



mars 2023

## **CHARTÉ SOCIALE EUROPÉENNE REVISÉE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**GRECE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Grèce, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016. L'échéance pour remettre le 5<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Grèce l'a présenté le 12 juillet 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Grèce de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires de la Confédération générale grecque du travail sur le 5<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 26 septembre 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

La Grèce a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la Grèce concernent 23 situations et sont les suivantes :

– 5 conclusions de conformité : articles 2§1, 6§3, 21, 22 et 26§1

– 7 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 4§1, 4§3 et 4§4.

En ce qui concerne les 11 autres situations, régies par les articles 2§6, 2§7, 4§2, 4§5, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 26§2, 28 et 29, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Grèce de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Grèce traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions XX-3 (2014)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail**

Précédemment, le Comité a observé que le temps de repos journalier dans le secteur privé pouvait être ramené à 11 heures et que la durée du travail pouvait aller jusqu'à 13 heures par jour. Il avait alors demandé si, dans ces cas, la limite maximale de 60 heures par semaine était toujours maintenue pour toutes les catégories de travailleurs, y compris les employés de magasins (Conclusions XX-3 (2014)).

En réponse, le rapport indique que, dans les entreprises fonctionnant sur la base de la semaine de travail de cinq jours et appliquant l'horaire de travail de 40 heures par semaine, le travailleur peut travailler 5 heures de plus par semaine. Dans ce cas, ces heures sont comptabilisées comme des heures supplémentaires. En outre, les heures de travail au-delà de la durée journalière de 9 heures sont également considérées comme des heures supplémentaires. L'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des limites légales peut être accordée en cas d'urgence et d'extrême urgence, dans les services des forces armées et ceux du secteur public. Enfin, la durée hebdomadaire du travail des salariés, ne peut dépasser une moyenne de 48 heures, heures supplémentaires comprises, sur une période de quatre mois.

Dans ses commentaires, la GSEE indique que les travailleurs sont autorisés à travailler jusqu'à 13 heures par jour et que la période minimale de repos obligatoire est inacceptablement faible. Le Comité demande s'il est effectivement possible pour les employés de travailler jusqu'à 13 heures par jour.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de

garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique qu'aucune modification n'est intervenue dans la législation sur la durée du travail et le temps de repos durant la période de référence. Le rapport fournit des données statistiques sur le nombre de travailleurs en service en dehors de leurs heures de travail désignées et sur les amendes infligées.

Dans ses commentaires, la GSEE mentionne un nouveau règlement de 2021 en vertu duquel la réglementation du temps de travail devient la prérogative de l'employeur. Le Comité note que cette législation se situe en dehors de la période de référence aux fins du présent cycle de rapport mais demande à être tenu informé sur ce sujet.

Le Comité demande dans quels secteurs d'activité économique le plus grand nombre d'inspections a été effectué.

### ***Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte***

Précédemment, le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme du temps de repos (Conclusions XX-3 (2014)).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique qu'il existe deux catégories de périodes pendant lesquelles un salarié doit être prêt à intervenir pour exercer ses fonctions : la permanence et l'astreinte. Au cours de la permanence, le travailleur doit rester dans les locaux de l'entreprise ou dans un autre lieu donné et doit se rendre disponible pendant des heures spécifiques. La permanence est considérée comme du temps de travail. En revanche, lors de l'astreinte, le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, mais n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. Dans ce cas, les dispositions sur la majoration de salaire du fait de travail de nuit ou de travail dominical et lors de jours fériés ne s'appliquent pas, pas plus que les dispositions sur les limitations du temps de travail concernant la rémunération complémentaire pour les heures supplémentaires, les heures supplémentaires en dehors de la durée légale du travail c'est-à-dire dépassant 45 heures, etc. Toutefois, le travailleur doit recevoir un salaire et a droit à un complément de salaire.

Le Comité note qu'aucune information n'est fournie sur les contrats « zéro heure ».

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que le télétravail a été autorisé lorsque cela était possible, ainsi que le travail par roulement, et que des congés spéciaux ont été mis en place pour la garde d'enfant. Les parents ont également pu réduire leurs horaires de travail.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité avait considéré que la situation de la Grèce n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que, dans le secteur privé, le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé.

Le rapport réitère des informations déjà examinées par le Comité dans ces précédentes conclusions (Conclusions XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)) : les salariés du secteur privé qui travaillent un jour férié ont droit à leur salaire journalier majoré de 75 %, mais ne peuvent prétendre à un repos compensatoire. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

En ce qui concerne le secteur public, le Comité a précédemment noté que les travailleurs avaient droit à un repos compensatoire (à raison d'un jour de repos pour un jour travaillé), mais ne pouvaient bénéficier d'un taux de rémunération majoré. Par conséquent, le Comité a demandé si, dans ce cas, les employés percevaient leur salaire journalier en plus du repos compensatoire.

Le rapport ne contient pas d'information demandée. Par conséquent, le Comité réitère sa question et considère entretemps qu'il n'est pas établi que, dans le secteur public, le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

Le Comité prend note, d'après les commentaires de la GSEE, de l'entrée en vigueur, le 19 juin 2021, de la nouvelle loi qui introduit des exceptions supplémentaires à la règle du repos obligatoire les jours fériés (loi n° 4808/2021). Toutefois, ces changements étant intervenus en dehors de la période de référence, le Comité les examinera lors du prochain cycle de suivi.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte aux motifs que :

- dans le secteur privé, le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé ;
- il n'est pas établi que, dans le secteur public, le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Grèce était conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961, dans l'attente des informations demandées (Conclusions XX-3 (2014)).

Le Comité avait demandé si les salariés devaient prendre au moins deux semaines de congé ininterrompu chaque année. Il avait aussi demandé aux autorités de préciser si, en l'absence de dispositions autorisant le report de congés dans le secteur privé, les jours non pris étaient perdus ou si certaines solutions étaient prévues en pareil cas. Il avait demandé par ailleurs des informations à jour indiquant si et dans quelles circonstances les travailleurs étaient en droit de récupérer à un autre moment les jours de congé inutilisés pour cause de maladie ou d'accident. Entretemps, le Comité avait réservé sa position sur ce point.

En réponse à la première question, le rapport indique qu'un salarié pouvant justifier d'une période d'emploi de douze mois sans interruption a droit à 20 ou 24 jours ouvrables de congés annuels (selon qu'il travaille cinq ou six jours par semaine), quota majoré d'un jour ouvrable par an au-delà de la première année d'activité, dans la limite de 26 et 31 jours ouvrables de congé respectivement. Les travailleurs employés depuis moins de 12 mois ont droit à une fraction du quota normal de congés payés annuels, au prorata de la durée de service acquise.

De plus, selon le paragraphe 16 de l'article 3 de la loi n° 4504/1966, les salariés en contrat de travail de droit privé ont droit, quel que soit l'employeur, à une prime de vacances égale à la rémunération totale des congés annuels, cette prime ne devant pas dépasser 15 jours de salaire pour les salariés rémunérés au mois et 13 jours ouvrables dans le cas des salariés payés à la journée. Ladite prime est versée en même temps que le salaire dû pendant les congés du salarié, et en sus de celui-ci.

En réponse à la deuxième question, le rapport indique que l'employeur est tenu d'accorder au salarié des congés payés annuels avant la fin de l'année civile (même si aucune demande ne lui a été adressée en ce sens).

À cet égard, la GSEE indique dans ses commentaires que si un employeur n'accorde pas les congés demandés par un salarié, il lui verse la rémunération correspondant à la période de congés due jusqu'à la fin de l'année civile, plus l'allocation (prime de vacances), avec une majoration de 100 %. Selon les commentaires de la GSEE, cette règle fondamentale a été modifiée par l'article 61 de la loi n° 4808/2021 (hors période de référence), selon lequel les congés annuels peuvent être accordés jusqu'au premier trimestre de l'année civile suivante (avant le 30 mars). La GSEE indique que cette règle semble avoir pour origine la possibilité de report des congés annuels instaurée par les dispositions d'urgence mises en place dans le cadre des mesures prises lors de la pandémie, mais qu'elle est dorénavant permanente.

Le Comité prend note de l'entrée en vigueur, le 19 juin 2021, de la nouvelle loi relative aux congés payés annuels (loi n° 4808/2021). Toutefois, ces changements étant intervenus en dehors de la période de référence, le Comité les examinera lors du prochain cycle de suivi.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate qu'à la fin de l'année civile, s'il n'est pas permis de reporter les congés à l'année suivante, les demandes de congés sont converties en demandes pécuniaires. Or le Comité rappelle qu'au regard de l'article 2§3 de la Charte, les



congés annuels ne peuvent pas être remplacés par une compensation financière et que les salariés ne doivent pas pouvoir y renoncer. Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que les salariés peuvent renoncer à leurs congés annuels en échange d'une rémunération majorée.

En réponse à la troisième question, le rapport indique qu'en vertu du paragraphe 6 de l'article 2 de la loi d'urgence n° 539/1945, la période pendant laquelle le salarié a été ou est absent de son travail en raison d'une maladie de courte durée est considérée comme du temps de travail et n'est pas déduite des jours de congé auxquels il a droit. Selon l'article 3 de la loi n° 4558/30, la durée d'une courte maladie est d'un mois pour les salariés employés depuis quatre ans ou moins, de trois mois pour les salariés employés depuis dix ans ou moins, de quatre mois pour les salariés employés depuis quinze ans ou moins, et de six mois pour les salariés employés depuis plus de quinze ans. Le rapport indique que si la limite fixée pour les courtes maladies est dépassée, le surplus de jours ouvrables est pris sur les jours de congé auxquels le salarié a droit. Mais en tout état de cause, d'après le rapport, les salariés ont droit au salaire dû pendant les congés et à une prime de vacances pendant l'année civile concernée, quand bien même ils auraient perdu tous leurs jours de congé.

Dans ce contexte, le Comité souligne que le travailleur en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses congés annuels a le droit – éventuellement sous condition de produire un certificat médical – de prendre à un autre moment les jours de congé ainsi perdus, afin de pouvoir bénéficier des quatre semaines de congés payés prévus par ce paragraphe. Étant donné que ce n'est pas le cas en Grèce, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte aux motifs que :

- les salariés peuvent renoncer à leurs congés annuels en échange d'une rémunération majorée ;
- en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés, les travailleurs n'ont pas le droit de récupérer à un autre moment les jours ainsi perdus.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport soumis par la Grèce.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations demandées ont été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cycle de rapport actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »).

Le Comité a conclu en 2014 que la situation n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs exposés à des risques résiduels dans l'industrie minière ne bénéficient pas tous de mesures compensatoires adéquates (Conclusions XX-3 (2014)).

### ***Élimination ou réduction des risques***

Le Comité a noté que la situation était conforme à la Charte à cet égard dans sa dernière conclusion et il réitère donc sa conclusion de conformité.

### ***Mesures en réponse aux risques résiduels***

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

Le Comité a précédemment noté que la loi prévoyait une réduction du temps de travail et/ou des congés payés supplémentaires pour les travailleurs exerçant certaines activités telles que la radiologie, la construction, l'imprimerie (secteur public) et le travail devant des écrans d'ordinateur. Des mesures similaires ont été adoptées à l'égard des travailleurs de l'industrie sidérurgique, des travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière, des imprimeurs, des électriciens et des réparateurs de navires. Les travailleurs de certaines entreprises publiques (par exemple, les télécommunications, les compagnies aériennes, etc) ont également bénéficié de ces mesures. Toutefois, en ce qui concerne la situation des travailleurs dans les mines souterraines, le Comité a constaté dans la réclamation Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (MFHR) c. Grèce (réclamation n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 12 juin 2006) que l'article 2§4 avait été violé parce que la législation grecque n'exigeait pas que les conventions collectives prévoient une compensation conformément au but visé par l'article 2§4, bien que les employeurs et les employés soient bien sûr libres d'inclure eux-mêmes de telles mesures.

Le rapport n'apporte pas de nouvelles informations à cet égard, et dans le suivi de la réclamation collective n° 30/2005, le CEDS a noté que la législation grecque ne prévoit toujours pas une telle compensation et n'exige pas que les conventions collectives la prévoient. Il a donc considéré que la situation n'avait pas été mise en conformité avec l'article 2§4 de la Charte (Constatations 2021). En conséquence, considérant le fait qu'aucune mesure appropriée n'a été prise pour remédier aux lacunes constatées dans la réclamation n° 30/2005, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité à l'article 2§4 de la Charte.

### **Mesures liées à la covid-19**

Le rapport indique que plusieurs mesures ont été adoptées, principalement pour flexibiliser les conditions de travail et introduire le télétravail, mais aucune autre mesure spécifique n'est signalée concernant cette disposition pendant la période de référence.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que les travailleurs exposés à des risques résiduels dans l'industrie minière ne bénéficient pas tous de mesures compensatoires adéquates.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif que les employés de maison n'étaient pas couverts par la législation garantissant une période de repos hebdomadaire. Le Comité avait noté que la Grèce n'avait pas ratifié la Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée en 2011, et n'avait pas modifié sa législation (Conclusion XX-3 (2014)).

Le rapport indique que la situation n'a pas changé au cours de la période de référence. En conséquence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité au motif que la loi ne prévoit pas le droit des travailleurs domestiques à un repos hebdomadaire.

Le rapport mentionne en outre certaines mesures spécifiques relatives à la covid-19 et au temps de travail qui ont été mises en place durant la période de référence, mais elles concernent principalement le télétravail et ne font pas référence aux travailleurs domestiques.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation garantissant un repos hebdomadaire.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note que la Grèce a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016 et que c'est donc la première fois qu'il examine si la situation de la Grèce est conforme à l'article 2§6 de la Charte. Le rapport ne contient aucune information concernant la disposition en question.

Le Comité rappelle que l'article 2§6 de la Charte garantit le droit des travailleurs à une information écrite au début de leur emploi. Cette information doit au minimum couvrir les aspects essentiels de la relation d'emploi ou du contrat de travail, à savoir :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat de travail ou de la relation d'emploi ;
- la durée du congé payé ;
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail ou de la relation d'emploi ;
- la rémunération ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié ;
- le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié.

Le Comité demande que le prochain rapport précise si tous les éléments d'information précités qui sont requis par l'article 2§6 de la Charte sont communiqués par écrit aux salariés au début de leur emploi.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note que la Grèce a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016 et que c'est donc la première fois qu'il a examiné si la situation de la Grèce est conforme à l'article 2§7 de la Charte. Le rapport ne contient aucune information concernant la disposition en question.

Le Comité rappelle que l'article 2§7 de la Charte garantit des mesures compensatoires aux personnes qui effectuent un travail de nuit. La législation ou la pratique nationales doivent définir la notion de « travail de nuit » au sens de cette disposition, c'est-à-dire quelle est la période considérée comme « nuit » et qui peut être qualifié de « travailleur de nuit » (Conclusions 2014, Bulgarie). Les mesures qui tiennent compte de la nature spéciale du travail de nuit doivent comprendre des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit, des possibilités de passage à un travail de jour, la consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2003, Roumanie). Le Comité demande que le prochain rapport indique si et comment ces exigences sont respectées.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce ainsi que des observations présentées par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de la Grèce n'était pas conforme à la Charte aux motifs que :

- le salaire minimum applicable aux agents contractuels de la fonction publique ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent ;
- le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne suffisait pas à assurer un niveau de vie décent ;
- les dispositions de l'article 74, alinéa 8 de la loi n° 3863/2010 et de l'article 1, alinéa 1<sup>er</sup> de l'acte du Conseil des Ministres n° 6/2012 prévoyaient le versement à tous les travailleurs de moins de 25 ans d'un salaire minimum qui était en deçà du seuil de pauvreté ;
- les dispositions de l'article 74, alinéa 8 de la loi n° 3863/2010 et de l'article 1, alinéa 1<sup>er</sup> de l'acte du Conseil des Ministres n° 6/2012 étaient discriminatoires à l'égard des travailleurs de moins de 25 ans.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux conclusions de non-conformité et aux questions ciblées.

S'agissant de sa conclusion de non-conformité concernant les jeunes travailleurs, le Comité a noté, dans ses Constats (2020) relatifs à l'évaluation du suivi de la réclamation n° 111/2014, Confédération générale grecque du travail (GSEE) c. Grèce, décision sur le bien-fondé du 23 mars 2017, Résolution CM/ResChS(2017)9, que la circulaire n° 7613/395/2019 supprimait la différence de salaire et que le nouveau salaire minimum légal défini pour l'emploi à temps plein s'appliquait à tous les travailleurs, quel que soit leur âge. Il a dès lors considéré qu'en ce qui concernait la discrimination au motif de l'âge, la situation avait été rendue conforme à l'article 4§1 de la Charte.

### **Rémunération équitable**

Dans ses Constats (2021) relatifs à l'évaluation du suivi de la réclamation n° 111/2014, Confédération générale grecque du travail (GSEE) c. Grèce, décision sur le bien-fondé du 23 mars 2017, Résolution CM/ResChS(2017)9, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations concernant la valeur nette du salaire minimum en 2020. Par conséquent, il a considéré que la situation n'avait pas été rendue conforme à la Charte au motif qu'il n'avait pas été démontré que le salaire minimum suffisait à assurer un niveau de vie décent.

Le Comité note qu'au terme du Programme d'ajustement économique, le 20 août 2018, un nouveau dispositif de fixation du salaire minimum a été mis en place. Les dispositions relatives au salaire minimum prévues par l'article 103 de la loi n° 4172/2013 (Journal officiel A'167), tel que modifié par l'article 1, paragraphe IA.6, alinéa 2 de la loi n° 4254/2014 (J.O. A'85) et par l'article 2 de la loi n° 4564/2018 (J.O. A'170), fixent le salaire minimum légal pour un emploi à temps plein. Le Comité note que, d'après EUROSTAT, le salaire brut moyen s'élevait à 18 834 € et que le salaire net moyen s'élevait à 14 325 € en 2020. Quant au salaire minimum brut, il était de 758 € en 2020. Le Comité note que le salaire minimum brut représentait 48 % du salaire moyen brut. Il demande que le prochain rapport indique quel est le montant net du salaire minimum et considère entre-temps que bien que le gouvernement n'ait pas fourni

d'informations sur les montants nets des salaires moyen et minimum, les données chiffrées présentées par EUROSTAT sont suffisamment probantes pour lui permettre de conclure que le salaire minimum légal n'assure pas un niveau de vie décent. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité note d'après les observations de la Confédération générale grecque du travail (GSEE), que la période de référence 2017-2020 comprend le début en 2019 de l'application de la procédure de réglementation par l'État du salaire minimum. La GSEE considère toutefois que l'augmentation du salaire minimum sera anéantie par la fiscalité puisque les travailleurs seront invités à reverser à l'État la quasi-totalité du montant de l'augmentation. La GSEE note également que le risque de pauvreté des travailleurs reste élevé et que l'impact de la pandémie et de la flambée des prix aura un effet dramatique sur le marché du travail. Par conséquent, la GSEE considère que la négociation collective doit être renforcée et que le travail durable et décent doit être l'objectif central de la politique économique et sociale.

### ***Travailleurs occupant des emplois atypiques***

Dans le cadre de ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable et suffisante permettant d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs occupant des emplois atypiques, aux personnes employées dans l'économie à la demande ou dans l'économie des plateformes et aux travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Selon le rapport, les articles 68-71 de la loi n° 4808/2021 (hors période de référence) établissent un nouveau cadre de protection pour les prestataires de services, et plus particulièrement pour les personnes physiques employées via des plateformes numériques, qui porte sur leur relation contractuelle, leurs droits syndicaux, leur santé et leur sécurité et l'obligation d'être informés de leurs droits. Le rapport indique qu'une présentation détaillée des dispositions en question sera fournie dans le prochain rapport national.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable aux travailleurs qui occupent des emplois atypiques, ainsi qu'aux travailleurs de l'économie des plateformes classés à tort dans la catégorie des travailleurs indépendants.



## **Covid-19**

Dans le cadre de ses questions ciblées, le Comité a également demandé des informations spécifiques sur les régimes de congés durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter cette exigence minimale et pour ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération accrue pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité prend note de l'indemnité à vocation spécifique versée aux travailleurs des entreprises dont l'activité a été suspendue sur ordre de l'État ou des entreprises gravement affectées par les mesures étatiques prises en raison de la pandémie de covid-19. Les mesures de soutien comprenaient : la suspension du contrat de travail, l'indemnité à vocation spécifique, la prise en charge des cotisations d'assurance sociale et l'allocation de Noël et de Pâques pour les salariés. Le montant de l'allocation à vocation spécifique s'est élevé à 534 € par personne pour 30 jours (la proportion versée était fonction du nombre de jours pendant lesquels les salariés n'avaient pas travaillé). Pour la période du 15 mars au 30 avril 2020, le montant de l'allocation a été de 800 € et pour le mois de novembre 2020, un montant proportionnel à 800 € pour 30 jours a été versé. La mesure a été en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021. L'allocation n'était pas assujettie à l'impôt. Le budget de l'État a pris en charge les cotisations de sécurité sociale calculées sur la base du salaire nominal pour la période couverte par l'indemnité à vocation spécifique. Le Comité prend note du nombre de travailleurs ayant bénéficié de l'indemnité à vocation spécifique.

Le Comité prend également note du mécanisme de soutien de l'emploi "SYN-ERGASIA", qui a apporté un soutien financier aux salariés des entreprises du secteur privé dans le but de maintenir des emplois à temps complet. Les salariés ont ainsi bénéficié, pendant la période durant laquelle ils n'ont pas travaillé, de l'aide financière versée par l'État en cas d'emploi de courte durée, dont le montant représentait 60 % de leur salaire net. Le Comité prend note du nombre de salariés ayant bénéficié de cette forme de soutien en 2020.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions XX-3 (2014)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

### **Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires**

Précédemment, le Comité a demandé si la limite maximale de 60 heures de travail par semaine pouvait être dépassée dans la formule d'aménagement du temps de travail. Il a aussi demandé si la majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires pouvait être remplacée par temps libre compensatoire et, dans l'affirmative, si temps libre compensatoire était d'une durée égale à celle des heures supplémentaires effectuées. Il souhaitait également savoir si le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires connaissait des exceptions (Conclusions XX-3 (2014)).

Le rapport fournit les mêmes informations que dans le dernier rapport sans répondre directement aux questions du Comité. Par conséquent, le Comité réitère ses questions et demande si la majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires peut être remplacée par une réduction du temps de travail et, dans l'affirmative, si cette réduction est d'une durée égale à celle des heures supplémentaires effectuées, et si le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires connaît des exceptions. Le Comité considère que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Grèce est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Dans ses commentaires, la GSEE fait référence à un nouveau règlement adopté en 2021. Il note toutefois qu'il se situe en dehors de la période de référence aux fins du présent cycle de rapport mais demande à être mis à jour à son sujet.

### **Covid-19**

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que pendant la crise de covid-19, les entreprises/employeurs ayant épuisé les limites maximales d'heures supplémentaires prévues par la loi pour leurs salariés, ont été autorisés à demander à leurs salariés de faire des heures supplémentaires sans avoir à obtenir l'approbation du ministre du Travail et des Affaires sociales. Ces heures

supplémentaires ne pouvaient cependant pas dépasser les limites journalières maximales prévues par la loi.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa précédente conclusion sur l'article 4§3, dans l'attente des informations demandées sur les comparaisons d'emplois (Conclusions XX-3 (2014)). En outre, le Comité a conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Grèce n° 131/2016 (§§182-186) qu'il y avait violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte aux motifs que l'accès à des recours effectifs n'était pas garanti et que la transparence salariale n'était pas garantie en pratique.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Recours effectifs***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale (Conclusions XX-3 (2014)).

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. A cet égard, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective UWE c. Grèce n° 131/2016 (§§157-158), où il a noté que la législation prévoyait une protection contre le licenciement opéré en représailles d'une revendication d'égalité salariale. Il a également noté que le cadre juridique permettait aux victimes de discrimination salariale de revendiquer leur droit à l'égalité de rémunération. Cependant, en la relative absence d'affaires concernant l'égalité de rémunération et celle d'indications sur les efforts déployés pour lever ces obstacles et assurer l'efficacité des recours dans la pratique pour les victimes de discrimination salariale, en raison notamment du coût élevé des procédures et de l'absence d'assistance judiciaire, le Comité a considéré que l'obligation d'offrir des recours effectifs n'a pas été respectée.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il constate que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs n'est pas respectée.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si, dans les affaires portant sur l'égalité salariale, des comparaisons de rémunération étaient possibles en dehors de l'entreprise lorsque les différences observées dans les conditions salariales des femmes et des hommes effectuant un travail de valeur égale étaient attribuables à une source unique (Conclusions XX-3 (2014)).

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Toutefois, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective *UWE c. Grèce* n° 131/2016 (§168), où il a noté que ni l'article 22 (1) (b) de la Constitution, ni la législation pertinente ne requièrent explicitement un comparateur. Toutefois, la jurisprudence, s'appuyant sur le principe constitutionnel plus large d'égalité de rémunération, requiert expressément un tel comparateur quand on a affaire à une même entreprise ou un même service ou dans le cadre du même instrument de fixation des salaires.

En ce qui concerne la *transparence salariale*, le Comité renvoie également à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective *UWE c. Grèce* n° 131/2016 (§§ 164-171), où il a considéré que l'obligation d'assurer la transparence des rémunérations n'a pas été respectée parce qu'il existait des limites importantes en matière de transparence des rémunérations : la notion de « valeur égale » n'était pas clairement définie que ce soit dans la législation ou dans la jurisprudence ; les entreprises ne se voyaient imposées aucun système de classification des emplois, ni de contrôle sur les salaires supérieurs à ceux stipulés par les conventions collectives de travail ; il n'existait aucun élément permettant de déterminer si une victime potentielle de discrimination salariale pouvait avoir accès aux informations essentielles sur la rémunération d'un collègue dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il constate que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation d'assurer la transparence des rémunérations n'est pas respectée.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

A titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre hommes et femmes pendant la période de référence en Grèce : 10,4 % en 2018 (comparé à 12,5 % en 2014). Il constate que cet écart est inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 14,4 % en 2018 (données en date du 4 mars 2022). Le Comité note également que les données chiffrées concernant l'écart de rémunération en 2017, 2019 et 2020 ne sont pas disponibles.

La Grèce ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

### ***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

Le rapport ne contient pas d'information en réponse à la question relative à l'impact de la covid-19.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

#### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- l'obligation d'assurer l'accès à des recours effectifs n'est pas respectée ;
- l'obligation de reconnaître et de assurer le principe de transparence des rémunérations dans la pratique n'est pas respectée.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires de la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Grèce n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions XX-3 (2014)).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

En réponse, le rapport fournit des informations détaillées sur les durées de préavis et les indemnités de licenciement fixées à l'article 1 IA.12 (points 1 à 3) de la loi n° 4093/2012.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que les indemnités de licenciement versées aux travailleurs manuels

(prévues par l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1 du décret-royal des 16-18 juillet 1920 et par l'article 1 de la loi n° 3198/1955) étaient insuffisantes (Conclusions XX-3 (2014)).

En réponse à la conclusion de non-conformité, le rapport indique que les travailleurs manuels (ouvriers et techniciens) demeurent régis par les dispositions de Section 1, paragraphe 1 du décret royal des 16-18 juillet 1920 portant extension de la loi n° 2112/1920 aux ouvriers, techniciens et domestiques, et par Section 1 de la loi n° 3198/1955 du 9 avril 1955 modifiant et complétant les dispositions relatives à la cessation d'emploi. Ces dispositions prévoient le versement d'une indemnité de licenciement égale aux montants suivants :

- 7 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre un et deux ans ;
- 15 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre deux et cinq ans ;
- 30 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre cinq et dix ans ;
- 60 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre dix et quinze ans ;
- 100 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre quinze et vingt ans ;
- 120 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre vingt et vingt-cinq ans ;
- 145 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre vingt-cinq et trente ans ;
- 165 jours de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté au moins égale à trente ans.

Le Comité note que le rapport réitère les informations figurant dans le rapport antérieur et constate qu'aucune évolution n'est intervenue à cet égard au cours de la période de référence. Il reconduit par conséquent sa conclusion de non-conformité, étant donné que les indemnités de licenciement versées aux travailleurs manuels pendant la période de référence en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1 du décret royal des 16-18 juillet 1920 et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 3198/1955 du 9 avril 1955 sont insuffisantes et qu'il n'y a pas de délai de préavis.

Le Comité prend note des observations formulées par la GSEE concernant les développements qui sont intervenus hors période de référence et en tiendra compte lors du prochain cycle d'examen.

### ***Période d'essai***

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun préavis ni indemnité n'étaient dus en cas de rupture de contrat lors de la période d'essai (Conclusions XX-3 (2014)). Il s'est également référé à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation n° 65/2011, dans laquelle il est déclaré que l'article 17, paragraphe 5 de la loi n° 3899/2010 constituait une violation de l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que cette disposition ne prévoyait ni délais de préavis, ni indemnité de licenciement en cas d'interruption pendant la période d'essai d'un contrat de travail qualifié par ladite loi comme étant « à durée indéterminée ».

En réponse à la conclusion de non-conformité, le rapport indique qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 74 de la loi n° 3863/2010, tel que modifié par le paragraphe 5a de l'article 17 de la loi n° 3899/2010, relative aux mesures d'urgence pour la mise en œuvre du programme de soutien de l'économie grecque, un salarié embauché en CDI (contrat à durée indéterminée) est considéré comme étant en période d'essai pendant les 12 premiers mois, délai pendant lequel il peut être mis fin au contrat sans préavis ni indemnité, sauf convention contraire des parties.

Constatant qu'il n'y a eu aucun changement législatif concernant le motif de non-conformité exposé précédemment, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***Travailleurs précaires***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XX-3 (2014)).

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XX-3 (2014)).

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XX-3 (2014)).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que :

- l'indemnité de licenciement versée aux travailleurs manuels pendant la période de référence est insuffisante ;
- il n'y a pas de délai de préavis et aucune indemnité pour les travailleurs en période d'essai.



## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)) et a demandé quelle était la part insaisissable protégeant le salaire en cas de saisie sur salaire ou de retenues cumulées sur des fondements concurrents.

Le Comité relève dans le rapport que l'article 664 du Code civil prévoit une protection spéciale du salaire, en vertu de laquelle les employeurs ne peuvent pas déduire une créance (par exemple un prêt) du salaire d'un travailleur dès lors que ce salaire est absolument nécessaire à la subsistance du travailleur et de sa famille et à condition que le travailleur ne dispose pas de revenus suffisants provenant d'autres sources. Cette interdiction ne s'applique pas aux créances dues à l'employeur afin de réparer un préjudice causé par un acte frauduleux commis par le travailleur lors de l'exécution de ses tâches. La déduction est, dans ce cas, autorisée sans restriction. Pour que cette disposition s'applique, le préjudice doit avoir été causé par un acte frauduleux du travailleur pendant l'exécution de ses tâches (sabotage, détérioration intentionnelle de machines, etc.), sachant que l'imprudence ou la négligence grave n'est pas considérée comme un acte frauduleux.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé – c'est-à-dire la portion de salaire restante après déduction de toutes les retenues autorisées, y compris de la pension alimentaire – d'un travailleur percevant le salaire minimum ne sera jamais inférieur au minimum vital défini par le gouvernement.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Le rapport précise à cet égard qu'en vertu de la loi n° 4694/30, l'interdiction de procéder à des retenues sur salaire prévue par l'article 664 du Code civil est une mesure d'ordre public et que, par conséquent, toute renonciation d'un travailleur manuel ou non manuel à ce droit est nulle et non avenue.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce ainsi que des informations fournies par la Confédération générale grecque du travail (GSEE) et les fédérations syndicales européennes - ESPU, EuroCOP et EUROMIL.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

C'est la première fois que la Grèce fait rapport sur l'article 5 de la Charte.

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées, et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contient aucune information sur cette question.

### ***Champ d'application personnel***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations sur le droit des membres des forces armées de s'organiser (Conclusions 2018 – Question générale).

En réponse à la question générale, le rapport indique que le paragraphe 4 de l'article 30C de la loi 1264/1982, prévoit expressément que le personnel militaire en service actif est autorisé à créer dans chaque région une union régionale primaire pour le personnel militaire en service actif et une fédération panhellénique d'unions régionales primaires comme organe secondaire. Le rapport indique en outre que la législation régissant l'ensemble du personnel du secteur public s'applique au personnel civil du ministère de la défense nationale.

Le Comité prend également note des informations fournies concernant le droit des membres de la police de former des syndicats et d'exprimer collectivement les questions professionnelles, financières et sociales qui les préoccupent (article 30 a) de la loi 1264/1982). Le Comité note que les syndicats de policiers et leurs membres ne sont pas autorisés à s'affilier à d'autres syndicats professionnels, hormis les syndicats internationaux de la police, ni à représenter d'autres travailleurs. Le comité note, d'après les commentaires soumis par la FSESP, EuroCOP et EUROMIL, que les membres des forces de police ont le droit de s'affilier à un syndicat, mais qu'ils ne peuvent adhérer qu'à l'organisation syndicale primaire de la Direction de la police ou du district où ils servent. Selon la FSESP, EuroCOP et EUROMIL, l'exercice de leurs droits syndicaux ne peut dépasser les limites déterminées par les particularités, la mission et surtout le caractère national, social et multipartite de la police.

Le Comité demande un complément d'information sur la situation et, entre-temps, réserve sa position sur la question. Le Comité rappelle, d'une part, que le personnel de la police doit pouvoir former ou adhérer à de véritables organisations pour la protection de ses intérêts matériels et moraux et, d'autre part, que ces organisations doivent pouvoir bénéficier de la plupart des prérogatives syndicales. Par prérogatives syndicales de base, on entend le droit d'exprimer des revendications en matière de conditions de travail et de rémunération, le droit d'accès au lieu de travail ainsi que le droit de réunion et d'expression. Cette définition s'applique aux organisations professionnelles de fonctionnaires de police ainsi qu'aux autres

organisations professionnelles. Le droit des membres des services de police de s'affilier à des organisations nationales de travailleurs ne doit pas être restreint dans le but de les empêcher de négocier sur les salaires, les pensions et les conditions de service.

### ***Restrictions au droit d'organisation***

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport en ce qui concerne le droit d'organisation dans le secteur privé et le secteur public. Ce droit s'inscrit dans le cadre de la liberté d'association reconnue à l'article 23 de la Constitution et est développé dans des réglementations sectorielles. Le rapport fait référence à la loi 1264/1982, "Pour la démocratisation du mouvement syndical et la sauvegarde de la liberté d'association des travailleurs", qui garantit les droits syndicaux des travailleurs et régleme la création, l'organisation, le fonctionnement et l'action des organisations syndicales dans le but de sauvegarder et de promouvoir leurs intérêts professionnels, économiques, sociaux et syndicaux ; la loi 3528/2007, "Ratification du code de conduite des fonctionnaires publics et des employés des entités juridiques de droit public". La loi 2265/1994 complète les dispositions de la loi 1264/1982 concernant la syndicalisation dans les forces de police helléniques afin que les policiers de tous grades aient la possibilité de créer des syndicats et d'exprimer collectivement les problèmes professionnels, financiers et sociaux qui les préoccupent.

### ***Création de syndicats et d'organisations d'employeurs***

Le Comité note, d'après les commentaires soumis par le GSEE et d'après une demande directe de l'OIT (Convention 1048(N0.87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical), qu'un registre électronique pour l'enregistrement des syndicats a été établi. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations supplémentaires sur le système, y compris des informations sur les éventuels refus d'enregistrement d'un syndicat.

### ***Liberté d'adhérer ou non à des syndicats***

Le Comité demande des informations à cet égard. Le Comité rappelle que les travailleurs doivent être libres non seulement d'adhérer mais aussi de ne pas adhérer à un syndicat. Toute forme de syndicalisme obligatoire imposée par la loi doit être considérée comme incompatible avec l'obligation découlant de cet article de la Charte. Le droit interne doit garantir le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et prévoir des sanctions et des recours efficaces lorsque ce droit n'est pas respecté.

### ***Activités syndicales***

Le Comité demande des informations à ce sujet. Le Comité rappelle que les syndicats (et les organisations patronales) doivent disposer d'une large autonomie en ce qui concerne leur structure interne ou leur fonctionnement. Ils doivent avoir le droit d'exercer leurs activités de manière efficace et d'élaborer un programme de travail. Les dirigeants syndicaux doivent avoir le droit d'accéder au lieu de travail et les membres du syndicat doivent pouvoir y tenir des réunions, dans des limites liées aux intérêts de l'employeur et aux besoins de l'entreprise.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce et des commentaires transmis par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité note que la Grèce a ratifié la Charte révisée le 18 mars 2016 et a accepté l'article 6, ce qu'elle n'avait pas fait lors de la ratification de la Charte de 1961. C'est donc la première fois que le Comité examine si la situation de la Grèce est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Le Comité note aussi que le rapport fournit, au titre de l'article 6§1 de la Charte, des informations qui relèvent en fait de l'article 6§2 de la Charte. En conséquence, le Comité note qu'aucune information pertinente permettant d'apprécier la conformité avec l'article 6§1 de la Charte n'est fournie.

Le Comité rappelle qu'au sens de l'article 6§1 de la Charte, la consultation paritaire est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent, sur un pied d'égalité, en vue de consultations sur toutes questions d'intérêt mutuel à quelque niveau que ce soit (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1, et Conclusions IV (1975), Observation interprétative relative à l'article 6§1). L'expression « consultation paritaire » devait être interprétée comme s'appliquant à toute forme de consultation entre les partenaires sociaux – en présence ou non de représentants du gouvernement – à condition que les partenaires sociaux y participent sur un pied d'égalité (Conclusions V (1977), Observation interprétative relative à l'article 6§1). Le Comité interprète l'article 6§1 de la Charte comme signifiant que les États parties doivent prendre des mesures positives pour encourager la consultation entre les syndicats et les organisations d'employeurs (Centrale générale des services publics c. Belgique, Réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41) La consultation doit intervenir tant dans le secteur privé que dans le secteur public, y compris la fonction publique (Conclusions III (1973), Danemark, Allemagne, Norvège, Suède; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, Réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, par. 107). Pour les États parties qui ont ratifié l'article 6§1 et l'article 21 de la Charte, la consultation au niveau de l'entreprise est examinée sous l'angle de l'article 21 de la Charte (Conclusions 2010, Ukraine).

À la lumière de ces principes d'interprétation, le Comité demande que le prochain rapport contienne une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique pour ce qui concerne la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs au niveau national, régional et sectoriel, sur toutes les questions d'intérêt mutuel, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, y compris la fonction publique.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce, ainsi que des observations de la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité note que la Grèce a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016 et a accepté l'article 6, ce qu'elle n'avait pas fait lors de la ratification de la Charte sociale européenne de 1961. C'est donc la première fois que le Comité examine si la situation de la Grèce est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Le rapport décrit quelques-unes des principales caractéristiques de la négociation collective en vertu de la loi n° 1876/1990 relative à la libre négociation collective et d'autres dispositions juridiques. La négociation collective se déroule au niveau national et couvre l'ensemble de l'économie, au niveau des secteurs d'activité/professions, avec des secteurs d'activité spécifiques ou des professions spécifiques, qu'au niveau des entreprises. La Convention collective générale nationale du travail (CCGNT) couvre les conditions de travail définies dans les grandes lignes, à l'exception du salaire minimum national. Les conventions collectives concernant les autres niveaux portent sur le salaire et les conditions de travail. La loi n° 1876/1990 s'applique à tous les travailleurs ayant une relation de travail dépendante avec tout employeur grec ou étranger dans les secteurs privé et public. Alors que les organisations syndicales sont normalement compétentes pour conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise, en leur absence ce rôle peut être assuré par des groupes de salariés, appelés « associations de personnes ».

Dans ses observations, la GSEE évoque l'érosion continue des droits de négociation collective et la réduction de la couverture, sous l'effet des mesures adoptées en réponse à la crise financière et économique de 2010. La GSEE déplore notamment le rôle réduit de la CCGNT, qui n'est plus utilisée pour déterminer le salaire minimum national, désormais fixé par le gouvernement. En ce qui concerne les évolutions intervenues au cours de la période de référence actuelle, la GSEE est préoccupée par la loi introduite en 2019 (n° 4635/2019), qui restreint, pour les conventions collectives conflictuelles, l'application du principe selon lequel les travailleurs bénéficient toujours du contrat le plus favorable qui leur est applicable (« principe de faveur »), et durcit les critères permettant d'étendre les conventions collectives. La GSEE affirme en outre que la loi n° 4808/2021, adoptée après la période de référence, restreint davantage les droits syndicaux et les droits de négociation collective.

La GSEE note que la diminution significative de la couverture des négociations collectives est un symptôme de la décentralisation et de la déréglementation des relations de travail en Grèce après 2010. Ainsi, en 2021, il y avait 34 conventions collectives au niveau sectoriel et professionnel, ce qui correspondait à 27 % ou 23 % du nombre total de travailleurs, en fonction des données de référence utilisées. La GSEE fait par ailleurs valoir que la plupart des conventions collectives au niveau de l'entreprise signées en 2021 (77 %) n'ont pas donné lieu à des augmentations salariales par rapport à l'année précédente, que 18 % ont permis des augmentations modérées et que 5 % ont entraîné des baisses de salaire.

Dans la mesure où il s'agit de la première évaluation de la Grèce au titre de l'article 6§2 de la Charte, le Comité estime que les informations fournies dans le rapport sont insuffisantes. En conséquence, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective, sur le nombre de conventions collectives conclues à tous les niveaux et sur le nombre et proportion de travailleurs couverts par les conventions collectives. Le Comité demande également des informations sur le nombre de conventions collectives

conclues respectivement avec les associations de personnes au sens de la loi n° 1876/1990 et avec les organisations syndicales.

Le Comité comprend, d'après les informations reçues, qu'une nouvelle loi adoptée en 2017 et entrée en vigueur le 20 août 2018, à l'expiration du programme d'ajustement économique (loi n° 4472/2017), était revenue sur certaines mesures adoptées à la suite de la crise de 2010. En particulier, le principe de faveur et le droit d'étendre les conventions collectives avaient ainsi été rétablis. Toutefois, selon les observations de la GSEE, la loi n° 4635/2019 semble avoir de nouveau abandonné ces mesures. Le Comité demande donc des informations sur l'application des exceptions au principe de faveur dans la pratique, ainsi que des statistiques sur leur utilisation. Il demande également des informations sur l'application de la procédure d'extension des conventions collectives dans la pratique. Le Comité attend par ailleurs des informations complètes, dans le prochain rapport, sur les dispositions pertinentes de la loi n° 4808/2021, adoptée après la période de référence actuelle.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

### ***Covid-19***

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note que la législation a été modifiée pour prolonger certains délais de procédure afin de garantir le bon fonctionnement des mécanismes de négociation collective pendant la pandémie.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce ainsi que des observations présentées par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité relève que la Grèce a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016 et en a accepté l'article 6, ce qui n'avait pas été le cas lors de la ratification de la Charte sociale européenne de 1961. C'est donc la première fois que le Comité examine la conformité de la situation de la Grèce avec l'article 6§3 de la Charte.

Le Comité relève aussi que la Grèce a accepté l'article 6 de la Charte avec la réserve suivante : « [...] l'article 6 de la Charte sociale européenne (révisée) [...] ne sera en aucun cas applicable [...] au droit d'établir et d'utiliser des mécanismes d'arbitrage pour le règlement de conflits du travail, notamment en ce qui concerne le droit d'accès unilatéral à l'arbitrage en cas d'échec de la négociation collective [...] ». L'examen du Comité ne portera donc pas sur les procédures d'arbitrage.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que selon l'article 6§3 de la Charte, des procédures de conciliation et/ou de médiation doivent être instituées pour faciliter le règlement des conflits collectifs du travail, dans le secteur privé et dans le secteur public. Cette disposition s'applique aux conflits qui concernent la conclusion ou la modification d'une convention collective (les « conflits d'intérêt ») ; en revanche, elle ne confère pas de droit en cas de conflits qui portent sur l'application ou l'interprétation d'une convention ou de conflits à caractère politique.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la législation nationale prévoit des procédures et des institutions pour le règlement de tous les litiges découlant d'une relation de travail ou d'un contrat de travail, y compris des litiges survenant au cours des négociations pour la conclusion d'une convention collective de travail ou après la conclusion d'une telle convention.

Durant la période de référence, le cadre juridique prévoyait les procédures suivantes : la conciliation et la « résolution des conflits du travail » (article 3 de la loi 3996/2011) ainsi que la médiation et l'arbitrage (articles 14 et 15 de la loi 1876/1990). En particulier, les parties intéressées avaient le droit de solliciter les services de la médiation en cas d'échec de la négociation collective (article 14 de la loi 1876/1990).

Le Gouvernement et la GSEE mentionnent que les lois précitées ont été modifiées en 2021 (hors période de référence).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les procédures de conciliation/médiation pour le règlement des conflits collectifs du travail. Il demande également que le prochain rapport précise si ces procédures s'appliquent au secteur privé et au secteur public.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 6§3 de la Charte.



## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce ainsi que des observations présentées par la Confédération générale grecque du travail (GSEE).

Le Comité note que la Grèce a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 18 mars 2016 et en a accepté l'article 6, ce qui n'avait pas été le cas lors de la ratification de la Charte sociale européenne de 1961. C'est donc la première fois que le Comité examine la conformité de la situation de la Grèce avec l'article 6§4 de la Charte.

Le Comité note aussi que la Grèce a accepté l'article 6 de la Charte avec la réserve suivante : « [...] l'article 6 de la Charte sociale européenne (révisée) [...] ne sera en aucun cas applicable [...] à la réglementation de l'action collective des employeurs, en particulier le droit de grève patronale. » L'examen du Comité ne portera donc que sur le droit des travailleurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt.

### **Droit à des actions collectives**

Le Comité relève que la partie du rapport du Gouvernement relative à l'article 6§4 de la Charte ne contient pas d'informations sur le droit des travailleurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt.

En revanche, la GSEE indique que la loi 4808/2021 a imposé des restrictions supplémentaires (de procédure et de fond) à l'exercice du droit de grève des travailleurs en 2021 (hors période de référence). A titre d'exemple, les travailleurs ont l'obligation d'aviser l'employeur avant le début de la grève ; cet avis doit être signifié par huissier et indiquer, entre autres, le jour et l'heure du début ainsi que la durée de la grève.

Le Comité rappelle qu'il a développé un certain nombre de principes d'interprétation de l'article 6§4 de la Charte, lesquels portent notamment sur les objectifs autorisés de l'action collective, les groupes habilités à mener une action collective, les restrictions au droit de grève, les exigences de procédure ainsi que les conséquences de la participation à une grève.

Ainsi, le Comité a estimé que l'article 6§4 s'applique aux conflits qui concernent la conclusion ou la modification d'une convention collective (les « conflits d'intérêt ») mais ne confère pas de droit en cas de conflits qui portent sur l'existence, la validité ou l'interprétation d'une convention collective ; de même, les grèves politiques ne sont pas couvertes par l'article 6, car cette disposition vise à protéger « le droit de négocier collectivement ».

Le Comité a en outre jugé que le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux syndicats est conforme à l'article 6 pourvu que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives.

Les Etats peuvent réglementer l'exercice du droit de grève ; une restriction à ce droit n'est toutefois possible que si elle entre dans les limites fixées par l'article G de la Charte c'est-à-dire : être prescrite par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique et les bonnes mœurs. A ce sujet, le Comité a précisé qu'une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée poursuivre un but légitime. Toutefois, une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier quand celui-ci est défini en termes larges, par exemple « énergie » ou « santé » – n'est pas une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés ; tout au plus, l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs peut être jugée conforme à l'article 6§4. Le Comité a également précisé qu'une interdiction générale de faire grève imposée aux fonctionnaires n'est pas conforme à l'article 6§4.

Le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires (e.g. les membres des forces armées) peut être restreint ; compte tenu de l'article G, il importe néanmoins que les

restrictions soient limitées aux agents exerçant des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, l'ordre public, etc.

Enfin, s'agissant des exigences de procédure, le Comité rappelle que l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci va au-delà des conditions fixées par l'article G de la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le droit des travailleurs à des actions collectives, et en particulier sur :

- les objectifs autorisés de l'action collective (conflits concernant la conclusion/la modification d'une convention collective et/ou autres conflits) ;
- les groupes habilités à mener une action collective ;
- les restrictions au droit de grève (restrictions générales, restrictions visant des secteurs essentiels à la communauté, restrictions concernant la fonction publique) ;
- les exigences de procédure ;
- les conséquences éventuelles de la participation à une grève (retenue de salaire, licenciement, etc.).

### ***Droit de grève des membres de la police***

Le Comité rappelle que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Le Gouvernement n'a pas transmis les informations demandées. Par conséquent, le Comité réitère sa question.

### ***Covid 19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'aucune mesure spécifique liée au droit de grève n'a été prise pendant la pandémie durant la période de référence.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 (voir Conclusions XX-3 (2014)). Son appréciation portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la conclusion d'ajournement et aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin qu'ils soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que la suspension des contrats de travail a été le principal outil adopté pour la protection des travailleurs pendant les périodes où les entreprises sont restées fermées sur ordre de l'État, ainsi que pour les entreprises touchées par la pandémie. En conséquence, les employeurs étaient tenus d'informer leurs travailleurs sans délai par écrit de la déclaration de suspension, en fournissant le numéro de référence de l'enregistrement de la suspension de leurs contrats de travail. En outre, afin de garantir la représentation et l'information des salariés dans l'entreprise, si la consultation avec l'employeur a eu lieu pendant la pandémie, le mandat des organes exécutifs des syndicats des travailleurs et des employeurs a été prolongé en vertu de l'article 17 de la loi du 13/04/2020 relative aux mesures visant à faire face aux conséquences durables de la pandémie de covid-19 et autres dispositions urgentes ratifiées par l'article premier de la loi 4690/2020. Une série d'actes législatifs incluant des dispositions similaires a suivi. Les sanctions imposées par les inspecteurs du travail s'appliquaient aux infractions relatives au cadre de consultation.

Le rapport précise par ailleurs que les activités économiques touchées par la pandémie étaient les suivantes : le secteur maritime, le tourisme, le secteur de la restauration (et en particulier les boîtes de nuit, restaurants, bars, etc.), les activités périscolaires et les activités artistiques (théâtre, cinéma, écoles de danse, terrains de jeux, etc.), le commerce de détail et le secteur des transports.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 21 de la Charte.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions XX-3 (2014)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique qu'après le déclenchement de la pandémie en mars 2020, les autorités nationales responsables ont publié des instructions visant à renforcer l'efficacité des mesures proposées par l'Organisation nationale de la santé publique (EODY), notamment en ce qui concernait la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. Ces instructions prévoyaient notamment une obligation pour les employeurs d'informer des mesures sanitaires que l'entreprise était sur le point de prendre ou des mesures proposées par les organes compétents pour endiguer la pandémie, et des conditions à respecter pour leur pleine mise en œuvre. Une circulaire portant plus particulièrement sur l'obligation de tenir les salariés informés par tout moyen approprié a aussi été publiée. Les consultations entre l'employeur, les représentants des travailleurs et les comités de sécurité et de santé au travail ou les travailleurs eux-mêmes étaient jugées essentielles pour que des propositions puissent être soumises et que des mesures de prévention efficaces puissent être adoptées et supervisées dans le cadre d'une coopération systématique.

Le Comité relève également dans le rapport que la question de la consultation des travailleurs et de leur participation à l'amélioration des conditions de travail a été traitée par le décret présidentiel n° 82/2010 sur les prescriptions minimales de santé et de sécurité relatives à l'exposition des travailleurs aux risques. Ce décret se réfère aux dispositions du recueil de lois sur la santé et la sécurité des travailleurs (KNYAE), qui garantissent à tous les travailleurs le droit de prendre part sans exception au contrôle de l'organisation du milieu de travail. Les inspecteurs du travail ont la responsabilité de faire respecter la législation à cet égard.

En ce qui concerne les activités économiques particulièrement touchées par la pandémie, le rapport indique, dans le cadre des informations fournies au titre de l'article 21 de la Charte, qu'il s'agit de la navigation maritime, du tourisme, du secteur de la restauration (en particulier les boîtes de nuit, les restaurants et les bars), des activités périscolaires et artistiques (théâtre, cinémas, écoles de danse, terrains de jeux), du secteur du commerce de détail (principalement les entreprises qui n'ont pas eu la possibilité de faire du commerce en ligne)

et du secteur des transports. Le rapport ne fait état d'aucune disposition particulière qui aurait été prise dans ces domaines.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 22 de la Charte.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce. Il prend également note des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail et de la réponse du Gouvernement à ces commentaires.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note qu'il s'agit du premier rapport soumis par la Grèce au titre de l'article 26§1 de la Charte.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées. D'une manière générale, le Comité appréciera la conformité de la situation nationale aux prescriptions de l'article 26§1 de la Charte.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport donne des informations sur une campagne nationale intitulée « Vous n'êtes pas la seule, vous n'êtes pas seule », comprenant des séminaires, des documents d'information en plusieurs langues, des spots à la télévision et à la radio, des événements culturels, des publicités dans les transports publics, des articles de presse, un site web ([www.womensos.gr](http://www.womensos.gr)), une page Facebook et des bannières sur les sites web. En 2017, un appel à témoignages a été lancé pour recueillir des récits personnels sur le thème « Complicité ou harcèlement sexuel ? Où en sommes-nous ? ». Des spots TV dénonçant le harcèlement sexuel dans les lieux publics ont par ailleurs été créés pour favoriser une prise de conscience.

Le rapport indique en outre qu'un programme de formation destiné aux inspecteurs du travail a été organisé en 2020 par l'institut de formation de l'École nationale d'administration publique et territoriale (EKKDA), sur le thème « Prévention et réponse aux violences faites aux femmes ». De plus, conformément aux dispositions de l'article 21 de la loi 4604/2019 sur la promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la prévention et répression de la violence fondée sur le genre, le Secrétariat général à la démographie, à la politique familiale et à l'égalité de genre décerne le « Label Égalité » aux entreprises publiques et privées qui se distinguent, entre autres, par des politiques de promotion de produits et services mises en œuvre de manière à appuyer la prévention de la violence fondée sur le genre et à décourager la violence à l'égard des femmes et le sexisme.

Le Comité rappelle que l'article 26§1 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il demande dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés, le cas échéant, sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que l'article 2 d) de la loi 3896/2010 (tel que modifié par l'article 22.2 de la loi 4604/2019) définit le harcèlement sexuel comme suit : « *Harcèlement sexuel : toute forme de comportement non désiré, verbal, psychologique ou physique, de nature sexuelle, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les dispositions en vigueur relatives aux sanctions encourues pour de tels comportements sont applicables.* »

Le rapport indique en outre que l'article 3 de la loi 3896/2010 prévoit l'interdiction explicite de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en lien avec la situation matrimoniale. Le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable d'une personne en raison de la tolérance ou du rejet de tels comportements, constituent une discrimination fondée sur le sexe et sont interdits. Le champ d'application de la loi couvre les conditions d'accès à l'emploi et de recrutement (article 11) ainsi que les conditions de travail, les promotions et la planification et mise en œuvre des systèmes d'appréciation du personnel (article 12).

Le rapport indique aussi que l'article 14 de la loi 3896/2010 interdit explicitement le licenciement ou tout autre mode de rupture de la relation de travail et tout autre traitement défavorable : a) fondé sur le sexe ou la situation matrimoniale ; b) dès lors que cela constitue une mesure de rétorsion de l'employeur en cas de refus de céder à ses avances sexuelles ou autres sollicitations, conformément aux définitions énoncées à l'article 2 ; c) lorsque la mesure est décidée par l'employeur ou par la personne responsable de la formation professionnelle en réaction à une protestation, une plainte, un témoignage ou toute autre action d'une personne, d'un salarié, d'un stagiaire ou de son représentant, au sein de l'entreprise ou sur le lieu de formation, devant une juridiction ou toute autre instance, en relation avec l'application de la loi.

Il ressort du rapport que la Grèce a ratifié, par le biais de la loi 4808/2021, la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui est entrée en vigueur le 30 août 2021 (hors période de référence).

S'agissant des voies de recours, le rapport indique qu'en vertu de l'article 22 de la loi 3896/2010, toute personne estimant avoir subi un préjudice du fait du non-respect des dispositions précitées, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé, a droit à une protection judiciaire et à un recours devant les autorités administratives compétentes (services de l'Inspection du travail grecque [SEPE]). Il est aussi possible d'avoir recours à la médiation en saisissant l'Ombudsman. L'exercice de ces droits n'affecte pas les délais de recours (administratif ou judiciaire).

Le rapport fournit en outre des informations concernant l'organisme chargé de promouvoir le principe de l'égalité de traitement. L'organe compétent est l'Ombudsman grec, en coopération avec l'Inspection du travail. Le rapport souligne que l'Inspection du travail (SEPE) est tenue d'informer sans délai l'Ombudsman de toutes les plaintes recueillies et des sanctions éventuelles, à l'issue de l'enquête menée par ses services. L'Ombudsman dispose de pouvoirs d'enquête et est habilité à rendre une décision finale au sujet de la plainte. Le rapport présente aussi des données concernant les plaintes pour harcèlement sexuel examinées par l'Inspection du travail au cours de la période de référence (2017-2020). Des sanctions ont été prononcées dans deux cas, d'un montant de 500 euros et 2 000 euros respectivement.

Le Comité relève, dans le rapport 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Grèce) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que les affaires de harcèlement sexuel portées à la connaissance des services de l'Inspection du travail et de l'Ombudsman ou d'un tribunal sont peu nombreuses car, dans les faits, les femmes victimes de harcèlement portent rarement plainte : i) par crainte de faire l'objet d'une victimisation (plaignants, témoins : licenciement, modification préjudiciable des conditions de travail) et notamment par crainte de ce que le harceleur ne porte plainte pour diffamation à leur encontre (ce qui est assez courant en

pratique) et/ou ne se constitue partie civile pour demander la réparation de son préjudice moral, ii) par crainte d'acquérir une « mauvaise réputation » sur le marché du travail, iii) par manque de preuve et de soutien ; iv) en raison de la forte augmentation des frais de justice, etc. Tout ceci a été explicitement reconnu par l'Ombudsman dans son rapport annuel 2020 sur l'égalité de traitement.

Le Comité rappelle que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection efficace contre le harcèlement. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les plaintes pour harcèlement sexuel traitées par les services de l'Inspection du travail, l'Ombudsman et les tribunaux, ainsi que sur l'issue de ces procédures (sanctions prononcées et réparation accordée aux victimes).

S'agissant de la responsabilité de l'employeur, le Comité rappelle que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée en cas de harcèlement impliquant des salariés dont il est responsable, ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne extérieure à l'entreprise (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en est la victime ou l'auteur (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande si l'employeur peut être tenu pour responsable lorsque le harcèlement sexuel a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, même s'il met en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

S'agissant de la charge de la preuve, le rapport indique qu'en vertu de l'article 24 de la loi 3896/2010, lorsqu'une personne affirme être victime de discrimination fondée sur le sexe et présente – devant une juridiction ou une autre instance compétente – des éléments de fait ou de preuve laissant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou d'une forme de harcèlement (sexuel ou autre), il incombe à la partie défenderesse de prouver devant la juridiction ou autre instance compétente qu'il n'y a pas eu atteinte au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Le Comité relève, dans le rapport 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Grèce) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, une analyse de la jurisprudence des juridictions civiles où il est souligné que dans sa décision n° 1196/2020, la cour d'appel civile de Thessalonique a appliqué, pour la première fois, la règle du renversement de la charge de la preuve dans une affaire de harcèlement sexuel sans témoin oculaire.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des exemples de jurisprudence où les tribunaux auraient appliqué l'aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans des affaires de harcèlement sexuel.

### ***Domages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le Comité note que l'article 23 de la loi 3896/2010 transposant la directive 2006/54/CE est ainsi libellé : « En cas de non-respect de l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe consacrée par la présente loi, la victime a notamment droit à une réparation intégrale couvrant le préjudice subi et la perte de revenu, ainsi que le préjudice moral. » Selon le rapport, il n'y a pas de plafond d'indemnisation et le montant à verser à la personne lésée est fixé par le juge.

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur. De surcroît, le droit à la réintégration dans leurs postes de travail doit être garanti aux personnes concernées, lorsqu'elles ont été injustement licenciées ou poussées à la démission pour des raisons liées au harcèlement sexuel. Le



Comité demande si toutes les victimes de harcèlement sexuel sont en droit d'être réintégrées, y compris lorsque le salarié a été poussé à la démission pour des raisons liées au harcèlement sexuel.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les dommages et intérêts accordés pour harcèlement sexuel au travail ou en relation avec le travail.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport fournit des informations sur les mesures prises par le Secrétariat général à la démographie, à la politique familiale et à l'égalité de genre et par les 63 structures mises en place pour protéger les femmes victimes de violences sexistes (violence domestique, viol, harcèlement sexuel, traite des femmes). Parmi ces mesures, citons des services de conseil et accompagnement et des services de soutien téléphonique ou via Skype. Les femmes pouvaient aussi obtenir une assistance téléphonique d'urgence en contactant le 15900 (numéro d'appel accessible 24h/24). Depuis 2017, le groupe cible des services offerts a été élargi de façon à englober, outre les femmes victimes de violences sexistes, les femmes victimes de discrimination multiple (réfugiées, mères célibataires, Roms, etc.).

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce. Il prend également note des commentaires soumis par la Confédération générale grecque du travail et de la réponse du Gouvernement à ces commentaires.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note qu'il s'agit du premier rapport soumis par la Grèce au titre de l'article 26§2 de la Charte.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées. D'une manière générale, le Comité appréciera la conformité de la situation nationale aux prescriptions de l'article 26§2 de la Charte.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport mentionne des actions de sensibilisation portant uniquement sur le harcèlement sexuel. Aucune information n'est fournie sur les campagnes de sensibilisation et de prévention concernant le harcèlement moral (psychologique).

Le Comité rappelle que l'article 26§2 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail) pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique). En particulier, en consultation avec les partenaires sociaux, ils doivent informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toute mesure préventive mise en œuvre durant la période de référence afin de favoriser une prise de conscience du problème du harcèlement moral (psychologique) au travail. Il demande également dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées, le cas échéant, sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le Comité note que le rapport fournit essentiellement une description détaillée du cadre réglementaire applicable plus particulièrement au harcèlement sexuel (et à la discrimination fondée sur le sexe), que le Comité a examiné sous l'angle de l'article 26§1 de la Charte.

Le rapport souligne que la Grèce a ratifié, par le biais de la loi 4808/2021, la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui est entrée en vigueur le 30 août 2021 (hors période de référence).

Le Comité relève, dans le rapport 2021 sur la non-discrimination (Grèce) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'aux termes de l'article 2.2 c) de la loi 4443/2016 relative à l'égalité de traitement, le harcèlement est considéré comme « une discrimination relevant du champ du paragraphe 1 [motifs de discrimination interdits] pour autant qu'il s'agisse d'un comportement inacceptable lié aux motifs énumérés à l'article 1, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant ». Dès lors, l'article 2.2 c), combiné avec l'article 1, interdit le harcèlement fondé sur tous les motifs couverts par la loi 4443/2016 et dans tous les domaines. Le même rapport indique qu'il n'existe pas de jurisprudence pertinente en la matière.

Le Comité souligne que le droit interne doit garantir aux travailleurs une protection efficace contre le harcèlement moral (psychologique), que ce soit dans le cadre d'une loi générale contre la discrimination ou d'une loi spéciale contre le harcèlement. Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ces droits. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations complètes sur toutes les procédures et voies de recours accessibles aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement moral (psychologique). Il demande aussi comment est garanti le droit de ne pas faire l'objet de représailles.

S'agissant de la responsabilité de l'employeur, le Comité rappelle que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée en cas de harcèlement impliquant des salariés dont il est responsable, ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne extérieure à l'entreprise (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) en est la victime ou l'auteur (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande si la responsabilité de l'employeur peut être engagée : i) du fait des agissements de ses salariés et ii) lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité relève, dans le rapport 2021 sur la non-discrimination (Grèce) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que la charge de la preuve en cas de non-respect de la loi antidiscrimination est couverte par l'article 9.1 de la loi 4443/2016 relative à l'égalité de traitement, qui dispose ce qui suit : « *Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.* »

Le Comité demande que le prochain rapport donne des exemples de jurisprudence où les tribunaux ont appliqué la règle d'aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans des affaires de harcèlement moral (psychologique).

### **Domages et intérêts**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport fait référence à l'article 23 de la loi 3896/2010 (voir la Conclusion au titre de l'article 26§1 de la Charte) et à l'article 11 de la loi 4443/2016. Il indique qu'il n'y a pas de plafond d'indemnisation limitant le montant à verser à la personne lésée, qui est fixé par le juge.

Le Comité relève, dans le rapport 2021 sur la non-discrimination (Grèce) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-

discrimination, que l'article 11 de la loi 4443/2016 relative à l'égalité de traitement dresse la liste des sanctions pénales (peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et amende de 1 000 euros à 5 000 euros) et administratives (amende de 146 euros à 805 euros) encourues. Le montant maximal de l'amende prononcée à l'encontre de l'auteur de la discrimination s'élève à 5 000 euros (à payer au Trésor public) dans les affaires pénales et à 30 000 euros (à payer au Trésor public) dans celles relevant du contentieux administratif.

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur. De surcroît, le droit à la réintégration dans leurs postes de travail doit être garanti aux personnes concernées, lorsqu'elles ont été injustement licenciées ou poussées à la démission pour des raisons liées au harcèlement. Le Comité demande si toutes les victimes de harcèlement moral (psychologique) sont en droit d'être réintégrées, y compris lorsque le salarié a été poussé à la démission pour des raisons liées au harcèlement. Il demande aussi que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la jurisprudence pertinente, notamment en ce qui concerne les dommages et intérêts effectivement accordés.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport ne contient pas d'informations sur les mesures spécifiques qui auraient été prises durant la pandémie de covid-19 pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral (psychologique).

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder**

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Grèce.

Le Comité rappelle que la Grèce a ratifié la Charte sociale révisée le 18 mars 2016. Cela signifie que c'est la première fois que le Comité examinera la mise en œuvre de l'article 28 de la Charte en Grèce.

Le Comité rappelle également qu'aucune question ciblée n'a été posée en rapport avec l'article 28 de la Charte.

### ***Types de représentants des travailleurs***

Le Comité croit comprendre, d'après le rapport, que les syndicats constituent la principale forme de représentation des travailleurs en Grèce. Il existe également des représentants des travailleurs dans les entreprises ainsi que des représentants des travailleurs affectés à des travaux liés à la sécurité et à la santé au travail.

Afin d'obtenir un tableau complet de la situation, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur les différentes catégories de représentants des travailleurs et leurs fonctions spécifiques, tant dans le cadre de la négociation collective avec l'employeur qu'en dehors.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Le Comité rappelle que l'article 28 de la Charte garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et à certaines facilités. Il complète l'article 5, qui reconnaît, entre autres, un droit similaire aux représentants syndicaux (Conclusions 2003, Bulgarie). La protection devrait couvrir l'interdiction de licenciement au motif de la qualité de représentant des travailleurs et la protection contre les préjudices dans l'emploi autres que le licenciement. La protection accordée aux représentants des travailleurs devrait s'étendre sur une période allant au-delà du mandat. À cette fin, la protection accordée aux travailleurs doit être prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective de leur mandat.

Le rapport ne fournit aucune information sur ces questions.

Dans ses commentaires concernant le 5e rapport national présenté par la Grèce, la Confédération générale grecque du travail (ci-après, « la GSEE ») indique qu'en vertu de la législation nationale, l'étendue de la protection contre le licenciement accordée aux représentants syndicaux dépend du nombre de membres du syndicat concerné : lorsqu'un syndicat compte deux cents membres, cinq membres de l'administration syndicale sont protégés, si un syndicat compte mille membres, sept membres de l'administration syndicale sont protégés, si un syndicat compte plus de mille membres, neuf membres de l'administration syndicale sont protégés. S'il y a plus d'un syndicat dans la même entreprise, chacun de leurs représentants ne bénéficie pas d'une protection distincte et la législation fixe un plafond au nombre de membres à protéger.

Selon la GSEE, le licenciement d'un représentant syndical sera autorisé s'il existe une "raison sérieuse" pour le licenciement et la validité de la "raison sérieuse" doit être évaluée par les tribunaux compétents. La GSEE critique l'imprécision de la notion de "raisons sérieuses" qui pourrait légitimer un large éventail de licenciements illégaux de syndicalistes protégés.

La GSEE indique également que le "Comité judiciaire de protection des cadres syndicaux" qui était compétent pour examiner et décider des motifs de licenciement des représentants syndicaux a été abrogé dans le nouveau Code du travail entré en vigueur en 2021. La GSEE considère que l'abrogation de ce comité porte atteinte à l'efficacité de la protection offerte car il avait pour but d'évaluer de manière approfondie les motifs de licenciement en temps utile. En outre, selon la GSEE, les dispositions légales qui prévoient une protection contre le transfert des représentants syndicaux ne sont pas efficaces, car elles permettent le transfert

des représentants syndicaux si celui-ci est strictement nécessaire au fonctionnement de l'entreprise ou s'impose pour des raisons de protection de la santé.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la protection accordée aux représentants des syndicats et des travailleurs contre les licenciements. Il demande en particulier que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application/interprétation du critère des "motifs graves" dans le licenciement des représentants syndicaux et des travailleurs dans la jurisprudence nationale.

Le Comité demande également que le prochain rapport fournisse des explications détaillées concernant la protection des représentants des syndicats et des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement qui peuvent entraîner, par exemple, le refus de certains avantages, de possibilités de formation, de promotions ou de transferts, la discrimination lors des licenciements ou de l'attribution des options de retraite, la réduction des équipes ou toute autre raillerie ou abus.

Le Comité demande si la protection accordée aux représentants des travailleurs est prolongée ou non pendant une période raisonnable après la fin effective de leur mandat (voir Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

En outre, le Comité rappelle que des voies de recours doivent être disponibles pour les représentants des travailleurs afin de leur permettre de contester leur licenciement (Conclusions 2010, Norvège). De même, des voies de recours doivent également être mises à la disposition des représentants des travailleurs qui invoquent d'autres traitements préjudiciables de la part de l'employeur (Conclusions 2018, Arménie). Le Comité demande donc des informations détaillées sur les recours dont disposent les représentants des travailleurs et des syndicats contre les licenciements et les actes préjudiciables avant le licenciement.

Le Comité rappelle que lorsqu'un licenciement fondé sur l'appartenance syndicale a eu lieu, il doit y avoir une indemnisation adéquate et proportionnelle au préjudice subi par la victime. L'indemnisation doit au moins correspondre au salaire qui aurait été versé entre la date du licenciement et la date de la décision de justice ou de la réintégration (Conclusions 2007, Bulgarie). Elle demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les dispositions légales relatives à l'indemnisation qui peut être réclamée par le salarié lorsque le licenciement est fondé sur l'appartenance à un syndicat.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 28 de la Charte, les facilités suivantes doivent être accordées aux représentants des travailleurs et des syndicats : un temps libre rémunéré pour représenter les travailleurs, des contributions financières aux comités d'entreprise, l'utilisation de locaux et de matériel pour les comités d'entreprise, ainsi que d'autres facilités mentionnées dans la Recommandation R143 concernant la protection et les facilités à accorder aux représentants des travailleurs dans l'entreprise, adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971 (soutien en termes de prestations et autres avantages sociaux en raison du temps libre pour exercer leurs fonctions ; l'accès des représentants des travailleurs ou d'autres représentants élus à tous les locaux, si nécessaire ; l'accès sans délai au conseil d'administration de l'entreprise, si nécessaire ; l'autorisation de collecter régulièrement les cotisations dans l'entreprise ; l'autorisation d'afficher des factures ou des avis dans un ou plusieurs endroits à déterminer avec le conseil d'administration, l'autorisation de distribuer des feuilles d'information, des fiches et d'autres documents sur les activités générales des syndicats) (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

Le Comité rappelle également que la participation à des cours de formation sur des questions économiques, sociales et syndicales ne devrait pas entraîner une perte de salaire. Les coûts de formation ne doivent pas être supportés par les représentants des travailleurs (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

Le rapport ne fournit aucune information sur ces questions.

Dans ses commentaires concernant le 5e rapport national soumis par la Grèce, la GSEE indique que les dispositions du nouveau Code du travail rendent difficile l'exercice par les représentants syndicaux de leur droit au temps libre rémunéré pour représenter les travailleurs. Selon la GSEE, le représentant syndical qui souhaite faire usage de ce congé doit en informer l'employeur par écrit au plus tard la semaine précédant le début du congé concerné. Dans des cas très exceptionnels, le congé peut commencer immédiatement après l'information de l'employeur.

La GSEE attire particulièrement l'attention sur une décision ministérielle (n° 42981/N1/22-4-2022) du ministère de l'Éducation, qui n'a accordé qu'un congé partiel aux membres du conseil d'administration de la Fédération des éducateurs privés de Grèce, abolissant les termes d'une convention collective qui accordait aux membres du conseil d'administration un congé payé complet pour leur permettre de mener des activités syndicales. La GSEE conclut que, par ce processus, le ministère de l'Éducation a unilatéralement aboli le système syndical de congés pour les représentants des enseignants, qui est en vigueur depuis des décennies en Grèce.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les facilités qui doivent être accordées par les employeurs pour permettre aux représentants des travailleurs d'exercer efficacement leurs fonctions, y compris notamment des informations concernant l'utilisation des locaux, l'accès à la technologie, etc. (voir, §16 ci-dessus). Le Comité souhaiterait également savoir si les dispositions relatives aux facilités accordées s'appliquent à tous les types de représentants des travailleurs.

En attendant, le Comité réserve sa position à cet égard.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs**

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Grèce.

Le Comité rappelle que la Grèce a ratifié la Charte sociale révisée le 18 mars 2016. Cela signifie que c'est la première fois que le Comité examinera la mise en œuvre de l'article 29 de la Charte en Grèce.

Le Comité rappelle également qu'aucune question ciblée n'a été posée en rapport avec l'article 29 de la Charte.

### ***Information préalable et consultation***

Le rapport indique qu'en vertu de la législation nationale (loi n° 1387/1983 sur le contrôle des licenciements collectifs et autres dispositions), avant de procéder à des licenciements collectifs, l'employeur a l'obligation d'engager des consultations avec les représentants des travailleurs dans le but d'étudier la possibilité d'éviter ou de réduire les licenciements et leurs conséquences négatives. Dans ce cadre, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs toutes les informations utiles et de leur notifier par écrit les motifs du projet de licenciement, le nombre et les catégories de travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs normalement employés, la période au cours de laquelle les licenciements envisagés doivent être effectués, ainsi que les critères proposés pour la sélection des travailleurs à licencier. Des copies de ces documents sont soumises par l'employeur au Conseil supérieur du travail (« ASE »).

Selon le rapport, ces obligations s'appliquent indépendamment du fait que la décision de licenciement collectif ait été prise par l'employeur ou par une entreprise qui le contrôle. Le fait que l'entreprise qui a décidé du licenciement collectif n'ait pas fourni à l'employeur les informations nécessaires ne dispense pas l'employeur de son obligation d'informer, de consulter et de notifier.

Le rapport indique en outre qu'en consultation avec les représentants des travailleurs, l'employeur peut porter à l'attention des travailleurs un plan social pour les travailleurs licenciés, à savoir des mesures visant à atténuer les effets du licenciement, par exemple, une indemnisation pour les services de formation et de conseil en vue de la réinsertion sur le marché du travail et des actions pour l'utilisation de programmes spéciaux, traitant du chômage imminent des travailleurs licenciés ainsi que des possibilités, méthodes et critères de leur réemploi en priorité.

Selon le rapport, la période de consultations entre les travailleurs et l'employeur est de 30 jours à compter de la date de l'invitation de l'employeur à des consultations adressée aux représentants des travailleurs.

Lorsqu'il existe un accord sur le licenciement collectif entre l'employeur et les travailleurs, le licenciement collectif est effectué conformément au contenu de cet accord. S'il n'y a pas d'accord entre les parties, l'ASE peut vérifier si les obligations de l'employeur en matière d'information, de consultation et de notification ont été respectées. Si l'ASE estime que les obligations susmentionnées de l'employeur ont été respectées, le licenciement est valable dans les 20 jours qui suivent l'adoption de la décision. Dans le cas contraire, l'ASE prolonge les consultations des parties ou fixe un délai à l'employeur afin que ce dernier prenne les mesures nécessaires pour se conformer aux obligations. Selon le rapport, dans tous les cas, les licenciements sont valables dans les 60 jours à compter de la notification du procès-verbal de consultation à l'ASE.

En ce qui concerne les mesures visant à atténuer les effets des licenciements, dans ses commentaires sur le 5e rapport national sur la mise en œuvre de la Charte présenté par la Grèce, la Confédération générale grecque du travail (« GSEE ») indique que la présentation d'un plan social n'est pas une obligation pour l'employeur qui est simplement libre de le porter



ou non à l'attention des travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des explications sur la manière et la procédure selon laquelle les mesures visant à atténuer les effets du licenciement sont prises dans la pratique, en particulier en l'absence d'un plan social présenté par l'employeur.

Le rapport prévoit également que, selon les chiffres fournis par le ministère du Travail et des Affaires sociales, en 2019, le nombre total de travailleurs licenciés était de 117 dans 3 cas de licenciement collectif. Tous ces cas ont été clôturés par un accord entre les parties et dans un cas, un plan social a été fourni par l'employeur. En 2020, le nombre de travailleurs licenciés était de 125 dans 5 cas de licenciement collectif. Quatre cas ont été clôturés par un accord entre les parties. Dans le cas restant, le licenciement concernait une entreprise soumise à un régime spécial de liquidation suite à une décision de justice. En 2020, dans un cas de licenciement, l'employeur a présenté un plan social.

Le rapport indique en outre qu'aucune modification législative n'est intervenue au cours de la période de référence afin de modifier ou de limiter les obligations des employeurs dans le cadre des licenciements collectifs dus à la crise de Covid-19.

### ***Mesures préventives et sanctions***

Le Comité rappelle que lorsque les employeurs ne remplissent pas leurs obligations, il doit exister une possibilité de recours à des instances administratives ou judiciaires avant que les licenciements ne soient mis en œuvre, afin de garantir qu'ils ne soient pas effectués avant que l'obligation de consultation ne soit remplie.

Dans leurs commentaires, la GSEE indique que dans la procédure relative aux licenciements collectifs telle que décrite dans le rapport (voir, § 8 ci-dessus), la seule possibilité pour l'ASE en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, est soit de prolonger les consultations, soit de fixer un délai à l'employeur pour remplir ses obligations. Elle souligne également à cet égard que même si les employeurs ne remplissent pas leurs obligations, les licenciements collectifs auront lieu dans un délai de 60 jours à compter de la notification du procès-verbal de consultation (établi à l'issue de la procédure de conciliation confirmant l'accord ou le désaccord des parties) à l'ASE.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées et actualisées sur la procédure suivie devant le Conseil supérieur du travail. Il demande en particulier des éclaircissements, compte tenu des observations de la GSEE, sur la question de savoir si le constat que l'employeur n'a pas respecté son obligation et la fixation d'un nouveau délai par le Conseil du travail empêcheront ou non le licenciement collectif d'entrer en vigueur dans les 60 jours suivant la notification du procès-verbal de la consultation au Conseil du travail.

Le Comité rappelle en outre que des dispositions légales doivent être prévues pour sanctionner a posteriori les employeurs qui manquent à leurs obligations d'information et de consultation. Les sanctions doivent être suffisamment dissuasives pour les employeurs. Le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Par conséquent, le Comité demande quelles sanctions existent si l'employeur ne remplit pas ses obligations dans le cadre d'un licenciement collectif.

En outre, la GSEE affirme que la constatation par l'ASE que l'employeur a respecté ses obligations empêchera les travailleurs concernés d'intenter une action devant les tribunaux. Par conséquent, selon la GSEE, les tribunaux ne seront pas compétents pour évaluer la validité des licenciements collectifs en cas de décision de l'ASE confirmant que les obligations des employeurs ont été remplies. Le Comité demande que le prochain rapport commente cette observation et fournisse des informations sur la possibilité pour les travailleurs d'intenter une action devant les tribunaux contre une décision du Conseil supérieur du travail constatant que l'employeur a rempli ses obligations.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.