une présomption(...) puisse être retenue, même de manière réfragable, s'agissant de la conformité des textes juridiques de l'Union européenne à la Charte sociale européenne » [CEDS Décision sur la Réclamation n° 55/2009 §§ 32-35]<sup>31</sup>. Le même raisonnement peut être appliqué *mutadis mutandis* dans le cas de la situation en Grèce. Le gouvernement ne pouvait pas s'affranchir de ses

tion du travail » (Préambule).

<sup>30</sup> Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, p. 184.

<sup>31</sup> M. Miné, « Le droit du temps de travail à la lumière de la Charte sociale européenne », *Sem. Soc. Lamy*, 17 janv. 2011, n° 1475, p. 7.

obligations découlant de la Charte en mettant en œuvre les décisions du Conseil de l'UE, préparées notamment par la Commission dans le cadre de « la troïka », en application des Mémoires.

Par ailleurs, les décisions du Comité s'appliquent aux États signataires ; elles ne s'adressent pas à l'UE en tant que tel. Cependant, il est permis de se demander ici si la Commission européenne n'a pas ignoré ses compétences et n'a pas, en imposant certaines mesures de régression sociale, dans leurs contenus et dans leurs modalités, dans le cadre de la « troïka », agi à l'encontre du droit de l'UE, du droit primaire et du droit dérivé<sup>32</sup>. En effet, le Traité prescrit plusieurs dispositions qui ne sont pas ici respectées en matière notamment de droits de l'Homme<sup>33</sup> et de rôle de l'UE en matière de « progrès social », de cohésion sociale<sup>34</sup>, d'exigence de « protection sociale adéquate », de « lutte contre l'exclusion sociale »<sup>35</sup>, d'égalisation des conditions de vie et de travail dans le progrès<sup>36</sup>, le Traité faisant explicitement référence à la Charte sociale européenne depuis le Traité d'Amsterdam<sup>37</sup>. Ces mesures imposées, par le biais de Décisions du Conseil, apparaissent également contraires à des dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'UE<sup>38</sup> alors que la Charte s'impose aux décisions de l'UE<sup>39</sup>. Parmi les directives relevant de la politique sociale, la directive n° 2000/78 interdit la discrimination liée à l'âge et cette interdiction constitue un principe général du droit de l'UE<sup>40</sup>.

Sur un sujet particulier, celui des rémunérations, il apparaît que le Conseil a outrepassé ses prérogatives en prenant, en application des Mémoires, des Décisions contraires aux Traités. En effet, ces Décisions imposent

des réductions successives de rémunérations (baisse du salaire minimum, notamment pour les jeunes travailleurs ; baisse des salaires dans le secteur public ; etc.) et la modification des règles de négociation collective des salaires<sup>41</sup>. Or selon le Traité, l'Union européenne n'est pas compétente pour édicter des normes en matière de rémunération<sup>42</sup>. Dans la mise à l'écart des droits en matière de négociation collective, notamment des rémunérations (supra, II), ces Décisions du Conseil sont contraires au « modèle social européen »<sup>43</sup> et au droit de l'UE<sup>44</sup> (et sont en contradiction avec certaines préconisations de la Commission)<sup>45</sup>.

<sup>41</sup> Voir not. les Décisions du Conseil « adressée à la Grèce en vue de renforcer et d'approfondir la surveillance budgétaire et mettant la Grèce en demeure de prendre des mesures pour procéder à la réduction du déficit jugée nécessaire pour remédier à la situation de déficit excessif » du 8 juin 2010 (2010/320/UE) (spec. art. 2 § 3 c), du 12 juill. 2011 (2011/734/UE) (spec. art. 2. m, art. 1er, § 1. f, g, 2. c ; 4. d ; 5. a et c), du 13 mars 2012 (2012/211/UE).

<sup>42</sup> TFUE, art. 153 § 5.

<sup>43</sup> L'UE reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective au niveau européen (voir not. art. 151, 152, 154 et 155 T.F.U.E.). Ainsi, il a été jugé que « le respect du principe de la démocratie, sur lequel l'Union est fondée, requiert – en l'absence de participation du Parlement européen au processus d'adoption d'un acte législatif – que la participation des peuples à ce processus soit assurée de manière alternative, en l'occurrence par l'intermédiaire des partenaires sociaux [...] », (TPI 17 juin 1998, T-135/96, UEAPME c/ Conseil, § 89 et s.). Cependant, le Conseil et la Commission imposent des mesures contraires au sein de certains États, notamment la Grèce.

<sup>44</sup> Voir not. art. 28 de la Charte (art. 51 § 1) - Règlement n° 1176/2011 du 16 nov. 2011 sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques (Chap. I, art. 1<sup>er</sup> § 3 : « L'application du présent règlement respecte pleinement l'article 152 du (TFUE) et les recommandations formulées au titre du présent règlement respectent les pratiques nationales et les systèmes de formation des salaires. Le présent règlement tient compte de l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, dès lors, n'affecte pas le droit de négocier, de conclure ou de mettre en œuvre des conventions collectives ou de recourir à des actions collectives, conformément au droit et pratiques nationaux. ».

<sup>45</sup> Communication de la Commission du 18.04.2012, préc., § "2.1.2. Mobilisation de tous les acteurs pour une plus grande efficacité, Renforcement du dialogue social" – " (...) Les pays dont les marchés du travail ont davantage résisté à la crise se caractérisent par un dialogue social constructif. (...) » ; § « 3.2. Associer davantage les partenaires sociaux » « (...) -L'autonomie du dialogue social ne saurait être remise en question et les pratiques nationales sont respectées (conformément à l'article 152 et à l'article 153, para-

<sup>32</sup> T.U.E., art. 17 § 1, « La Commission (...) veille à l'application des traités ainsi que des mesures adoptées par les institutions en vertu de ceux-ci. (...) ».

<sup>33</sup> T.U.E., art. 2.

<sup>34</sup> T.U.E., art. 3.

<sup>35</sup> T.F.U.E., art. 9.

<sup>36</sup> T.F.U.E., art. 151.

<sup>37</sup> T.F.U.E., art. 151 « L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 (...) ».

<sup>38</sup> Art. 21 Non discrimination, art. 28 Droit de négociation, etc.

<sup>39</sup> Charte, art. 51 § 1.

<sup>40</sup> CJUE 19 janv. 2010, *Seda Küçükdeveci*, C-555/07, préc.

Par conséquent, il apparaît que ces Décisions, notamment dans leurs dispositions sur ces domaines, pourraient être déférées devant le Juge de l'Union européenne et encourt sa censure<sup>46</sup>.

Cette politique s'inscrit dans une démarche plus globale de la Commission, appuyée voire suggérée par certains gouvernements<sup>47</sup>, cherchant à influencer sur les politiques des États membres en matière de rémunération<sup>48</sup>.

graphe 5, du TFUE) (...) ».

<sup>46</sup> T.F.U.E., art. 263. Voir pour une première procédure contre deux Décisions du Conseil (sur d'autres fondements que ceux cités ici) : TPI 27 nov. 2012, *ADEDY e.a. c/ Conseil*, soutenu par Commission, T-541/10 (recours jugé irrecevable au regard de l'art. 263 al. 4).

<sup>47</sup> Voir notamment le "Pacte pour l'Euro" (11 mars 2014) prévoyant notamment des « mesures visant à assurer que les coûts évoluent en accord avec la productivité, dans le respect des traditions nationales en matière de dialogue social et de relations entre les partenaires sociaux, par exemple : réexaminer les dispositifs de fixation des salaires et, le cas échéant, le degré de centralisation du processus de négociation, ainsi que les mécanismes d'indexation, l'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre du processus de négociation collective devant être préservée; veiller à ce que les accords salariaux dans le secteur public viennent soutenir les efforts de compétitivité consentis dans le secteur privé (en gardant à l'esprit que l'évolution des salaires dans le secteur public constitue un signal important) (...) ».

<sup>48</sup> Communication de la Commission du 18.04.2012, COM(2012)173 final, "Vers une reprise génératrice d'emplois" – "modernisation des systèmes de fixation des rémunérations de manière à aligner celles-ci sur l'évolution de la productivité et à favoriser la création d'emplois" (§ 1.1.), « des mécanismes de fixation des rémunérations garantissant la concordance entre la croissance réelle des rémunérations et l'évolution de la productivité et des conditions sur le marché du travail local sont indispensables (...) », « (...) les rémunérations devraient évoluer en fonction de la compétitivité des États membres » (...). Voir également § 2.1.1. § « 3.3. Les mécanismes de fixation des rémunérations sont un cas d'espèce, un certain nombre de questions liées aux rémunérations ayant été soulevées dans les recommandations par pays de 2011 et l'évolution des coûts unitaires nationaux de la main-d'œuvre faisant l'objet d'un suivi dans le cadre de la prévention et de la correction des déséquilibres macroéconomiques » ; « La Commission propose : », dans une formulation ambiguë, de « mettre en place, sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux consacrée à l'article 152 du Traité, un dialogue tripartite européen afin de suivre et de débattre l'évolution des rémunérations en rapport avec la productivité, l'inflation et la demande intérieure, le chômage et les inégalités des revenus (...) ».

À la suite de ces décisions concernant l'État grec pour violation sur plusieurs points de la Charte sociale, il a été répondu que « les autorités grecques ne contestent pas les conclusions du CEDS et acceptent le fait que les textes spécifiques de 2010 sur le droit du travail (...) n'étaient pas en conformité avec la Charte ». Cependant, le gouvernement n'a pris aucun engagement pour se mettre en conformité. Il indique seulement être « déterminé à retirer ces mesures dès que la situation économique du pays le permettra ». Dans ce cadre, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe se limite à noter la déclaration du gouvernement grec et « appelle de ses vœux que la Grèce retire ces mesures dès que possible »<sup>49</sup>. Ce faisant, le Conseil ne formule pas de Recommandation envers le gouvernement comme il devrait le faire en pareil cas<sup>50</sup>. Il semblerait que les processus internes au Conseil de l'Europe concernant les ressources de la Charte sociale aient ici atteint leurs limites. L'État défaillant ne prend aucun engagement concernant sa mise en conformité. Plus grave encore, le Comité des ministres se satisfait de la réponse du gouvernement défaillant concernant des violations caractérisées du droit sur lequel il doit veiller et ne formule pas de Recommandation à l'égard de ce gouvernement en vue du rétablissement d'une situation conforme au droit applicable.

La question de la portée de ces décisions en matière d'effectivité des droits fondamentaux au sein des États est renvoyée à la capacité des juridictions internes à se fonder sur ces décisions dans le cadre de contentieux internes<sup>51</sup>. En attendant ces décisions judiciaires internes il semblerait que les seules voies de recours efficaces soient les voies à caractère juridictionnel au niveau européen.

Ainsi, d'une part, pourraient utilement être mobilisées devant le juge interne certaines ressources du droit de l'UE

<sup>49</sup> Résolution CM/ResChS(2013)2 et Résolution CM/ResChS(2013)3.

<sup>50</sup> « En cas de constat, par le Comité d'experts indépendants, d'une application non satisfaisante de la Charte, le Comité des Ministres adopte, à la majorité des deux tiers des votants, une recommandation à l'adresse de la Partie contractante mise en cause », art. 9 § 1 Protocole additionnel de 1995 (Système de Réclamations collectives).

<sup>51</sup> C. Deliyanni-Dimitrakou, « La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques : à propos des décisions n°65 et 66/2012 du Comité européen des droits sociaux fondamentaux », *RDT* 2013, p. 457, spéc. III. L'efficacité interne des décisions du CEDS.

dans le cadre de demandes préjudicielles à formuler au Juge de Luxembourg. Les Décisions du CEDS seraient à mobiliser pour convaincre le juge interne de la pertinence de poser ces questions. En matière en particulier de discrimination, le principe général du droit de l'UE concernant l'interdiction de discrimination liée à l'âge qui permet d'aller jusqu'à une interprétation *contra legem* du droit interne pourrait avoir ici un « effet utile » concernant la situation des jeunes travailleurs sur différentes violations de la Charte sociale relevées par le CEDS<sup>52</sup>. Le droit dérivé de l'UE pourrait être mobilisé sur plusieurs autres terrains comme celui du temps de travail<sup>53</sup>. En matière de négociation collective, il apparaît que l'État grec est défaillant dans l'application du droit de l'Union<sup>54</sup>, la responsabilité ici du Conseil, par le biais de ses Décisions, et de la Commission, dans le cadre de la « troïka », ne pouvant l'exonérer de sa propre responsabilité<sup>55</sup>.

D'autre part, pourrait également être saisi, après épuisement des voies de recours interne, de nouveau mais sur les fondements pertinents<sup>56</sup>, au regard des conclusions du

Comité de l'O.I.T., le Juge de Strasbourg, dont la jurisprudence exigeante veille au respect du droit de négociation syndicale, en s'appuyant sur les différentes sources internationales en la matière<sup>57</sup>, pour sanctionner les défaillances graves de l'État grec en matière respect du droit à la négociation collective.

Ainsi, ces Décisions du CEDS et ces Conclusions du CLS pourraient utilement être mobilisées devant le juge interne<sup>58</sup> et devant les deux Cours suprêmes européennes. En effet, ces Décisions et Conclusions des Comités, chargés de veiller à l'application de textes engageant les États parties, sont de nature à fournir aux juges, internes et européens, un éclairage précis sur le droit applicable, ses enjeux et la nature des violations commises, et à leur fournir ainsi des éléments de motivation pour leurs arrêts.

<sup>52</sup> CJCE 22 nov. 2005, *Mangold*, C-144/04 ; CJUE 19 janv. 2010, *Seda Küçükdeveci*, C-555/07, préc., « Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale (...) ».

<sup>53</sup> Directive n° 94/33 du 22 juin 1994, Directive n° 2003/88 du 4 nov. 2003.

<sup>54</sup> CJUE 15 juillet 2010, *Commission c/ Rép. féd. d'Allemagne*, C-271/08, §§ 38-39 et 66.

<sup>55</sup> Charte, art. 28 et 51 § 1 (« Les dispositions de la... Charte s'adressent... aux États membres... lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. (...) »). La décision de la CJUE à la suite d'une question préjudicielle méritera de retenir l'attention : le Tribunal du Travail de Porto (Portugal), a demandé, le 29 mai 2012 (aff. *Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins c/ Fidelidade Mundial-Companhia de Seguros, SA*, C-264/12) : « La loi de finances pour 2012 est-elle contraire au droit de négociation collective en ce qu'elle prévoit que le régime de suspension du versement des primes de vacances et de Noël précitées ne peut pas être écarté par des instruments de réglementation collective et prévaut sur ceux-ci ? ». Une loi, imposée par une Décision du Conseil, écartant le droit de la négociation collective (pour conclure des accords plus favorables que la loi) est-elle contraire à l'article 28 de la Charte ?

<sup>56</sup> Dans la décision de la CEDH 7 mai 2003, *Grèce*, req. n° 57665/12, le fondement de la plainte n'était pas une violation de l'article 11 (droit syndical) de la Convention ESDHFL.

<sup>57</sup> CEDH, g. c., 12 nov. 2008, *M. Demir et Mme Baykara c/ Turquie*, n° 4503/97. Cette jurisprudence permettrait de contourner la difficulté liée à l'absence de ratification des articles 5 et 6 de la CSE (spec. § 86 de l'arrêt). Marguénaud, J.-P., Mouly, J., « Le droit à négociation collective, "partie inséparable" de la liberté syndicale », *JCP G*, n° 10, 7 mars 2007, § 10 038. J.-P. Marguénaud, J. Mouly, « L'avènement d'une Cour européenne des droits sociaux (à propos de CEDH 12 nov. 2008, « Demir et Baykara c/ Turquie ») », *D.*, 2009, Chron. 739.

<sup>58</sup> R. Brillat, « La Charte sociale du Conseil de l'Europe. Les droits de l'homme du quotidien », *JCP S*, n° 22, 29 mai 2007, p. 9, spéc. p. 13, il appartient « aux justiciables d'invoquer les dispositions de la charte telles que le comité les a interprétées (...). C'est un préalable indispensable pour parvenir à convaincre le juge d'appliquer le traité. ».