



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

10 avril 2015

Pièce n° 1

Confédération générale du travail (GSEE) c. Grèce
Réclamation n° 111/2014

RECLAMATION

Enregistrée au secrétariat le 26 septembre 2014

Expéditeur : G.S.E.E.

Confédération générale grecque du travail

Membre de la CIS et de la CES

Athènes, le 25 septembre 2014

Destinataire : Service de la Charte sociale européenne

Direction générale des droits de l'homme et de l'état de droit

Bâtiment Agora

1, Quai Jacoutot

F – 67075 Strasbourg Cedex

charte.sociale@coe.int

Télécopieur : + 33 (0) 3 88 41 37 00

Concerne : RECLAMATION déposée par la Confédération générale grecque du travail (G.S.E.E.), centrale syndicale ayant son siège à Athènes, 69 Patisson St., représentée par son conseil

CONTRE

La République hellénique, légalement représentée par le Gouvernement grec

Par la présente réclamation que nous lui soumettons, nous prions le Comité de dire que la République hellénique a enfreint, à plusieurs reprises, la Charte sociale européenne, comme expliqué en détail ci-après.

Notre réclamation vise principalement certaines interventions législatives majeures qui ont touché les relations professionnelles du secteur privé, en y englobant les organisations et entreprises du secteur public au sens large, dont le fonctionnement a été guidé par les principes

de l'économie de marché sur la période 2010 – 2014, en violation notamment de la Charte sociale européenne.

La politique hasardeuse qui a été expérimentée en Grèce depuis mai 2010 et qui se poursuit aujourd'hui encore, a cherché à supprimer purement et simplement tous les droits acquis par les travailleurs au cours du siècle passé. A cette fin, une politique implacable de dévaluation interne a été imposée au pays, par le (seul) biais de baisses de salaires qui ont fait chuter les revenus parfois sous le seuil de pauvreté, et se sont également traduites par un fort recul du niveau de vie des travailleurs et par des restrictions notables des pouvoirs et du rôle des organisations syndicales, l'objectif étant de réduire à néant chacune des composantes du système de réglementation collective qui déterminait les conditions de rémunération et d'emploi.

Entre 2010 et 2014, plusieurs séries de textes législatifs¹ ont successivement imposé aux travailleurs grecs des mesures d'austérité transversales ; ces mesures à caractère permanent ont considérablement amputé les salaires et pensions, qui sont souvent tombés en-deçà du seuil minimum toléré pour un niveau de vie décent². Dans le même temps, tout a été fait pour s'attaquer au principe de la libre négociation collective, faire obstacle à la possibilité de conclure des conventions collectives - processus qui a bénéficié, deux décennies durant, de l'appui institutionnel du mécanisme subsidiaire d'arbitrage représenté par l'Organisme de médiation et d'arbitrage, et fragiliser le droit des parties de recourir unilatéralement à l'arbitrage. Outre l'aspect législatif, le processus de déréglementation du marché grec de l'emploi a culminé avec le démantèlement du cadre uniforme de règles et de droits qui protégeait les travailleurs. La généralisation des formes les plus extrêmes de flexibilité du travail, qui ont en réalité créé une forte insécurité et une grande précarité d'emploi, et la montée du chômage qui a atteint des niveaux record ont porté le coup de grâce. Ces effets dévastateurs ont encore été aggravés par l'affaiblissement de l'institution que forment les services de l'Inspection du travail, dont les effectifs ont été limités et qui manquent des moyens nécessaires pour remplir leur mission, alors qu'il aurait été impératif de prendre des mesures pour accroître sensiblement leur efficacité.

Voici plus précisément ce que prévoit la nouvelle législation.

1. La loi n°4024/2011 a complètement remanié les droits et garanties en matière de travail, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Les conditions de travail se sont de ce fait considérablement détériorées et le droit au travail, ainsi que le droit à un emploi, en ont été profondément affectés.

En outre, l'article 31 de cette loi a abrogé toutes les conventions collectives qui fixaient les conditions de rémunération et de travail pour les entreprises du secteur public

¹ Loi n° 3833/2010 (FEK A' 40/15-3-2010). Loi n° 3845/2010 (FEK A' 65/6-5-2010), loi n° 3846/2010 (FEK A'66/11-5-2010), loi n° 3863/2010 (FK A' 115/15-7-2010), loi n° 3871/2010 (FEK A' 141/17-8-2010), loi n° 3891/2010 (FEK A' 4-11-2010), loi n° 3899/2010 (FEK A' 212/17-12-2010), FEK A' 3920/2011 (FEK A' 33/3-3-2011), loi n° 4024/2011 (FEK A' 226/27-10-2011), loi n° 4046/2012, décret du Conseil des Ministres n° 6 du 28 février 2012, loi n° 4093/2012, etc.).

² Selon une étude réalisée en 2012 par l'Institut du travail de la Confédération générale grecque du travail et de la Confédération des syndicats des fonctionnaires publics sur la base de données recueillies en 2011, la Grèce a enregistré en 2010 le deuxième taux de pauvreté le plus élevé de l'Europe des Quinze (21,4%), derrière l'Espagne. Un Grec sur deux vit sous le seuil de pauvreté, avec moins de 4 871 euros par an. Le pourcentage de personnes en proie à des difficultés matérielles est passé de 21,8% en 2008 à 28,4% en 2011, tandis que le taux de pauvreté des chômeurs a atteint 44,2% en 2010, contre 37,9% en 2008.

au sens large et a fixé un plafond de salaire nonobstant les baisses de salaires précédemment décrétées. Depuis la mise en place de cette disposition illégale, imposée de manière unilatérale, les salariés de ces entreprises sont assujettis au système de rémunération très restrictif du secteur public, alors qu'auparavant leurs salaires obéissaient à un régime totalement différent, qui était fonction du type d'entreprise ou/et du niveau de productivité, de la rentabilité ou des performances globales de l'entreprise, du profil professionnel et/ou éducatif des travailleurs, ainsi que des conditions de travail particulières (tâches dangereuses ou insalubres, par exemple). Les conventions collectives jusqu'alors en vigueur, qui étaient appliquées depuis des années dans les entreprises du secteur public au sens large, notamment dans les entreprises de services publics cotées en bourse, étaient adaptées à leurs activités qui les apparentaient au secteur privé ainsi qu'à leurs besoins et exigences spécifiques en termes de productivité.

L'article 13 de la loi n° 3899/2010 avait créé un nouveau type de conventions, les accords spéciaux d'entreprise qui, au cas où il existerait plusieurs types de conventions, l'emportent sur les conventions collectives de branche, même si les conditions qu'ils fixent sont moins favorables pour les travailleurs, dérogeant ainsi au principe jusque-là en vigueur. **Cet abandon de la négociation collective de branche au profit de la négociation collective d'entreprise, dans laquelle l'employeur a le dernier mot, a été ratifié par l'article 37 de la loi n° 4024/2011.** Celui-ci a aboli les accords spéciaux d'entreprise, posé le fondement juridique nécessaire à la conclusion d'accords d'entreprise assortis de conditions moins favorables que celles prévues par les conventions collectives de branche, et ouvert le droit de les conclure à de prétendus groupements tels que des « associations de personnes », pseudo-organisations syndicales sans réel pouvoir de négociation. En réalité, les accords d'entreprise ont servi à réduire drastiquement les salaires et à détériorer les conditions de travail.

De plus, l'article 37 de la loi précitée a suspendu/supprimé la possibilité d'étendre le champ d'application et l'effet contraignant des conventions collectives (déclarées d'application générale), ce qui garantissait une saine concurrence au niveau sectoriel grâce à la détermination d'un coût salarial uniforme. Cette décision ne peut conduire qu'à une libéralisation totale du marché du travail et à davantage de flexibilité salariale et de précarité ; le rôle que jouent les salaires dans la protection des moyens de subsistance s'en trouvera quant à lui affaibli. Il est à noter que, selon des données officielles et d'après un rapport du FMI daté de juillet 2014, les lois issues du mémorandum n'ont même pas réussi à atteindre les objectifs affichés qui étaient de stimuler la compétitivité des entreprises, puisque non seulement elles ne l'ont pas améliorée mais ont au contraire abouti à un ralentissement de l'activité économique³.

³ En 2012, notre pays occupait la 96^e place du classement de la compétitivité mondiale établi par le Forum économique mondial, alors qu'il était 90^e en 2011. En l'espace de cinq des six dernières années, il a perdu près de 30 places dans ce classement qui porte sur 144 pays. Signalons au passage que, parmi les pays du Sud de l'Europe touchés par la crise, le Portugal figure en 49^e position et l'Espagne en 36^e position. Dans le nouveau rapport 2014-2015 du Forum, la Grèce a amélioré sa situation puisqu'elle occupe la 81^e place du classement, tandis que le Portugal est au 36^e rang, l'Espagne au 35^e et Chypre arrive en 58^e position. Cette amélioration n'a toutefois en rien permis de compenser les effets désastreux des politiques mises en œuvre. La crise qui touche profondément la Grèce, l'Espagne, le Portugal et Chypre perdure. Si l'on part de l'hypothèse (dénuée de tout fondement) que ce classement est d'une quelconque utilité pour lutter contre les problèmes, on constate que ce sont les pays dotés d'une législation prévoyant une protection relativement élevée de l'emploi, comme la Suisse, la Finlande et l'Allemagne, qui viennent en tête. Entre-temps, le FMI a, une nouvelle fois, fait son *mea culpa*, ôtant toute crédibilité aux solutions de la Troïka

Il convient d'attirer l'attention sur le fait que les articles 31 et 37 de la loi n° 4024/2011 ont directement pesé sur les droits fondamentaux essentiels garantis par la Constitution et remis en cause les mécanismes institutionnels inscrits dans ce texte (articles 23§1, et 22§2) ainsi que dans plusieurs conventions et traités internationaux qui, en vertu de l'article 28§1 de la Constitution, l'emportent juridiquement sur les dispositions du droit interne.

La violation de la Charte sociale européenne est évidente. Les articles 31 et 37 de la loi n° 4024/2011 sont contraires à ses articles 1^{er} (les Etats parties s'engagent à garantir effectivement le plein emploi à tous, sur un pied d'égalité), 4 (les Etats parties s'engagent à garantir un niveau de vie décent), 30 (les Etats parties peuvent déroger aux obligations prévues par la Charte en cas de guerre ou autre danger public menaçant la vie de la nation) et 31 (nécessité de garantir la mise en œuvre effective des dispositions de la Charte et de ne prévoir que les restrictions ou limitations des droits garantis nécessaires pour protéger les droits et libertés d'autrui ou l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs).

L'article 3§1 du Protocole additionnel de 1988 a lui aussi été méconnu, puisque le fait de pouvoir conclure des conventions collectives d'entreprise prévoyant des conditions moins favorables que les conventions de branche est contraire à l'objectif du Protocole, qui est d'améliorer les conditions de travail. Les données officielles du ministère du Travail confirment l'accroissement rapide du nombre de conventions collectives d'entreprise passées par des « associations de personnes » qui peuvent négocier et « s'entendre » sur des réductions salariales et une révision à la baisse des conditions de travail. Les conventions collectives signées à l'issue de négociations entre les représentants des employeurs et des travailleurs entrent dans le champ d'application de l'article 3§1 dudit Protocole. Les conventions collectives entrent, au même titre que d'autres actes juridiques, dans la définition de « la législation et la pratique nationales ».⁴

2. Une série d'importantes mesures législatives a été adoptée **dans le cadre du décret n° 6 du 28 février 2012 du Conseil des Ministres (ci-après, le « décret »)**, pris en application de l'article 1^{er}§6 de la loi n° 4046/2012 ; elles concernent notamment la convention collective générale nationale en vigueur depuis le 15 juillet 2010 et la loi n° 1876/1990 relative à la « libre négociation collective et autres

mises en œuvre en Grèce et dans les autres pays de la zone euro où des mesures d'austérité très dures ont été imposées. Dans un nouveau rapport intitulé « *Adjustment in Euro Area Deficit Countries: Progress, Challenges and Policies* » [Ajustements opérés dans les pays en déficit de la zone euro : progrès, enjeux et politiques], le FMI a reconnu que l'ajustement fiscal et les baisses de salaire avaient affecté la productivité de la Grèce et n'avaient pas favorisé sa compétitivité. Les économistes du FMI ont pris acte des échecs notables des politiques déployées dans les économies déficitaires de la zone euro – dont la Grèce –, reconnaissant que les prévisions initiales en matière de croissance de la productivité s'étaient avérées trop optimistes. Les technocrates ont souligné que, même si la balance des paiements de la zone euro est aujourd'hui excédentaire, le rééquilibrage interne des économies déficitaires, telles que la Grèce, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne, s'est accompagné d'un ralentissement de l'activité et d'un niveau de chômage très élevé, rendant l'ajustement d'autant plus difficile. Source : tvxs, 29.07.2014.

⁴ Décision rendue par le Comité européen des droits sociaux dans la réclamation collective n° 65/2011, GENOP/OEI et ADEDY c. Grèce (opinion dissidente de M. Petros Stangos).

dispositions ».

Le décret a en particulier :

a) imposé des baisses de salaire et de traitement, ainsi que des « gels » de salaires, autant de questions qui étaient auparavant régies par les conventions collectives du travail et la jurisprudence issue des sentences arbitrales. Comme indiqué à l'article 1^{er}§1 du décret n° 6/2012 « à compter du 14 février 2012 et jusqu'au terme du programme d'ajustement fiscal, les salaires minima journaliers et mensuels fixés par la Convention collective générale nationale en vigueur depuis le 15 juillet 2010, sont minorés de 22% par rapport à leur niveau du 1^{er} janvier 2012. A partir du 14 février 2012 et jusqu'au terme du programme d'ajustement fiscal, les salaires minima journaliers et mensuels versés aux personnes âgées de moins de 25 ans et fixés par la Convention collective générale nationale en vigueur depuis le 15 juillet 2010, sont minorés de 32 % par rapport à leur niveau du 1^{er} janvier 2012. La même réduction de 32% prévue à l'alinéa précédent s'applique également aux titulaires d'un contrat d'apprentissage régi par l'art. 74§9 de la loi n° 3863/2010 (A' 115). Le paragraphe 8 de ce même article et l'article 43 de la loi n° 3986/2011 (A' 152), ainsi que toute autre règle contraire aux dispositions du présent paragraphe, sont abolis. » ;

b) conduit à l'extinction de plein droit des conventions collectives et sentences arbitrales en vigueur ;

c) mis fin à des contrats individuels à durée déterminée dont l'échéance était fixée à l'âge du départ à la retraite de leur titulaire, qui n'autorisaient les licenciements que pour des motifs justifiés (clause de « sécurité d'emploi »), et annulé des clauses restreignant le droit de résiliation de l'employeur, qui répondaient au principe général visant à interdire tout abus de droit ;

d) entraîné la suppression de toutes les clauses relatives aux conditions d'emploi fixées par la précédente réglementation collective (conventions et sentences arbitrales) après leur extinction de plein droit, entre mai 2012 et, au plus tard, mai 2013. Il est à noter que la précédente législation prévoyait qu'à l'expiration des conventions collectives, toutes les conditions d'emploi seraient intégrées dans les contrats de travail individuels, comme de simples clauses (cadre régissant la situation *ex-post*, art. 9§5 de la loi n° 1876/90). Les seules exceptions prévues par le décret n° 6/2012 concernent les salaires et traitements de base ainsi que quatre primes (ancienneté, enfants, études et travail dangereux), lorsque les critères qui y ouvrent droit sont réunis. Ces primes continueront d'être versées tant qu'elles ne seront pas modifiées ou remplacées par une nouvelle convention collective ou un nouveau contrat de travail. Etant donné qu'il est peu probable qu'une convention collective soit conclue, le contrat de travail individuel reste le seul élément permettant de régir (en les modifiant, en les dénaturant ou en les supprimant) les conditions d'emploi, ce qui donne aux employeurs un moyen d'exercer leur pouvoir sur les travailleurs à titre individuel. Le principe protecteur *ex-post* avait progressivement permis de consolider les conditions de salaire et d'emploi durement acquises après des décennies de négociations - sauf à être modifiées par de nouvelles conventions collectives. Il faut aussi savoir que l'extinction de plein droit des conventions collectives et sentences arbitrales a exonéré les employeurs de toutes leurs obligations au titre de ces accords. Leur extinction, qui devait déboucher sur la conclusion de nouvelles conventions collectives est en fait devenue un moyen pour les employeurs de se libérer de leurs engagements juridiquement contraignants et de procéder ainsi (à mauvais escient) à une

dévaluation interne par le biais de baisses de salaire aux effets dévastateurs.

Qui plus est, les mesures prises dans le cadre du décret n° 6/2012 sont encore plus douloureuses que les précédentes puisqu'elles ont fait voler en éclats l'autonomie collective et le processus d'arbitrage. De fait, l'ensemble du mécanisme d'autorégulation et de protection garanti par l'article 22§2 de la Constitution grecque a été démantelé.

Dans la pratique, notre système veillait à régler les questions essentielles en matière d'emploi par le biais des conventions collectives et sentences arbitrales. Les dispositions mises en place par le décret n° 6/2012 apparaissent en fait comme un passage de la négociation collective à la négociation individuelle ; en effet, si lors des négociations, les employeurs et les travailleurs n'arrivent pas s'entendre, et que les travailleurs ne peuvent utiliser la menace de la grève pour contraindre l'employeur à faire des concessions ou des compromis, l'arbitrage n'est plus une solution puisque le décret a supprimé le droit de demander unilatéralement à y recourir. L'arbitrage n'est plus autorisé que si les deux parties y consentent. Les employeurs refuseront donc désormais de signer une convention collective ou d'accepter le recours à l'arbitrage puisqu'en pareil cas – faute de convention collective ou de sentence arbitrale – des négociations individuelles s'engageront et permettront à l'employeur d'exercer son pouvoir sur les travailleurs. Dans le même temps, la loi n° 3899/2010 a fortement limité le recours à l'arbitrage, lequel ne peut plus porter que sur la détermination du salaire de base et/ou du salaire journalier.

Le décret n° 6/2012 n'a donc pas été qu'une simple incursion dans le contenu des conventions, visant à réduire ou « geler » les salaires ou à supprimer la protection contre les licenciements. Il a également entrepris de démanteler l'ensemble du système de négociation collective et d'arbitrage. Il a réduit les travailleurs au rôle de spectateurs passifs du processus de fixation des conditions de rémunération et d'emploi, qui sont à présent régulées par la négociation individuelle et les contrats de travail individuels ; il a aussi, dans le même temps, porté atteinte à l'instrument de base des syndicats, à savoir l'autonomie collective et le droit de grève. Il convient de souligner que les principaux problèmes des travailleurs qui constituent des revendications susceptibles de faire l'objet d'une grève ont été soumis à d'importantes restrictions par le décret n° 6/2012 ; en d'autres termes, toutes ces grèves sont désormais illégales.

Le décret n° 6/2012 a eu des effets considérables sur la vie des travailleurs grecs. Il a débouché sur une forte baisse de leur niveau de vie et la disparition de l'autonomie collective consécutive à la suppression soudaine des conventions collectives et se sont traduits par des changements radicaux dans les procédures de l'Organisme de médiation et d'arbitrage ainsi que dans les dispositions étendant le champ d'application des conventions collectives, de sorte que c'est désormais la négociation individuelle qui est ouvertement préconisée et qui place l'employeur en position dominante. Tout cela a achevé de diluer les normes minimales de protection des travailleurs, conduit à la déréglementation totale d'un marché du travail déjà chaotique et plongé le pays dans une récession plus profonde encore, avec des taux de chômage officiels très élevés.

La chute spectaculaire des salaires minima à laquelle a donné lieu le décret n° 6/2012, aggravée par l'alourdissement des charges fiscales (impôts directs et autres prélèvements)

pesant sur des salaires de misère, a surtout frappé les salariés et les employés en écornant le peu de revenus qui leur restait. **Les mesures introduites par le décret précité ont, sur ce plan, entraîné la baisse la plus spectaculaire du niveau de vie décent que prévoit la Constitution grecque et l'article 4§1 de la Charte. S'agissant plus particulièrement de cette dernière disposition (par laquelle les Etats parties s'engagent à garantir un niveau de vie décent), il est à noter que toutes les mesures législatives restrictives, même celles prises dans les circonstances exceptionnelles générées par la crise financière et la crise de la dette, ont posé des normes minimales afin de respecter le facteur de « niveau de vie décent ». Il en a été de même pour l'arrêt n° 668/2012 (point 35) rendu par le Conseil d'Etat en formation plénière. Les juges qui ont examiné, sous l'angle de la Constitution, les mesures du premier mémorandum exigeant de réduire les salaires et les retraites, n'ont pas manqué de souligner que le respect et la protection de la valeur humaine (article 2§1 de la Constitution) imposaient des limites que nulle mesure réglementaire du législateur ne pouvait franchir. Si, de l'avis du Conseil d'Etat, le premier mémorandum prévoyant des baisses des salaires et des retraites n'a pas enfreint ces normes, les dispositions ultérieures du décret ministériel n° 6/2012 prévoyant des réductions de 22 et 32% du salaire minimum fixé par la convention collective générale nationale en vigueur à l'époque ont été mises en place au mépris total du seuil de pauvreté.**

Les données officielles du ministère du Travail montrent que le nombre de conventions collectives (conclues dans le cadre ou non de l'OMED) a sensiblement diminué, processus qui a culminé en particulier pendant la mise en œuvre du décret (à partir du 29 février 2012). Cette situation témoigne du démantèlement des structures de négociation collective grecques, qui étaient garanties par la loi n° 1876/90 et protégées par le mécanisme (subsidaire) d'arbitrage de l'OMED. **Malgré l'érosion des conventions collectives (conclues aux niveaux des branches ou des professions) qui a suivi l'adoption de la nouvelle législation (décret n° 6/2012), le nombre d'accords d'entreprise a connu une hausse sans précédent ; le système de négociation collective est ainsi passé du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise, les employeurs se retrouvant ici en position dominante ou investis d'un pouvoir de négociation accru.** Comme indiqué plus haut, l'article 37 de la loi n° 4024/2011 dispose qu'au cas où plusieurs conventions collectives s'appliquent, les accords d'entreprise l'emportent sur les conventions collectives de branche même s'ils fixent des conditions de travail moins favorables. Seule restriction : les accords d'entreprise ne peuvent prévoir des conditions de travail moins favorables que celles énumérées dans la convention collective nationale générale. Des données officielles⁵ confirment l'augmentation considérable du nombre d'accords d'entreprise ; or tout indique, eu égard aux conditions de rémunération qu'ils prévoient, qu'ils se soldent, dans leur grande majorité, par des baisses de salaire. Il importe également de souligner que, selon ces données, les accords d'entreprise ont pour la plupart été conclus entre des employeurs et des associations de personnes, qui sont de pseudo-

⁵ Papadimitriou K. et Ch. Ioannou, 2013, « La négociation collective en Grèce en 2011 et 2012. Tendances, changements et perspectives », avril. Athènes : OMED

http://www.omed.gr/el/index.php?module=announce&ANN_u ser_ op=yiew&ANN_id=215

organisations syndicales – de simples « caricatures » de syndicats – établies en vertu de l'article 3§5 de la loi n° 1876/1990 (remplacé par l'article 31§1 de la loi n° 4024/2011) et composées d'au moins trois cinquièmes des salariés d'une entreprise. Si cette condition des trois cinquièmes n'est plus remplie, l'association est dissoute ; les représentants de ces associations ne jouissant d'aucun droit syndical et ne bénéficiant pas de la protection offerte aux membres des syndicats, ils sont plus susceptibles d'être influencés et manipulés par l'employeur. La forte hausse du nombre d'accords d'entreprise signés par des « associations de personnes » montre bien que ces pseudo-organisations syndicales ne sont, pendant les négociations, que de simples pions aux mains de l'employeur, ce qui facilite la conclusion de conventions collectives sectorielles autorisant des baisses de salaire. Il s'agit là d'un coup très grave porté à la liberté syndicale, car la création d'associations de personnes mine dangereusement le rôle des vraies organisations syndicales. L'idée de base qui sous-tend la constitution d'un syndicat est de lui donner le pouvoir de protéger et défendre efficacement les intérêts de ses membres. Les associations de personnes voient le jour dans de très petites entreprises où il n'est pas possible de former un syndicat au motif qu'il faut pour cela réunir un minimum de 20 personnes. On comprend aisément que, dans ces très petites structures, qui ne comptent parfois que cinq salariés, les syndicats n'ont aucun pouvoir de négociation. Il faut ajouter que la loi permet désormais aux associations de personnes (article 3§5 de la loi n° 1876/90, actuellement en vigueur après avoir été remplacé par l'article 37 de la loi n° 4024/2011) de conclure des accords d'entreprise qui priment sur les conventions sectorielles ; l'organisation syndicale, réputée puissante, est donc exclue des négociations collectives engagées au niveau des entreprises.

A cet égard, la liberté, le souhait et le besoin des travailleurs de s'affilier à une organisation syndicale ont également été affectés, puisque ces « syndicats » ne disposent pas d'un grand pouvoir de négociation et que leur rôle en termes de protection et de promotion des intérêts économiques, professionnels et sociaux des travailleurs est peu clair.

La mise en œuvre du cadre législatif susmentionné témoigne des profonds bouleversements dont a fait les frais un système qui, de par son équilibre interne, garantissait la conclusion de conventions collectives par le biais de la libre négociation collective et, en cas d'échec, au moyen d'un mécanisme subsidiaire d'arbitrage (OMED) qui veillait à l'autonomie collective des parties.

Récemment, dans une décision attendue de longue date (arrêt n° 2307/2014), la formation plénière du Conseil d'Etat a jugé recevable la demande d'annulation présentée par la Confédération générale des travailleurs grecs. Cette juridiction administrative a déclaré contraires à la Constitution les dispositions du décret ministériel n° 6/2012 qui supprimaient le droit des parties de recourir unilatéralement à l'arbitrage et limitaient son champ d'application à la détermination du salaire de base et/ou du salaire journalier, en excluant toutes les dispositions non salariales, y compris les clauses qui maintiennent ces dispositions en vigueur (clauses de maintien). Elle a estimé que l'article 3§1 du décret précité, qui ne permet le recours à l'arbitrage que si les deux parties y consentent, n'était pas conforme à l'article 22§2 de la Constitution grecque. Conformément à la décision du Conseil d'Etat, le législateur doit, pour respecter l'esprit et la lettre de cette disposition, mettre en place un système d'arbitrage qui soit un mécanisme subsidiaire de règlement des conflits collectifs du travail auquel il puisse être recouru en cas d'échec de la négociation collective. En vertu de cette même disposition

constitutionnelle, l'activation de ce processus ne doit pas être soumise au consentement des deux parties au conflit ; celui d'une seule doit suffire.

Le Conseil d'Etat a également indiqué que le fait de limiter l'arbitrage à la seule détermination du salaire de base et/ou du salaire journalier (article 3§2) était contraire à l'article 22§2 de la Constitution qui, de façon parfaitement explicite, n'admet pas qu'une part importante du règlement des conflits collectifs puisse être écartée du domaine de compétence de l'arbitrage. Le même raisonnement qui, conformément à la décision du Conseil d'Etat, demande au législateur de prévoir un recours unilatéral à l'arbitrage doit être utilisé pour garantir aux parties concernées la possibilité d'y faire appel pour l'ensemble des questions litigieuses, afin que d'autres volets importants du conflit ne soient pas exclus de toute réglementation. La formation plénière du Conseil d'Etat a pour le reste rejeté toutes les demandes de la Confédération concernant les autres dispositions du décret n° 6/2012 - analysées dans la présente réclamation –, les jugeant infondées.

Nous estimons, pour les motifs indiqués dans la présente réclamation, que le décret n° 6/2012 enfreint manifestement un certain nombre d'articles de la Charte sociale européenne, notamment **l'article 1^{er} (les Etats s'engagent à garantir effectivement, sur un pied d'égalité, le plein emploi), l'article 2 (les Etats s'engagent à assurer des conditions de travail équitables), l'article 4 (les Etats s'engagent à assurer un niveau de vie décent), l'article 7 (les Etats assurent la protection des enfants et adolescents dans l'emploi), l'article 3§1 du Protocole additionnel de 1988 (le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail est affaibli), l'article 30 (possibilité de déroger aux obligations prévues par la Charte en temps de guerre ou d'autre danger public menaçant la vie de la nation) et l'article 31 (nécessité de garantir la mise en œuvre effective des dispositions de la Charte et d'autoriser les restrictions et limitations aux droits protégés uniquement lorsqu'ils sont nécessaires pour la protection des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs).**

3. Baisse de 32% du salaire minimum versé à tous les travailleurs de moins de 25 ans

Le Comité européen des droits sociaux a considéré que la discrimination exercée à l'encontre des jeunes travailleurs de moins de 25 ans par la réduction de 32% de leur salaire minimum intervenue en application de l'article 1§2 du décret n° 6/2012 était notamment contraire à l'article 4§1 de la Charte. Lors de l'examen de la réclamation collective n° 66/2011 présentée par la Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité et la Confédération des syndicats des fonctionnaires publics, le Comité a conclu, s'agissant plus particulièrement de la question de la discrimination fondée sur l'âge due à la minoration du salaire des jeunes travailleurs, que la baisse de 32% du salaire minimum appliquée aux travailleurs de moins de 25 ans était disproportionnée par rapport au but recherché, puisqu'elle faisait tomber les salaires sous le seuil de pauvreté, et qu'elle était donc contraire à l'article 4§1 de la Charte. Le Comité a également jugé contraires à la Charte les dispositions excluant les jeunes travailleurs employés sur la base de contrats d'apprentissage du champ d'application des

dispositions de la législation du travail relatives aux congés annuels.

La baisse drastique (32%) à laquelle a été soumise le salaire minimum des jeunes travailleurs est également contraire au principe d'égalité de rémunération puisque, dans ce cas, l'invocation de l'intérêt social ou de l'intérêt public ne saurait légitimer l'imposition de mesures instituant un traitement inéquitable en termes de rémunération et, partant, de protection sociale, sous prétexte que cela permettrait éventuellement d'améliorer les chances des jeunes de trouver un emploi. De plus, la minoration déjà appliquée au salaire minimum des jeunes de moins de 25 ans en vertu de la législation antérieure (jusqu'à 20% de moins), ne s'est traduite ni par un recul du chômage ni par une amélioration du taux d'emploi de ces jeunes, du fait de la baisse généralisée des salaires et traitements et du recours à des formes flexibles d'emploi. La concurrence féroce entre les différents groupes d'âge a fait tomber le dernier bastion de la protection offerte par le droit du travail. Le décret n° 6/2012 a gravement nui au système de négociation collective. Le cercle vicieux du chômage et de l'érosion des normes minimales de protection a balayé les perspectives que pouvaient avoir les jeunes de trouver un travail décent. D'après les données publiées récemment par l'Institut national grec des statistiques (ELSTAT), le taux de chômage des jeunes a dépassé 57,9% en octobre 2013. L'article 1§2 du décret n° 6/2012, qui a pour effet direct de créer d'importants écarts salariaux entre les jeunes de moins de 25 ans et leurs collègues plus âgés, ne respecte donc pas le principe d'égalité de rémunération. L'article 4 de la Charte sociale européenne garantit aux travailleurs le droit à une rémunération équitable et juste qui leur assure à tous un niveau de vie décent ; il fait également obligation aux Etats de ne pas admettre qu'il soit porté atteinte à ce droit et de s'abstenir d'introduire des inégalités de traitement dans l'application des conditions légales de rémunération et de travail qui constitueraient une discrimination fondée sur l'âge. Celle-ci ne pourrait être objectivement justifiée que si elle poursuivait le but légitime de protéger ces groupes d'âge vulnérables et de ne pas réduire la protection minimale offerte par la loi. Une discrimination reposant sur des phénomènes purement fortuits, non pertinents ou conjoncturels qui, en tout état de cause, ne sont pas liés à des situations individuelles foncièrement différentes, ne peut être tolérée.

En l'espèce, il est on ne peut plus clair que la discrimination résulte d'une application injustifiée et aléatoire d'un traitement différencié des travailleurs, qui sont ainsi victimes d'une discrimination fondée sur l'âge - phénomène conjoncturel et purement formel -, sans rapport avec la nature de l'emploi ni avec la qualité et la quantité de travail accompli.

La déréglementation du cadre institutionnel existant qui protégeait l'emploi des jeunes travailleurs de moins de 25 ans, et le fait qu'elle n'ait pas été compensée par un certain nombre de garanties et de mesures à leur intention (pour les tenir à l'écart des professions dangereuses et des pratiques abusives, par exemple), en l'absence qui plus est d'un mécanisme de contrôle et d'inspection efficace ont eu, outre la baisse drastique des salaires, de multiples et lourds effets secondaires, et ce aux dépens des nouveaux entrants sur le marché du travail qu'ils ont rendus plus vulnérables à l'exploitation économique et, par conséquent, à l'exclusion sociale. Cette situation est contraire à l'article 7 de la Charte sociale européenne (les Etats doivent garantir la protection des jeunes et des adolescents dans l'emploi).

4. A. Plus précisément, la loi n° 4093/2012 :

- prévoit la mise en place d'un nouveau système de fixation du salaire minimum, qui a été adopté le 1^{er} avril 2013 ;
- remplace l'article 8§1 de la loi n° 1876/90 de sorte que la convention collective nationale générale couvre désormais des questions autres que salariales, applicables à tous les travailleurs du pays. Elle peut également concerne des dispositions relatives aux salaires, aux salaires de base et aux allocations (allocation de mariage, par exemple) qui ne peuvent être moins favorables que celles prévues par les textes de loi et qui ne lient que les salariés des entreprises membres des organisations patronales signataires ;
- fixe le salaire minimum des employés âgés de plus de 25 ans à 586,08 euros et le salaire de base journalier des ouvriers à 26,18 euros. Pour les employés de moins de 25 ans, le salaire de base est ramené à 510,95 euros et le salaire journalier des ouvriers à 22,83 euros ;
- dispose que ce salaire minimum ne peut être majoré que par les primes d'ancienneté – réduites - versées tous les trois ans (l'allocation de mariage étant supprimée). Pour autant, la discrimination fondée sur l'âge est maintenue.

En effet,

- le salaire minimum des employés âgés de plus de 25 ans augmente de 10% tous les trois ans, et ce à trois reprises au maximum, soit une hausse de 30% pour neuf années ou plus d'ancienneté ;
- le salaire minimum des ouvriers âgés de plus de 25 ans progresse de 5% tous les trois ans, et ce à six reprises au maximum, soit une hausse de 30% pour dix-huit années ou plus d'ancienneté ;
- le salaire minimum des employés âgés de moins de 25 ans augmente une fois de 10%, après trois ans ou plus d'ancienneté ;
- le salaire minimum des ouvriers âgés de moins de 25 ans progresse de 5% tous les trois ans, et ce deux fois au maximum, soit une hausse de 10% pour six années ou plus d'ancienneté ;
- les augmentations salariales qui sont fonction de l'ancienneté sont octroyées aux ouvriers âgés de plus de 18 ans et aux employés âgés de plus de 19 ans pouvant justifier au 14 février 2012 d'un certain nombre d'années d'ancienneté, même auprès de plusieurs employeurs, quelle que soit leur catégorie professionnelle ;
- en outre, tant que le taux de chômage ne sera pas revenu sous la barre des 10%, les augmentations des salaires et traitements minima prévues par la loi au titre des années d'ancienneté acquises après le 14 février 2012 sont suspendues.

L'ingérence sans précédent dans l'autonomie collective qu'a signifié l'adoption de cette loi régissant le salaire minimum légal a brutalement privé les organisations syndicales (jusqu'au plus haut niveau) du pouvoir de fixer les conditions de rémunération et de travail, désormais laissées à la discrétion du législateur. Il y a donc violation de l'article 22§2 de la Constitution s'agissant de la subsidiarité des textes réglementaires. Le législateur jouit d'un rôle prédominant pour la fixation du salaire minimum, dans la mesure où les organisations syndicales les plus importantes ont

considérablement perdu de leurs prérogatives en étant privées des moyens de conclure la convention collective générale nationale.

La possibilité de fixer par cette convention des salaires minima qui seraient supérieurs à ceux prévus par la loi mais ne sont pas universellement contraignants et ne s'appliquent qu'aux entreprises membres des organisations signataires, réduit à néant toute perspective pour les partenaires sociaux d'engager des négociations collectives. L'organisation patronale qui finirait par accepter de signer une telle convention courrait le risque de voir ses membres la quitter pour ne pas avoir à appliquer la convention en question.

La législation mise en place par la loi n° 4093/2012 édulcore le rôle et la fonction de la convention collective générale nationale, à savoir garantir une protection générale minimale qui s'impose juridiquement à tous les travailleurs ne relevant pas d'une réglementation plus favorable. Le rôle et le statut institutionnels de la Confédération générale grecque du travail (GSEE), en tant que première organisation syndicale du pays, ont donc été sérieusement ébranlés en rendant caduque la principale expression de l'autonomie collective que représente la conclusion de la convention collective générale nationale.

Qui plus est, les dispositions de la loi n° 4093/2012 susmentionnées demeurent discriminatoires à l'égard des jeunes de moins de 25 ans (notamment sous l'angle des revalorisations de salaire accordées après trois ans d'ancienneté).

Elles sont, entre autres, contraires à la Charte sociale européenne, dont elles enfreignent les articles ci-après :

- **article 1^{er} (les Etats s'engagent à garantir effectivement, sur un pied d'égalité, le plein emploi) ;**
- **article 2 (les Etats s'engagent à garantir effectivement des conditions de travail équitables) ;**
- **article 4 (les Etats s'engagent à assurer un niveau de vie décent) ;**
- **article 7 (les Etats s'engagent à assurer la protection des enfants et adolescents dans l'emploi) ;**
- **article 3§1 du Protocole additionnel de 1988 (droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration de leurs conditions de travail) ;**
- **article 30 (possibilité de déroger aux obligations prévues par la Charte en temps de guerre ou d'autre danger public menaçant la vie de la nation) ;**
- **article 31 (nécessité de veiller à la mise en œuvre effective des dispositions de la Charte et de n'autoriser les restrictions et limitations aux droits protégés que lorsqu'elles sont nécessaires pour garantir les droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs).**

4.B. La loi n° 4093/2012 a par ailleurs modifié les dispositions relatives au mode de calcul de l'indemnité de départ des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Le texte :

- ramène la durée maximale de préavis à quatre mois au lieu de six ;
- fixe à douze mois de salaire le montant de l'indemnité de départ des salariés ayant jusqu'à seize années d'ancienneté (ce plafond n'a pas été modifié même pour les licenciements survenus après la publication de la loi). Les salariés qui, au moment de la l'entrée en vigueur de ce texte, justifiaient de 17 à 25 années d'activité auprès du même employeur ont droit à un mois de salaire supplémentaire par année d'ancienneté ;
- détermine le montant de ces salaires supplémentaires sur la base du revenu habituel perçu au cours du dernier mois de travail à temps plein, avec un plafond de 2 000 euros.

Les salariés ayant travaillé plus de dix-sept années auprès d'un même employeur ont droit, conformément à ladite loi et quelle que soit la date à laquelle leur contrat a pris fin, à une indemnité de départ supplémentaire, plafonnée à 2 000 euros. Le raccourcissement des durées de préavis et les baisses drastiques de salaire illégalement imposées pour les motifs exposés dans la présente réclamation ont érodé plus encore les indemnités de départ. L'effet cumulé des mesures en question a divisé leur montant par cinq par rapport à ce qu'elles étaient sous l'ancienne législation.

Les dispositions introduites par la loi en cause, qui sont en grande partie contraires aux paragraphes 1, 3 et 4 de l'article 4 de la Charte, ont eu un certain nombre de conséquences.

- En cas de perte d'emploi, le risque que courent les travailleurs est d'autant plus grand que les indemnités de départ ont précisément pour but d'atténuer les effets du licenciement et de leur assurer des moyens de subsistance jusqu'à ce qu'ils retrouvent un emploi. Elles constituent en outre une rémunération au sens large (*lato sensu*), c.-à-d. une forme de revenu acquis qui augmente proportionnellement avec l'ancienneté au sein de l'entreprise. Elles ont en cela été également affectées par les mesures législatives en question. L'amputation des indemnités de départ, conjuguée à la situation du marché de l'emploi et au fort taux de chômage, est non seulement injustifiée, mais ne sert pas de surcroît les objectifs de la loi.
- On a vu apparaître sur le marché de l'emploi des travailleurs « à plusieurs vitesses », en contradiction avec le principe d'égalité de rémunération, dont la différence de traitement résulte d'un critère totalement fortuit, à savoir leur date d'embauche. Les salariés nouvellement embauchés, ainsi que ceux qui travaillent déjà mais n'ont pas cumulé seize ans d'ancienneté auprès du même employeur, recevront une indemnité de départ minorée, plafonnée à douze mois de salaire. Les salariés justifiant de 17 à 28 années d'ancienneté au moment de la promulgation de la loi n° 4093/2012 auront droit à un mois de salaire en plus par année supplémentaire d'activité, avec un plafond de 2 000 euros.

4.C. La loi n° 4093/2012 a aussi bouleversé les formules d'aménagement du temps de travail.

Les formules d'aménagement du temps de travail sont nécessairement corrélées aux facteurs de santé et de sécurité au travail, lesquels sont régis à la fois par la législation nationale et par le droit communautaire. Les directives 93/104/CE et 2000/34 ont été transposées et coulées dans le droit interne par le décret présidentiel n° 88/1999, modifié ensuite par le décret n° 76/2005. La législation grecque a tiré parti du principe de favorabilité inscrit dans le droit communautaire et fixé des périodes minimales de repos quotidien de douze heures, au lieu des onze prévues par la directive.

Les dispositions de la loi n° 4093/2012

- ont dissocié les heures d'ouverture des commerces des horaires de travail de leur personnel ;
- ont étendu aux employés qui travaillent dans le secteur du commerce de détail la possibilité de déroger à la semaine de cinq jours, grâce à des formules d'aménagement du temps de travail hebdomadaire mises en place dans le cadre des conventions collectives du travail ;
- ramené la période minimale de repos quotidien de douze à onze heures ;
- donné aux entreprises employant du personnel régulier et saisonnier la possibilité, en cas de surcharge de travail, d'obliger les salariés à prendre une partie de leurs congés annuels (dix jours civils pour ceux qui travaillent cinq jours par semaine et douze pour ceux qui pratiquent la semaine de six jours) à un autre moment de l'année;
- supprimé la majoration de rémunération (+ 30%) accordée en cas de travail le samedi.

Ces dispositions ont considérablement affaibli la protection des travailleurs, ce qui a eu des répercussions directes, en particulier sur leur santé et leur sécurité. C'est ainsi le droit à la semaine de travail de cinq jours, qui fait partie de l'acquis communautaire, qui a été bafoué. L'abaissement de la période minimale de repos quotidien à onze heures et la diminution, de ce fait, du temps que les salariés peuvent consacrer à leurs loisirs ont des effets néfastes sur leur santé et leur sécurité au travail ; d'autre part, l'aménagement du temps de travail sur une période aussi courte (une semaine) a conduit à une importante intensification du travail. **Tout ceci est contraire à l'article 2 de la Charte sociale européenne qui prescrit des conditions de travail justes et équitables.**

5. Licenciement de travailleurs sans préavis et sans indemnité de départ au cours des douze premiers mois d'activité

L'article 17§5 de la loi n° 3899/2010 dispose que « au cours des douze premiers mois, à compter du jour de sa mise en place, le contrat de travail à durée indéterminée est considéré comme un emploi pour une période probatoire et peut être résilié sans préavis et sans indemnité de licenciement ».

Cette période d'essai, qui a été prolongée de manière excessive (douze mois au lieu de deux), vise de toute évidence à contourner les règles relatives à la résiliation du contrat de travail et à exonérer les employeurs de leur obligation de verser une indemnité légale de départ, notamment en facilitant les licenciements au cours des douze premiers mois et en

permettant à l'employeur de remplacer les salariés licenciés par d'autres. La volonté du législateur était on ne peut plus claire lorsqu'il a stipulé, à l'alinéa 1A.12.1 de la loi n° 4093/2012, que « *l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié du secteur privé après douze mois d'activité que sur notification d'un préavis écrit ...* ». Comme l'indique clairement le 24^e rapport de la Grèce soumis en novembre 2012, la loi n° 4093/2012 « *visé à promouvoir la flexibilité du marché du travail afin d'améliorer la compétitivité des entreprises et de lever les obstacles à la mobilité des travailleurs...* » .

La Charte sociale européenne reconnaît, en son article 4§4, le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi, sans toutefois fixer de durée précise. Le caractère suffisant du préavis s'apprécie donc au cas par cas.

Lors de l'examen de la réclamation collective n° 65/2011 formée par les organisations syndicales ADEDY et GENOP-DEI contre la Grèce, le Comité s'est demandé si l'extension de la période probatoire (durant laquelle les licenciements sont possibles) était contraire à la Charte.

Il a conclu, dans le droit fil de sa jurisprudence en la matière, que si la notion de période probatoire trouvait légitimement à s'appliquer afin de permettre à l'employeur de vérifier les qualifications des salariés qu'il embauche, cette notion ne saurait néanmoins recevoir une acception si large qu'elle priverait de toute portée les garanties prévues en matière de préavis et d'indemnité de licenciement. Il a confirmé qu'il y avait en l'espèce violation de l'article 4§4 de la Charte et conclu que le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi s'appliquait à toutes les catégories de salariés, indépendamment de leur qualité, y compris à ceux qui se trouvaient dans une relation de travail atypique. Il a ajouté que cela valait aussi en période d'essai et que la législation nationale devait être d'une portée telle qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection. Un délai de préavis raisonnable, a-t-il indiqué, a pour but principal de donner à l'intéressé le temps de prospecter le marché du travail avant que son emploi ne prenne fin, c.-à-d. tant qu'il perçoit encore un salaire. Il a estimé qu'à ce titre, un préavis inférieur à un mois était contraire à la Charte.

La violation répétée par le législateur grec des obligations prescrites par l'article 4§4 de la Charte est étayée par le fait que la **loi n° 4093/2012 a été adoptée après que la décision précitée du Comité constatant la non-conformité de la situation eut été rendue publique.**

6. Parallèlement, la loi n° 4254/2014 prévoit notamment ce qui suit.

- Aux termes de l'une des disposition ajoutées à la loi n° 4093/2012, le salaire minimum des chômeurs inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi, qui sont âgés de plus de 25 ans, sont au chômage depuis plus de douze mois sans interruption (chômage de longue durée) et sont embauchés en qualité d'employé, est majoré de 5% tous les trois ans, hausse plafonnée à 15% pour neuf ans d'ancienneté ou plus (cette disposition abroge celle qui prévoyait une augmentation de 10% tous les trois ans, à trois reprises maximum, pour les employés et de 5% tous les trois ans, à six reprises maximum, pour les ouvriers). La récente loi n° 4254/2014 établit à son tour une discrimination à l'intérieur d'une même tranche d'âge (celles des plus de 25 ans), à l'égard des chômeurs de longue durée, mettant ainsi à mal (en le revoyant à la baisse) le salaire minimum légal, en limitant les revalorisations prévues tous les trois ans. Les travailleurs se

retrouvent de la sorte classés selon leur coût salarial et les employeurs peuvent profiter au maximum d'une concurrence « nauséabonde » entre les différentes catégories de travailleurs.

- A compter du 1^{er} janvier 2017, c'est l'Etat qui fixera le salaire minimum légal ; il supprimera les revalorisations liées à l'ancienneté (accordées tous les trois ans), puisque la loi stipule que le salaire minimum « est **la seule valeur (montant) de référence** ».
- Les conditions entourant l'intérim, qui tend à devenir un phénomène durable depuis que la loi a facilité le recours aux contrats de travail temporaires, ont été modifiées.

Voici ce qu'il faut plus particulièrement retenir de ces modifications.

A) Les restrictions et interdictions auxquelles est actuellement assujéti le recrutement de personnel par un employeur indirect, par le biais d'une agence d'intérim, concernent également le cas (loi n° 4052/2012, art. 116§b) où « l'employeur indirect a procédé, au cours des six derniers mois, à des licenciements de salariés de la même catégorie professionnelle pour des raisons économiques et techniques ou à des licenciements collectifs au sein de la même profession au cours des douze derniers mois ». La loi n° 4254/2014 a ramené ce laps de temps à trois mois (au lieu de six) pour les licenciements individuels, ce qui lève l'interdiction faite aux entreprises qui licencient des salariés pour des raisons économiques et techniques ou procèdent à des licenciements collectifs de faire appel à des travailleurs temporaires trois mois plus tard.

B) Les restrictions et interdictions auxquelles est actuellement assujéti le recrutement de personnel par un employeur indirect, par le biais d'une agence d'intérim, concernent également (loi n° 4052/2012, art. 116§e) « les ouvriers régis par les dispositions spéciales relatives à l'assurance des travailleurs du bâtiment ». Le projet de loi limite l'interdiction de faire appel à des intérimaires dans ce secteur d'activité puisqu'il autorise des exceptions pour les chantiers de construction dont le budget initial excède 10 millions d'euros et qui sont financés ou co-financés par des fonds publics et réalisés par des sous-traitants ou des entreprises ayant obtenu la concession de travaux publics pour le compte de l'Etat, de personnes morales de droit public, de collectivités locales (préfectures ou municipalités), d'entreprises publiques, municipales ou communautaires, d'entreprises de service public et, de manière générale, d'entreprises et organisations du secteur public au sens large. Dans tous ces cas, il est possible de faire appel à des ouvriers du secteur de la construction en passant par des agences d'intérim.

C) Le troisième paragraphe de l'article 122 de la loi n° 4052/2012, aux termes duquel « l'embauche de personnel intérimaire par un employeur indirect n'est autorisé que pour certains motifs, justifiés par des besoins temporaires, saisonniers ou exceptionnels » est abrogé. La possibilité de se tourner vers le travail intérimaire a ainsi été élargie : les contrats d'intérim peuvent désormais servir aussi à faire face aux besoins permanents, fixes et durables d'une entreprise, en violation de la directive communautaire 70/199 qui interdit le recours abusif à des contrats à durée déterminée et soumet leur conclusion à une justification particulière.

D) L'article 124§1 de la loi n° 4052/2012 a été remplacé par un texte dont il ressort que le contrat de travail conclu entre l'agence d'intérim (employeur direct) et le travailleur ne doit désormais plus obligatoirement mentionner les raisons précises de

l'affectation du travailleur. A cela s'ajoute le fait que la précédente modification de la loi a autorisé le recours à des travailleurs intérimaires pour tous types de besoins. Qui plus est, les travailleurs qui ne sont pas engagés directement par l'entreprise ont droit à une rémunération au moins égale au salaire ou traitement minimum prévu par loi, et non plus au salaire fixé par la convention collective nationale générale.

E) Le paragraphe 3 de l'article 124 de la loi n° 4052/2012 est remplacé par une disposition prévoyant que le contrat de travail conclu entre l'agence d'intérim (employeur direct) et le travailleur ne doit désormais plus obligatoirement mentionner les raisons précises de l'affectation du travailleur.

Les dispositions réglementaires précitées de la loi n° 4254/2014, qui ont étendu les motifs constitutifs de « traite d'êtres humains » au « prêt » de travailleurs, sont notamment contraires à la Charte sociale européenne, dont elles enfreignent les articles ci-après :

- **article 1^{er} (les Etats s'engagent à garantir effectivement, sur un pied d'égalité, le plein emploi) ;**
- **article 2 (les Etats s'engagent à garantir effectivement des conditions de travail équitables) ;**
- **article 4 (les Etats s'engagent à assurer un niveau de vie décent) ;**
- **article 3§1 du Protocole additionnel de 1988 (droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration de leurs conditions de travail) ;**
- **article 30 (possibilité de déroger aux obligations prévues par la Charte en temps de guerre ou d'autre danger public menaçant la vie de la nation) ;**
- **article 31 (nécessité de veiller à la mise en œuvre effective des dispositions de la Charte et de n'autoriser les restrictions et limitations aux droits protégés que lorsqu'elles sont nécessaires pour garantir les droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs).**

7. Non-respect du principe de proportionnalité

Les mesures exposées dans la présente réclamation sont, entre autres, contraires au principe de proportionnalité, au sens strict comme au sens large, en ce qu'elles n'étaient pas nécessaires et ne se sont pas révélées efficaces pour régler les principaux problèmes. La conclusion qui ressort de l'analyse développée plus haut, est que ces mesures ont porté atteinte au principe de proportionnalité en aggravant les problèmes (récession, chômage, recettes publiques, pauvreté généralisée) et que, même en admettant qu'elles aient pu être nécessaires, leurs effets dévastateurs ont été disproportionnés par rapport à leurs objectifs.

8. Décision rendue par le Comité européen des droits sociaux le 3 juillet 2013 dans la réclamation collective n° 85/2012, formée par la Confédération générale du travail de Suède (LO) et la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède

Cette décision rendue par votre Comité le 3 juillet 2013 dans la réclamation collective n° 85/2012, formée par la Confédération générale du travail de Suède (LO) et la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, est d'une importance capitale en ce qui concerne la protection des droits syndicaux par la Charte sociale européenne. Le Comité a jugé que les réglementations nationales, fussent-elles établies conformément au droit de l'Union européenne, devaient faire l'objet d'un examen de conformité au regard des dispositions de la Charte. Il a ainsi estimé que **dans son ensemble, le cadre législatif suédois « ne favorise pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations patronales et syndicales en vue de régler les conditions de travail et d'emploi par le biais de conventions collectives » et est donc contraire à l'article 6§2 de la Charte (par. 49 de la décision). Il a également considéré que « les textes du droit interne qui empêchent a priori l'exercice du droit de mener des actions collectives ou qui n'en autorisent l'exercice que dans la mesure où elles s'avèrent nécessaires pour obtenir des normes minimales de travail » n'étaient pas conformes à l'article 6§4 de la Charte, car ils « enfreindraient le droit fondamental des travailleurs et des syndicats de recourir à l'action collective pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. » (par. 50 de la décision)⁶. Par conséquent, conformément**

⁶ Le raisonnement du Comité était le suivant : « 48. A propos du droit de grève, la Cour [européenne des droits de l'homme] a indiqué que '[L]'essence d'un système de négociation collective volontaire est qu'il doit être possible à un syndicat qui n'est pas reconnu par un employeur d'entreprendre des actions, y compris, si nécessaire, des actions de grève, afin de persuader l'employeur d'engager une négociation collective avec lui sur les questions dont le syndicat estime qu'elles sont importantes pour les intérêts de ses membres (point 46)!'.

- Gustafsson c. Suède – requête n° 15573/89, arrêt du 25 avril 1996.

49. Dans son arrêt, la Cour a indiqué que 'l'article 11 (...) de la Convention ne garantit pas en tant que tel le droit à ne pas souscrire une convention collective (...). L'obligation positive que l'article 11 (...) impose à l'Etat, y compris en ce qui concerne la protection de l'opinion individuelle, pourrait s'étendre aux mesures liées au fonctionnement du système de négociation collective, mais seulement lorsque celles-ci empiètent sur la liberté d'association. Une contrainte qui (...) n'entrave pas de manière importante l'exercice de cette liberté, même si elle provoque un préjudice économique, n'entraîne aucune obligation positive au titre de l'article 11 (...)'.

- Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède – requête n° 5614/72, arrêt du 6 février 1976.

50. La Cour a considéré que 'l'article 11 (...) n'assure pas aux syndicats, ni à leurs membres, un traitement précis de la part de l'Etat et notamment le droit à ce qu'il conclue avec eux telle ou telle convention collective. Non seulement ce dernier droit ne se trouve pas mentionné à l'article 11 (...) mais on ne saurait affirmer que les Etats contractants le consacrent tous en principe dans leur législation ou leur pratique internes, ni qu'il soit indispensable à l'exercice efficace de la liberté syndicale. Partant, il ne constitue pas un élément nécessairement inhérent à un droit garanti par la Convention.'

51. S'agissant de la Charte sociale européenne, la Cour a précisé que '(...) les questions touchant aux syndicats ont été traitées dans une autre convention élaborée elle aussi dans le cadre du Conseil de l'Europe, la Charte sociale du 18 octobre 1961. Par l'article 6 par. 2 de cet instrument, les Etats contractants s'engagent (...) à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les

à la décision du Comité, le respect et la protection des droits syndicaux prévus par la Charte sociale européenne s'imposent aux législateurs nationaux qui transposent le droit de l'Union européenne dans leur droit interne. Il s'ensuit que la République hellénique, qui a légiféré à l'instigation notamment de l'Union européenne et de la Banque centrale européenne, d'une façon et avec un contenu qui portent atteinte au cœur même des droits syndicaux, comme l'explique en détail la présente réclamation, n'est donc pas exclue de cette procédure d'examen.

Pour ce qui est de l'appréciation faite par le Comité de la conformité des mesures législatives prises par les Etats membres au regard du droit de l'Union européenne, on peut lire dans la même décision ce qui suit.

« 72. S'agissant de la pertinence, sous l'angle de la Charte, des mesures juridiquement contraignantes adoptées par les institutions de l'Union européenne dans le cadre du droit communautaire, le Comité rappelle ce qui suit. 'C'est au Comité qu'il revient, en dernier lieu, d'apprécier si la situation nationale est conforme à la Charte, et ce y compris en cas de transposition d'une directive de l'Union européenne en droit interne' (voir Confédération générale du Travail (CGT) c. France – réclamation n° 55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010, paragraphes 32 et 33).

73. Le Comité considère que le même principe vaut, *mutatis mutandis*, pour les dispositions nationales fondées sur des décisions préjudicielles rendues par la Cour de Justice de l'Union européenne sur la base de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à l'image de celle prononcée dans l'affaire Laval (voir point 8 *supra*). C'est donc au Comité qu'il appartient, en dernier ressort, de juger de la conformité d'une situation nationale au regard de la Charte, notamment lorsque des modifications apportées aux dispositions du droit interne afin de suivre des décisions préjudicielles de la Cour de Justice risquent de peser sur l'application de la Charte. »

En ce qui concerne le cadre d'interprétation, le Comité a reconnu, par cette décision, ce qui suit.

« 26. A propos du cadre d'interprétation, la CES rappelle que, dans la réclamation n° 14/2003 Fédération internationale des Ligues des droits de l'homme (FIDH) c. France (décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2004, par. 26), 'le Comité [a précisé] que,

conditions d'emploi par des conventions collectives'. (...) [L]a Charte met donc l'accent sur le caractère volontaire des négociations et conventions collectives ; la prudence du libellé de son article 6 par. 2 prouve qu'elle ne reconnaît pas un véritable droit à la conclusion de pareille convention même dans l'hypothèse où les négociations ne révèlent aucun dissentiment sur les problèmes à résoudre. D'après l'article 20, un Etat la ratifiant peut du reste ne pas assumer l'obligation qui résulte de l'article 6 par. 2. Dès lors, on ne conçoit pas qu'un tel droit découle implicitement de l'article 11 par. 1 (...) de la Convention de 1950 ; ce serait d'ailleurs admettre que la Charte de 1961 marque à cet égard un recul (...)»

- Schmidt et Dahlström c. Suède ».

lorsqu'il [était] conduit à interpréter la Charte, il le [faisait] selon les techniques d'interprétation consacrées par [l'article 31§1 de] la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités.' La CES considère qu'il ressort de cette déclaration que la Charte doit être interprétée en accord avec son contexte, son objectif et son but, avec d'autres règles du droit international, et avec les principes propres à la Charte.

27. Elle estime par conséquent qu'il convient d'interpréter la Charte a) de manière à donner vie et sens aux droits sociaux fondamentaux, qui sont des droits de l'homme, et, dans une approche téléologique, à réaliser le but et atteindre l'objectif du traité, qui n'est pas de restreindre autant que faire se peut les obligations souscrites par les Parties, et b) conformément aux normes internationales et à la jurisprudence établie par les instances compétentes, qui prévoit un niveau minimum de protection. Cela étant, la CES considère également que rien ne doit empêcher le Comité, et qu'au demeurant rien ne l'empêche, de dépasser ce niveau minimum en tenant compte des critères propres à la Charte et sachant que les normes européennes doivent en principe offrir un niveau de protection supérieur à celui qui figure dans les normes internationales. La CES a en outre le sentiment que les principes de progrès social et de non-régression devraient s'appliquer. »

Et le Comité de conclure :

« 120. Le Comité estime néanmoins que les textes du droit interne qui empêchent a priori l'exercice du droit de mener des actions collectives ou qui n'en autorisent l'exercice que dans la mesure où elles s'avèrent nécessaires pour obtenir des normes minimales de travail ne seraient pas conformes à l'article 6§4 de la Charte car ils enfreindraient le droit fondamental des travailleurs et des syndicats de recourir à l'action collective pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. Au regard du système de valeurs, des principes et des droits fondamentaux que consacre la Charte, le droit de négociation collective et le droit de mener des actions collectives sont primordiaux pour garantir l'autonomie des syndicats et protéger les conditions d'emploi des travailleurs : si l'on veut que l'essence de ces droits soit respectée, il faut que les syndicats soient autorisés à œuvrer à l'amélioration des conditions de vie et d'emploi que connaissent les travailleurs, et leur portée ne saurait se réduire, de par la loi, à l'obtention de conditions minimales. »

9. Intérêt légitime de notre organisation

Nous soumettons la présente réclamation en notre qualité d'organisation syndicale reconnue comme telle par la loi n° 1264/1982, pour des raisons fondées sur un intérêt légitime certain, actuel et direct, conformément à ce qui précède et comme précisé ci-après.

L'organisation auteur de la réclamation, la Confédération générale grecque du travail (GSEE) – centrale syndicale (troisième niveau) créée en 1918 - a obtenu la personnalité juridique par décision n° 2959/1918 du Tribunal de première instance du Pirée et est inscrite au registre des syndicats de cette même juridiction (n° 148, 663/1918) ; elle fonctionne aujourd'hui selon les statuts qui sont les siens, tels que modifiés par la loi n° 1264/1982. La dernière modification desdits statuts a été approuvée par le Tribunal de première instance d'Athènes (décision n° 1888/2003).