

Au cours de ces derniers mois, la Grèce continue à connaître des nouveautés législatives importantes. Face à la crise économique, à la pression du FMI et de l'Union Européenne des mesures visant à modifier le droit du travail grec continuent à être prises. Ces mesures visent tant les relations individuelles que les relations collectives de travail.

I – Droit du travail individuel

Le salaire minimum interprofessionnel

Le salaire minimum interprofessionnel est fixé en Grèce par la convention collective nationale générale conclue par les organisations professionnelles les plus représentatives. La *troika* insistait depuis longtemps sur la nécessité de réduire les salaires constituant, selon elle, une mesure nécessaire pour améliorer la compétitivité de l'économie. La loi 4046/2012, suivant ces instructions, dispose que le salaire minimum interprofessionnel est, à partir du 14 février 2012, réduit de 22%. En ce qui concerne les jeunes travailleurs la réduction est encore plus importante et atteint 32 %. Cette mesure législative pose pourtant des problèmes de conformité à la Constitution qui garantit l'autonomie collective face aux interventions législatives. Bien qu'il est possible de trouver d'autres exemples antérieurs d'une telle intervention législative, notamment au cours des années 80, ces interventions concernaient uniquement l'interdiction de l'augmentation des salaires et pas leur baisse.

Le travail temporaire

La loi 4052/2012 modifie les règles régissant le travail temporaire. Un des objectifs de la modification était de compléter la mise en œuvre de la Directive 2008/104 déjà partiellement réalisée par une loi antérieure. Or, le législateur a saisi l'occasion pour apporter d'autres modifications. L'activité de prêt de main-d'œuvre lucrative peut dorénavant être exercée non seulement par des sociétés anonymes comme la loi antérieure le prévoyait, mais également par des sociétés d'un autre type et surtout par des personnes physiques. Ensuite, la nouvelle loi prévoit que les travailleurs intérimaires sont pris en compte au sein tant de l'entreprise de travail intérimaire que de l'entreprise utilisatrice, pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs doivent être constituées.

Les agences de placement

La loi 4052/2012 libéralise complètement l'opération de placement qui était limitée à certaines catégories ses salariés (cadres, travailleurs à domicile, etc.). Selon la nouvelle loi, cette opération peut concerner n'importe quelle catégorie de salariés. De l'autre côté, la création d'une agence de placement n'est plus subordonnée à une autorisation administrative, mais uniquement à une déclaration préalable. Le Ministère du Travail a toutefois le pouvoir de contrôler ultérieurement si toutes les conditions prévues par la loi sont satisfaites.

Les entreprises du secteur public

Le déficit de l'État constitue sans doute un des facteurs importants de la crise économique actuelle. Pour réduire les dépenses étatiques, des plafonds de salaire par catégorie professionnelle ont été imposés par la loi 4024/2011. Ces plafonds concernent les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques, ce qui a conduit à une baisse importante de leurs salaires. De cette manière, la baisse des salaires des travailleurs du secteur public, déjà amorcée depuis deux années, est poursuivie dans une mesure beaucoup plus importante et beaucoup plus vaste.

Le licenciement

Selon la loi du travail grec, la licéité du licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée ne dépend pas de l'existence d'un motif sérieux. Il y avait pourtant des règlements intérieurs

(banques, entreprises du secteur public) qui prévoyaient l'obligation de motiver le licenciement ou de suivre une procédure déterminée. La loi 4046/2012 annule toutes ces clauses de stabilité de l'emploi de telle sorte que ce sont uniquement les règles ordinaires de licenciement qui sont dorénavant applicables. Tous les employeurs pourront ainsi licencier sans devoir invoquer une cause justifiant le licenciement. Si on prend en considération le fait qu'aucune indemnité de licenciement n'est due aux salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, le droit grec acquiert une flexibilité extrême concernant la gestion de la main-d'œuvre.

II – Droit du travail collectif

La hiérarchie des conventions collectives

La loi 4024/2011 a modifié la hiérarchie des conventions collectives en imposant la priorité des accords collectifs d'entreprise par rapport aux conventions de branche. La règle de faveur ayant une longue tradition en Grèce y est dès lors supprimée. La même loi facilite par la suite la conclusion d'accords collectifs d'entreprise. Ces accords peuvent dorénavant être conclus même au sein des plus petites entreprises et pas seulement, comme par le passé, dans les entreprises employant plus de 50 salariés. Surtout, ces accords peuvent être conclus, non seulement par des associations syndicales, mais également par les dénommées « unions de personnes », c'est-à-dire par des petits groupes de salariés d'une entreprise. Le risque de manipulation des salariés afin de conclure des accords dérogatoires n'est pas à exclure. Par ailleurs, la possibilité pour le Ministre du Travail d'étendre les conventions collectives, afin que leur application s'impose non seulement aux membres des organisations signataires, mais également aux salariés non-syndiqués et aux entreprises non-membres a été abrogé. Enfin, en cas d'arrivée à l'échéance d'une convention collective, l'extension de sa validité, prévue par la loi, ne concernera plus la totalité des conditions de travail, comme dans le passé, mais uniquement une partie du salaire. De cette façon, 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.

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 organisé par l'Organisation de Médiation et d'Arbitrage. Ce médiateur désigné avait le droit de présenter aux parties concernées une proposition. Si une partie acceptait cette proposition et l'autre la rejetait, la partie qui l'acceptait avait le droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage. Elle avait aussi le droit d'y recourir unilatéralement, si l'autre partie refusait de participer à la médiation. La décision de l'arbitre avait force obligatoire de la même manière qu'une convention collective. En fait, c'était la partie ouvrière qui recourait le plus souvent tant à la médiation qu'à l'arbitrage. Les décisions arbitrales étaient de temps en temps 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 nouvelle loi 4046/2012 a modifié les dispositions relatives au règlement des conflits collectifs. La suppression de l'arbitrage « obligatoire » constitue sans doute l'élément le plus caractéristique de ce changement. Certes, les deux procédures de règlement des conflits collectifs, la médiation et l'arbitrage, continuent à fonctionner mais le recours au second est subordonné au consentement des deux parties, le conduisant à la désuétude. Cette procédure de règlement des conflits collectifs, ayant marqué les relations collectives pendant les vingt dernières années en apportant souvent une solution à plusieurs conflits sérieux, semble dès lors abandonnée, satisfaisant ainsi à une requête patronale de longue date.