# SOMMAIRE

## CRISE FINANCIÈRE EN EUROPE ET DROIT SOCIAL


**p. 6** **Costas Papadimitriou**
Le droit du travail grec face à la crise : un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique

**p. 18** **Fernando Valdés Dal-Ré**
Flexibilité interne et réforme du marché du travail : le cas espagnol

**p. 30** **Pierre-Yves Verkindt**
Regards sur le droit du travail français contemporain dans la crise économique et financière

**p. 38** **Gianni Loy**
La réforme italienne : entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique

**p. 50** **Leszek Mitrus**
Crise économique et droit du travail : l'expérience polonaise

**p. 60** **Mathias Maul-Sartori, Ulrich Mückenberger et Katja Nebe**
Le droit social allemand face à la crise financière : une protection segmentée

**p. 74** **Csilla Kollonay-Lehoczky**
Panorama du nouveau code du travail hongrois : entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée

**p. 96** **Catherine Barnard**
L'effet de la crise sur le droit du travail au Royaume-Uni : révolution ou évolution ?


## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES


**p. 112** Algérie
**p. 114** Allemagne
**p. 116** Argentine
**p. 118** Australie
**p. 120** Autriche
**p. 122** Bulgarie
**p. 124** Canada (Québec)
**p. 126** Chili
**p. 128** Conseil de l'Europe
**p. 130** Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme
**p. 132** Espagne
**p. 134** États-Unis
**p. 136** Fédération de Russie
**p. 138** France - Droit de la Sécurité Sociale
**p. 140** France - Droit du Travail
**p. 142** Italie
**p. 144** OIT
**p. 146** Pays-Bas
**p. 148** République Tchèque
**p. 150** Royaume-Uni
**p. 152** Sénégal
**p. 154** Serbie
**p. 156** Thaïlande
**p. 158** Togo
**p. 160** Turquie
**p. 162** Union Européenne - Droit de la Protection Sociale
**p. 164** Union Européenne - Droit du Travail

## COSTAS PAPADIMITRIOU

Professeur de droit du travail, Faculté de Droit, Université d'Athènes.
Thèmes de recherche : Droit individuel du travail, Droit du travail européen.
Parmi ses publications :
~ Le travail temporaire (en grec), Athènes, Sakkoulas éditeur, 2007.
~ « Le détachement des travailleurs et l'application des seuils minimaux de protection » (en grec) in Libertés économiques, droits sociaux et l'interdiction des discriminations en droit européen Athènes, Sakkoulas éditeur, 2010.


# Le droit du travail Grec face à la crise : Un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique


## ABSTRACT

Responding to the economic crisis the Greek labour law was marked by several amendments. Although the initial measures took were strengthening of protective rules, the provisions adopted afterwards are directed towards the deregulation and alters deeply its physiognomy. Those amendments are particularly significant; so that we can now talk about a deconstruction of collective labour law.



*KEY WORDS : Greece, Crisis, Favourability principle, Collective agreement.*



## RÉSUMÉ

Confronté à la crise économique le droit du travail grec a été marqué par plusieurs modifications. Si les premières mesures consistaient en un renforcement des règles protectrices, les dispositions adoptées par la suite s'orientent en faveur de la dérèglementation et semblent altérer profondément sa physionomie. Les modifications apportées au droit collectif du travail s'avèrent particulièrement importantes ; de telle sorte que l'on peut désormais parler d'une déconstruction du droit des relations collectives.



*MOTS CLÉS : Grèce, Crise, Principe de faveur, Convention collective.*

Confronté à la crise économique puis sous la poussée conjointe du FMI et de l'Union Européenne, le paysage social et législatif Grec a été particulièrement marqué, notamment par plusieurs modifications concernant tant le droit du travail que celui de la sécurité sociale.

Certes, le droit du travail – discipline singulièrement sensible aux évolutions économiques – ne pouvait pas rester inerte face aux récentes mutations induites par la situation de crise. Toutefois, si les premières mesures adoptées consistaient essentiellement en un renforcement des règles protectrices en faveur des salariés les plus vulnérables, particulièrement affectés par la crise, le bilan social que l'on est tenté de dresser à ce jour est loin d'être ambigu. En effet, la perspective et l'objectif des interventions législatives ont rapidement pris une toute autre tournure tendant uniquement et invariablement vers l'abaissement du coût de la main-d'œuvre et l'accroissement de la flexibilité du travail. Aussi est-il également caractéristique de souligner que ces premières mesures – adoptées avant la pleine apparition de la crise et dont l'objet visait à protéger les travailleurs de ses effets néfastes – constituaient des mesures « nationales », c'est-à-dire décidées par le gouvernement grec sur la base d'un rapport d'experts[1]. En pleine situation de crise, les décisions dès lors adoptées semblent dictées par des institutions « extranationales » sans négociation préalable avec les partenaires sociaux grecs. Ces décisions prises en dehors du cadre national, venant de l'extérieur, s'imposent de fait aux institutions nationales, Gouvernement et Parlement amenant l'éminent professeur Koukiadis à qualifier la discipline de « droit du travail d'un pays occupé »[2].

Il convient dès à présent de préciser à quel point les changements dont il est question ne constituent pas de simples transformations « régulières » du droit du travail visant à affronter la crise économique, dans la mesure où celles-ci en modifient son fondement et sa physionomie. Elles visent essentiellement à envoyer un message fort spécifiant un renversement définitif des normes de droit du travail[3]. Il s'agit ici du triomphe du néolibéralisme et de l'économique face au social.

Dans un premier temps nous analyserons les transformations qu'a connues le droit individuel du travail grec (I). Nous allons nous occuper, par la suite, des transformations concernant les relations collectives du travail (II).

## I – La réglementation des relations individuelles : un champ en quête de perspective

Comme affirmé précédemment, les premières mesures, prises avant la pleine apparition de la crise, étaient conformes à la fonction protectrice du droit du travail. Or, la perspective change, par la suite, complètement. Après avoir examiné la première série de transformations qu'a connues le droit du travail grec concernant surtout les salariés les plus vulnérables (A), nous analyserons, de façon brève, les changements mis en œuvre au cours de ces dernières années concernant la réduction du coût du travail et les licenciements (B). C'est enfin dans le secteur public que le bilan semble être le plus négatif face à la volonté de réduire les dépenses publiques (C).

[1] Rapport intermédiaire de la Commission pour la conciliation de la flexibilité avec la sécurité (en grec), EErgD 2008, pp. 993 et s.

[2] I. Koukiadis, *Journal Eleftherotypia*, 19 juin 2010, p. 12.

[3] I. Koukiadis, *Droit de la crise, droit de révision ou droit de dissolution de droit du travail* (en grec), EErgD 2012, p. 648.

## A – La période de l'innocence : des mesures initiales protectrices des salariés

La protection des salariés les plus vulnérables constituent l'esprit des premières mesures provoquées par la crise. Ces dernières concernent tout d'abord les « faux-indépendants » qui pourront dorénavant bénéficier d'une présomption de contrat de travail subordonné (1). Ces mesures s'adressent ensuite à certains travailleurs précaires, en faveur desquels certaines mesures ont été adoptées, qu'il s'agisse du travail temporaire (2) ou du chômage partiel (3). Enfin, sont singulièrement visés les travailleurs âgés ainsi que les jeunes travailleurs (4), lesquels connaissent tous deux les taux de chômage les plus élevés. La fonction protectrice du dispositif social grec étant au centre des préoccupations du législateur national, c'est la raison pour laquelle on peut qualifier cette première phase de période de l'« innocence » du droit du travail.

### 1 – La présomption de travail subordonné

Le développement de nouvelles formes d'organisation de travail ainsi que l'émergence du travail indépendant ont amené le législateur à modifier les règles relatives à la nature juridique du contrat de travail. Certes, le critère de la dépendance juridique demeure inchangé, le fait d'édicter des directives et de contrôler l'activité salariale révèle la subordination et induit l'application du droit du travail[1]. Cependant, afin de ne pas laisser le champ libre à la fausse indépendance et d'apporter une protection plus efficace à la partie qui est en situation de dépendance réelle, les règles de preuve ont été modifiées. Selon le dispositif antérieur (loi 2639/1998 [2]), il existait une présomption de travail indépendant dès lors qu'un contrat écrit le spécifiait et que la relation était notifiée à l'autorité compétente[3]. La nouvelle loi 3846/2010 [4] aboli cette présomption et introduit la présomption inverse, cette fois en faveur d'une relation de travail subordonné. Désormais, dans le cas où le travail serait fourni personnellement, uniquement ou à titre principal pour le compte du même employeur, pendant neuf mois consécutifs, la relation de travail est alors présumée être subordonnée. De cette façon, la dépendance économique semble dorénavant obtenir de façon indirecte une place importante en matière d'application du droit du travail. L'employeur a toutefois la possibilité de prouver que le travailleur n'est pas soumis à ses instructions, c'est-à-dire que ce dernier exerce son activité en toute indépendance.

### 2 – Le travail temporaire

Les dispositions de la loi (3846/2010) modifient également les règles régissant le travail temporaire. Cette forme atypique de travail a été reconnue en Grèce pour la première fois en 2001 par la loi 2956/2001 [5]. L'employeur pouvait, en vertu de ces dispositions, recourir à tout moment au travail intérimaire, sans que cette option soit liée à des raisons spécifiques ou à l'organisation du travail[6]. Désormais, la nouvelle loi (3846/2010) limite le recours au travail temporaire à des cas précis relevant de l'activité fonctionnelle de l'entreprise. Un tel recours n'est alors autorisé que pour des motifs justifiés par « les besoins exceptionnels, temporaires ou saisonniers de l'entreprise ». La place du travail temporaire a dès lors changé : considérablement restreinte, sa possibilité de concurrencer le travail typique est grandement diminuée.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions législatives étendent également la règle de l'égalité de traitement des salariés en cas de recours au travail temporaire. L'égalité ne se limite plus, comme précédemment, à l'application des clauses d salaire des conventions collectives de l'entreprise utilisatrice. Elle s'étend à toute forme de rémunération. Celle-ci doit désormais être celle qui serait appliquée si les travailleurs temporaires avaient été recrutés directement par l'employeur pour occuper le même poste ou la même fonction. En outre, l'égalité de traitement inclut toutes les formes de prestations patronales. Ainsi, il est désormais prévu que les travailleurs temporaires doivent avoir accès aux installations et aux équipements collectifs mis à disposition au sein de l'entreprise utilisatrice (en particulier les cantines, garderies d'enfants et services de transport), dans les mêmes conditions que les salariés recrutés directement

[1] Sur les critères de la subordination, voir I. Koukiadis, *Droit du Travail individuel* (en grec), Sakkoulas, Athènes-Thessalonique, 2011, pp. 206 et s.

[2] *Journal Officiel* A/205/2-9-1998.

[3] D. Zerdelis, *Droit du Travail* (en grec), AN Sakkoulas, Athènes, 2011, pp. 27 et s.

[4] *Journal Officiel* A/66/11-5-2010.

[5] *Journal Officiel* A/258/6-11-2001.

[6] C. Papadimitriou, *Le travail temporaire* (en grec), AN Sakkoulas, Athènes, 2007, pp. 136 et s.

par l'entreprise, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives. De cette façon, la Grèce remplit les obligations résultant de la directive 2008/104/CE.

De plus, la nouvelle réglementation prévoit deux nouvelles interdictions de recourir au travail temporaire. Tout d'abord, un tel recours est interdit lorsque l'entreprise a procédé soit à des licenciements économiques de travailleurs de la même qualification au cours des 6 derniers mois, soit à des licenciements collectifs au cours des 12 derniers mois. Ensuite, cette utilisation est interdite pour l'exécution de tâches dangereuses pour la santé et la sécurité des travailleurs et dans le cas de travaux dans le secteur du bâtiment.

Cependant, une disposition plus récente (loi 3899/2010[7]) est venue, par la suite, modifier les règles régissant la durée de la mission. Alors que précédemment – conformément aux dispositions antérieures – la durée de l'emploi intérimaire, au service d'une même entreprise utilisatrice, ne pouvait excéder 18 mois, celle-ci, renouvellements compris, pourra dorénavant atteindre 36 mois. Une telle augmentation, de nature à flexibiliser le recours à cette forme de travail précaire, semble être en contradiction avec l'autre mesure adoptée par le législateur grec quelques mois auparavant (loi 3846/2010), qui consistait d'ailleurs à limiter le recours au travail temporaire en cas de besoins « exceptionnels, temporaires ou saisonniers » ayant en principe une durée beaucoup plus limitée.

Enfin, la loi 4052/2012[8] assouplit de nouveau les règles relatives au travail temporaire. L'activité de prêt de main-d'œuvre à but lucratif peut dorénavant être exercée non seulement par des sociétés anonymes (tel que la loi antérieure le prévoyait) mais également par d'autres types de sociétés et surtout par des personnes physiques. Pour autant, il est important de souligner que ces nouvelles dispositions prévoient que la prise en compte des travailleurs intérimaires dans le calcul du seuil au-delà duquel les instances représentatives du personnel doivent être constituées, tant au sein de l'entreprise de travail intérimaire qu'au sein de l'entreprise utilisatrice.

[7] *Journal Officiel* A/212/17-12-2010.

[8] *Journal Officiel* A/41/1-3-2012.

**3 – La mise au chômage partiel**

En cas de réduction d'activité d'une entreprise, la législation grecque octroie depuis longtemps à l'employeur le droit de mettre unilatéralement au chômage partiel l'ensemble ou une partie de son personnel, jusqu'à trois mois par an, tout en étant obligé de s'acquitter de la moitié du salaire mensuel. Or, la prise d'une telle décision patronale, importante et défavorable aux salariés, n'était accompagnée d'aucune consultation syndicale, situation qui faisait fréquemment l'objet de la critique par la doctrine[9]. La nouvelle loi 3846/2010, tentant de combler cette lacune, prévoit désormais que la mise en chômage partiel des salariés doit obligatoirement être précédée de la consultation des représentants syndicaux.

**4 – Une protection ciblée en fonction de l'âge des travailleurs**

En premier lieu, les travailleurs âgés constituent un de groupes de salariés les plus vulnérables en matière d'emploi en période de crise économique. Souvent les premiers à être licenciés, malgré leur expérience professionnelle, ils connaissent par la suite les plus grandes difficultés pour retrouver un nouvel emploi. C'est la raison pour laquelle le législateur (loi 3863/2010[10]) a prévu en leur faveur deux mesures visant à protéger leur emploi et rendre leur licenciement plus difficile. Tout d'abord, le nombre de salariés ayant plus de 55 ans ne doit pas dépasser 10% du nombre total des travailleurs licenciés pour des motifs économiques. À défaut, leur licenciement risque d'être qualifié d'illicite. Ensuite, en cas de licenciement de salariés ayant plus de 55 ans, l'employeur doit prendre en charge, pendant une certaine période (pouvant atteindre 3 ans), une partie importante (allant de 50 à 80%, en fonction de l'âge du salarié) du coût de l'assurance sociale du salarié qui restera privé d'emploi.

En second lieu, les jeunes constituent l'autre partie de la population la plus touchée par la crise actuelle.

[9] Voir notamment, Rapport intermédiaire de la Commission pour la conciliation de la flexibilité avec la sécurité,2008, en grec, EErgD, pp. 993et s. ; I. Koukiadis, *op.cit.*, p. 489 ; ou encore C.Papadimitriou, *op.cit.*, pp. 1378 et s.

[10] *Journal Officiel* A/115/15-7-2010.

Les statistiques soulignent à quel point leur taux de chômage est particulièrement élevé[11]. La particularité des nouvelles mesures les concernant consistent en la « subvention » de leur embauche, non pas par la voie de l'exonération des cotisations patronales, mais par la réduction de leur salaire. Il est ainsi prévu (loi 3986/2010[12]) que le salaire net des jeunes de moins de 25 ans, recrutés pour la première fois, sera inférieur de 20% par rapport au niveau du salaire minimum prévu par les conventions collectives. De cette façon, le coût du travail est sensiblement réduit pour les employeurs.

Pour autant, ces premières mesures « nationales » à visée protectrice, adoptées en début de crise, ont fait place à un autre type d'interventions, imposées sans négociation préalable avec les partenaires sociaux grecs. Cette seconde vague de mesures, adoptées pour affronter la crise économique frappant de plein fouet l'économie nationale, a littéralement transfiguré le droit du travail grec dans la mesure où elles en ont modifié les fondements et la physionomie. Ce renversement définitif des normes de droit du travail consiste essentiellement en une flexibilisation progressive du marché du travail grec.

## B – La flexibilisation « galopante » du droit individuel du travail grec

Plus la crise s'accentue, plus la fonction protectrice du droit de travail semble pourtant être oubliée. L'accent est mis tant sur la réduction du coût du travail que sur la flexibilité concernant l'utilisation de la main-d'œuvre. En matière de coût du travail, les mesures prises par le législateur concernent surtout le niveau du salaire minimum (1), la rémunération des heures supplémentaires (2), le travail à temps partiel et la possibilité d'étendre la durée de la « mise en alternance » des salariés pour réduire les frais de l'entreprise (3). Enfin, les modifications adoptées relatives aux licenciements visent autant à réduire leur coût qu'à élever les seuils les licenciements collectifs (4).

### 1 – L'abaissement obligatoire du salaire minimum interprofessionnel

La Troïka[13] insistait depuis longtemps sur la nécessité de réduire les salaires, mesure, selon elle, indispensable pour améliorer la compétitivité de l'économie grecque. Si le gouvernement n'a certes pas essayé d'imposer une baisse généralisée des salaires, il a cependant procédé à la réduction du salaire national minimum. En effet, en Grèce, le salaire minimum interprofessionnel est fixé par la convention collective nationale générale conclue par les organisations professionnelles les plus représentatives. La loi 4046/2012[14], suivant les instructions de la « Troïka », dispose que le salaire minimum interprofessionnel est, à partir du 14 février 2012, réduit de 22%. De plus, s'agissant des jeunes travailleurs, la diminution est encore plus importante, puisqu'elle s'élève à 32%.

Cette mesure législative pose pourtant des problèmes de conformité à la Constitution, garante de l'autonomie de la négociation collective face aux interventions législatives. Certes, si dans le passé (notamment au cours des années 1980s) il est possible de trouver d'autres exemples d'une telle intervention législative, ceux-ci concernaient uniquement l'interdiction de l'augmentation des salaires, se gardant bien d'en imposer leur baisse. Par ailleurs, une telle réduction du salaire minimum des jeunes travailleurs n'est-elle porteuse d'une discrimination à leur égard (cette diminution s'avérant bien plus conséquente comparativement aux autres salariés) ?

### 2 – Le coût des heures supplémentaires

Le niveau de rémunération des heures supplémentaires constitue un facteur de flexibilité interne de la force de travail. Plus ce coût est élevé, moins la force de travail est flexible et, à l'inverse, plus ce coût est réduit, plus l'entreprise dispose d'une force de travail adaptée aux fluctuations de la demande. Le législateur grec (loi 3863/2010) a réduit, de façon générale, les majorations prévues en cas de recours par l'entreprise à des heures supplémentaires.

[11] Selon Eurostat, le taux de chômage des jeunes s'élevait en 2011 à 42% tandis que le taux moyen national était de16%.

[12] *Journal Officiel* A/207/8-12-2010.

[13] Ce terme désigne les experts représentant la délégation de la Commission Européenne, de la Banque Centrale Européenne et du Fond Monétaire International, chargée d'auditer la situation économique grecque et notamment l'état de ses finances publiques dans le cadre de l'accord de refinancement négocié en mai 2010 et pendant toute la durée de validité de celui-ci.

[14] *Journal Officiel* A/28/14-2-2012.

Le taux horaire sera dorénavant majoré de 20%, au lieu de 25%, pour les cinq premières heures supplémentaires par semaine (de la 40ème à la 45èmeheure). Au-delà de 45 heures par semaine, la majoration du taux horaire des heures supplémentaires passe de 50% à 40% pour les premières 120 heures par an et de 75% à 60% pour un nombre annuel plus élevé. Enfin, en cas d'heures supplémentaires dites illégales (heures supplémentaires pour lesquelles les formalités prévues n'ont pas été respectées) la majoration passe de 100% à 80%. Ainsi, une partie des revendications patronales visant une utilisation plus flexible et moins coûteuse de la main d'œuvre est dès lors satisfaite.

**3 – Le travail à temps partiel et la « mise en alternance de travail »**

La « mise en alternance de travail » constitue une mesure permettant à l'entreprise –afin de faire face à la crise – d'employer alternativement ses salariés pendant un nombre de jours inférieur à celui initialement prévu dans leur contrat de travail. Elle constitue également une mesure défavorable pour ces salariés, puisqu'ils ne perçoivent, pendant sa durée, qu'une partie de leur salaire contractuel, c'est-à-dire celle équivalant au temps de travail diminué. Selon l'article 38 de la loi 1892/1990[15], la « mise en alternance de travail » des salariés pouvait être imposée unilatéralement par l'employeur dans le cas où l'entreprise connaissait une réduction de son activité économique. Cette mesure ne pouvait pas excéder, selon la législation antérieure, 6 mois par an. La nouvelle loi 3899/2010 augmente cette durée maximale, laquelle peut dorénavant être prolongée pendant 9 mois par année civile, ce qui constitue plutôt une mesure extrême.

**4 – Le régime juridique du licenciement**

Les règles relatives au licenciement constituent ensuite un facteur important de flexibilité externe de la force de travail. Bien que, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la légalité du licenciement ne dépende pas de l'existence d'un motif sérieux, le droit du travail grec a pourtant souvent été accusé de son inflexibilité. Un tel jugement découle, d'une part, du niveau relativement élevé des indemnités de licenciement par rapport aux autres pays européens et, d'autre part, de la rigidité du régime juridique des licenciements collectifs. En effet, celui-ci est faiblement utilisé dans la mesure où le consentement des syndicats, ou celui des autorités publiques est, en tout état de cause, nécessaire pour procéder à un tel licenciement[16], leur seule consultation n'étant pas suffisante. Les employeurs réclamaient ainsi régulièrement la flexibilisation de la procédure de licenciement collectif. Ils prétendaient que les entreprises étaient obligées, face à la crise et à la nécessité d'être plus compétitives, de réduire leur personnel, objectif estimé comme difficilement réalisable en raison du coût – direct ou indirect –élevé des licenciements.

Les règles relatives aux indemnités de licenciement (a) ainsi qu'à leur bénéficiaires (b) ont dès lors été modifiées par les lois 3863/2010 et 4024/2011[17] tout en augmentant les seuils au-delà desquels un licenciement est considéré comme collectif (d). Par ailleurs, une loi ultérieure, la loi 4046/2012, a abrogé toute obligation qui imposait à l'employeur de motiver le licenciement (c).

***a – L'indemnité de licenciement***

La légalité du licenciement d'un travailleur en contrat à durée indéterminée dépend 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[18]. Or, étant donné la durée – souvent très longue (jusqu'à 24 mois) – dudit préavis il était assez fréquent que les employeurs payent l'intégralité de l'indemnité au lieu de respecter ce préavis, ce qui augmentait pourtant le coût du licenciement. Le législateur face à cette situation a suivi d'adopter une voie intermédiaire en réduisant non pas le montant de l'indemnité de licenciement, mais en abaissant considérablement la durée du préavis (désormais fixé au maximum à 6 mois). De cette manière, les entreprises trouvent désormais un intérêt particulier à respecter le préavis tout en réduisant de moitié le montant de l'indemnité due au salarié licencié. Le coût du licenciement est de ce fait indirectement réduit.

[15] *Journal Officiel* A/101/31-7-1990.

[16] I. Koukiadis, op. cit, p. 877.

[17] *Journal Officiel* A/226/27-10-2011.

[18] D. Zerdelis, *Le droit du licenciement* (en grec), AN Sakkoulas, Athènes, 2002, p. 275.

En outre, le licenciement est également grandement facilité par l'autorisation faite à l'employeur, en vertu de la loi 3863/2010, d'échelonner le règlement du montant de l'indemnité de licenciement par le versement de diverses échéances d'un montant s'élevant à 2 mois de salaire, ce qui permet de ne pas avoir à s'acquitter du paiement de l'intégralité de l'indemnité au moment de la rupture.

***b – L'indemnité de licenciement des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté***

Selon la législation antérieure, les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté avaient droit à une indemnité d'un mois de salaire. En vertu des nouvelles dispositions législatives (loi 3899/2010), ces derniers ne bénéficient plus d'aucune indemnité de licenciement. De même, aucun préavis de licenciement n'est désormais exigé en cas de rupture du contrat de travail de ces salariés dépourvus d'ancienneté. Ainsi, la période des 12 premiers mois s'apparente, selon la nouvelle législation, à une période probatoire. Par conséquent, si on tient aussi compte du fait que la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur ne nécessite, selon le droit du travail grec, aucune motivation, le régime grec du licenciement acquiert pendant cette période initiale de 12 mois une flexibilité absolue, plutôt rare dans les systèmes juridiques européens.

***c – La motivation du licenciement***

Bien qu'initialement, en vertu du droit du travail grec, la licéité du licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée ne dépendait pas de l'existence d'un motif sérieux, il existait pourtant des règlements intérieurs (notamment dans le secteur des banques et des entreprises du secteur public) qui prévoyaient l'obligation de motiver le licenciement ou celle de suivre une procédure spécifique. La loi 4046/2012 a annulé toutes ces clauses de stabilité de l'emploi de telle sorte que seules les règles ordinaires (légales) de licenciement sont dorénavant applicables. Tous les employeurs sont dès lors en mesure de licencier sans avoir à invoquer un motif quelconque justifiant la rupture du contrat, ce qui confère une fois de plus, au droit grec une flexibilité extrême concernant la gestion de la main-d'œuvre.

***d – Les seuils de licenciement collectif***

Comme évoqué précédemment, les entreprises recouraient très rarement à la procédure de licenciement collectif, en raison de sa rigidité, convaincues d'avance que l'obtention de l'accord des représentants des salariés ou celui des autorités publiques, indispensable à la légalité d'un tel licenciement, leur serait refusé. C'est la raison pour laquelle, en cas de projet de licenciement d'un nombre important de salariés, les employeurs s'évertuaient à procéder chaque mois au licenciement d'un nombre de salariés scrupuleusement inférieur au seuil (mensuel) légal autorisé par la loi. Ce seuil s'élevait, selon la législation antérieure, à 4 salariés dans les établissements de 20 à 200 salariés, et à 2% de l'ensemble du personnel dans les établissements de plus de 200 salariés.

Conformément aux nouvelles dispositions en vigueur (loi 3863/2010), ce seuil a été relevé, augmentant ainsi le nombre de salariés susceptibles d'être licenciés sans que la procédure de licenciements collectifs soit appliquée. En effet, le respect d'une telle procédure n'est dorénavant nécessaire qu'à compter du licenciement de plus de 6 (au lieu de 4) employés sur une période de 30 jours dans les établissements de 20 à 150 salariés et s'agissant du licenciement de plus de 5% (au lieu de 2%) de l'ensemble du personnel (ou de plus de 30 salariés) dans les établissements de plus de 150 salariés. Dès lors, de telles mesures facilitent et allègent considérablement le recours au licenciement pour des raisons économiques pour les entreprises grecques, lesquelles peuvent désormais plus aisément et surtout plus rapidement rompre la relation de travail d'un nombre important de salariés sans que ces licenciements ne puissent être qualifiés de collectifs.

En outre, la vague de transformations des relations de travail ne pouvait épargner les entreprises publiques. Conjointement aux mesures de flexibilisation et de déconstruction du droit du travail grec, les travailleurs de la Fonction publique sont également concernés par les réformes engagées. Dès lors, c'est au niveau du secteur public que le bilan semble être le plus négatif étant donnée la ferme volonté de réduire les dépenses publiques de l'État Grec. Outre le fait que toutes les clauses de stabilité de l'emploi ne sont plus

en vigueur, comme on l'a déjà vu, les employés de ces entreprises ont subi, dans une mesure considérable, d'autres conséquences aussi importantes.

## C – La réduction des dépenses des entreprises du secteur public

En raison du fait qu'une des raisons majeures de la crise économique grecque soit liée aux dépenses publiques, la réduction de celles-ci a constitué une priorité pour la Troïka et le gouvernement grec. Cette réduction s'est orientée vers deux directions : tout d'abord, le niveau des salaires dans la fonction publique (1) et, ensuite, la suppression d'emplois (2).

### 1 – Les mesures concernant les salaires des employés du secteur public

Le déficit de l'État constituant sans aucun doute un des facteurs importants de la crise économique actuelle en Grèce, les lois 3833/2010[19] et 3845/2010 ont initialement prévu la réduction des salaires mensuels de tous les employés du secteur public. Les primes de fêtes (Noël et Pâques) et de congés annuels ont été réduites d'une manière drastique. Ces mêmes lois ont également interdit la stipulation d'éventuelles augmentations salariales (dans l'avenir) pour les fonctionnaires et les employés du secteur public par le biais soit des conventions collectives, soit des contrats de travail individuels.

Puis, dans un second temps, la loi 4024/2011 a réduit d'une manière encore plus importante les salaires des fonctionnaires et des salariés des entreprises publiques en imposant des plafonds de rémunération par catégorie professionnelle. De cette manière, la baisse des salaires des travailleurs du secteur public, déjà amorcée depuis deux années, s'est poursuivie de façon beaucoup plus importante et beaucoup plus vaste avoisinant une diminution de l'ordre de 35% comparativement au niveau des salaires en 2010.

### 2 – Les mesures concernant la suppression des postes

Dans un premier temps, une première mesure de suppression de postes de travail a consisté dans le transfert d'une partie des salariés de compagnies de transport vers d'autres services du secteur public. La réaffectation de ces travailleurs s'est déroulée dans des conditions extrêmement défavorables en raison notamment de la modification des conditions de travail des salariés (par exemple, changement de poste de travail, modification de la nature du travail…).

Dans un second temps, une nouvelle procédure de départ des salariés du secteur public a été mise en place en 2011 par le gouvernement. Cette mesure, appelée « réserve de travail » concernera à peu près 10% des salariés de l'ensemble du secteur public. Les salariés qui ont été considérés comme « redondants », ont été placés en situation de « réserve de travail» pendant 12 mois. Ils continueront à percevoir pendant cette période 60% de leur salaire « de base », c'est-à-dire sans tenir compte des différentes allocations qui constituent pourtant une grande partie de la rémunération. Les salariés « réservistes » auront en contrepartie une priorité d'embauche en cas de création de nouveaux postes de travail dans le secteur public. Étant donné qu'une telle création paraît peu probable en raison de la pénurie économique et des engagements du gouvernement à l'égard de la « Troïka », les salariés craignent que cette mesure soit en fait, à l'issue de la période de douze mois, traduite en licenciement sans aucune compensation et éventuellement sans allocations de chômage.

Au-delà de ces mesures de flexibilisation croissante du droit des relations individuelles de travail en Grèce et de réduction de dépenses des entreprises publiques, consenties par le législateur grec sous la pression d'institutions « extranationales », des modifications d'envergure du droit collectif de travail ont été adoptées. Celles-ci affectent considérablement les normes et principes jusqu'alors en vigueur, laissant entrevoir une véritable déconstruction du droit des relations collectives du travail en Grèce.

[19] *Journal Officiel* A/40/15-3-2010.

## II – La déconstruction du droit des relations collectives de travail en Grèce

Les modifications apportées récemment au droit collectif du travail grec s'avèrent si importantes qu'il semble que sa physionomie ait changé. Les points d'équilibre sur lesquels l'édifice des relations industrielles reposait ces dernières années, voire ces dernières décennies, ont été déplacés[20]. En effet, le dispositif précédent reposait principalement sur un certain nombre de constantes. Tout d'abord, la première caractéristique était l'application du principe de faveur en cas de concours de conventions collectives (A). La deuxième constante consistait ensuite en la possibilité de généraliser (d'étendre) l'application des conventions collectives de branche (B). Il s'agissait ensuite du maintien de l'application des conventions collectives après leur expiration (C), et enfin de la possibilité de recourir unilatéralement à la médiation et surtout à l'arbitrage pour résoudre un conflit (D). L'examen du nouveau paysage des relations industrielles nous démontre rapidement que plus une seule des quatre constantes susmentionnées n'est encore en vigueur. Par ailleurs, il est important de souligner que le législateur grec semble montrer une certaine « nervosité », ces dernières années. Cet état de fait est indubitablement dû tant aux difficultés qu'éprouve le législateur grec pour trouver des solutions satisfaisantes qu'à la résistance des forces politiques et sociales qui refusent d'accepter lesdites transformations. Dès lors, la difficulté d'adopter des mesures et ensuite de les faire appliquer est plus qu'évidente. Ainsi, bien que les lois 3845/2010[21] et 3863/2010 aient profondément réformé les règles relatives à la hiérarchie des conventions collectives et aux modes de règlement des conflits du travail, une seconde intervention législative – quelques mois après la première – s'est avérée nécessaire (loi 3899/2010) afin de procéder à de nouvelles modifications, suivie de deux autres lois successives (lois 4024/2011 et 4046/2012) finalement porteuses des modifications les plus décisives en la matière. Ces tâtonnements et ajustements législatifs sont singulièrement symptomatiques de la difficulté face à laquelle se trouve le législateur pour prendre des mesures.

### A – La hiérarchie des conventions collectives

Le régime de la hiérarchie des conventions collectives a subi, au cours de ces deux dernières années, une succession de modifications allant néanmoins toutes dans le sens d'une abrogation du principe de faveur en cas de concours de conventions collectives, principe pourtant ancré de longue date dans le droit du travail grec.

Dans un premier temps, la loi 3845/2010 a tout d'abord modifié le système de hiérarchie des conventions collectives. En effet, selon le régime antérieur (loi 1876/1990[22]), en cas de concours de conventions collectives de domaine d'application différent, le principe de faveur s'appliquait[23]. Dès lors, le dispositif découlant de la loi 3845/2010 prévoyait que les conventions collectives d'entreprise pouvaient comporter des conditions de travail moins favorables que celles contenues dans les conventions collectives d'un autre niveau. Ainsi, la priorité était –en toute hypothèse – accordée à la convention collective d'entreprise, peu important que cette dernière contient des clauses moins avantageuses que celles prévues au sein des conventions de branche ou des conventions collectives nationales interprofessionnelles.

Cependant, dans un second temps, la loi 3899/2010 a – sans abroger directement les dispositions précédentes – modifié de nouveau la hiérarchie des conventions collectives. Elle prévoyait une nouvelle catégorie de convention collective, dénommée « convention collective d'entreprise spéciale » susceptible de prévoir des clauses dérogatoires. Ainsi, elle pouvait être signée afin de permettre « de sauver les postes de travail et d'améliorer la compétitivité ». Cette réforme a suscité une forte réaction au sein du milieu syndical. Il y a finalement eu peu d'exemples de conclusion de « convention collective d'entreprise spéciale », d'une part, en raison de la complexité de leur procédure de conclusion et, d'autre part,

[20] C. Papadimitriou, « La perte de points d'équilibre et la déconstruction des relations de travail collectives à la lumière de la loi 4046/2012 et de l'Acte 6/2012 » (en grec), EErgD 2012, pp. 699 et s. Voir également A. Kazakos, « Conventions collectives de travail et arbitrage après l'Acte 6/2012 : la destruction du système de production de règlementations collectives et le retour brutal au contrat individuel du travail » (en grec), EErgD 2012, pp. 593 et s.

[21] *Journal Officiel* A/65/6-5-2010.

[22] *Journal Officiel* A/27/8-3-1990.

[23] Sur le principe de faveur, voir G. Leventis, *Droit du Travail collectif*, (en grec), DEN, Athènes, 2006, pp. 488 et s.

en raison du fait que les militants syndicaux au niveau national sont parvenus à convaincre les syndicalistes d'entreprise de ne pas donner suite.

Enfin, la loi 4024/2011 a de nouveau modifié la hiérarchie des conventions collectives en supprimant le régime de la « convention collective d'entreprise spéciale » et en imposant, d'une façon générale et claire, la priorité des conventions collectives d'entreprise par rapport à celles prises au niveau de la branche. La confirmation de l'abrogation du principe de faveur, de longue tradition en Grèce, y est une fois de plus répétée et la dérogation autorisée peut dès lors concerner toutes les matières. Cependant, il convient de souligner que la loi 4024/2011 précise pour sa part que le principe de faveur est maintenu en cas de concours avec la convention nationale interprofessionnelle dans la mesure où celle-ci demeure une norme obligatoire pour tous les salariés du pays.

Parallèlement, cette même loi facilite en outre la conclusion de conventions collectives d'entreprise. L'objectif est ici évident : ouvrir la voie à la dérogation par rapport aux dispositions contenues au niveau de la branche. D'une part, ces conventions peuvent dorénavant être conclus quelle que soit la taille de l'entreprise, alors qu'auparavant seules les entreprises employant au moins 50 salariés étaient concernées. D'autre part, et par-dessus tout, les signataires de conventions collectives d'entreprises ne sont plus exclusivement des organisations syndicales, mais peuvent également être des « unions de personnes », c'est-à-dire des petits groupes constitués de salariés d'une entreprise[24]. Évidemment, le risque de manipulation de ces « unions de personnes » afin de conclure des accords dérogatoires n'est pas à exclure. Par ailleurs, il en découlera probablement une diminution de l'intérêt quant à la conclusion de conventions collectives de branche, dans la mesure où les organisations syndicales seront particulièrement conscientes de la possibilité d'y déroger, à tout moment, par le biais de la négociation d'une convention d'entreprise.

[24] Pour constituer une « union de personnes » la participation des 3/5 des salariés de l'entreprise est nécessaire. Un nombre déterminé de salariés n'est pourtant pas exigé, ce qui signifie que cette union peut même être composée de 3 ou 4 personnes dans une entreprise employant par exemple 5 ou 6 salariés.

### B – L'abrogation de l'application étendue de conventions collectives de branche

Les conventions collectives de branche régissent normalement les relations de travail des adhérents aux organisations syndicales signataires. Toutefois, le Ministre du Travail disposait du pouvoir d'accorder à ces conventions collectives une application étendue, c'est-à-dire d'imposer –lorsque les conditions prévues à cet effet étaient remplies – leur application non seulement aux adhérents des organisations syndicales signataires, mais également aux salariés non-syndiqués et aux entreprises non-membres d'organisations patronales signataires. Cette faculté d'extension accordée au Ministre du Travail a été purement et simplement abrogée par la loi 4046/2012. Étant donné que le taux de syndicalisation est actuellement au niveau le plus bas de l'histoire du droit social en Grèce, l'application des conventions collectives de branche sera, de ce fait, indubitablement limitée, ce qui diminuera encore davantage leur importance.

### C – L'extension de la validité des clauses des conventions collectives

En cas d'expiration d'une convention collective, l'extension de la validité de l'ensemble de ses clauses normatives était prévue par la loi 1876/1990 pour un délai de six mois.

Néanmoins, en pratique, même au-delà de cette période, les clauses normatives de la convention continuaient de s'appliquer en tant que termes contractuels aux salariés déjà soumis à son champ d'application. Toutefois, l'employeur et le salarié concernés disposaient du pouvoir de conclure des clauses moins avantageuses que celles prévues dans la convention collective expirée. Cette règlementation permettait le maintien des avantages acquis, dans la mesure où il est plutôt rare que de telles clauses dérogatoires soient conclues au niveau individuel.

La nouvelle règlementation réduit l'extension du point de vue tant temporel que matériel. Tout d'abord, l'extension de la validité de la convention est réduite de six à trois mois. Ensuite, le maintien d'avantages, au-delà de cette période de trois mois, ne concernera plus la totalité des conditions de travail, comme dans le passé, mais uniquement une partie du salaire. Ainsi, en cas de non

renouvellement de la convention collective, la rémunération du salarié sera éventuellement considérablement réduite et les autres termes, prévus dans les conventions collectives, seront considérés comme supprimés. Dès lors le défaut de renouvellement ne constitue plus une hypothèse d'école, mais une réalité, étant donné le rapport de force défavorable à la partie ouvrière ; l'importance de la modification est flagrante.

### D – Le règlement des conflits collectifs

La loi 1876/1990 prévoyait qu'une des deux parties au conflit collectif pouvait demander le recours à la médiation organisée par l'Organisation de Médiation et d'Arbitrage. Le médiateur désigné pouvait de ce fait présenter aux parties concernées une proposition. En cas d'acception de la proposition par la partie A mais de refus de la proposition par la partie B (ou encore en cas de refus de participer à la dite médiation), la partie A disposait dès lors du droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage. La décision de l'arbitre avait force obligatoire, au même titre qu'une convention collective. En pratique, la partie ouvrière était celle qui recourait le plus souvent tant à la médiation qu'à l'arbitrage. De ce fait, les décisions arbitrales étaient fréquemment accusées par le patronat de contribuer à l'augmentation du coût salarial et, par la suite, à la perte de productivité de l'économie grecque.

La loi 3863/2010 avait initialement prévu la modification du système de résolution des conflits collectifs de travail – en annonçant expressément la suppression de l'arbitrage « obligatoire » – en renvoyant pour les détails à un décret présidentiel. Cette suppression constituait sans doute l'élément le plus caractéristique du changement.

Pour autant, la loi 3899/2010, adoptée quelque mois après la précédente, modifiait de nouveau les dispositions relatives au règlement des conflits collectifs, maintenant en fonctionnement les deux procédures de résolution: la médiation et l'arbitrage « obligatoire ». En effet, revenant sur l'annonce de suppression de l'arbitrage « obligatoire », seules les règles de recours à l'arbitrage subissaient une importante restructuration : le patronat disposant désormais du droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage dans les mêmes conditions que la partie ouvrière. Par ailleurs, le pouvoir de décision de l'arbitre était restreint, essentiellement dans le cas d'un recours unilatéral à l'arbitrage. Enfin, la sentence arbitrale ne pouvait désormais concerner que le salaire minimum « de base ». Toutes les autres formes de rémunération, comme les allocations salariales, ou les autres éléments ne concernant pas la rémunération étaient renvoyées à la libre négociation des parties.

La nouvelle loi 4046/2012 intervient une fois de plus – et cette fois d'une façon beaucoup plus décisive – sur les dispositions relatives à la résolution des conflits collectifs. La suppression de l'arbitrage « obligatoire » constitue sans doute l'élément le plus caractéristique de ce changement. Désormais, le recours à l'arbitrage est absolument subordonné au consentement des deux parties, ce qui conduira indubitablement le système à la désuétude. Ainsi, la procédure de règlement des conflits collectifs qui a marqué les relations collectives grecques pendant les vingt dernières années, apportant souvent une solution à plusieurs conflits sérieux, semble abandonnée.

La question se pose pourtant de savoir comment le système des relations collectives réagira et quelles en seront les conséquences pour la paix sociale au service de laquelle le système antérieur était pourtant fonctionnel et efficace.

## Conclusion

Tant que la crise économique ne se stabilisera pas, peut-on espérer que la série de réformes du droit du travail que connait la Grèce cesse ? En outre, on peut s'interroger sur la valeur que l'on peut encore attribuer, en période de crise, au droit au travail, pourtant directement garanti par l'article 22 de la Constitution grecque. Pourra-t-il servir de bouclier juridique aux modifications lésant la qualité du travail ? Quelle est ainsi l'ampleur acceptable pour notre ordre juridique de la décomposition des valeurs traditionnelles du droit du travail face à la crise économique et à la concurrence ? Quelles seront ensuite les conséquences pour la justice sociale et la paix sociale face à détérioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ? Enfin, la participation toute récente (en juin 2012) au sein du gouvernement d'un parti modéré de gauche est-elle susceptible de renverser le courant et même de faire revenir sur le devant de la scène certaines normes protectrices des travailleurs, comme certains le pensent ?