



European
Social
Charter

Charte
Sociale
Européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

2 janvier 2012

Pièce n°6

**Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité
(GENOP-DEI)
Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c Grèce
Réclamation n° 65/2011**

**REPLIQUE
AU MEMOIRE DU GOUVERNEMENT
SUR LE BIEN FONDE**

enregistrée au secrétariat le 2 janvier 2012

REPLIQUE AUX OBSERVATIONS SUR LE FOND DU GOUVERNEMENT HELLENIQUE CONCERNANT LA RECLAMATION COLLECTIVE N° 65/2011

I. Remarques critiques générales

A. Le Gouvernement hellénique fait d'abord état dans ses observations de la crise financière de la Grèce, de l'étendue de la dette publique et du déficit croissant qui met en péril la possibilité du pays de faire face à l'endettement. Pour maîtriser ces problèmes il se réfère aux Memoranda annexés à la loi n°3845/2010 qui prévoient comme moyens des mesures structurelles opérant sur le marché du travail et censées accroître la compétitivité de l'économie grecque par le renforcement de la flexibilité dans les relations collectives, la réduction du coût du travail et la lutte contre le chômage. Selon le Gouvernement les réglementations contre lesquelles s'adresse la réclamation n°65 s'inscrivent dans le cadre de ces objectifs et de ces moyens.

B. A ces observations du Gouvernement il y a lieu de remarquer d'abord que la situation financière grecque est notoire et l'évoquer n'a pas de valeur heuristique. La question décisive qui se pose en la matière est de savoir si les mesures adoptées sont conformes ou non à la Charte sociale européenne.

Ensuite, sur un plan juridique général il y a lieu de signaler que les lois grecques indiquées dans les deux réclamations ne contiennent pas elles-mêmes d'exposés de motifs au sens vrai du terme, c'est-à-dire invoquant des raisons justificatives des réglementations établies. Les seuls services, qui font état des motifs des réglementations de tous les textes successifs mettant en cause les Memoranda, sont le premier Mémoire du 3 mai 2010, et la loi 3845/2010 l'ayant annexé. Ainsi dans le Mémoire sont précisés comme objectifs du programme « l'adaptation » financière (assainissement et réformes structurelles financières) d'une part et la réacquisition de la compétitivité » et comme l'un des moyens privilégiés la nécessité de rendre les salaires plus flexibles « afin que soit rendue possible la maîtrise du coût » (sans doute « salarial pour les entreprises ») (titres II et surtout III).

Dans le même sens l'exposé des motifs de la loi 3845/2010 indique : « Des changements sont introduits dans la législation du travail, qui sont jugés nécessaires sur le plan international afin que soit envoyé le message que le pays a pris la décision immuable de renforcer sa compétitivité, d'attirer des investissements et de cette façon,

de promouvoir l'emploi et le perspective de développement au profit des citoyens les plus faibles ».

C. Telle étant l'argumentation de base du Gouvernement hellénique, il importe d'y répliquer d'abord qu'aucune des mesures légales ayant fait l'objet de des réclamations n'est de nature à contribuer à alléger la crise financière et l'endettement et à réduire le déficit du pays. Elles y sont complètement étrangères. Ensuite, prétendre que pour améliorer ou renforcer la compétitivité du pays de démanteler la protection des travailleurs en matière de salaires et des conditions de travail est une recette simpliste et trop facile de l'idéologie économiste ultra-néolibérale. Cette idéologie qui ne voit dans toute réglementation équitable des conditions de travail qu'un facteur obstruant la sortie de la crise et le développement économique est rejetée par des organisations comme l'O.I.T., qui prônent plutôt le contraire. En effet, selon la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'O.I.T., « il est nécessaire, pour sortir de la crise, d'adopter des mesures renforcées, de protection sociale [...] ».¹ La recette ultra-néolibérale est aussi démentie par la réalité puisqu'elle conduit à détériorer le niveau de vie et à réduire le pouvoir d'achat et les dépenses des salariés et donc à créer ou pérenniser la récession économique. De toute façon – et c'est ce qui compte en l'occurrence – elle est complètement étrangère à la lettre et à l'esprit de la Charte sociale européenne et les mesures qui sont prises en application de l'idéologie en question ne sont pas en général conformes à la Charte.

II. Remarques particulières concernant la réclamation n°65

C'est sur la base des remarques critiques précédentes que s'entend la réplique aux observations relatives aux deux volets de la réclamation n°65.

A. En ce qui concerne le volet relatif à la violation de l'article 3 du Protocole additionnel le Gouvernement grec se réclame de la protection qu'il reconnaît au plus haut niveau à la liberté d'association (liberté syndicale) et à la liberté d'action syndicale en se référant à la Constitution hellénique et aux conventions internationales du travail nos. 87/1948, 98/1949 et 154/1981. Pourtant il importe de signaler que la Grèce persiste jusqu'à présent à ne pas ratifier les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne relatives à ces mêmes libertés.²

¹ *Application des normes internationales du travail*, Rapport III (Partie I A) 2009 (I), n°130, p.38.

² Le faux prétexte invoqué consiste à invoquer est le fait que le lock-out est légalement interdit (loi 1264/1982, art. 22, par. 2) alors qu'il est légitimé par la jurisprudence du CEDS. L'argument est faux,

Par conséquent, le Gouvernement hellénique est mal placé à invoquer la liberté syndicale et la liberté de négociation collective dans le cadre d'une réclamation collective concernant la violation de la Charte sociale européenne. Ceci, d'autant moins que le but de la négociation collective en général et en particulier celui de l'art. 3 du Protocol est d'améliorer les conditions de travail des salariés fixées par d'autres sources et non pas d'ouvrir la voie vers leur détérioration au niveau de l'entreprise. Or par l'article 13 de la loi 3899/2010 incriminé et d'avantage par l'article 37 de la loi 4024/2011 qui s'y est substitué, le but signalé a été complètement abandonné, à plusieurs titres. D'abord, car la négociation au niveau de l'entreprise, justement en raison du déséquilibre des forces entre l'employeur et les salariés surtout dans les moyennes et petites entreprises, doit être accompagné de garanties si l'ont veut vraiment, comme le prétend le Gouvernement, renforcer la capacité de conclure des conventions collectives. Ces garanties font défaut, surtout sous l'empire de la réglementation en vigueur, puisque, même s'il existe des syndicats, ceux-ci ont en général capacité réduite de négociation, déjà en raison de la taille presque toujours modeste des entreprises dans lesquelles ils agissent. Mais ce qui est plus important c'est que la nouvelle réglementation fait totalement abstraction de la taille de l'entreprise et autorise la « négociation » dans n'importe quelle entreprise à condition que les 3/5 des salariés occupés dans l'entreprise constituent « une union de personnes »³ (alors que la loi 1264/1982 exigeait un minimum de 40 salariés occupés et encore l'union n'avait qu'une durée limitée de six mois, durée qui est devenue illimitée par la nouvelle réglementation). Il ne paraît pas douteux qu'on ne saurait s'attendre à des négociations au sens vrai du terme dans les petites entreprises qui sont la majorité écrasante des entreprises grecques. Pire encore : les conventions conclues dans ces conditions prévalent aux conventions collectives de branche (ou de secteur), ce qui était déjà prévu dans la loi 3899/2010, objet de la réclamation examinée. Il est évident que ce FAIT conduira au marasme et finalement à l'inutilité de la négociation de branche – niveau important en Grèce –, mais il est aussi évident que c'est à ceci qu'aspirent de façon générale les partisans de la liberté du marché total dont les inspireurs des Memoranda et des lois discutées qui selon l'affirmation tendancieuse

puisque il suffit d'une déclaration faisant état de la dite interdiction pour qu'il n'y ait aucune conclusion de non conformité avec la Charte, comme ceci a été fait par le Gouvernement du Portugal dont la Constitution elle-même dans l'article 57 interdit le lock-out (Charte sociale européenne, Recueil de textes, 3^e éd. 2001, p.111).

³ Selon le code civil grec.

du Gouvernement, selon laquelle ces lois visent à « l’extension des niveaux de négociation » à des cas où le noyau de la liberté d’association et de négociation collective » n’était pas applicable jusqu’à présent » est fautive, voire tendancieuse et dément toute justification de conformité de la réglementation à l’article 3 du Protocole additionnel.

Une dernière confirmation de ce constat est fournie par le fait que pendant les trois ans de l’application de la loi 4024/2011 – qui consiste en fait le Mémoire à moyen terme – l’extension des conventions collectives de branche est interdite.⁴ Ceci sert l’objectif de la flexibilité des salaires et en fait il s’agit de la légitimation du dumping social par les employeurs non membres de(s) organisation(s) signataire(s), puisque l’extension a pour effet d’égaliser les conditions de concurrence au niveau de la branche. Ces employeurs n’ont même pas besoin de déroger par les conventions d’entreprise aux conventions de branche : ils seront totalement libres de « négocier » au niveau de l’entreprise aux conditions décrites. La promotion à tout prix et en l’absence de toute garantie de la négociation d’entreprise, même si elle a une durée de trois ans (de toute façon susceptible de prorogation) est par définition contraire à l’esprit et à la lettre de l’article 3 du Protocole additionnel.

B. En ce qui concerne le second volet de la réclamation n°65, à savoir **la violation de l’article 4§4 de la Charte sociale européenne**, le Gouvernement, par manque d’arguments, fait des observations brouillées et hors propos. La disposition incriminée de l’article 17, al. 5a de la loi 3899/2010 est bien claire : n’importe quel contrat de travail à durée indéterminée est censé être une occupation d’essai pendant les douze (12) premiers mois et peut être résilié sans préavis et sans indemnité de licenciement, sauf accord contraire des parties. Ceci signifie que :

a) la loi assimile fictivement tout contrat de travail à durée indéterminée à un engagement à l’essai pendant une année entière faisant totalement abstraction de la spécialité du salarié. Par cette assimilation fictive et arbitraire elle vise à ouvrir la voie vers une résiliation « libre », comme ceci est plus ou moins le cas des engagements à l’essai. En plus, fixer indistinctement et in globo la durée de cet « essai » à une année entière signifie traiter inégalement et de manière non raisonnable tous les salariés concernés sans égard à leur degré de spécialisation. Ceci vaut donc, par exemple,

⁴ La seule limite “vers le bas” [est] constituée (pour le moment?) par les conventions nationales interprofessionnelles qui fixent les salaires minimaux des salariés non spécialisés. Elles sont maintenues par l’article 37, par. 5 de la loi 4024 /2011[à la demande] de la Commission Européenne - partie prenante du Mémoire à moyen terme

même pour un salarié non spécialisé dont les nécessités de l'essai ne durent que quelques heures ou jours. Or, puisque la loi établit l'assimilation fictive en question, elle devrait non seulement prévoir un délai de préavis mais aussi en diversifier la durée en fonction du temps nécessaire pour cet « essai », comme le font toutes les réglementations légales et conventionnelles, au moins des Parties contractantes de la Charte sociale européenne. En tout cas, même à le considérer comme réel, « le droit à un délai de préavis » vaut également en période d'essai ».

b) Le fait pour le Gouvernement d'évoquer que l'article 4§4 de la Charte ne définit ni une durée minimum du contrat de travail à une durée indéterminée (pour ouvrir le droit au préavis) ni une durée de préavis est tout à fait hors propos et ne constitue aucunement un argument en faveur de la réglementation incriminée. Car l'article 4§4 de la Charte reconnaît le droit de **tous** les travailleurs à un délai de préavis **raisonnable** en cas de cessation de l'emploi. Elle n'exige donc aucune durée minimum du contrat et elle n'admet aucune exception, ainsi qu'il a été au demeurant signalé dans le texte de la réclamation, jurisprudence du CEDS à l'appui ; en ce qui concerne la durée du préavis, le CEDS dans plusieurs cycles de contrôle en a concrétisé le caractère raisonnable en se prononçant au cas par cas et constatant des durées raisonnables ou insuffisantes. (v. entre autres, Conclusions XIII-3, Portugal, p.274 ; Conclusions XVI, Pologne, p.671 ...).

Par conséquent, la réglementation en question, privant le salarié totalement de tout préavis non seulement n'est pas « raisonnable », comme le prétend le Gouvernement, mais elle viole directement la lettre et l'esprit de l'article 4§4 de la Charte.

c) Enfin, le fait d'invoquer de manière péremptoire le renforcement de la compétitivité des entreprises grecques par la réduction du coût salarial dans le cas considéré est mal venu pour fonder la conformité de la disposition incriminée à l'article 4§4 de la Charte. Comme il a été déjà signalé à d'autres points des réclamations, l'argument est l'expression d'une idéologie néolibérale extrême qui voit dans toute protection équitable des travailleurs un facteur contrariant la compétitivité. Peu s'en faut pour justifier la violation de tous les droits sociaux prévus par la Charte

en arguant de l'amélioration de la compétitivité des pays et des entreprises ! Ceci n'est assurément pas l'idéologie sur laquelle se fonde la Charte sociale européenne.

(Signature et cachet)

par délégation
de
des syndicats

ΜΟΝΕΣ. ΠΡΟΣΤΟΛΙΑΣ
ΔΙΚΗΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ
ΕΛΛΑΔΟΣ
10670 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛΕΦΩΝΟΝ ΤΗΛΕΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
10 8619650
FAX 210 8619650