

CAS N° 2820

RAPPORT OÙ LE COMITÉ DEMANDE À ÊTRE TENU INFORMÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION

Plaintes contre le gouvernement de la Grèce**présentées par**

- la Confédération générale grecque du travail (GSEE)
- la Confédération des fonctionnaires (ADEDY)
- la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité (GENOP-DEI-KIE) et
- la Fédération grecque des employés du secteur privé (OIYE)

appuyée par**la Confédération syndicale internationale (CSI)**

Allégations: Les organisations plaignantes allèguent de nombreuses violations des droits syndicaux et de négociation collective, imposées suite aux mesures d'austérité prises dans le cadre du mécanisme international de renflouement de l'économie grecque

784. Les plaintes figurent dans des communications de la Confédération générale grecque du travail (GSEE) en date des 21 octobre et 2 décembre 2010, 18 novembre 2011 et 16 juillet 2012. La Confédération des fonctionnaires (ADEDY), la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité (GENOP-DEI-KIE) et la Fédération grecque des employés du secteur privé (OIYE) se sont associées à la plainte et ont fourni des informations complémentaires dans une communication datée du 9 mars 2011. La Confédération syndicale internationale (CSI) s'est associée à la plainte dans une communication datée du 30 octobre 2010.

785. Le gouvernement a fait parvenir ses observations dans des communications datées des 16 mai 2011 et 16 mai 2012.

786. La Grèce a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

A. Allégations des organisations plaignantes

787. Dans sa communication du 21 octobre 2010, la GSEE affirme que les mesures imposées suite au plan d'austérité mis en œuvre dans le cadre du mécanisme de renflouement international de l'économie grecque portent gravement atteinte au droit fondamental des travailleurs à la libre négociation collective ainsi qu'à leur droit d'établir des normes minimales de travail décent, uniformes et contraignantes, par le biais de conventions-cadres négociées collectivement au niveau national (ci-après, NGCA).

788. La GSEE renvoie à cet égard à la loi n° 3833/2010 sur la «Protection de l'économie nationale – Mesures d'urgence pour affronter la crise financière», adoptée par le Parlement grec le 5 mars 2010. Selon la GSEE, entre autres mesures (à savoir les importantes réductions salariales imposées à tous les employés du secteur public), cette loi prévoit:

- a) des baisses importantes de salaire pour tous les travailleurs titulaires d'un contrat de droit privé employés dans le secteur public et parapublic (gouvernement central, municipalités, entreprises publiques, collectivités locales, organismes d'Etat et autres institutions publiques, à l'exception des banques), soit:
 - i) 7 pour cent des salaires, indemnités, rémunération et autres émoluments réguliers, prévus par des dispositions législatives générales ou spécifiques, par les clauses ou dispositions d'une convention collective, d'une sentence arbitrale, d'un contrat ou d'un accord individuel de travail; et
 - ii) 30 pour cent de la prime payable aux travailleurs réguliers pour les congés annuels, ainsi que ceux de Noël et de Pâques, conformément à la loi;
- b) l'interdiction faite aux travailleurs mentionnés ci-dessus, à partir de l'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 31 décembre 2010, d'exercer leur droit à la libre négociation collective et de conclure des conventions collectives qui leur octroieraient une augmentation salariale (art. 3, paragr. 1).

789. La GSEE mentionne également la loi-cadre n° 3845/2010, qui instaure des mesures d'application directe notamment:

- a) des dispositions permanentes habilitant l'Etat à intervenir dans le système de libre négociation collective et à modifier le mécanisme, prévu par la NGCA, pour la fixation des salaires minima, d'application générale et obligatoire, ainsi que les conditions de travail applicables à tous les travailleurs employés sur le territoire grec aux termes de contrats de travail subsidiaires de droit privé (art. 2, paragr. 7);
- b) des dispositions excluant expressément (ou instaurant les bases juridiques permettant une telle exclusion) certains groupes de travailleurs, notamment les plus vulnérables, comme les jeunes travailleurs, du champ d'application de la NGCA et des dispositions de portée générale sur les salaires minima et les conditions de travail, actuellement en vigueur (art. 2 et 9, paragr. 6, alinéas e) et f));
- c) des dispositions permanentes (distinctes de la politique de revenus de l'année 2010), imposant des réductions supplémentaires à compter du 1^{er} juin 2010, soit:
 - i) baisse de 3 pour cent du salaire régulier de tous les travailleurs sous contrat de droit privé dans le secteur parapublic et les entreprises publiques, en violation des conventions collectives en vigueur;
 - ii) abolition des primes régulières payées aux travailleurs mentionnés ci-dessus, pour les congés annuels et ceux de Noël et de Pâques, qui sont remplacées par une prime forfaitaire minime;
 - iii) dispositions permettant l'adoption de mesures supplémentaires majorant le seuil minimum établi pour l'application de la procédure de licenciements collectifs et réduisant considérablement le montant des indemnités et le délai de préavis pour lesdits licenciements; et
 - iv) dispositions permanentes réduisant considérablement les pensions versées aux retraités de tous les principaux fonds de sécurité sociale.

790. L'organisation plaignante souligne que le gouvernement grec a violé les engagements internationaux du pays en adoptant et imposant les mesures permanentes suivantes, à savoir les restrictions juridiques (abolition) apportées au système qui permettait auparavant de fixer les salaires minima et les conditions de travail par le biais de la NGCA

(dispositions applicables sans discrimination à tous les travailleurs sur le territoire grec), ainsi que l'abolition du principe fondamental de droit du travail voulant que les dispositions des autres accords collectifs (accords sectoriels, professionnels ou d'entreprise) ne peuvent être inférieures aux normes minimales adoptées au niveau national. L'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, prévoit:

7. Les accords collectifs professionnels et d'entreprise peuvent (dorénavant) déroger aux clauses pertinentes des conventions sectorielles et des conventions générales nationales; les conventions collectives sectorielles peuvent déroger aux clauses pertinentes des conventions collectives générales nationales. Toutes les modalités d'application de cette disposition peuvent être définies par décret ministériel.

791. La GSEE souligne que la liberté syndicale est également violée par les dispositions prévoyant que les jeunes chômeurs (jusqu'à 24 ans) sont exclus des normes minimales de salaire et de conditions de travail établies par la NGCA, qu'ils peuvent être rémunérés à 80 pour cent du salaire minimum de base, et bénéficient d'une protection sociale relativement réduite (art. 2, paragr. 2, de la loi n° 3845/2010), dans le cadre de contrats «d'apprentissage» assortis d'une longue période de probation.

792. Par ailleurs, contreviennent également aux principes de la liberté syndicale les dispositions sur l'abolition du salaire minimum, d'application générale et obligatoire en application de l'accord national, visant les jeunes travailleurs (jusqu'à 25 ans) primo-entrants sur le marché du travail, qui seront désormais rémunérés à 84 pour cent du salaire minimum, mais aussi les travailleurs mineurs, qui – en vertu des dispositions autorisant les employeurs à les embaucher aux termes de «contrats d'apprentissage» qui ne leur donnent aucune protection – sont maintenant rémunérés à 70 pour cent du salaire minimum, n'ont qu'une couverture sociale réduite et ne bénéficient pas des protections prévues par la NGCA et la législation du travail concernant notamment: la durée du travail; l'amplitude des heures de travail, modulée en fonction des horaires scolaires; les périodes de repos obligatoire; les congés annuels payés obligatoires; les congés scolaires et d'étude; les congés de maladie, etc. (art. 73, paragr. 8 et 9, de la loi n° 3863/2010).

793. Selon la GSEE, ces mesures constituent une violation des conventions collectives en vigueur, ainsi qu'une ingérence dans leur mise en œuvre, qui entraînent d'importantes baisses de salaire (en vertu des mesures permanentes, adoptées à deux reprises dans une période de six mois) pour les travailleurs titulaires de contrats de droit privé dans le secteur public, entièrement régi par des conventions collectives, dont la négociation et la signature sont désormais interdites (art. 1, paragr. 1, et art. 3, paragr. 5, de la loi n° 3833/2010; art. 3 et 6, paragr. 4, de la loi n° 3845/2010).

794. La GSEE critique l'engagement du gouvernement dans le mémorandum de prêt de continuer à s'ingérer dans le processus de négociation collective dans le secteur privé:

Comme les salaires du secteur public, les rémunérations du secteur privé doivent être plus flexibles afin de permettre une baisse durable des coûts. Après consultation avec les partenaires sociaux et dans le cadre de la législation de l'UE, le gouvernement réformera le cadre juridique des négociations salariales dans le secteur privé, en éliminant notamment les dispositions asymétriques en matière d'arbitrage. Le gouvernement adoptera une législation sur le salaire minimum afin de promouvoir la création d'emplois pour les groupes à risque, tels les jeunes et les chômeurs de longue durée.

795. D'autres accords et engagements, énoncés dans le texte original du «Protocole d'entente sur la Politique spécifique de conditionnalité économique» prévoient que:

D'ici à la fin du deuxième trimestre 2010, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail, le gouvernement entamera des discussions avec les partenaires sociaux afin de

réviser le régime des négociations salariales et les arrangements contractuels dans le secteur privé.

D'ici à la fin du quatrième trimestre 2010, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail:

... Le gouvernement adoptera une loi réformant le régime des négociations salariales dans le secteur privé, qui devrait: prévoir une baisse de la rémunération des heures supplémentaires et une flexibilité accrue de la gestion du temps de travail; autoriser, dans les accords territoriaux, un taux de croissance salariale inférieur à celui des accords sectoriels; et introduire le principe de la rémunération variable, liant les salaires à la productivité dans les entreprises.

... Le gouvernement adoptera une législation sur le salaire minimum prévoyant des niveaux de rémunération inférieurs pour les groupes à risque, tels les jeunes et les chômeurs de longue durée, et mettra en place des mesures garantissant que le salaire minimum actuel conservera sa valeur nominale pendant trois ans.

... Le gouvernement amendera la législation sur l'emploi en portant à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois, afin de réduire le niveau global des indemnités de licenciement; veillera à ce que les travailleurs des secteurs secondaire et tertiaire bénéficient des mêmes conditions quant aux indemnités de licenciement; relèvera le seuil minimum pour l'application des règles relatives aux licenciements collectifs (notamment dans les grandes entreprises); et facilitera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel.

796. La GSEE rappelle que le gouvernement a réitéré ses engagements, figurant dans le Protocole (actualisé) concernant les politiques économiques et financières, en ce qui concerne la Politique de réformes structurelles, comme suit:

20. La réforme du marché du travail est pratiquement achevée. D'importants amendements législatifs ont été introduits en juillet, afin d'assouplir les dispositions sur la protection de l'emploi et les licenciements collectifs, de réformer la législation sur le salaire minimum, de réduire la rémunération des heures supplémentaires, et de permettre la primauté des accords d'entreprise sur les conventions conclues à d'autres niveaux. Parallèlement aux réformes engagées pour les emplois publics afin de réduire les distorsions du marché du travail, ces mesures augmenteront la capacité d'adaptation des entreprises, ce qui stimulera l'emploi. D'autres mesures seront prises pour réformer la négociation collective, y compris l'abolition de l'extension automatique des accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations...

797. Cette approche a été reprise dans le cadre des protocoles de sorte que, d'ici à la fin du troisième trimestre 2010, et dans le but de renforcer les institutions du marché du travail:

Après un dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement a décidé d'adopter et d'appliquer des mesures en vue de réformer le système de négociation salariale dans le secteur privé, qui devrait prévoir une baisse de la rémunération des heures supplémentaires et une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail... Le gouvernement veillera à ce que les accords d'entreprise priment sur les accords sectoriels, qui auront eux-mêmes préséance sur les accords professionnels. Il supprimera la disposition permettant au ministère du Travail d'étendre tous les accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations collectives... Il modifiera la législation sur la protection de l'emploi en portant à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois, et favorisera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel.

798. La GSEE souligne que le cadre institutionnel national en vigueur durant les vingt dernières années disposait que les normes minimales de salaire et de conditions de travail étaient définies par les conventions-cadres nationales, conclues librement par voie de négociations collectives entre les organisations d'employeurs les plus représentatives et la GSEE (l'organisation unitaire la plus représentative de tous les travailleurs sous contrat de droit privé); aucune autre convention collective (sectorielle, professionnelle ou accord d'entreprise) – ne pouvait prévoir de dispositions moins favorables que celles établies au

niveau national. Cela garantissait un filet de sécurité très solide pour tous les travailleurs, sans distinction ou discrimination.

- 799.** En adoptant la législation précitée, le gouvernement viole non seulement son obligation légale de respecter les conventions collectives, mais s'ingère de façon flagrante dans les textes juridiques permanents encadrant la libre négociation collective, en fixant des salaires minima et des conditions de travail moins favorables que les normes minimales prévues par la NGCA. Le gouvernement viole ainsi expressément les obligations du gouvernement aux termes de plusieurs conventions «d'encourager et de promouvoir la négociation collective en vue de réglementer les conditions d'emploi par des conventions collectives» (convention n° 98), «de s'abstenir de prendre des mesures inappropriées ou insuffisantes qui empêchent la libre négociation collective et la conclusion de conventions collectives» (convention n° 154), et «de prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour assurer que le droit de se syndiquer est librement exercé» (convention n° 87).
- 800.** L'organisation plaignante rappelle que la loi n° 1876 sur la libre négociation collective, en vigueur depuis 1990, constitue le cadre législatif régissant la libre négociation collective et la conclusion de conventions collectives, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT n°s 98 et 154.
- 801.** La loi n° 1876/1990 stipule que les conventions collectives, par leur portée et leur champ d'application, définissent les dispositions obligatoires concernant les conditions de travail. La NGCA a préséance sur les clauses statutaires de tous les types d'accords collectifs. Conformément aux dispositions de la loi n° 1876/1990:
- a) les conventions-cadres nationales sont conclues entre la GSEE, organisation syndicale faîtière de troisième niveau, et les organisations patronales les plus représentatives ou d'envergure nationale;
 - b) les conventions-cadres nationales s'appliquent à tous les travailleurs sur le territoire grec – syndiqués ou non – liés par une relation d'emploi sous contrat de droit privé à tout employeur (grec ou étranger), ou à un établissement, une entreprise ou un service des secteurs public ou privé de l'économie nationale, y compris les travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'élevage et des professions apparentées, les travailleurs à domicile, ainsi que les personnes qui, tout en n'étant pas liées par une relation de travail, exécutent leurs fonctions dans une relation de dépendance et ont besoin d'une protection semblable à celle dont bénéficient les autres travailleurs; et
 - c) les conventions-cadres nationales fixent des normes minimales de salaire et de conditions de travail et lient uniformément tous les employeurs du pays.
- 802.** La valeur ajoutée institutionnelle, conférée aux conventions-cadres nationales par le mécanisme légal de normes minimales de salaire et de conditions de travail pour la protection des travailleurs, a encore été renforcée par les clauses de protection énoncées dans deux dispositions clés de la loi n° 1876/1990, auxquelles les nouvelles mesures apportent des dérogations:
- a) Article 3.2: Aucun accord sectoriel ou d'entreprise, et aucun accord professionnel national ou local ne doit prévoir de dispositions moins favorables aux travailleurs que celles prévues dans les conventions-cadres nationales.
 - b) Article 10: Lorsqu'une relation de travail est régie par plus d'une convention collective, le texte octroyant les conditions les plus favorables aux travailleurs prévaut. Pour comparer et choisir les conditions applicables dans ces situations, il est tenu compte: a) de l'uniformité de la rémunération; et b) de l'uniformité des autres conditions.

- 803.** Il convient également de souligner que la loi n° 1876/1990, qui régit, garantit et favorise le système de libre négociation collective, est le produit d'un «Pacte social» adopté à l'unanimité en 1990 par tous les partis politiques représentés au Parlement grec, qui a recueilli le consensus des plus hauts dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, au terme d'un dialogue social approfondi. Cette loi avait permis de créer un système intégré et équilibré, qui a prouvé sa validité, son efficacité et sa vigueur au fil des ans. La NGCA conclue par voie de libre négociation collective constitue un mécanisme permettant de définir des normes obligatoires de salaire minimum et d'offrir des garanties nationales légitimes, qui justifient en grande partie la non-ratification par la Grèce de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.
- 804.** Néanmoins, le gouvernement grec est maintenant intervenu dans le processus de libre négociation collective et dans les conventions collectives en vigueur, afin de réglementer les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs du secteur public en leur imposant plusieurs réductions salariales (art. 3, paragr. 4, 6 et 8 de la loi n° 3845/2010; art. 1, paragr. 5, de la loi n° 3833/2010).
- 805.** L'organisation plaignante souligne en outre que, suite à l'entrée en vigueur de l'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, les employeurs et leurs organisations ont intensifié les pressions lors des négociations collectives afin de pouvoir payer des salaires inférieurs aux normes salariales minimales obligatoires, déjà faibles cependant, jusqu'alors fixées par la NGCA. Cette tendance est illustrée notamment par:
- a) l'accord d'entreprise qui fixe les modalités de rémunération et de travail à la société G4S SECURE SOLUTIONS SA, entreprise multinationale de premier plan qui fournit des services de sécurité au secteur privé ainsi que dans les secteurs public et parapublic, dans lequel l'entreprise a obtenu de payer aux nouveaux employés une rémunération inférieure aux normes salariales minimales énoncées par la NGCA en vigueur, en faisant insérer dans l'accord en vigueur une clause prévoyant expressément que le salaire pour les trois premières années d'emploi est de 640 euros, au lieu des 739,56 euros prévus dans la convention nationale. En outre, ces pressions à la baisse sur le coût du travail nuisent globalement aux travailleurs embauchés pour fournir des services de sécurité attribués à l'entreprise mentionnée ci-dessus par la société Athens Piraeus Electric Railways SA, l'une des plus importantes entreprises étatiques de services de transport public;
 - b) l'accord d'entreprise qui fixe les salaires et les conditions de travail dans une entreprise du secteur agricole secondaire (Greek Animal Feeding Stuffs Industries SA), et dispose que les nouveaux travailleurs de la société percevront durant leurs huit premières années de travail une rémunération inférieure à la norme minimale (701,79 euros) prévue par la NGCA. Ainsi, cet accord enfreint non seulement les dispositions sur le salaire minimum, mais aussi la règle négociée consistant à accorder des augmentations salariales par périodes de trois ans d'ancienneté, qui fait partie intégrante des conventions-cadres nationales depuis 1975.
- 806.** La GSEE condamne l'ingérence de l'Etat dans l'autonomie des négociations collectives, en ce qu'il a adopté et imposé des mesures «structurelles» permanentes en invoquant l'intérêt national, tout en violant de façon flagrante les principes de proportionnalité et de modération, ce qui a considérablement affaibli l'institution fondamentale des conventions-cadres nationales par l'instauration d'une réglementation moins favorable des normes minimales de travail, qui porte préjudice à tous les travailleurs.
- 807.** La GSEE souligne que la portée, les effets et les répercussions plus profondes de cette ingérence doivent être évalués en fonction de la précarité généralisée du marché du travail, du volume considérable de travail non déclaré ou flexible et du taux de chômage en

augmentation constante, autant de facteurs qui rendent les demandeurs d'emploi plus vulnérables et les incitent à accepter contre leur gré des conditions de travail inférieures ou des emplois plus flexibles.

- 808.** Cette ingérence doit également être évaluée en tenant compte des dispositions générales autorisant – sans texte précis, comme le voudrait la règle de droit – des restrictions supplémentaires aux conditions essentielles de travail, prévues par la loi n° 3845/2010 et les protocoles (par exemple, augmentation du seuil minimum pour le déclenchement de la procédure de licenciements collectifs, réduction des indemnités de licenciement, fixation par l'Etat des normes minimales de salaire et de conditions de travail pour les jeunes travailleurs jusqu'à 25 ans, réduction globale des prestations de chômage). Par ailleurs, cette même loi n° 3845/2010 prévoit des augmentations significatives de la TVA sur tous les produits et services, ce qui a fait considérablement augmenter les prix des biens de consommation, des carburants et des services publics. Ces mesures manifestement disproportionnées affaiblissent les travailleurs et les rendent plus vulnérables aux effets combinés des licenciements, du gel des salaires et de l'abolition des normes salariales minimales. Elles remettent en cause l'obligation fondamentale de l'Etat de fournir et protéger le travail décent, violent les droits individuels et sociaux fondamentaux et mettent en péril la paix et la cohésion sociales.
- 809.** L'argument de la nécessité des mesures d'austérité avancé par le gouvernement ne saurait être étendu au point de violer les droits individuels et sociaux fondamentaux; le qualificatif «nécessaire» devrait intégrer les notions de mesure et de modération jugées essentielles, applicables et adaptées dans une société démocratique qui respecte et garantit la valeur de l'être humain, ainsi que les principes d'équité, de travail décent et d'autonomie collective.
- 810.** Par ailleurs, il n'existe pas de proportionnalité raisonnable, ni de lien économique quantifiable entre, d'une part, l'ampleur, la gravité et la durée de ces restrictions dans le secteur privé, adoptées et mises en œuvre au détriment de l'autonomie collective, des conventions collectives et des droits des travailleurs et, d'autre part, les objectifs poursuivis, qui sont principalement d'instaurer la discipline budgétaire nécessaire pour faire face à la dette souveraine et au déficit budgétaire du pays, de mettre en œuvre le programme de stabilité et de rétablir la confiance des partenaires européens et des marchés financiers mondiaux envers la Grèce. La politique d'austérité inéquitable et injustifiée visant à maîtriser les coûts salariaux, au détriment des travailleurs, affaiblit l'ensemble du processus de libre négociation collective et du système de normes minimales prévu par la NGCA. Même si le gouvernement prenait à l'avenir des mesures en faveur des groupes socialement vulnérables, celles-ci ne suffiraient pas à réparer les dommages irréversibles causés aux intérêts économiques et professionnels des travailleurs par la modification radicale du régime de normes minimales de salaire et de conditions de travail.
- 811.** En outre, les politiques économiques et de revenu étant définies annuellement, la réduction ou la non-réévaluation régulière des conditions de travail – et notamment des salaires – entraînent non seulement une réduction des salaires réels eux-mêmes, mais aussi un «gel salarial» permanent du revenu réel des travailleurs. L'Institut du travail de la GSEE prévoit notamment que ce gel fera reculer le pouvoir d'achat des catégories salariales inférieures à son niveau de 1984. L'une des implications majeures de cet état de fait est que le salaire ne permet plus aux travailleurs d'assurer leur subsistance, ce qui aggrave l'impact sur l'économie du pays, qui dépend de la demande intérieure, à savoir le niveau de consommation de la population.
- 812.** L'organisation plaignante souligne en outre que le niveau des salaires en Grèce ne constitue pas un désavantage concurrentiel, mais plutôt un avantage pour les entreprises du pays, fait reconnu par les trois organisations représentatives grecques d'employeurs, dont les dirigeants se sont récemment dits d'avis que les salaires grecs ne sont pas élevés. De

fait, il est communément admis que le système de négociation collective établi au niveau national par les NGCA est équilibré et protège la saine concurrence entre les entreprises, car il prévient l'acquisition d'avantages concurrentiels par des réductions salariales sans fin.

- 813.** Les objectifs de l'autonomie collective et de la liberté syndicale sont la préservation et la promotion des intérêts économiques des travailleurs, mais leur réalisation est dorénavant sérieusement entravée par l'intervention de l'Etat, puisque: les conventions collectives ne sont pas respectées et appliquées; la conclusion de conventions collectives est interdite ou impossible, ou leur rôle est limité; et l'intérêt de la syndicalisation pour les travailleurs est gravement compromis, puisque le pouvoir de négociation des syndicats est affaibli.
- 814.** Enfin, la GSEE affirme que les retombées de ces lois ont entraîné la violation d'autres normes internationales du travail ratifiées par la Grèce. Ces mesures n'ont pas fait l'objet d'un dialogue social, mais ont été plutôt transmises directement au Parlement grec pour adoption en urgence. Seule la loi n° 3846/2010 sur les garanties contre l'insécurité d'emploi a fait l'objet d'un processus de dialogue social, qui a pris fin en mars 2010; toutefois, il n'y a eu ni informations ni consultations, bien que le pays fût déjà sous pression en raison de la crise économique. Il convient de noter que les vives pressions exercées par les organisations patronales durant ce processus de dialogue social ont conduit à des changements substantiels en leur faveur, notamment la flexibilité de l'emploi, de sorte que cette loi, malgré les efforts d'amélioration du cadre institutionnel, n'a pas atteint son objectif initial, soit la lutte contre l'insécurité au travail.
- 815.** La loi n° 3863/2010 traduit la poursuite de la mise en œuvre des engagements pris par le gouvernement dans le cadre des protocoles, qui ne laissent aucune place à l'amélioration de la politique de consultations régulières, déjà quasi inexistantes. Le gouvernement ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de dialogue social. Au contraire, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a déclaré que les partenaires sociaux devaient se prononcer à l'unanimité sur les questions en litige dans un très court laps de temps, à défaut de quoi les mesures prévues dans le texte initial du projet de loi (affectant gravement les droits des travailleurs) seraient adoptées immédiatement.
- 816.** La GSEE affirme en outre que les employeurs ont indûment tardé à ratifier l'accord national du 15 juillet 2010, jusqu'à l'adoption de la loi n° 3863/2010, afin de pouvoir bénéficier des nouvelles dispositions sur l'augmentation du seuil fixé pour le déclenchement de la procédure de licenciements collectifs, la réduction des indemnités de licenciement, la baisse de la rémunération des heures supplémentaires, la réduction des salaires des jeunes travailleurs, etc.; le syndicat avait espéré pour sa part être en mesure de négocier des dispositions importantes pour la protection des travailleurs durant la crise économique.
- 817.** L'organisation plaignante conclut que le gouvernement n'a pas engagé un véritable dialogue social approfondi, susceptible de promouvoir d'autres solutions et propositions plus acceptables, avancées à plusieurs reprises par la GSEE ou d'autres partenaires sociaux concernant, entre autres, la dimension sociale et l'efficacité à long terme des mesures prises pour surmonter la crise financière. Les pressions qui ont accompagné l'application de la législation concernée ne remettent aucunement en cause la nécessité d'optimiser la cohésion sociale et la compréhension mutuelle. Bien au contraire, l'urgence, la portée et l'impact des mesures prises accentuent la nécessité de légitimer au mieux l'action du pouvoir législatif et soulignent l'importance du dialogue social.
- 818.** La GSEE considère que le gouvernement est allé au-delà des limites qu'on pourrait considérer comme acceptables dans une situation d'urgence car ces mesures: n'ont pas été instituées pour une période définie et limitée; ne sont ni proportionnées ni adéquates; et ont

été adoptées sans examen suffisant d'autres solutions réfléchies et plus appropriées; par ailleurs, il n'existe aucune proportionnalité entre la portée, la rigueur et la durée des restrictions imposées et les objectifs poursuivis; enfin, les mesures prises n'ont pas été assorties de garanties appropriées et concrètes pour protéger le niveau de vie des travailleurs et de renforcer l'aptitude des groupes vulnérables de la population à absorber l'impact direct des mesures d'austérité, ainsi que les multiples effets secondaires et collatéraux de la crise économique.

- 819.** La GSEE joint à sa communication du 2 décembre 2010 copie d'une lettre adressée par le Président du Conseil économique et social de la Grèce au Premier ministre, qui, selon elle, renforce ses arguments sur l'impact de la déstabilisation résultant de l'abolition du système de négociation collective et d'accords collectifs. L'auteur de cette lettre demande au Premier ministre de réexaminer les changements entrepris et d'engager un dialogue constructif mettant l'accent sur ces questions cruciales avant l'adoption de toute mesure législative.

- 820.** Dans leur communication du 9 mars 2011, l'ADEY, la GENOP-DEI-KEI et l'OIYE s'associent à la plainte et font observer qu'elles représentent à la fois les secteurs public et privé, qui ont été touchés par ces mesures législatives. Les organisations plaignantes soulignent notamment qu'une législation qui déroge au principe selon lequel les accords collectifs de niveau supérieur doivent impérativement fixer les normes minimales, les accords de niveau inférieur ne pouvant y déroger qu'en faveur des salariés, viole nécessairement les obligations en vertu des conventions internationales, qui visent à promouvoir et encourager la négociation collective à tous les niveaux.

- 821.** Les requérants soulignent à cet égard que la loi n° 3845 du 6 mai 2010 autorise de telles dérogations aux conventions interprofessionnelles nationales, y compris au moyen de mesures moins favorables aux travailleurs, dans les accords locaux et territoriaux. Les accords d'entreprise peuvent également déroger aux accords sectoriels et de branche. L'objectif de cette loi est patent: créer les conditions d'un marché totalement libre, dans un cadre de développement concurrentiel. En outre, ces violations flagrantes des conventions n^{os} 87, 98 et 154 ne font aucun cas des principes élaborés en ce qui concerne les dérogations, qui devraient être limitées dans le temps, assurer des garanties appropriées pour les plus vulnérables et résulter de consultations avec les employeurs et les organisations de travailleurs en vue d'un accord. La loi n° 3845/2010 a été votée sans dialogue préalable avec les syndicats.

- 822.** Les organisations plaignantes se disent également très préoccupées par la loi n° 3899/2010 qui autorise la négociation avec le syndicat de branche s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise. Etant donné que toute partie peut soumettre un différend à l'arbitrage, les organisations plaignantes craignent que les syndicats de branche ne soient placés dans une situation où l'arbitrage obligatoire pourrait assujettir les employés d'une entreprise à un accord que personne n'aurait accepté.

- 823.** Les organisations plaignantes affirment que la loi n° 3871 du 17 août 2010 impose en pratique un gel des salaires, car elle annule toute décision arbitrale octroyant une augmentation salariale pour 2010 et le premier semestre 2011. Ce texte annule également toute disposition d'une convention collective prévoyant une hausse salariale supérieure aux augmentations prévues dans la NGCA, plafonnées au taux d'inflation européen. Selon les organisations plaignantes, cela implique une baisse des salaires puisque l'inflation grecque est supérieure au niveau européen. Ces restrictions, qui concernaient initialement l'année 2009, se traduisent par des contraintes sur la négociation collective depuis plus de trois ans, soit largement au-delà de la limite établie par le Comité de la liberté syndicale dans de tels cas.

- 824.** Les organisations plaignantes citent enfin la loi n° 3863 du 15 juillet 2010, qui instaure des contrats d'apprentissage spéciaux pour les jeunes travailleurs entre 15 et 18 ans, les prive de la protection des conventions collectives et viole leurs droits syndicaux.
- 825.** Dans sa communication du 18 novembre 2011, la GSEE fournit des informations supplémentaires concernant les dispositions récemment introduites par la loi n° 4024/2011 qui, selon elle, participent encore davantage à la dégradation du système de relations professionnelles, qui permettait auparavant de fixer efficacement des normes minimales de travail pour tous les travailleurs par le biais de conventions collectives librement négociées dans les secteurs privé, public et parapublic. Les nouvelles mesures comprennent notamment des dispositions qui suppriment l'interdiction absolue de dérogation aux conventions générales, et instituent la prévalence des accords d'entreprise moins favorables que les conventions sectorielles obligatoires sur les normes uniformes de salaire et de conditions de travail. En outre, la nouvelle loi supprime l'extension du champ d'application des conventions collectives sectorielles et autorise le législateur à intervenir – au-delà des réductions unilatérales draconiennes des salaires et traitements – pour annuler intégralement les conventions collectives en vigueur et imposer une échelle salariale uniforme dans les entreprises des secteurs public et parapublic, où les conventions collectives sont universellement applicables et où la loi interdit déjà expressément les augmentations salariales obtenues par voie de négociations collectives. Cette législation récente comporte un autre aspect très discutable, à savoir l'imposition du processus dit de «réserve de main-d'œuvre», qui cache en fait le licenciement collectif de milliers de travailleurs dans les secteurs public et parapublic.
- 826.** D'autres dispositions de la loi n° 4024/2011 constituent une ingérence flagrante dans la structure et le fonctionnement des syndicats, et contreviennent au droit des travailleurs à la représentation collective vis-à-vis de leurs employeurs par des personnes élues librement et démocratiquement. Cette loi essentiellement antisyndicale étend le droit de négocier et de conclure des accords d'entreprise à des entités nébuleuses, non élues, dénommées «associations de personnes», et compromet gravement le principe de la représentation collective. L'employeur est ainsi libéré de toute obligation envers une organisation syndicale, alors même que les représentants de cette «association de personnes» n'ont pas un mandat permanent pour représenter les travailleurs vis-à-vis de l'employeur sur les questions collectives de travail; de plus, ils ne disposent pas des droits syndicaux et de la protection légale dont jouissent les représentants élus des travailleurs. Sous prétexte de permettre aux PME de se prévaloir du système de flexibilité du temps de travail (augmentation ou baisse des périodes de travail, sans augmentation ou réduction salariale durant les périodes concernées), l'Etat autorise la création «d'associations de personnes» si elles représentent 25 pour cent du personnel (dans les entreprises de plus de 20 salariés), ou 15 pour cent du personnel (dans celles qui en comptent moins de 20). Tout accord entre l'employeur et une telle «association de personnes» – qui pourrait même se composer d'une seule personne dans les entreprises comptant dix salariés – devient obligatoire pour tous les travailleurs. Parallèlement, cette disposition supprime l'obligation pour l'employeur de respecter la hiérarchie des consultations et de s'adresser d'abord au syndicat représentatif dans l'entreprise ou, s'il n'en existe pas, au syndicat sectoriel représentant les travailleurs affiliés, afin de convenir des règles relatives à l'organisation du temps de travail. L'organisation plaignante se dit particulièrement préoccupée du fait que ces dernières dispositions remplacent l'article 13 de la loi n° 3899/2010 sur les accords collectifs spéciaux d'entreprise, disposition négociée entre les partenaires sociaux en réponse aux conditions établies dans les protocoles.
- 827.** En accordant à ces entités parasites virtuelles le droit syndical fondamental de conclure des conventions collectives qui, en vertu de la Constitution et de la législation nationale, est reconnu comme la responsabilité et le droit exclusifs des syndicats, le gouvernement grec viole les garanties fondamentales des droits d'organisation et de négociation collective,

consacrés dans les conventions fondamentales de l'OIT n^{os} 87, 98 et 135, réduit substantiellement le rôle et le pouvoir de négociation des syndicats et ouvre la voie à leur marginalisation. Il existe un danger imminent de création d'associations de personnes et de syndicats «jaunes» au niveau des entreprises, directement influencés ou contrôlés par l'employeur, afin de faciliter la mise en œuvre des décisions de la direction à l'encontre des droits des travailleurs, et notamment de permettre l'application généralisée d'accords collectifs d'entreprise réduisant la protection des travailleurs et introduisant l'inégalité dans les rémunérations et de conditions de travail.

828. Selon la GSEE, il existe déjà certaines preuves démontrant que les grandes entreprises (affiliées à des organisations sectorielles d'employeurs), où il n'existe pas de syndicat puisque les travailleurs sont membres d'un syndicat sectoriel (c'est-à-dire les hôtels, les supermarchés, les sociétés de sécurité, etc.), se fonderont directement sur ces dispositions pour réduire les salaires en concluant des accords «collectifs» avec une association «jaune», constituée dans ce seul but.

829. En outre, la menace d'abolition pure et simple du mécanisme de la NGCA a été employée à plusieurs reprises pour paver la voie à l'imposition de nouvelles mesures unilatérales «manipulant» la fixation des salaires dans le secteur privé. Ainsi, l'article 37 de la loi n^o 4024/2011 a imposé de nouvelles mesures cumulatives:

- Réduction draconienne de la durée des effets contraignants de l'extension du champ d'application des conventions collectives, parallèlement à la suspension de la procédure d'extension elle-même, pour les accords collectifs sectoriels et professionnels, et ce pour une durée indéterminée, à savoir «pendant la période d'application du Plan de stratégie budgétaire à moyen terme».
- Suspension du «principe de clause préférentielle» pour une durée indéterminée, notamment «durant la période d'application du Plan de stratégie budgétaire à moyen terme», soit une protection fondamentale qui garantissait la primauté des clauses des conventions collectives plus favorables aux travailleurs, dans le but ultime de l'éliminer, comme le demandent les créanciers de la Grèce.

830. Les conventions collectives sectorielles et professionnelles ne lient désormais que les employeurs et les syndicats signataires et leurs membres, sans possibilité institutionnelle d'étendre le champ d'application d'une convention collective et de la déclarer universellement contraignante, les employeurs peuvent discrétionnairement se désaffilier de leur organisation sectorielle et se soustraire ainsi aux effets obligatoires de la convention collective conclue à ce niveau. Ces dispositions ouvriront inévitablement la voie à une concurrence déloyale entre les entreprises, ainsi qu'entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués. En outre, cela crée une situation où les entreprises ne sont aucunement incitées à participer aux activités des organisations d'employeurs, afin d'influencer le résultat des négociations collectives liées à la fixation du coût du travail dans une profession ou un secteur donnés. En suspendant le mécanisme d'extension des conventions collectives pour une durée indéterminée, l'Etat ne laisse à de nombreuses catégories de salariés d'autre choix que la négociation individuelle avec les employeurs.

831. Considérant que ce mécanisme d'extension des conventions collectives existe dans la plupart des pays de l'Union européenne, ces nouvelles dispositions législatives semblent montrer qu'une «expérience» unique de démantèlement du système et des institutions de relations professionnelles est maintenant bien engagée en Grèce. Bien que les conventions collectives n'aient pas été formellement interdites et que les parties peuvent en conclure, les employeurs disposent maintenant en pratique de plusieurs options leur permettant de se soustraire à l'effet obligatoire des conventions collectives et d'imposer discrétionnairement des conditions d'emploi moins favorables à tous leurs travailleurs. Par ailleurs, le principe

de préséance avait eu pour effet de créer une «pyramide» réglementaire au niveau sectoriel, qui assurait une saine concurrence basée sur le coût minimum du travail dans un secteur donné; les entreprises pouvaient dès lors tenir compte de leur capacité de payer pour fixer les meilleures conditions de salaire et d'emploi pour leurs travailleurs. Pour cette raison, les salaires qui étaient fixés au moyen des accords collectifs d'entreprise avaient régulièrement servi de point de référence pour déterminer les salaires dans les conventions sectorielles correspondantes; ils étaient généralement plus élevés que les salaires au niveau sectoriel, qui étaient eux-mêmes généralement plus élevés que le salaire minimum prévu dans la NGCA. L'abolition de ce principe ne peut qu'entraîner un nivellement par le bas, au niveau du salaire minimum prévu dans la convention collective nationale, avec des réductions prévisibles de plus de 30 pour cent.

- 832.** Ces nouvelles dispositions non seulement affaiblissent la négociation collective libre et volontaire des conventions collectives, qui constitue un pilier essentiel de la démocratie, mais feront baisser considérablement les salaires dans le secteur privé et aggraveront la récession, sans aucun résultat positif pour la compétitivité de l'économie. Cet affaiblissement décisif des conventions collectives sectorielles, la marginalisation de la représentation syndicale libre, démocratique et efficace des travailleurs, et les carences du système d'inspection du travail, font que les rémunérations et les conditions de travail seront désormais fixées unilatéralement par les employeurs, sous menace de licenciement. L'adoption de ces nouvelles mesures a été qualifiée, publiquement et de façon inopportune, comme une condition «sine qua non» du déblocage du sixième prêt consenti à la Grèce. Le dialogue social qui s'imposerait avant l'adoption de toute mesure n'a pas eu lieu, et ne peut que se dégrader en raison des décisions dictées par la Troïka, qui engagent le gouvernement.
- 833.** En outre, le nouveau maillage réglementaire donne aux employeurs le droit de recourir unilatéralement au processus d'arbitrage obligatoire, alors que simultanément: i) l'obligation de participer de bonne foi à l'étape préalable de la médiation est abolie, puisqu'il n'est plus nécessaire d'accepter les propositions du médiateur avant de demander l'arbitrage; ii) le champ de compétence des arbitres est sérieusement restreint, et se limite à la fixation du salaire de base et de la rémunération quotidienne; et iii) l'interdiction absolue de faire grève durant le processus d'arbitrage est maintenue, même lorsque l'employeur recourt unilatéralement à l'arbitrage.
- 834.** Ces mesures, qui vont bien au-delà des recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2261, affaiblissent considérablement les syndicats, et risquent d'aboutir à l'élimination définitive des droits que les travailleurs ont acquis par la négociation collective, en ce qui concerne toute une série de sujets fondamentaux, notamment: la sécurité et la santé, la réglementation du temps de travail, le statut du personnel, les congés parentaux, l'élimination de la discrimination sexuelle au travail, les congés de formation, les cotisations syndicales, ainsi que les questions relatives à la procédure et aux modalités de négociation collective, de médiation et d'arbitrage.
- 835.** Etant donné que la prestation de travail – au-delà du seul aspect du coût salarial – concerne toutes les conditions d'exécution du travail, le contenu et le champ d'application des sentences arbitrales ne sauraient s'écarter des principes généraux, consacrés par la Constitution, concernant les conventions conclues par voie de négociations collectives.
- 836.** Les nouvelles dispositions constituent une ingérence grave dans les fonctions et la compétence des arbitres indépendants, et restreignent la portée de leurs décisions aux questions concernant la rémunération de base; elles leur interdisent notamment, rétroactivement au début de l'année 2010, d'accorder toute augmentation de salaire pour l'année 2010 et la première moitié de l'année 2011. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 31 décembre 2012, les augmentations octroyées par sentence arbitrale sont

plafonnées au taux annuel d'inflation en Europe, la loi stipulant que toute déviation par rapport à ce principe sera nulle et non avenue; la même obligation est imposée aux médiateurs. En outre, les textes sur la réforme du système d'arbitrage (OMED) disposent que le mandat des médiateurs et des arbitres actuellement en fonction expirera de plein droit le 30 mars 2011, date à laquelle ils seront tous remplacés, indépendamment des affaires dont ils sont saisis.

- 837.** La GSEE mentionne également: les mesures qui concernent tous les types de rémunération et d'avantages sociaux, applicables à tous les travailleurs quel que soit leur type de contrat (durée déterminée ou indéterminée) dans les entreprises d'utilité publique; le maintien du gel général des salaires; l'interdiction expresse faite aux syndicats de ces entreprises d'exercer leur droit à la libre négociation collective pour l'année 2011 (en violation des conventions collectives existantes) et de conclure des conventions collectives octroyant une augmentation de salaire aux travailleurs, celles-ci étant maintenant assujetties aux restrictions mentionnées ci-haut, imposées par voie législative. De plus, l'article 31 de la loi n° 4024/2011 a intégralement annulé les conventions collectives fixant les rémunérations et les conditions de travail dans toutes les entreprises du secteur parapublic, et y a établi un plafond salarial, outre les réductions de salaire imposées antérieurement. Dorénavant, les travailleurs de ces entreprises seront assujettis au régime salarial du secteur public, sans égard à leur régime antérieur de rémunération, complètement différent, qui était adéquatement défini en fonction du type d'entreprise, de la productivité de chaque entité, du profil des travailleurs (niveau de formation, qualifications professionnelles) et des conditions de travail particulières (par exemple, travail dangereux ou insalubre). En outre, ces mesures prévoient l'abolition de toutes les conventions collectives en vigueur, imposent un contenu, prédéfini par la loi, pour les négociations collectives, ainsi que l'obligation faite aux travailleurs de certaines entreprises de services publics de conclure le processus dans le mois suivant le début des négociations (faute de quoi, les conditions de travail sont exclusivement fixées par la loi). On citera à titre d'exemple la loi n° 3891/2010 (art. 16 à 18) applicable à la Société grecque des chemins de fer, et la loi n° 3920/2011 (art. 8 à 12) visant la Société de transports urbains d'Athènes. En plus de ces procédures imposées aux travailleurs concernés, ces entreprises sont également soumises aux dispositions impératives de l'article 31 de la loi n° 4024/2011.
- 838.** Outre les mesures visant l'année 2010, une nouvelle disposition prévoit que tous les jeunes travailleurs percevront seulement 80 pour cent du salaire minimum. Malgré l'engagement initial du gouvernement, selon lequel ces contrats dits «d'apprentissage» ne devaient pas excéder un an, leur durée a maintenant été portée à 24 mois, ce qui affaiblit encore la protection accordée à cette catégorie vulnérable de travailleurs.
- 839.** Les nouvelles mesures facilitent le licenciement des travailleurs sans indemnités, ainsi que le «recyclage» des travailleurs temporaires par le biais d'une prolongation importante de la période d'essai, portée de deux à douze mois. Si un employeur estime – sans avoir à apporter de justification – qu'un travailleur ne répond pas à ses exigences, ce dernier est automatiquement licencié, sans préavis ni indemnités (art. 18, paragr. 5 a), de la loi n° 3899/2010).
- 840.** La GSEE renvoie à cet égard à l'abolition des clauses de sauvegarde contenues dans les conventions collectives, qui protégeaient les travailleurs contre les licenciements imposés par le biais de contrats à durée déterminée, rédigés de façon à arriver à terme à la date de cessation d'emploi du travailleur. L'abolition des dispositions stipulant que ces contrats de travail ne peuvent être résiliés sans justification valable ouvre la voie aux licenciements abusifs dans certaines catégories d'entreprises, principalement les banques et les sociétés d'utilité publique (art. 40 de la loi n° 3896/2011).

841. Le gouvernement a introduit de nouvelles mesures fiscales draconiennes, qui ont un impact sur l'emploi et la rémunération des travailleurs dans les secteurs public et parapublic (gouvernement central, municipalités, entreprises publiques, collectivités locales, organismes d'Etat et autres institutions publiques), y compris:

- a) une baisse supplémentaire, imposée unilatéralement, des salaires et traitements au moyen d'une contribution de solidarité spéciale, se montant à 2 pour cent du salaire régulier, pour lutter contre le chômage;
- b) un nouveau gel des salaires pour les travailleurs des secteurs public et parapublic, venant s'ajouter aux importantes réductions salariales antérieures, par le biais d'un gel provisoire des primes d'avancement de carrière (modification de la grille des rémunérations); et
- c) imposition d'un nouveau système, dit de «réserve de main-d'œuvre», aux termes duquel les employés «excédentaires» des entreprises et organismes publics sont transférés à une réserve de main-d'œuvre, après un processus de réévaluation en vue de leur placement dans le secteur public ou parapublic, et payés durant un an à 60 pour cent de leur salaire de base (art. 37 et 38 de la loi n° 3896/2010; art. 33 et 34 de la loi n° 4024/2011).

842. Le gouvernement a pris ces mesures, y compris les coupes budgétaires et fiscales, sans renforcer les mécanismes d'inspection du travail, malgré les besoins criants existant à cet égard. Le mouvement syndical, et notamment les organisations représentant les inspecteurs du travail, se plaignent fortement du manque de personnel de l'Inspection du travail et soulignent que la formation insuffisante sur les nouvelles dispositions législatives complique encore leur tâche.

843. Les deux protocoles actualisés exposent les engagements du gouvernement grec et illustrent les vives pressions exercées par les créanciers du pays, visant à promouvoir et mettre rapidement en œuvre les réformes structurelles du marché du travail tout en affaiblissant le rôle institutionnel des syndicats et leur principal outil, à savoir le droit de conclure des conventions collectives contraignantes fixant des normes minimales de protection du travail (qualifiées «d'obstacles sur le marché du travail»), telle la NGCA et les conventions collectives sectorielles et nationales. La détermination des autorités à renforcer les prérogatives des employeurs et à promouvoir sans réserve la flexibilité du marché du travail, afin de réduire le coût du travail et de renforcer la flexibilité salariale au niveau des entreprises, ressort clairement de ces documents.

844. La GSEE rappelle les engagements suivants du gouvernement:

D'autres mesures seront prises pour réformer la négociation collective, notamment l'abolition de l'extension automatique des accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations...

- a) *Protocole d'entente (actualisé) sur la Politique spécifique de conditionnalité économique* (6 août 2010):

... à la fin du troisième trimestre, dans le but de renforcer les institutions du marché du travail, et suite à un processus de dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement adoptera et appliquera des mesures visant à réformer le système de négociation salariale dans le secteur privé, qui devrait prévoir une réduction de la rémunération des heures supplémentaires de travail et une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail.

Le gouvernement veillera à ce que les accords d'entreprise priment sur les accords sectoriels, qui auront eux-mêmes préséance sur les accords professionnels. Le gouvernement supprimera la disposition permettant au ministère du Travail d'étendre les accords sectoriels aux travailleurs non représentés dans les négociations.

Le gouvernement modifiera la législation sur la protection de l'emploi, portera à un an la période d'essai pour les nouveaux emplois et favorisera le recours aux contrats temporaires et à temps partiel...

- b) *Protocole (actualisé) sur les Politiques économiques et financières* (février 2011):
- i) La mise en œuvre des réformes du marché du travail est en cours. La législation relative à l'arbitrage et à la négociation collective a été adoptée en décembre. En ce qui concerne la négociation collective, le gouvernement a autorisé la conclusion d'accords spéciaux d'entreprise, afin d'encourager une plus grande flexibilité des salaires. Ces accords étaient auparavant soumis à certaines conditions, y compris une évaluation non contraignante, effectuée par l'Inspection du travail (réunissant des représentants du gouvernement, des partenaires sociaux et des autorités locales), ainsi que le consentement des syndicats sectoriels dans les petites entreprises. Le gouvernement suivra de près la mise en œuvre de cette réforme, rappellera aux partenaires sociaux leur droit de conclure des accords spéciaux d'entreprise, et réaffirmera le caractère non contraignant des évaluations menées par l'Inspection du travail. Le gouvernement est prêt à modifier la législation d'ici la fin juillet, si cela s'avère nécessaire pour renforcer la flexibilité des salaires au niveau des entreprises.
- c) *Protocole d'entente (actualisé) sur la Politique spécifique de conditionnalité économique* (11 février 2011):
- i) Le gouvernement reformera la législation sur les contrats à durée déterminée et la gestion du temps de travail, et simplifiera la procédure pour la création de syndicats au niveau des entreprises.
 - ii) A la fin du troisième trimestre 2011, dans le but de promouvoir la réforme structurelle du marché du travail, le gouvernement favorisera, contrôlera et évaluera la mise en œuvre des nouveaux accords spéciaux d'entreprise. Il veillera à ce qu'il ne subsiste aucun obstacle, de fond ou de forme, au bon fonctionnement de ces accords et à ce qu'ils contribuent à aligner l'évolution des salaires sur celle de la productivité des entreprises, favorisant ainsi la compétitivité, la création et la préservation des emplois. Il publiera un rapport d'évaluation à ce sujet. Toute modification de la loi sur les négociations collectives sectorielles qui s'avérerait nécessaire sera adoptée avant la fin juillet 2011.

845. Ce climat de négociation se reflète bien dans le préambule de la NGCA, où les parties signataires (les partenaires sociaux au niveau national) indiquent ce qui suit:

Les négociations collectives pour la Convention-cadre nationale se sont déroulées dans un contexte exceptionnel, dû à la crise budgétaire, qui a conduit le pays à demander l'activation du mécanisme d'aide financière FMI-CE-BCE et à mettre en œuvre les mesures prévues dans le protocole applicable et la loi n° 3845/2010.

La protection des travailleurs et des organisations d'employeurs, compte tenu de l'interventionnisme traditionnel de l'Etat, et le renforcement de leur rôle dans la formulation de décisions et politiques sociales et économiques restent plus que jamais d'actualité, en raison de l'impact de la crise.

Nos organisations considèrent la Convention-cadre nationale comme le meilleur instrument de régulation et de formulation des politiques macroéconomiques à moyen terme pour les questions les plus urgentes, telles la sortie de la récession, la lutte contre la montée du taux de chômage, et la création des conditions nécessaires à la préservation et au renforcement de la cohésion sociale.

Au vu de ces circonstances – cruciales pour le pays –, les parties signataires de la NGCA estiment nécessaire de prendre des mesures de soutien du revenu disponible des travailleurs, notamment les salariés faiblement rémunérés, sans négliger pour autant les besoins des entreprises, afin de préserver la protection sociale et de stimuler l'économie privée, qui souffre d'un manque de liquidités, ce qui entraîne son déclin et provoque une importante progression du chômage.

- 846.** La GSEE souligne également à cet égard que les employeurs et leurs organisations ont manifestement intensifié leurs pressions durant les négociations collectives de 2010, suite à l'entrée en vigueur de l'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, pour pousser les syndicats à accepter les normes minimales – déjà faibles – auparavant fixées par les conventions applicables.
- 847.** S'agissant de l'OMED, la GSEE fait observer que l'article 14 de la loi n° 3899/2010 abolit l'obligation faite à toutes les parties d'accepter les propositions du médiateur avant d'exercer leur droit unilatéral de recourir à l'arbitrage, et dispose que, dorénavant, la décision d'arbitrage doit concerner uniquement la détermination des rémunérations et salaires de base. En vertu de l'article 16 de cette même loi, le mandat des médiateurs et arbitres alors en fonction expirera au début de l'année 2011, indépendamment des dossiers de différends collectifs dont ils sont saisis en vue d'un règlement.
- 848.** En outre, la GSEE condamne la réaffirmation expresse de l'engagement du gouvernement d'abolir le mécanisme institutionnel d'extension du champ d'application des conventions collectives sectorielles (ayant des effets obligatoires pour tous), au motif qu'elles auraient un impact négatif sur les négociations collectives en cours, en vue de la signature des dizaines de conventions collectives – notamment les accords sectoriels – qui ont expiré au début de l'année 2010, qui concernent et protègent des milliers de travailleurs. La majorité de ces négociations a permis la conclusion de conventions collectives couvrant l'année 2010, malgré plusieurs retards et difficultés à la fin de l'année 2010 ou au début de l'année 2011, mais de nombreuses négociations restent en suspens, telle la négociation des accords-cadres nationaux du secteur bancaire pour l'année 2010. Pareillement, les négociations concernant le secteur touristique ont pris fin en août 2010; celles de la métallurgie en octobre 2010; celles du pétrole, des raffineries et du gaz liquéfié en décembre 2010; celles du secteur du commerce en avril 2011; et celles des visiteurs médicaux en juin 2011.
- 849.** En outre, selon les données de l'OMED, plusieurs dossiers (dix pour l'année 2010, et 17 pour l'année 2011) sont au stade de la médiation, et dix cas sont à l'étape de l'arbitrage pour l'année 2011.
- 850.** Comme il a déjà été mentionné, la question de la durée de l'effet obligatoire des conventions collectives est essentielle, car les nouvelles dispositions retarderont le processus de négociation et la conclusion des conventions collectives. La législation en vigueur dispose que les clauses d'une convention collective ont un effet immédiat et obligatoire, et demeurent en vigueur pendant une période de six mois après l'expiration ou la dénonciation de la convention. A l'expiration de cette période de six mois, les conditions de travail existantes (incluses dans les conventions) continuent de s'appliquer en tant que conditions du contrat individuel de travail, jusqu'à sa résiliation ou de sa modification. Manifestement, cela renforce indûment le pouvoir de négociation des employeurs et les incite à faire durer les négociations et retarder la signature d'une convention puisque, une fois la période de six mois expirée, ils peuvent non seulement exercer de fortes pressions afin de relancer les négociations en faisant table rase des dispositions prévalant antérieurement, mais ont également désormais la possibilité de négocier des conditions différentes, moins favorables, pour les nouveaux travailleurs qu'ils envisagent d'embaucher.
- 851.** Il convient également de noter que, sous l'effet conjugué des mesures d'austérité et de la volonté des autorités de réduire ou de geler les salaires, le processus de négociation collective dans le secteur maritime a été indûment compliqué et retardé, ce qui s'est traduit par un durcissement excessif de la position des employeurs (les armateurs) et ne laissait d'autre choix que la grève à la Fédération des marins grecs (PNO). Cette grève, parfaitement légitime et justifiée, a été immédiatement réprimée par le gouvernement, qui

a pris une ordonnance de réquisition civile valable jusqu'à nouvel ordre (c'est-à-dire pour une durée indéterminée), visant les équipages des navires de transport côtier de passagers, ce qui équivalait à une interdiction totale du droit de grève. Face à cette pratique illégale, la PNO et la Fédération des travailleurs des transports internationaux (ITF) ont déposé une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (cas n° 2838), que la GSEE a appuyée sans réserve.

- 852.** L'organisation plaignante allègue que, lors du troisième examen du programme d'ajustement de la Grèce, la Commission européenne a critiqué le gouvernement pour n'avoir pas pris suffisamment de mesures afin d'éliminer les accords sectoriels et d'y substituer des accords d'entreprise. Cette insistance de la Commission européenne et du FMI à exiger, entre autres, que le niveau de négociation en Grèce soit déterminé par la loi va directement à l'encontre du principe de la négociation collective libre et volontaire prévu à l'article 4 de la convention n° 98, selon lequel la détermination du niveau de négociation devrait essentiellement être laissée à la discrétion des parties et ne pas être imposée par la loi, par décision de l'autorité administrative ou par la jurisprudence de l'autorité administrative du travail.
- 853.** La portée, les effets et les implications plus larges de cette ingérence de l'Etat dans le système de négociations et de conventions collectives doivent être évalués à la lumière de l'impact catastrophique de la politique économique mise en œuvre en Grèce. Cette politique aggrave les effets des lacunes qui existaient sur le marché grec du travail avant la crise – tels la précarité généralisée sur le marché du travail, le volume considérable de travail non déclaré ou flexible, et l'augmentation constante du taux de chômage –, qui rendent les travailleurs plus vulnérables aux effets de la crise.
- 854.** Les principaux axes de la politique économique mise en œuvre en Grèce depuis octobre 2009, suite à l'explosion de la crise de la dette publique du pays, reposent sur une série de dispositions fiscales et de mesures d'austérité, qui ont fait régresser le niveau de vie des travailleurs grecs et des retraités, dans le secteur public comme privé. L'effet combiné de ces mesures amplifie les effets néfastes des interventions législatives sur le marché du travail et aggrave encore la marginalisation des travailleurs et des retraités. La réduction considérable de leurs revenus, associée au poids excessif de la fiscalité directe et indirecte, a entraîné une forte baisse de leur pouvoir d'achat, et de leur niveau de vie et de consommation, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la déréglementation du marché du travail et à la récession, d'une ampleur sans précédent. Cela incite naturellement les travailleurs à accepter contre leur gré une régression de leurs droits ou des modalités d'emploi trop flexibles, telles que le travail posté à temps partiel.
- 855.** L'économie grecque étant entrée dans sa troisième année de récession, on peut affirmer que le processus de dévaluation interne, maintenant largement engagé, n'a pas atteint ses objectifs, notamment le retour de la Grèce sur les marchés en 2012, malgré les douloureux sacrifices imposés aux travailleurs et aux retraités. La profonde récession a provoqué une baisse importante du niveau de revenu par habitant (retombé à son niveau de 2000) par rapport à la moyenne des 15 pays les plus avancés de l'UE, du pouvoir d'achat du salaire moyen (revenu à son niveau de 2001-02) et de la demande intérieure (ramenée à son niveau de 2003), tandis que le taux de chômage retrouvait celui des années soixante. Parallèlement, l'économie grecque a connu en 2010-11 un écart de 9 pour cent par rapport à la moyenne des 15 pays les plus avancés de l'UE, et le taux de convergence a régressé par rapport à la moyenne des pays de l'UE, passant de 84,5 pour cent en 2009 à 75,9 pour cent en 2011: ces chiffres traduisent une régression équivalente à une décennie de convergence réelle, qui est revenue à ses niveaux de 2001.
- 856.** En réalité, ce programme de mesures a entraîné la Grèce dans un cercle vicieux où l'austérité génère la récession, suivie par encore plus d'austérité, de nouveaux impôts et

une aggravation supplémentaire de la récession, qui étrangle les perspectives de croissance économique, étouffe la création d'emplois et met à mal la cohésion sociale. Cette thérapie de choc – vouée à l'échec – n'a pas réussi à assainir durablement les finances de la Grèce, ni à stabiliser la zone euro. Elle a endommagé tous les indicateurs économiques, avec un coût humain et social énorme.

- 857.** Les données du Bureau grec de la statistique (EL.STAT) montrent que l'économie est entrée en profonde récession et s'est contractée de 7,3 pour cent au deuxième trimestre de 2011, chiffre qui dépasse toutes les prévisions. Selon l'Institut du travail de la GSEE (INE), la chute spectaculaire de la demande intérieure dans la période 2009-2011 (-16,4 pour cent) a provoqué une compression dramatique du PIB et fait exploser le chômage. La baisse cumulative du PIB s'élève à 10,2 pour cent sur la période 2009-2011. A long terme, la baisse de la production sera la plus importante de la période d'après-guerre.
- 858.** La consommation privée a baissé de 11 pour cent sur la période 2010-11, et devrait continuer à diminuer en 2012 (-2,2 pour cent, selon les prévisions de la Commission européenne), tandis que la consommation réelle régressera à son niveau de 2004.
- 859.** Le doublement du taux de chômage sur la période 2009-2011, combiné aux réductions de salaires des fonctionnaires, a provoqué une chute des salaires réels de 11,5 pour cent dans l'ensemble de l'économie, et de 9,2 pour cent dans le secteur privé, sur cette même période. En outre, la baisse des revenus et la progression du chômage ont entraîné la faillite de nombreux ménages dont les dettes étaient trop importantes et qui, incapables de rembourser leurs emprunts, ont perdu leurs droits de propriété.
- 860.** Les données de l'INE/GSEE démontrent en outre que le taux de chômage a doublé sur une période de trois ans (entre 2009-2011), avec une augmentation de 95 pour cent du nombre de chômeurs entre mars 2008 et mars 2011. Le taux de chômage, qui s'établissait à 17,6 pour cent en juillet 2011, devrait atteindre 18 pour cent d'ici la fin de l'année 2011, avec un taux de chômage réel estimé à 22-23 pour cent. Le chômage des jeunes s'établit à 43,2 pour cent, et touche un jeune sur deux. Le taux de chômage sans précédent des femmes (20,3 pour cent) par rapport à celui des hommes (13,8 pour cent) indique que l'austérité a en outre creusé l'écart salarial entre les sexes. La Grèce a en fait régressé aux niveaux des années soixante; pour la première fois dans la période d'après-guerre, elle est confrontée à une chute de l'emploi, le nombre de chômeurs dépassant celui de la population économiquement active.
- 861.** D'autre part, la forte augmentation du chômage épuise les ressources des fonds de sécurité sociale, dont la viabilité future devient incertaine. Selon les estimations de la Caisse centrale de sécurité sociale (IKA), les revenus des travailleurs assurés baisseront de 6 pour cent, soit des pertes supplémentaires en 2011 (700 millions d'euros pour la seule IKA); si l'on tient compte du million de travailleurs non assurés et non déclarés, les fonds de pension subiront une perte supplémentaire de 5 milliards d'euros.
- 862.** Ces chiffres indiquent que les travailleurs grecs sont entrés dans une longue période de régression économique et sociale, qui, associée à une baisse de leur niveau de vie, touchera principalement les groupes à revenus faibles et moyens, et provoquera la marginalisation des groupes sociaux les plus vulnérables, notamment les chômeurs de longue durée et les retraités. La plupart des récentes données économiques montrent une augmentation des taux de pauvreté et des niveaux d'inégalité; en 2010, 5 pour cent de la population a vu son niveau de revenu chuter sous le seuil de pauvreté de 2009, venant ainsi rejoindre la cohorte des 20 pour cent de Grecs pauvres.

- 863.** C'est donc à la lumière de ces faits qu'il convient d'évaluer l'ampleur, l'impact et les répercussions plus profondes de l'ingérence de l'Etat dans le régime de négociation collective et le système d'accords collectifs, en tenant compte de la précarisation croissante du marché du travail et de la hausse persistante du chômage. A ce jour, la baisse du niveau de vie des travailleurs et la régression sociale et économique de la Grèce ne s'accompagnent pas d'indices perceptibles de reprise et de redressement économiques. L'économie grecque est entrée dans une phase de désinvestissement et de régression de l'appareil productif, qui rend sa main-d'œuvre obsolète.
- 864.** Ces mesures, qui visent l'abolition du régime de protection universelle instauré par le biais des normes minimales établies dans la NGCA et les conventions-cadres sectorielles nationales, témoignent de l'ingérence de l'Etat dans l'autonomie collective, la libre négociation collective, l'effet obligatoire et le contenu des conventions collectives (au moyen des strictes limites apportées aux sujets pouvant faire l'objet d'une sentence arbitrale), ainsi que l'ensemble des mesures permanentes mentionnées ci-dessus.
- 865.** En outre, l'Etat intervient dans le contenu des conventions collectives, en s'engageant au niveau international à imposer un gel des salaires dans le *secteur privé*, mesure sans relation de cause à effet, directe et quantifiable, pour résoudre le problème des finances publiques du pays. Par conséquent:
- a) l'Etat grec viole son obligation de prendre toutes les mesures appropriées et suffisantes pour promouvoir et protéger efficacement le processus et les résultats du régime de libre négociation collective, qui se traduit dans les dispositions des conventions collectives, notamment celles relatives aux normes minimales du travail;
 - b) l'Etat grec viole son obligation de prendre toutes les mesures appropriées et suffisantes pour garantir le libre exercice du droit syndical, parce que les mesures imposées:
 - entravent sérieusement les fonctions et activités syndicales de la GSEE, soit essentiellement la négociation et la conclusion de la NGCA, ainsi que la mise en œuvre de ses dispositions, qui déterminent les normes minimales de protection dont bénéficient tous les travailleurs sur le territoire grec, ce qui aggrave encore l'érosion des droits et protections des travailleurs qu'elle représente;
 - entravent sérieusement les fonctions et activités fondamentales des fédérations sectorielles affiliées à la GSEE, soit essentiellement la négociation et la conclusion de conventions collectives sectorielles nationales et la mise en œuvre de leurs dispositions contraignantes, qui déterminent les normes minimales uniformes de protection applicables aux travailleurs d'une même branche d'activité, ce qui aggrave encore l'érosion des droits et protections des travailleurs que ces organisations représentent;
 - incitent les travailleurs à ne pas se syndiquer, dans la mesure où elles entravent sérieusement le pouvoir de négociation et le rôle des syndicats en ce qui concerne la protection et la promotion des droits des travailleurs, leur sécurité économique et sociale et leurs droits au travail;
 - c) le gouvernement viole dans la pratique le principe juridique des «acquis sociaux» inaliénables, reconnu aux niveaux national, européen et international, en imposant de sérieuses restrictions permanentes à l'autonomie collective et à la liberté syndicale, notamment par l'abolition de la protection fondamentale octroyée aux travailleurs par le principe de «clause préférentielle».

La Grèce est ainsi devenue un «laboratoire» d'expérimentations sociales dangereuses qui, selon toute vraisemblance, seront transposées à d'autres pays en Europe, qui sont ou seront aux prises avec des difficultés financières et auront des besoins urgents de crédit.

- 866.** L'objectif immédiat des mesures, annoncé dans les protocoles initiaux et actualisés, est la réduction des salaires du secteur privé d'au moins 20 pour cent jusqu'en 2013, afin de rétablir la compétitivité des produits grecs grâce à une dévaluation interne. L'objectif à long terme consiste à modifier totalement le système de fixation des salaires qui existait avant la crise, ce qui implique la marginalisation des syndicats et l'abolition du cadre institutionnel dont ils bénéficient.
- 867.** Ces nouvelles mesures, inacceptables et dangereuses, accélèrent la dégradation des institutions et des droits du travail. Elles autorisent la représentation des travailleurs par des groupes composés de personnes non démocratiquement élues, soumises à l'influence des employeurs. Elles abolissent le principe fondamental des clauses préférentielles, et instaurent la primauté des accords d'entreprise (avec des conditions moins favorables) sur les conventions collectives sectorielles. Elles abolissent le mécanisme institutionnel d'extension du champ d'application des conventions collectives de travail, et autorisent le gouvernement à s'ingérer par voie législative – outre la réduction draconienne des salaires et traitements – pour supprimer totalement les conventions collectives de travail et mettre en œuvre une échelle salariale uniforme dans les entreprises des secteurs public et parapublic, où les conventions s'appliquent à tous les travailleurs, et où il est désormais expressément interdit de négocier collectivement des augmentations de salaire. En outre, ces mesures introduisent la notion contestable de «réserve de main-d'œuvre», qui dissimule en réalité le licenciement injuste de milliers de travailleurs des secteurs public et parapublic.
- 868.** Toutes ces mesures bouleverseront le système actuel de fixation des salaires, feront baisser les rémunérations et affecteront les droits des travailleurs. La forte baisse des rémunérations du secteur privé, résultant des entraves apportées à la libre négociation collective et de l'abolition des conventions collectives établissant des conditions d'emploi et de rémunération minimales et uniformes, ne permettra pas de résoudre le problème de la compétitivité de l'économie grecque, ni de lutter contre le chômage. Au contraire, toute nouvelle mesure du même ordre aura pour effet de comprimer davantage le budget des ménages et d'approfondir la récession. Cette réglementation, non seulement n'aide pas l'économie grecque, mais l'enfonce encore davantage dans la récession. Elle porte également atteinte aux institutions démocratiques fondamentales et affaiblit les organisations syndicales et les partenaires sociaux, au moment même où le gouvernement, plus que jamais, devrait prioritairement s'efforcer de rechercher la coopération et le dialogue entre toutes les parties afin de parvenir à un consensus social minimal et d'assurer la cohésion sociale.
- 869.** Les engagements de la Grèce envers ses créanciers internationaux ne suffisent pas à justifier les restrictions graves et permanentes aux droits fondamentaux consacrés dans la Constitution grecque et les conventions internationales, qui sont obligatoires pour tous les pays qui ratifient ces conventions et énoncent les normes minimales du travail universellement acceptées par la communauté mondiale. Le gouvernement ne saurait se retrancher derrière les protocoles sur l'application du mécanisme international d'emprunts pour légitimer l'élimination des normes minimales de protection de travail.
- 870.** Tout en soulignant qu'elle est pleinement consciente de la gravité de la situation financière du pays, la GSEE estime que, pour être efficace, toute politique de sortie de crise doit être élaborée et mise en œuvre en tenant compte des valeurs fondamentales et des droits de l'homme, interdépendants des droits sociaux dont ils font partie intégrante. Dans ces circonstances, tout dispositif de «gouvernance économique» (comme le mécanisme

international de prêt à l'économie grecque) doit impérativement inclure les clauses sociales obligatoires pour les pays qui appliquent ce type de mesures; et son mécanisme de contrôle d'application doit prévoir la participation de fonctionnaires ayant compétence en matière d'emploi, d'affaires sociales, d'égalité des chances et de droits fondamentaux.

- 871.** La GSEE allègue que ces nouveaux éléments: i) confirment que les violations graves et permanentes des conventions fondamentales de l'OIT mentionnées ci-dessus résultent directement des mesures adoptées et périodiquement renouvelées par le gouvernement grec; ii) attestent des effets néfastes de ces mesures sur l'exercice de ses droits et activités, qui entravent son fonctionnement et portent atteinte à son statut de syndicat; et iii) confirment que ses membres sont privés de leurs droits. Pour ces raisons et pour tous les motifs mentionnés ci-dessus, ces mesures doivent être immédiatement rappelées.
- 872.** Dans sa communication en date du 16 juillet 2012, la GSEE soumet de nouvelles allégations concernant la loi n° 4046/2012, intitulée «Approbation du Plan concernant les accords de crédit entre le Fonds européen de stabilité financière (FESF), la République hellénique et la Banque de Grèce, le projet de Protocole d'accord entre la République hellénique, la Commission européenne et la Banque de Grèce, et autres dispositions urgentes pour la réduction de la dette publique et la relance de l'économie nationale», approuvée par le Parlement grec le 12 février 2012. La loi comporte plusieurs annexes, dont le texte du nouveau (deuxième) protocole sur les politiques économiques et financières, énonce les nombreux engagements pris par le gouvernement grec, y compris une nouvelle série de mesures permanentes d'austérité, constituant autant de violations supplémentaires des droits fondamentaux du travail et des institutions de relations professionnelles.
- 873.** Ces mesures ont un impact dévastateur sur les institutions collectives du travail, la liberté syndicale, le dialogue social ainsi que le principe du partenariat social indépendant. Ces nouvelles mesures permanentes aggraveront irréversiblement l'effet des mesures déjà prises sur les droits fondamentaux de liberté syndicale et de libre négociation collective, et les modalités de leur exercice, en ce qu'elles détruisent pratiquement tous les aspects du système de négociation collective. Une fois de plus, comme c'est le cas en Grèce depuis mai 2010, lorsque le pays a été assujéti au mécanisme conditionnel de prêt FMI-UE-BCE, le gouvernement a adopté des mesures disproportionnées et insuffisantes sans examiner d'autres solutions réfléchies et plus appropriées, et en ignorant totalement l'accord conclu le 3 février 2012 par les partenaires sociaux au niveau national, à savoir le respect des normes minimales de travail convenues figurant dans la NGCA pour la période 2010-2012 (l'organisation plaignante joint à sa communication copie d'une lettre d'entente, datée du 3 février 2012, signée par la GSEE, la Fédération hellénique des entreprises (SEV), la Confédération hellénique des professionnels, des artisans et des commerçants (GSEVEE) et la Confédération nationale grecque du commerce (ESEE).
- 874.** Sous la pression et les mesures d'intimidation sans précédent de la Troïka, le gouvernement grec s'est engagé à abolir la NGCA et a adopté une loi spéciale afin de réduire les barèmes de rémunération prévus par ce texte et d'y substituer un salaire minimum légal après juillet 2012, malgré l'accord susmentionné.
- 875.** Selon le Bureau grec de la statistique (EL.STAT), le chômage a atteint 21 pour cent en décembre 2011, avec plus d'un million de chômeurs. Le taux de chômage des 15-24 ans est de 51,1 pour cent, ce qui signifie qu'un jeune travailleur sur deux est sans emploi. Le taux de chômage des 25-34 ans est de 21 pour cent. Celui des femmes se situe au niveau sans précédent de 24,5 pour cent, contre 18,3 pour cent pour les hommes, ce qui donne à penser que les mesures d'austérité creusent le fossé entre les sexes. Près de 30 pour cent de la population est tombée sous le seuil de pauvreté.

- 876.** Dans ce contexte, les nouvelles mesures imposent une réduction de 32 pour cent, en ce qui concerne non seulement le salaire minimum, mais toutes les rémunérations prévues dans les conventions collectives pour les jeunes travailleurs de 15 à 25 ans, et une baisse de 22 pour cent du salaire minimum pour tous les travailleurs de plus de 25 ans. Les prestations de chômage, parmi les plus faibles et de la plus courte durée dans l'UE, ont été réduites bien en-deçà du niveau réel de subsistance en Grèce, soit une baisse de 22 pour cent (361 euros par mois) parce qu'elles ont été indexées sur le salaire minimum, malgré la hausse du coût de la vie. Parallèlement, la suppression des mesures «subsidiaries» de protection prévues dans les conventions collectives tirera vers le bas les rémunérations de 40 pour cent des contrats individuels, dans la mesure où ces derniers, après leur expiration ou leur dénonciation, seront automatiquement ramenés au niveau du salaire minimum; parallèlement, toute une série d'avantages et de primes liées aux conditions de travail de chaque profession sera supprimée. On prévoit des réductions de 25 à 40 pour cent dans le secteur public, où quelque 150 000 pertes d'emplois supplémentaires sont attendues, alors que ce secteur est déjà très fortement touché, le gouvernement prévoyant d'autres compressions de personnel dans les services publics, notamment la santé, la protection sociale et l'éducation.
- 877.** En guise de conclusion, la nouvelle série de mesures d'austérité, imposée sous couvert de compétitivité, prive non seulement les travailleurs de la protection des normes minimales et détruit davantage le système de relations professionnelles, mais tente aussi d'imposer à la société grecque un niveau de dégradation que nul ne saurait accepter.

Violation de la convention-cadre nationale (NGCA)

- 878.** La GSEE mentionne également les mesures suivantes, prises en violation des droits de liberté syndicale et de négociation collective:
- *Gel du salaire minimum quotidien/mensuel* prévu dans les conventions collectives jusqu'à ce que le taux de chômage passe sous la barre des 10 pour cent. Cette restriction est d'une durée indéterminée, les tendances négatives de l'emploi ne devant pas s'inverser, étant donné la contraction continue de l'économie.
 - *Suspension pour une durée indéterminée des clauses d'ancienneté de la NGCA* (années de service), qui sont directement liées au salaire minimum quotidien ou mensuel, ainsi qu'au taux des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs et les employeurs. Cette ingérence sans précédent de l'Etat, qui veut altérer unilatéralement les avancées obtenues grâce au dialogue social national, et les résultats de la négociation collective (transposés dans la NGCA), non seulement abolit le régime de protection des normes minimales de travail convenu à l'unanimité, mais relègue également de vastes pans de la population active sous le seuil de pauvreté, puisque les cotisations de sécurité sociale et les impôts sont compris dans le montant brut de la rémunération journalière ou mensuelle. En outre, la réduction du salaire minimum contribue à l'érosion d'une série de prestations minimales de sécurité sociale – chômage, maladie, vieillesse, famille, maternité, invalidité, etc.

Violation de toutes les conventions collectives en vigueur

- 879.** Outre toutes ces mesures déjà imposées par l'intervention de l'Etat dans le processus de libre négociation collective à tous les niveaux (national, sectoriel, professionnel, entreprise), ainsi qu'en ce qui concerne les avancées obtenues dans le cadre de ces négociations, la GSEE allègue que le gouvernement impose désormais de nouvelles mesures influant directement: a) sur les dispositions des contrats individuels liées au champ d'application des conventions collectives (légitimant ainsi la dégradation unilatérale

des salaires et des conditions de travail imposées aux travailleurs par les employeurs); et b) sur le contenu des futures conventions collectives, en prédefinisant le champ de la négociation collective, là encore à l'avantage des employeurs. Les changements concernent plus précisément les points suivants:

- *Imposition d'une durée maximale des conventions collectives, pouvant aller jusqu'à trois ans*, indépendamment de l'accord des parties signataires quant à leur durée ou leur application.
- *Expiration obligatoire des conventions collectives en vigueur*, en dépit du fait que la plupart des conventions existantes ont été conclues et mises en œuvre en pleine connaissance de cause durant cette période par les parties signataires.
- Parallèlement, le gouvernement intervient afin d'altérer toute mesure de protection demeurée en vigueur après les interventions de l'année précédente, en ce qui concerne l'effet obligatoire (direct et subsidiaire) des conventions collectives:
 - i) *modification de la période d'effet obligatoire direct, lors de l'expiration et de la renégociation d'une convention collective antérieure*: la législation en vigueur disposait jusqu'alors que la convention collective précédente conservait son caractère contraignant durant une période maximale de six mois (dite période «de grâce»), afin de protéger, dans l'esprit des négociations collectives équitables et de bonne foi, les salaires et conditions de travail fixés dans ladite convention. Cette période est maintenant réduite à trois mois;
 - ii) *ingérence dans le contenu des conventions collectives expirées*, et date d'expiration obligatoire imposée par la loi. La législation jusqu'alors en vigueur stipulait qu'à l'expiration de la période de six mois, les conditions de travail fixées par la convention collective continuaient à s'appliquer jusqu'à la date de résiliation ou de modification des contrats de travail individuels, ce qui protégeait les travailleurs (couverts par le champ d'application de la convention collective échue) d'une modification unilatérale et illégale de leurs conditions de travail antérieures (ce qu'on qualifie parfois «d'effet subsidiaire»). La nouvelle législation dispose que si une nouvelle convention collective n'est pas conclue en-deçà de la période de grâce maintenant réduite à trois mois, la rémunération s'aligne automatiquement sur le salaire de base. Les dispositions concernant l'ancienneté, les enfants, l'éducation et les professions dangereuses continueront de s'appliquer, jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par les clauses d'une nouvelle convention collective, ou par les contrats individuels, nouveaux ou modifiés. Cette disposition viole un autre principe essentiel de protection du travail (art. 7, paragr. 2, de la loi n° 1876/1990), selon lequel les modalités des contrats individuels qui dérogent aux clauses d'une convention collective prévalent si elles protègent mieux les travailleurs. Etant donné l'impact négatif de toutes les mesures imposées quant à la conclusion de nouvelles conventions collectives – notamment les accords sectoriels et professionnels – cette disposition implique l'abolition directe d'une série d'indemnités minimales liées: à la nature du travail (par exemple, travaux dangereux, pénibles ou comportant des responsabilités particulières); au statut du travailleur (état civil, statut parental, famille monoparentale); aux qualifications professionnelles; ou au niveau d'instruction;
 - iii) *suspension des clauses d'ancienneté des conventions collectives (années de service/d'emploi)* directement liées au salaire quotidien ou mensuel, et aux cotisations sociales versées par les travailleurs et les employeurs, que la Troïka considère inadmissibles parce qu'elles «donnent lieu à des augmentations salariales automatiques». Par la circulaire n° 4601/304 du 12 mars 2012, le

ministère étend cette restriction non seulement aux clauses relatives aux années de service, mais aussi à *toute autre clause* (par exemple, la promotion d'un travailleur après un processus d'évaluation) susceptible d'être liée, directement ou indirectement, à la rémunération minimum quotidienne ou mensuelle; et

- iv) *abolition des clauses de «sécurité d'emploi» dans les contrats individuels*, en vertu desquelles étaient seulement autorisés les licenciements pour cause juste, et conversion automatique de ces contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour lesquels les procédures régulières de licenciement s'appliquent. Bien que les protocoles mentionnent seulement les clauses de «sécurité d'emploi» prévues dans les contrats expirant lorsqu'un travailleur prend sa retraite ou atteint la limite d'âge (clauses généralement incluses dans les conventions collectives), la loi va au-delà de ces définitions et dispose que toute clause de «sécurité d'emploi», expresse ou implicite, est abolie, ce qui entraîne l'abolition de toute forme de protection plus efficace contre les licenciements.

Violation du droit de recours à une procédure efficace de règlement des différends collectifs

- 880.** La GSEE allègue en outre qu'un changement radical dans les dispositions de fond et de procédure concernant les services de médiation et d'arbitrage assurés par l'OMED limite considérablement le droit des travailleurs de recourir à une procédure de règlement efficace et équitable des conflits collectifs lors de la négociation des conventions collectives. Parallèlement à la sérieuse dégradation du processus de médiation, les nouvelles mesures abolissent le droit des travailleurs – et des employeurs – de recourir unilatéralement à l'arbitrage indépendant pour le règlement des conflits collectifs liés à la négociation d'une convention. Désormais, le recours à l'arbitrage n'est autorisé «que si les deux parties y consentent».
- 881.** Le champ d'application des sentences arbitrales est limité à la rémunération de base mensuelle ou quotidienne, au moyen d'une interdiction expresse à cet effet imposée aux arbitres, qui doivent prendre en compte des «considérations économiques, financières et juridiques», à l'exclusion des critères sociaux. La loi va au-delà des mesures énoncées dans les protocoles, car elle stipule en outre que: a) si un cas est soumis à l'arbitrage, l'arbitre doit formuler sa décision en tenant compte de la nécessité de réduire le coût unitaire du travail d'environ 15 pour cent durant la période du programme, ainsi que de l'écart de compétitivité; b) l'arbitre n'a pas le droit d'inclure dans sa sentence une «clause de sauvegarde» visant les autres sujets couverts par la convention collective précédente; et c) tous les cas d'arbitrage en suspens à la date de publication de la loi n° 4046/2012 (14 février 2012) sont impérativement classés, ce qui contraste singulièrement avec la législation précédente qui couvrait l'ensemble de la procédure et donnait à chaque partie le droit de recourir seule à l'arbitrage, si l'autre s'opposait à la procédure de médiation. Toutes les sentences arbitrales rendues en 2011 par les membres indépendants du nouveau corps d'arbitres élus de l'OMED comprenaient une «clause de sauvegarde», en s'appuyant sur les dispositions de la Constitution grecque.
- 882.** Parallèlement: i) l'obligation de participer de bonne foi à la médiation a été abolie par la loi n° 3899/2010, qui supprime l'obligation d'accepter les propositions du médiateur avant de recourir à l'arbitrage; ii) les employeurs n'auront aucun intérêt à demander la médiation ou l'arbitrage, puisque les dispositions mentionnées ci-dessus facilitent la dénonciation de la convention collective antérieure. Les employeurs ne sont aucunement incités à participer de bonne foi à un nouveau cycle de négociation collective, puisqu'ils peuvent faire traîner les négociations jusqu'à la fin de la «période de grâce» de trois mois (durant laquelle la

convention collective conserve sa force obligatoire), en escomptant une baisse des salaires et la suppression des droits des travailleurs par la simple opération de la loi.

**Deux cas type: le Fonds social des travailleurs (OEE)
et l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK)**

- 883.** Outre toutes les autres restrictions imposées à ce jour, qui éliminent pratiquement tous les aspects essentiels de l'action syndicale assurant une protection adéquate des droits des travailleurs, les nouvelles dispositions prévoient le démantèlement de deux institutions indépendantes, cruciales pour les activités des syndicats en matière de travail social, de financement et de logement ouvrier. Ces mesures, qui violent la NGCA, compromettent l'existence même des syndicats et les services qu'ils fournissent aux travailleurs.
- 884.** Comme l'a demandé la Troïka, le gouvernement a inséré dans les nouveaux protocoles une disposition prévoyant expressément la disparition de l'OEK et de l'OEE-Ergatiki Estia. Le protocole pertinent de la Troïka précise que ces organismes appartiennent à la catégorie des «dépenses sociales non prioritaires» et des «fonds dédiés de faible envergure», qui devraient être abolis «par voie législative, avec une période de transition n'excédant pas six mois».
- 885.** Parmi les autres coupures inutilement dommageables, cette demande de la Troïka soulève des questions particulièrement graves et a provoqué l'indignation des travailleurs, car ces deux institutions ont une fonction sociale indispensable et ne grèvent pas le budget de l'Etat. L'OEK et l'OEE sont financés par les cotisations des travailleurs et des employeurs. Leur mandat est directement lié aux aspects fondamentaux de la vie en société, comme le logement, le bien-être familial, la culture et les loisirs des travailleurs. Ils contribuent significativement au développement car leurs activités concernent des secteurs importants de l'économie réelle, tels le tourisme et la construction; ils sont régis en toute transparence par un conseil d'administration où travailleurs et employeurs sont représentés paritairement et sont supervisés par le ministère de la Sécurité sociale, qui nomme également le président du Conseil d'administration.
- 886.** Le taux de cotisation à ces deux institutions, fixé librement par voie de négociations collectives, constitue un élément central de la NGCA et n'a jamais été remis en cause par les parties contractantes. Leur abolition dénote également une ingérence flagrante de l'Etat dans la NGCA.
- 887.** L'OEE-Ergatiki Estia fournit depuis 1937 des services sociaux essentiels aux travailleurs et à leur famille, notamment: des services de garde et des camps d'été pour les enfants; des services récréatifs, culturels et sportifs; des bibliothèques, etc. Les objectifs énoncés dans ses statuts comprenant également l'appui à l'organisation et l'action collectives, l'OEE apporte un soutien modeste au financement des syndicats, selon des critères fixes et objectifs, et leur alloue des fonds leur permettant d'assurer les dépenses minimales engagées pour leur fonctionnement et leurs activités. L'OEE est également la principale source de financement de l'OMED, ce qui permet à ce dernier de préserver son autonomie vis-à-vis de l'Etat dans la prestation de services indépendants de médiation et d'arbitrage pour la résolution des conflits collectifs. Ce dernier aspect soulève également de sérieuses préoccupations, compte tenu des autres mesures prévoyant la marginalisation des institutions de médiation et d'arbitrage. Les cotisations à l'OEE étaient jusqu'alors collectées par l'IKA-ETAM, en même temps que d'autres cotisations des travailleurs et des employeurs, mais n'étaient pas intégralement versées à l'OEE, qui a assuré des services sociaux essentiels, malgré les maigres ressources dont elle dispose.
- 888.** L'abolition de l'OEE aura des répercussions désastreuses sur le fonctionnement des syndicats, puisqu'une partie des personnes indispensables qu'ils emploient risque d'être

licenciée. La GSEE mentionne d'autres services sociaux importants, tels les crèches et les programmes de loisirs, qui devront être supprimés en raison de cette mesure.

889. Pour sa part, l'OEK assure depuis 1954 divers services en matière de logement pour les travailleurs à faible revenu: acquisition d'un premier logement à un prix abordable; conditions de prêt favorables; réhabilitation des logements anciens; subventions locatives pour un premier logement, etc. Depuis sa fondation, l'OEK a construit environ 50 000 foyers à travers la Grèce, et a logé ou fourni une aide au logement à plus de 700 000 familles. Durant la dernière décennie, elle a subventionné 80 000 prêts au logement, principalement destinés aux travailleurs à faible revenu, et a accordé des subventions locatives se montant à 1,13 milliard d'euros, également pour les travailleurs à faible revenu. La fermeture de l'OEK aura des effets désastreux pour les travailleurs et leur famille: 120 000 foyers seront privés de subventions locatives essentielles, qui apportent un soutien aux personnes ayant actuellement de mauvaises conditions de travail en raison de la forte détérioration du niveau de vie; les quelque 10 000 prêts que l'OEK consent chaque année pour l'achat ou la réparation d'une maison devront cesser; les programmes de construction en cours sont suspendus; 1 600 familles pauvres qui espéraient acheter une maison verront leurs espoirs s'évanouir au cours des prochains mois. Tous les prêts consentis sur les réserves en capital de l'OEK et les dettes afférentes aux prêts immobiliers déjà alloués, qui se montent en tout à 1,2 milliard d'euros, restent en suspens. Le paiement des bonifications d'intérêts pour les prêts bancaires est également suspendu. Quelque 83 000 prêts de ce type ont été accordés, ce qui suscite des inquiétudes quant à la façon dont les bénéficiaires rembourseront leur emprunt lorsque l'OEK cessera de payer les bonifications d'intérêts.

890. La GSEE exprime son indignation devant cet état de fait puisque, alors même que l'état social est en voie de désintégration et que près de 30 pour cent de la population sont tombés sous le seuil de pauvreté, les services de deux organismes sociaux essentiels sont supprimés, étant jugés «secondaires» et considérés comme des «dépenses sociales non prioritaires» par les protocoles. Cette décision traduit une hostilité ouverte envers les syndicats, et au premier chef la GSEE, car elle entravera le travail des syndicats, délégitimera leur action sociale et mettra en cause leur autonomie quant à la gestion des cotisations des travailleurs.

Dialogue social

891. La GSEE souligne que, depuis la signature du premier protocole en mai 2010, le dialogue social s'est graduellement détérioré, ce qui est très regrettable; il s'y est substitué un unilatéralisme autoritaire, qui marginalise totalement les partenaires sociaux nationaux. Outre les questions déjà soulevées, la GSEE souligne également que le gouvernement a décidé de procéder unilatéralement par voie législative, au mépris total des partenaires sociaux, et était déterminé à donner suite à ses intentions quelle que soit l'issue du dialogue social. Tant le projet de protocole que son texte final traduisent l'absence de considération de la Troïka envers les partenaires sociaux. La première version mentionne que si le dialogue social «ne permet pas d'identifier des solutions concrètes d'ici à la fin février», le gouvernement prendra des mesures législatives d'urgence dans l'intérêt public; la deuxième mouture indique que le dialogue social «n'a pas répondu aux attentes placées en lui», justifiant ainsi l'intervention du gouvernement. En outre, la loi n° 4046/2012 décrit les dispositions sur les réformes structurelles du marché du travail comme «des règles complètes de droit, directement applicables», signifiant ainsi qu'elles entreront immédiatement en vigueur. Par conséquent, les références incidentes au «dialogue social» dans les textes pertinents ne sont qu'un prétexte trompeur, car les mesures en question étaient déjà adoptées et prêtes pour une mise en œuvre directe.

892. Ces mesures reflètent sans équivoque les violations répétées des demandes de la Commission de l'application des normes qui, en juin 2011, avait prié le gouvernement d'intensifier ses efforts afin «d'engager un dialogue franc et approfondi avec les partenaires sociaux pour examiner l'impact des mesures d'austérité prises ou envisagées, en vue d'assurer que les dispositions de la convention n° 98 soient pleinement prises en compte à l'avenir». La GSEE souligne que, dans les circonstances prévalant actuellement en Grèce, qui mettent à rude épreuve la cohésion sociale, la dégradation du dialogue social est inefficace, antidémocratique et, en dernière analyse, dangereuse.

B. Réponses du gouvernement

893. Dans sa communication du 16 mai 2011, le gouvernement se dit convaincu que les mesures législatives prises en 2010 ne violent pas les droits fondamentaux des travailleurs énoncés dans les conventions n^{os} 87, 98 et 154.

I. *La crise financière grecque et les mesures législatives prises pour réglementer les relations professionnelles et soutenir l'économie*

894. Malgré l'euphorie engendrée par la mondialisation économique au cours des années quatre-vingt-dix, et notamment par l'union monétaire entre les Etats membres de l'UE et la création de la zone euro grâce à l'introduction de l'euro en 2001, la crise financière internationale de 2007-08 était lourde de menaces. Elle a créé les conditions de la récession, provoqué l'augmentation du chômage et menacé la stabilité et la qualité des relations professionnelles dans la zone euro et dans le monde entier.

895. En 2009, la Grèce est entrée dans une période de profonde crise financière, dont les principales caractéristiques étaient un déficit budgétaire et une dette publique extrêmement élevés (respectivement 13,6 et 115 pour cent du PIB en 2009), alors que le coût des emprunts publics avait atteint de tels sommets que le pays subissait de fortes pressions, dues à sa solvabilité incertaine. Durant les premiers mois de 2010, le pays a été confronté à de graves problèmes financiers qui ne peuvent se régler facilement.

896. Un mécanisme de soutien financier a été développé à cette fin au niveau européen entre février et avril 2010, afin d'éviter le risque de défaut de la Grèce. La solution retenue était un mécanisme international de soutien grâce à un prêt international de 110 milliards d'euros, auxquels s'ajoutent 80 milliards d'euros sous forme de prêts bilatéraux consentis par les Etats membres de l'UE et 30 milliards d'euros du FMI. Le prêt devait être débloqué graduellement, la première tranche de 30 milliards étant censée être versée en 2010. L'accord de prêt entre la Grèce, d'une part, et la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI, d'autre part, était assorti d'un programme de mesures fiscales et d'autres objectifs de politique économique visant la reprise de l'économie grecque. Les conditions du prêt sont stipulées dans les protocoles annexés à l'accord de prêt, que le gouvernement a ratifié par l'article 1 de la loi n° 3845/2010, qui lie le déblocage du prêt au respect du programme de réduction des dépenses publiques et d'amélioration de la compétitivité de l'économie, tandis que les articles 2, 3, 4 et 5 énoncent les mesures structurelles et budgétaires nécessaires pour atteindre ces objectifs.

897. Les protocoles définissent les objectifs suivants:

- a) élimination des causes profondes de la crise de la dette à laquelle la Grèce est confrontée, par la mise en œuvre de mesures et de politiques adéquates pour restaurer sa stabilité financière, afin que l'Etat arrête de dépenser plus qu'il ne perçoit;

- b) amélioration de la compétitivité de l'économie grecque, de sorte que le pays cesse d'importer plus qu'il n'exporte;
- c) création des conditions nécessaires à une gestion durable de la dette publique, afin que le gouvernement puisse continuer à financer ses besoins d'emprunt sur les marchés financiers, les mesures globales de planification énoncées dans les protocoles devant aider le gouvernement à atteindre cet objectif; et
- d) restructuration du système national de sécurité sociale et du système financier, qui menacent la viabilité de l'économie grecque.

898. Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement a jugé nécessaire d'adopter un train de restrictions budgétaires et d'assouplir le régime de relations professionnelles, afin de soutenir l'économie et de préserver la durabilité et la compétitivité des entreprises, tout en prenant des mesures équilibrées pour protéger les droits des travailleurs. Les dispositions prises par le gouvernement grec comprennent une réforme de la législation et de la politique salariales.

II. Mesures prises par le gouvernement grec pour affronter la crise économique

899. Au cours du premier trimestre 2010, le gouvernement grec a tenté de faire face à la crise économique provoquée par la dette publique en réduisant les dépenses publiques et en améliorant le dispositif de recouvrement des recettes publiques. Pour ce faire, il a notamment baissé les salaires des travailleurs dans tout le secteur public afin de réduire immédiatement les dépenses fiscales, une initiative indispensable. Les mesures prises durant le premier trimestre 2010 s'étant révélées insuffisantes pour faire face à la crise économique nationale, l'accord de prêt a été assorti de nouvelles dispositions systémiques pour relancer l'économie. Il s'agissait à la fois de mesures fiscales – visant la réduction immédiate des dépenses publiques et l'amélioration de la collecte des recettes publiques, et de mesures structurelles – visant notamment à assurer la durabilité et la compétitivité des entreprises grecques et à lutter contre le chômage. Le gouvernement grec a pris les mesures suivantes:

Premièrement: réduction générale et uniforme des coûts salariaux dans l'ensemble du secteur public. Ces mesures, qui visaient tous les fonctionnaires employés dans les services publics et tous les travailleurs liés par une relation de travail dans tous les services et établissements publics, ont été prises en vertu des lois n^{os} 3833/2010, 3845/2010 et 3899/2010.

Deuxièmement: restriction générale et uniforme des augmentations salariales négociées par voie de convention collective ou fixées par sentence arbitrale, visant les employés de toutes les entités juridiques appartenant au secteur public (tous les fonctionnaires et les travailleurs liés par une relation de travail, dans tous les services et établissements publics). Ces mesures ont été prises en vertu des lois n^{os} 3833/2010 et 3899/2010.

Troisièmement: réduction du coût du travail et renforcement de la flexibilité des relations professionnelles. L'objectif de ces mesures, prises en vertu de l'article 2 de la loi n^o 3845/2010, de la loi n^o 3846/2010, de l'article 74 de la loi n^o 3863/2010 et des articles 13 et 17 de la loi n^o 3899/2010, était de renforcer la durabilité et la compétitivité des entreprises afin de maintenir l'emploi, ce qui, en retour, contribuerait à relancer l'économie nationale. Le gouvernement estime que ces mesures ne limitent pas la protection juridique des intérêts des travailleurs, n'affectent

pas leurs droits fondamentaux et respectent les principes de l'Etat-providence et du droit international et européen.

Quatrièmement: mesures structurelles de sauvetage du système de sécurité sociale. Ces mesures, prises en vertu de la loi n° 3863/2010, pour garantir la viabilité des caisses d'assurance sociale, comprenaient la refonte des prestations de retraite et des conditions préalables à l'obtention des droits à pension.

III. Evaluation globale de l'impact de la crise financière grecque sur les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective

- 900.** Le gouvernement souligne que la nouvelle législation ne viole pas les normes minimales sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Aucune restriction ou interdiction n'a été apportée à la liberté de négociation collective dans le secteur privé, et ce droit n'a pas été violé. Les restrictions législatives imposées à l'égard du secteur public s'imposaient en raison de la crise financière à laquelle la Grèce est confrontée; elles devraient durer jusqu'en 2012-13.
- 901.** Durant toute la crise économique, le gouvernement grec continuera de soutenir fermement l'application intégrale et continue des droits syndicaux, le dialogue entre les partenaires sociaux et entre ces derniers et le gouvernement, ainsi que la liberté de négociation collective; ce sont là des facteurs essentiels pour sauvegarder la cohésion sociale et sortir de la crise financière.

Liberté de négociation collective en droit interne

- 902.** Le gouvernement souligne tout d'abord que la liberté syndicale, le droit de mener des activités syndicales et le droit de négociation collective sont protégés par la Constitution et la législation nationale grecques, ainsi que par les conventions internationales du travail n°s 87, 98 et 154, ratifiées par la Grèce, qui prévalent sur toute disposition juridique contraire, conformément à l'article 28 de la Constitution et à la loi n° 1264/1982. La Constitution grecque prévoit la protection générale de la liberté syndicale et des protections spécifiques en ce qui concerne les activités syndicales et la négociation collective. Dans le cadre de ces dispositions constitutionnelles, la liberté syndicale est régie par la loi n° 1264/1982; la liberté de négociation collective est régie par la loi n° 1876/1990 en ce qui concerne tous les travailleurs liés par une relation de travail dans les secteurs public et privé, et par la loi n° 2738/1999 pour les fonctionnaires de l'administration publique.
- 903.** Le principal aspect de la liberté de négociation collective, régie par la loi n° 1876/1990, est son caractère légalement exécutoire, à savoir l'application immédiate et obligatoire des conventions collectives, dans leur champ d'application; en vertu du principe de primauté, les conditions prévues dans les contrats individuels de travail prévalent sur les conventions collectives et la loi, si elles sont plus favorables aux travailleurs. Ce principe de primauté vaut également si la relation de travail est régie simultanément par la NGCA et un autre accord collectif, ou par une convention collective sectorielle et un accord d'entreprise. En outre, la loi dispose que le salaire minimum mensuel et journalier est régi par la NGCA, qui prévaut elle-même sur les conditions de travail prévues dans d'autres conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, si ces dernières sont moins favorables aux travailleurs. Enfin, comme il a déjà été mentionné, les conditions plus favorables (de nature obligatoire) prévues par les conventions collectives sectorielles prévalent sur les conditions parfois moins favorables des accords collectifs d'entreprise. Ces dispositions sont conformes aux garanties internationales relatives à l'exercice des droits syndicaux et de la liberté de négociation collective. Le gouvernement rappelle à cet égard que

l'article 2, paragraphe 7, de la loi n° 3845/2010, établi sur la base de la loi n° 1876/1990, offre la possibilité de fixer les conditions de travail au moyen de conventions collectives professionnelles ou sectorielles, ou d'accords d'entreprise; ces conventions peuvent donc différer les unes des autres, ainsi que de la NGCA. Selon le gouvernement, ces dispositions n'enfreignent aucunement la liberté de négociation collective, puisque toutes les conventions collectives ont légalement force exécutoire pour les parties contractantes. Cette réglementation ne contrevient donc pas au principe de l'effet obligatoire des conventions collectives, et prévoit la possibilité de divergences entre les divers types de conventions.

- 904.** Compte tenu de la crise financière, le gouvernement grec considérait que le régime de conventions collectives instauré par la loi n° 1876/1990 devait promouvoir la décentralisation de la négociation collective au moyen d'un nouveau type d'accords collectifs d'entreprise, l'objectif principal étant de soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises, confrontées à de vives pressions économiques. Le gouvernement a donc communiqué ses propositions aux partenaires sociaux et, suite à un dialogue mené entre octobre et novembre 2010, un nouveau type d'accord collectif d'entreprise a été instauré en vertu de l'article 13 de la loi n° 3899/2010, à savoir les accords spéciaux d'entreprise, qui peuvent comporter des clauses sur l'organisation du temps de travail, le nombre d'emplois préservés, le travail à temps partiel (posté et régulier), le chômage technique, et toute autre modalité de mise en œuvre de l'accord, y compris sa durée et les salaires, qui peuvent s'écarter des conventions collectives sectorielles, mais pas de la NGCA. Ces dispositions renforcent la liberté de négociation collective; elles n'y font pas entrave et ne constituent pas une ingérence de l'Etat.
- 905.** Selon le gouvernement, l'article 2, paragraphe 6, de la loi n° 3845/2010 dispose que, par exception, les chômeurs de moins de 24 ans qui ont un contrat d'apprentissage (pouvant aller jusqu'à 12 mois) ne perçoivent pas le salaire minimum prévu par la NGCA, mais seulement 80 pour cent de celui-ci. Conformément à l'article 74, paragraphes 8 et 9, de la loi n° 3863/2010, les primo-accédants au marché du travail, jusqu'à l'âge de 25 ans, perçoivent, par exception, une rémunération équivalant à 84 pour cent du salaire prévu par la NGCA, et les jeunes de 15 à 18 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage touchent 70 pour cent de ce montant. Ces taux du salaire minimum versé aux jeunes de moins de 25 ans ont été fixés par la loi dans le cadre du programme de financement de l'assurance sociale, aux seules fins de ces contrats de travail particuliers, en tenant compte du manque d'expérience professionnelle des jeunes travailleurs et de la nécessité d'offrir des incitations pour leur permettre d'acquérir une telle expérience. Ces minima, exprimés en pourcentage du salaire minimum fixé par la NGCA, suivront donc l'évolution des rémunérations négociées librement et collectivement au niveau national. Le gouvernement souligne enfin que, indépendamment de la crise financière actuelle, ces dispositions sont impératives pour restructurer le marché du travail et lutter contre le chômage des jeunes, ce qui leur confère un caractère d'urgence. Il s'agit de mesures nécessaires pour lutter contre le chômage des jeunes, dans le cadre de la politique de l'emploi, qui ne contreviennent pas à la liberté de négociation collective ni ne portent atteinte aux droits syndicaux fondamentaux.
- 906.** Le gouvernement confirme en outre que, *conformément à l'article 1, paragraphe 5, à l'article 3, paragraphe 1, de la loi n° 3833/2010, ainsi qu'à l'article 3, paragraphe 4, de la loi n° 3845/2010, les salaires versés aux personnes employées dans le secteur public ont été réduits et qu'il leur est interdit de convenir d'une augmentation des salaires par voie de convention collective.*
- 907.** Le gouvernement souligne que cette politique législative, sans précédent en Grèce, se justifie par la crise financière qui touche l'économie du pays. La complexité des questions économiques et politiques, les consultations politiques avec les organisations

internationales (UE, FMI) et les Etats membres de l'UE et, plus généralement, les conditions d'élaboration du mécanisme de soutien européen à l'économie grecque, ne permettaient pas la tenue de consultations préalables avec les organisations syndicales. Le besoin urgent de réduire les dépenses publiques pour l'année 2010 impliquait une réduction du coût du travail pour les fonctionnaires et toutes les personnes liées par des contrats privés d'emploi dans les établissements publics. Il était impossible d'obtenir rapidement un consensus sur ces objectifs, au moyen de négociations visant la révision de toutes les conventions collectives.

- 908.** La Constitution oblige le gouvernement grec à maintenir la paix sociale et à protéger l'intérêt général, tout en planifiant et en coordonnant l'activité économique du pays (art. 106, paragr. 1), et à garantir les droits des êtres humains en tant qu'individus et membres de la société, afin d'assurer le progrès social et la solidarité nationale. Dans les cas où il est amené à restreindre ces droits, le gouvernement doit respecter le principe de proportionnalité (art. 25, paragr. 1). L'article 106, paragraphe 2, dispose que «L'initiative économique privée ne doit pas s'exercer au détriment de la liberté et de la dignité humaines, ou de l'économie nationale.» Pour le gouvernement, on ne saurait considérer que les conventions n^{os} 98 et 154 ont été violées, au vu de la crise économique exceptionnellement grave qui frappe le pays.
- 909.** Le Conseil d'Etat (la plus haute juridiction administrative du pays) doit bientôt statuer sur la compatibilité de ces mesures avec la législation nationale, et notamment la Constitution, ainsi qu'avec les conventions internationales protégeant les droits civils et sociaux, à la suite de plaintes présentées par des employés et des syndicats, y compris la GSEE. Il devait rendre sa décision très prochainement puisque l'affaire a été entendue en novembre 2010. Cependant, le juge s'est prononcé sur la constitutionnalité des mesures législatives réduisant les salaires des employés du secteur public, dans les termes suivants: «... ces mesures sont justifiées par des raisons impérieuses d'intérêt général relatives à la réduction du déficit budgétaire excessif et de la dette extérieure du pays, compte tenu des engagements pris par le pays dans le cadre de l'Union économique et monétaire. En outre, afin d'atteindre l'objectif d'ajustement budgétaire, des mesures législatives ont été adoptées non seulement pour maîtriser les dépenses en général, mais aussi pour augmenter les recettes fiscales...» Le Conseil a également souligné que «... ces mesures d'ajustement budgétaire ont été prises pour faire face à la grave crise financière qui empêchait le pays d'honorer ses engagements envers les prêteurs sur le marché international...» et que «... ces mesures, qui ont permis des atteintes aux droits de propriété, doivent en principe assurer un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et de la nécessaire protection des droits fondamentaux de l'homme...».
- 910.** S'agissant du secteur privé, le gouvernement souligne qu'il n'existe pas de dispositions législatives sur la réduction des rémunérations prévues dans les conventions collectives, pas plus qu'il n'existe d'autres restrictions à la liberté de négociation collective. La liberté de négociation collective dans le secteur privé se reflète dans la NGCA, signée le 15 juillet 2010 pour les années deux mille dix, deux mille onze et deux mille douze, pour les raisons suivantes:
- Les négociations collectives se sont prolongées en raison de la sérieuse aggravation de la crise financière nationale au dernier trimestre 2009, qui a atteint un pic en janvier 2010.
 - Des consultations ont été menées dans le cadre de la loi n^o 3833/2010, qui prévoit une réduction des salaires versés aux fonctionnaires et aux personnes employées dans le secteur public, et sous l'égide de la loi n^o 3845/2010.

- La NGCA a été conclue en tenant compte de la situation financière et des mesures économiques qui ont donné lieu à de fortes controverses politiques et provoqué de longues grèves, ainsi que de vives réactions des organisations d'employeurs contre les perturbations de la paix sociale et l'avenir de entreprises.
- 911.** La NGCA ne prévoyait pas d'augmentations de salaire pour l'année 2010, mais plutôt des augmentations alignées sur le taux moyen d'inflation de l'année précédente dans la zone euro, pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 31 juin 2012, puis à partir du 1^{er} juillet 2012. Sur le plan des principes, la NGCA 2010-2012 a fortement influé sur les modalités de toutes les conventions collectives conclues dans le pays en 2010.
- 912.** S'agissant de la résolution de la Commission nationale des droits de l'homme, le gouvernement indique que la législation nationale peut renforcer ou restreindre les droits sociaux, y compris les droits des travailleurs, selon l'évolution de la situation sociopolitique, à condition d'observer les préceptes fondamentaux du droit international, y compris les normes de l'OIT. Le gouvernement considère que cette résolution ne démontre pas qu'il y a eu violation des droits de l'homme en raison des mesures draconiennes qu'il a dû prendre, mais qu'elle exprime plutôt une préoccupation raisonnable face aux risques découlant de la crise économique et souligne la nécessité d'appliquer le principe de proportionnalité.
- 913.** En conclusion, malgré la gravité de la crise économique, le gouvernement reste fermement déterminé à protéger les droits de l'homme; il considère que les droits syndicaux et la liberté de négociation collective couverts par les conventions de l'OIT soutiennent la cohésion sociale et sont absolument nécessaires en temps de crise, comme l'est la politique choisie par le gouvernement. Selon lui, des mesures structurelles s'imposaient dans le domaine des relations professionnelles pour sortir de la crise financière; les dispositions adoptées sont proportionnelles à la gravité sans précédent de la crise économique; elles n'enfreignent pas les conventions de l'OIT, pas plus qu'elles ne portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs garantis par d'autres conventions internationales.
- 914.** Le gouvernement estime notamment que les inquiétudes de la GSEE sont injustifiées et que la crainte qu'elle exprime, à savoir que les travailleurs n'auraient plus aucune incitation à se syndiquer, ne constitue qu'une posture politique. Le gouvernement considère que la liberté et le rôle politique du mouvement syndical doivent pouvoir se développer librement dans l'environnement social, sans intervention législative ou administrative du gouvernement, ce qui n'exclut pas qu'il puisse adopter des mesures sur les normes minimales de salaire et de conditions de travail.
- 915.** En outre, la réglementation supplémentaire établissant des minima salariaux au moyen des mesures de lutte contre le chômage des jeunes traduit l'obligation de l'Etat de protéger l'intérêt public, et ne constitue pas une remise en cause du rôle des conventions collectives. Enfin, les mesures législatives sur les conditions de travail, qui visent à soutenir la pérennité et la compétitivité des entreprises, sont parfaitement compatibles avec la liberté de négociation collective et les modalités des conventions collectives.
- 916.** Dans sa communication du 16 mai 2012, le gouvernement souligne que sa principale obligation aux termes des protocoles était la restructuration du marché du travail, dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie grecque. Pour ce faire, il a adopté des mesures dans le cadre de sa stratégie budgétaire à moyen terme pour l'exercice 2012-2015, complétées par les dispositions du nouvel accord de prêt du 9 février 2012. Les conditions fixées par les protocoles ont été prises en compte dans le rapport de la Mission de haut niveau du BIT (23 nov. 2011), qui a pris acte des difficultés rencontrées par la Grèce et de l'impact des politiques de la Troïka sur l'application des normes internationales du travail. Le gouvernement souligne que, selon le rapport: «La Mission de haut niveau conserve

l'impression que des changements sans précédent sont mis en place dans les institutions du marché du travail grec, d'une manière qui semble déconnectée de la réalité du pays, nuisant ainsi, entre autres, à l'impact et à l'effet réels des réformes.» La profonde crise économique vécue par la Grèce ne cesse de s'aggraver: selon les chiffres de février 2012, le déficit a atteint 368 milliards d'euros, soit plus de 169 pour cent du PIB. La majeure partie de la dette arrive à terme dans les prochaines années, d'où la nécessité absolue pour le gouvernement de dégager des liquidités. Cet accroissement de la dette résulte des taux d'intérêt élevés qui étaient – et continuent d'être – exigés sur le marché mondial. La restructuration de la dette a, entre autres, contraint le gouvernement à réduire très fortement les dépenses publiques, ainsi que les salaires dans les secteurs public et privé, aggravant ainsi la récession. Cette politique impliquait l'adoption de mesures plus radicales de restructuration du marché du travail, qui constituaient pour l'essentiel des conditions préalables à la conclusion de l'accord de prêt du 9 février 2012.

917. Dans ce contexte, le gouvernement souligne sa ferme détermination à respecter des normes internationales du travail et déclare que la crise financière et l'environnement économique international ont un impact négatif sur les droits au travail et redéfinissent la notion des droits fondamentaux du travail dans le pays économiquement développé qu'est la Grèce, ce qui nuira obligatoirement à la qualité de vie de ses citoyens. Les conditions de l'accord de prêt et la restructuration radicale du cadre institutionnel des relations professionnelles constituent un défi sans précédent pour la Grèce et la communauté internationale, fait souligné à la fois par la Mission de haut niveau et la commission d'experts. Les organisations internationales qui offrent une aide financière pour renflouer l'économie grecque ont choisi de mettre en œuvre des mesures qui renforcent la flexibilité du marché du travail, considérée comme la méthode la mieux adaptée pour améliorer la compétitivité de l'économie grecque.

918. Cette politique de flexibilité des relations professionnelles, visant au renforcement de la compétitivité de l'économie grecque, a été planifiée par la Troïka dans le premier protocole, dont la dernière version (actualisée) a mené à l'adoption de mesures législatives en octobre 2011, plus précisément, l'article 37 de la loi n° 4024/2011. En application du deuxième protocole (12 février 2012), le gouvernement a adopté de nouvelles mesures législatives afin de restructurer le système de négociation collective, conformément à l'article 1, paragraphe 6, de la loi n° 4046/2012, par le biais du décret ministériel n° 6/12 (PYS). Selon le rapport de la Mission de haut niveau du BIT, qui énumère les dispositions adoptées de mai 2010 à octobre 2011, toutes ces mesures, tant sur le fond que la façon dont elles ont été planifiées, présentent les caractéristiques suivantes:

- a) leur planification résulte des politiques économiques retenues par la Troïka, que le gouvernement grec s'était engagé à observer afin de renforcer la compétitivité de son économie;
- b) le gouvernement grec a exercé son influence pour préserver les droits fondamentaux des salariés; et
- c) les partenaires sociaux ne disposaient pas du temps nécessaire pour élaborer des positions communes face aux réformes structurelles exigées par la Troïka et, s'agissant des questions sur lesquelles ils en ont présenté – tels le maintien du principe d'extension des conventions collectives et de clause préférentielle –, ils s'opposaient à ses choix fondamentaux.

919. Toutes ces mesures ont suscité une profonde évolution politique de novembre 2011 jusqu'aux élections législatives du 6 mai 2012, empêchant ainsi le gouvernement de répondre globalement aux questions soulevées par la GSEE dans ses informations complémentaires. En outre, le scepticisme des milieux sociaux et politiques quant à

l'efficacité de ces mesures législatives s'est reflété dans l'issue des élections législatives, ce qui accroît les incertitudes sur la restructuration du marché du travail grec.

- 920.** Au vu de ce qui précède, le gouvernement considère que ces nouvelles interventions, plus contraignantes, qui viennent modifier le système de négociation collective, la forme et le fond des conventions collectives, ainsi que le système actuel de règlement des différends collectifs du travail (OMED), étaient nécessaires en raison de la situation économique catastrophique du pays. Ces mesures comprennent une restructuration partielle du système de libre négociation collective qui, toutefois, ne porte pas atteinte aux aspects fondamentaux des droits de liberté syndicale et de négociation collective.
- 921.** S'agissant des accords spéciaux d'entreprise, qui n'ont été en vigueur qu'entre les dates d'entrée en vigueur de la loi n° 3899/2010 (17 déc. 2010) et de la loi n° 4024/2011 (27 oct. 2011), 14 de ces accords spéciaux ont été soumis aux autorités compétentes. Le nouveau niveau de négociation et d'accords collectifs temporairement mis en place supposait que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs négocient sur tous les sujets, conformément aux dispositions pertinentes de la loi n° 1876/1990. Ainsi, la liberté de négociation des parties concernées était protégée et l'Etat ne pouvait pas intervenir dans le processus de négociation, renforçant donc l'autonomie collective des parties.
- 922.** La loi n° 4024/2011 non seulement abroge l'article 13, paragraphe 5A, de la loi n° 3899/2010, mais prévoit – et ce pour la première fois – que, s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise, une «association de personnes», qui existe déjà, ou est établie à cet effet par au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise, peut conclure un accord spécial d'entreprise. L'employeur peut également conclure de tels accords quel que soit le nombre de travailleurs qu'il emploie. Comme le prévoit expressément la législation, ces associations de personnes peuvent être constituées indépendamment du nombre total de salariés dans l'entreprise, et leur durée n'est pas limitée.
- 923.** En outre, comme le souligne la circulaire d'interprétation du ministère du Travail (n° 819/50/164-2012), le processus de dialogue est facilité par les associations de personnes, puisque la loi prévoit que les travailleurs et les employeurs peuvent conclure un accord collectif au niveau de l'entreprise; cela concerne principalement celles où, à ce jour, il n'existait aucune organisation syndicale. Ces accords collectifs sont conclus, dans l'ordre: par les syndicats présents dans l'entreprise; par une association de personnes, s'il n'existe pas d'organisation syndicale; et, subsidiairement, par les organisations primaires sectorielles d'employeurs et de travailleurs, quels que soient la catégorie, les fonctions ou la spécialité des travailleurs de l'entreprise. La priorité est donnée aux négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'entreprise et, si cela n'est pas possible, la loi prévoit qu'elles se déroulent au niveau sectoriel. L'accord d'au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise est requis pour élaborer un tel accord, et il faut au moins cinq travailleurs pour créer une telle association. L'acte constitutif doit mentionner les objectifs de l'association, qui doit avoir au moins deux représentants des travailleurs, élus au moyen d'un scrutin organisé par un comité d'élection composé de trois membres.
- 924.** En vertu de l'article 14, paragraphe 4, de la loi n° 1264/1982, un licenciement pour activités syndicales est nul et non avenu, ce qui vaut aussi pour les membres des associations de personnes. Enfin, aux termes de l'article 20, les associations de personnes peuvent exercer leur droit de grève suite à une décision, prise au scrutin secret, par la majorité des travailleurs d'un établissement, d'une entreprise, d'un service public, d'une personne morale de droit public ou d'une agence locale autonome. Grâce à cette clarification législative, les associations de personnes qui acquièrent le droit à la négociation collective dans les conditions mentionnées ci-dessus constituent désormais un

type particulier d'organisation syndicale (il convient de noter qu'elles avaient déjà le droit de déclencher une grève). Ces dispositions ne soulèvent donc aucune difficulté sur le plan des droits syndicaux, qu'il s'agisse d'une restriction de ces droits, ou d'une concurrence induite envers les organisations syndicales traditionnelles, que ces mesures instaurent; au contraire, les droits syndicaux sont renforcés afin de décentraliser plus encore la négociation collective. Cela étant, tenant compte des perspectives de décentralisation de la négociation collective prévues par la loi, et de la protection intégrale assurée en ce qui concerne la liberté syndicale, le mouvement syndical est en mesure d'organiser son action politique afin de représenter l'ensemble des organisations syndicales, quelle qu'en soit la nature.

- 925.** La décentralisation accrue de la négociation collective faisait partie des mesures préconisées par la Troïka, visant à renforcer la compétitivité de l'économie grecque; cette question présentait également un intérêt direct pour le gouvernement. Pour ce faire, la Troïka jugeait essentiel de suspendre, pendant toute la période de mise en œuvre du Cadre stratégique budgétaire à moyen terme, le principe d'extension des conventions collectives, ainsi que le mécanisme de clause préférentielle en cas d'application simultanée d'une convention sectorielle et d'un accord d'entreprise, bien que les partenaires sociaux soient convenus de maintenir ces dispositifs institutionnels. Cependant, la gravité de la situation économique a contraint le gouvernement à prendre les mesures suivantes, dont l'efficacité fait l'objet d'un suivi continu.
- 926.** En vertu de l'article 37, paragraphe 5, de la loi n° 4024/2011, en cas d'application simultanée d'une convention collective sectorielle et d'un accord d'entreprise, ce dernier prévaut; de plus, il ne doit pas établir des conditions de travail moins favorables pour les travailleurs que celles qui sont prévues dans la NGCA. Ainsi, les négociations collectives menées au niveau de l'entreprise, qui tiennent évidemment compte du contexte financier particulier de chaque établissement, régissent les salaires et les conditions de travail, qui ne peuvent être inférieures aux conditions minimales établies à cet égard au niveau national. S'agissant des nouvelles dispositions sur l'extension du champ d'application des conventions collectives, l'article 11 de la loi n° 1876/1990 prévoit que les conventions collectives sectorielles et professionnelles qui visent 51 pour cent des travailleurs d'un secteur ou d'une profession seront étendues aux entreprises et aux travailleurs du secteur ou de la profession concernés, par décision du ministre de la Sécurité sociale, si l'organisation d'employeurs ou de travailleurs liée par lesdites conventions lui en font la demande. L'objectif de cette réglementation est de créer les conditions d'une saine concurrence entre les entreprises en ce qui concerne le coût du travail, à condition que les entreprises non directement liées aient le droit de s'affilier à l'organisation patronale assujettie à ces conventions. L'article 37, paragraphe 6, de la loi n° 4024/2011 suspend l'application de ces dispositions afin de renforcer la flexibilité des relations de travail mais, pour autant, ne crée aucune obligation pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas directement liés par les conventions collectives.
- 927.** Quant aux «associations de personnes», et notamment leurs pouvoirs en ce qui concerne le système de gestion du temps de travail, le gouvernement indique que l'article 42, paragraphe 6, de la loi n° 3986/2011 dispose ce qui suit:

La gestion du temps de travail, visée aux paragraphes 1 et 2, est déterminée: par l'accord collectif d'entreprise; par voie d'accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise, en ce qui concerne les membres de ce dernier; par voie d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise; ou par voie d'accord entre l'employeur et une association de personnes. L'association de personnes mentionnée dans l'article précédent peut se constituer si elle représente au moins 25 pour cent du personnel d'une entreprise employant plus de 20 travailleurs, ou 15 pour cent du personnel si elle emploie 20 personnes au plus.

- 928.** La loi n° 1264/1982 reconnaît également les associations de personnes en tant qu'organisations syndicales, à certaines conditions. Par conséquent, non seulement l'obligation faite à l'employeur de négocier collectivement avec le syndicat présent dans l'entreprise n'a pas été abrogée, mais le comité d'entreprise ou l'association de personnes ont également le droit de négocier avec l'employeur, en vue de conclure un accord collectif.
- 929.** Les accords d'entreprise doivent être soumis à l'inspection du travail compétente, conformément à l'article 5 de la loi n° 1576/1990. Il convient également de noter que des arrangements différents de temps de travail peuvent être négociés dans le cadre des accords d'entreprise ou des conventions collectives sectorielles, en fonction du secteur ou de l'établissement concerné. Les modifications adoptées en vertu de l'article 42 de la loi n° 3986/2011 visent principalement à assouplir et à rendre plus efficace la gestion du temps de travail, afin de renforcer la compétitivité des entreprises sans pour autant renoncer au processus de négociation collective qui la caractérise et qui *est* nécessaire à sa mise en œuvre. Le gouvernement affirme que ces dispositions répondent aux besoins d'adaptation des entreprises aux conditions du marché, afin de créer ou de maintenir des emplois, et d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. De plus, ces mesures renforcent la compétitivité économique et la promotion de l'emploi, et contribuent à la création d'un environnement professionnel stable et sécurisé pour les travailleurs.
- 930.** Le gouvernement se réfère également à l'article 14 de la loi n° 3899/2010 qui modifie les articles 14 à 17 de la loi n° 1876/1990 régissant le système de règlement des différends collectifs par la médiation et l'arbitrage. Les principales modifications sont les suivantes: a) droit de recours unilatéral à l'arbitrage par toute partie, après la proposition de médiation, à condition que les deux parties aient participé à la procédure de médiation; b) mise en place d'un comité d'arbitrage de trois membres, à la demande de toute partie; c) examen judiciaire de la validité des sentences arbitrales; d) compétence de l'arbitre limitée aux questions concernant le salaire minimum et la rémunération; et e) au terme d'une période de trois ans, réexamen du système de règlement des différends collectifs par les partenaires sociaux ayant participé à la négociation de la NGCA, et présentation de propositions sur le maintien, la modification ou la suppression du système.
- 931.** Le gouvernement a également modifié la législation par le biais de l'article 16, paragraphe 2, de la loi n° 1876/1990, qui prévoit la suspension du droit de grève pendant dix jours, afin de créer un climat de compréhension entre les partenaires sociaux, disposition qui s'applique également lors de la procédure d'arbitrage, lorsque l'arbitre doit rendre une sentence parce que les parties ne s'entendent pas sur les termes d'une convention collective. Etant donné que la compétence de l'arbitre se limite à la détermination du salaire minimum, alors que les autres clauses sont sujettes à négociation, la suspension du droit de grève ne concerne évidemment que les questions relatives à la détermination du salaire minimum et de la rémunération.
- 932.** Cette même loi prévoit le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans la gestion et le fonctionnement de l'OMED, et notamment leur participation accrue au choix des médiateurs et des arbitres. La loi dispose clairement que l'accord unanime des représentants des partenaires sociaux est nécessaire pour le choix du Conseil d'administration de l'OMED et le renouvellement de son mandat. L'institution est désormais dirigée par un conseil d'administration composé de sept membres, dont six représentants des partenaires sociaux (GSEE, CFF, GSEVEE, ESEE) et un président, élu à l'unanimité par ces derniers.
- 933.** L'article 1, paragraphe 6, de la loi n° 4046/2012, récemment adoptée, et précisée par le décret ministériel n° 6/12, a modifié comme suit le système de règlement des différends collectifs: a) le recours à l'arbitrage doit recueillir l'accord des employeurs et des

travailleurs, qui n'ont donc plus le droit d'y recourir unilatéralement; et, b) la loi confirme que la compétence de l'arbitre se limite à déterminer les normes minimales de traitement et de salaire, en lui interdisant expressément d'insérer dans une sentence une clause maintenant l'application d'une convention collective antérieure. Ces modifications confirment la détermination de l'Etat à renforcer le caractère volontaire du système de règlement des différends collectifs du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 154, afin d'améliorer la négociation collective directe entre les partenaires sociaux.

- 934.** En outre, les dispositions suivantes ont été ajoutées au système des conventions collectives: a) la loi fixe à trois ans la période maximale de validité des conventions collectives et supprime les conventions collectives à durée indéterminée; b) la durée d'extension de l'effet obligatoire des conventions collectives a été ramenée de six à trois mois, à compter de leur date d'expiration ou de leur résiliation; c) seules certaines clauses (salaire de base, ancienneté, enfants, diplôme universitaire et primes pour travail dangereux) peuvent être ainsi maintenues en vigueur, en tant que contrat de travail individuel; d) la loi autorise l'employeur à ajuster unilatéralement les clauses des contrats individuels de travail pour les rendre conformes au point c) ci-dessus; et e) les traitements et salaire minimum prévus par la NGCA de 2010 ont été réduits de 22 pour cent, l'employeur ayant le droit d'ajuster unilatéralement le contrat de travail individuel en conséquence.
- 935.** En ce qui concerne les allégations relatives aux contrats d'apprentissage, l'article 43 de la loi n° 3986/2011 prévoit que «dans le but d'acquérir une expérience professionnelle, les jeunes âgés de 18 à 25 ans peuvent conclure avec les employeurs un contrat de travail d'une durée maximale de 24 mois. Leur rémunération sera inférieure de 20 pour cent à celle qui est établie par la convention collective applicable (professionnelle, sectorielle, accord d'entreprise ou NGCA) pour les nouveaux employés sans expérience appartenant à la même catégorie professionnelle. Ces jeunes travailleurs seront assurés par l'IKA-ETAM pour la retraite, les soins de santé (en nature) et les risques d'accidents du travail; l'employeur versera les cotisations d'assurance à l'IKA-ETAM.» Le gouvernement souligne que ces accords ne constituent pas des contrats d'apprentissage, mais plutôt des contrats d'emploi à durée déterminée permettant aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle.
- 936.** Le gouvernement renvoie à cet égard au rapport de l'OCDE (*Des emplois pour les jeunes*), qui préconise de faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail en prévoyant la possibilité de salaires inférieurs. Pour éliminer les obstacles liés à la demande, et réduire les coûts de recrutement de jeunes sans expérience, le rapport propose soit l'adoption d'un salaire inférieur, soit la réduction des coûts non salariaux pour les nouveaux employés dont la rémunération est proche du salaire minimum.
- 937.** Le gouvernement souligne que l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre a mis en place un programme de subsides, qui subventionne 100 pour cent des cotisations d'assurance versées par les employeurs pour la retraite, la santé et les risques d'accidents du travail des jeunes âgés de 16 à 24 ans. D'après les données fournies au début du mois de janvier 2012 par l'Inspection du travail (SEPE), et sur la base des contrats soumis à ses services dans l'ensemble du pays, 181 contrats de travail à durée déterminée ont été conclus par des jeunes âgés de 18 à 25 ans en vue d'acquérir une expérience professionnelle.
- 938.** S'agissant du nouveau barème salarial du secteur public, le gouvernement déclare que le chapitre II de la loi n° 4024/2011 est conforme aux principes suivants: a) le principe d'ajustement budgétaire, dont l'observation est devenue cruciale pour la survie économique et politique du pays dans un environnement international; b) le principe de

bonne gouvernance de l'administration, qui est directement lié à la classification hiérarchique des niveaux de responsabilité et à la mesure du rendement effectif; c) les principes d'égalité, de méritocratie et de neutralité politique, qui sont préservés par la relation entre, d'une part, le niveau hiérarchique de l'agent (en fonction de son grade et de sa progression salariale) et, d'autre part, ses qualifications et son rendement, qui sont évalués également pour tous les agents en tenant compte de leur niveau de responsabilités et de leurs conditions particulières de travail, le tout afin d'assurer le bon fonctionnement du service ou de l'organisme auquel ils appartiennent; et d) le principe du niveau optimal de rendement, dans l'intérêt du service public.

- 939.** La loi n° 4024/2011 introduit notamment un système d'évaluation basé principalement sur la mesure objective du rendement – tant de l'unité organisationnelle du service ou de l'organisme concerné, que de l'employé – en fonction du niveau de classification de l'unité concernée et du grade de l'employé. Le système est également lié directement au mécanisme de promotions, en ce qui concerne les grades et les salaires. De la sorte, le dépassement des objectifs de rendement fixés devient la condition essentielle pour aspirer à une promotion ou à un poste de responsabilité, et ce à tous les niveaux de l'administration. En outre, cette même loi lie le mécanisme d'avancement par échelons au système d'augmentation salariale.
- 940.** Il convient également de préciser que, afin de rationaliser le fonctionnement de l'administration publique, l'article 35 de la loi n° 4024/2011 prévoit la restructuration des services publics et la réaffectation des postes permanents. Cette disposition vise à contrôler la structure actuelle des services publics, afin d'identifier les unités ayant manifestement des activités limitées, et celles qui ont trop de personnel (ou n'en ont pas assez) par rapport à leurs attributions, puis de réaffecter les postes.
- 941.** En outre, les articles 33 et 34 de la loi n° 4024/2011, concernant le licenciement de plein droit, la préretraite et la réserve de main-d'œuvre sont des dispositions particulières, prises en raison de la situation budgétaire, afin de permettre à la Grèce de réduire la dépense publique et de respecter ses engagements envers ses partenaires/prêteurs. Le gouvernement a fait en sorte de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, notamment ceux qui approchent de la retraite, et d'atténuer l'impact de la résiliation des contrats de travail des employés placés sur la liste de réserve de main-d'œuvre, pour lesquels l'employeur est tenu de payer les cotisations (les siennes et celles du travailleur) durant une période de douze mois, alors qu'ils perçoivent 60 pour cent de leur salaire de base, sans obligation de travailler.
- 942.** Ces dispositions ont pour principal avantage de permettre des résultats immédiats sur les plans organisationnel, opérationnel et financier, afin d'atteindre l'objectif stratégique de réduction de la taille de l'Etat et des dépenses publiques, tout en évitant de bouleverser l'existence des fonctionnaires et des travailleurs du secteur parapublic.
- 943.** Le gouvernement souligne en outre que les dispositions du nouveau barème salarial visent à poursuivre la rationalisation et la simplification de l'administration publique, et à atténuer les écarts de rémunération qui existaient auparavant. Ce nouveau barème:
- Intègre les avantages sociaux au salaire de base.
 - Associe le salaire de l'employé au grade correspondant. Les employés sont classés en quatre catégories, selon leur niveau d'instruction (diplôme universitaire, formation technique, niveau secondaire et primaire). Ils sont promus au grade prévu pour chaque catégorie, auquel correspond un salaire de base. Outre le salaire de base, chaque catégorie comporte plusieurs échelons de rémunération.

- Abroge toute une série d'avantages, de primes et d'indemnités, et détermine les prestations qui seront versées si certaines modalités et conditions sont satisfaites.
 - Abroge les prestations familiales concernant le conjoint et augmente celles versées pour les enfants à charge.
 - Augmente la prime pour les postes à responsabilités.
 - Incite les employés à atteindre les objectifs fixés, au moyen d'une prime versée à ceux qui atteignent 90 pour cent des objectifs assignés à leur service.
 - Fixe à vingt par mois le nombre maximal d'heures supplémentaires payées.
 - Etablit les limites des indemnités versées aux entités collectives.
 - Définit les baisses de salaire applicables pour tous les cas d'absence d'un employé.
 - Fixe la rémunération versée aux employés détachés ou mutés.
 - Définit les modalités de lissage des disparités salariales résultant de l'application de la nouvelle loi.
 - Prévoit qu'à partir du 1^{er} novembre 2011 les personnes liées par des CDI de droit privé, employées dans le secteur public, les collectivités locales autonomes de catégorie A et B, et d'autres organismes publics, et qui étaient rémunérées en vertu d'une convention collective, d'une sentence arbitrale ou d'une décision ministérielle, jusqu'à l'entrée en vigueur du chapitre II de la loi n° 4024/2011, seront désormais rémunérées conformément aux dispositions de ladite loi.
- 944.** S'agissant des allégations relatives aux nouvelles mesures fiscales, qui majorent le barème de l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les plus-values et les taux de TVA, le gouvernement souligne que l'article 38, paragraphe 2, de la loi n° 4024/2011 a remplacé l'article 9 de la loi de l'impôt sur le revenu. Le nouveau texte établit un barème progressif d'impôt sur le revenu, réduit le nombre de tranches d'imposition et fixe le seuil d'exonération à 5 000 euros. Ces changements s'imposaient en raison de la crise budgétaire que connaît le pays, pour lui permettre de mettre en œuvre le programme de soutien fiscal à moyen terme, avec des résultats immédiats. Le seuil d'exonération de 5 000 euros correspond à la moyenne en vigueur dans les pays de l'UE. En outre, le gouvernement a prévu une réduction d'impôt de 10 pour cent pour compenser diverses dépenses acquittées par les contribuables: frais médicaux et hospitaliers, soutien scolaire, intérêts payés sur les prêts, loyer de la résidence principale du contribuable et de sa famille, dépenses de mise à niveau énergétique d'une propriété, cotisations versées aux fonds d'assurance sociale, d'assurance-vie, etc.
- 945.** L'article 42 de la loi n° 4024/2011 fixe les modalités de calcul de la contribution spéciale de solidarité, mentionnée à l'article 29 de la loi n° 3986/2011, qui sera retenue mensuellement par les employeurs sur le salaire des employés, et par les fonds d'assurance sur la pension des retraités; ainsi, la contribution spéciale de solidarité sera perçue à l'avance par tranches mensuelles, comme la taxe sur les salaires. Ces dispositions, qui concernent les revenus salariaux perçus du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014, visent à s'attaquer à la situation financière critique du pays et à faciliter la mise en œuvre du mécanisme de soutien à moyen terme, car elles permettent de percevoir immédiatement des liquidités. Le gouvernement souligne en outre que des efforts continus sont faits pour traiter les cas extrêmes et trouver des solutions satisfaisantes pour les citoyens concernés, tout en respectant les objectifs budgétaires établis.

946. S'agissant des allégations relatives à l'emploi et au chômage dans le pays, le gouvernement indique que le ministère de la Sécurité sociale a pris une série de mesures visant principalement à préserver l'emploi, réintégrer immédiatement les chômeurs et faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et soutenir les secteurs les plus touchés par la crise, tel le tourisme.
947. Enfin, en ce qui concerne le cas n° 2838, en instance devant le comité, le gouvernement déclare qu'il enverra une réponse distincte aux allégations de la Fédération internationale des ouvriers du transport et de la Fédération panhellénique des marins.
948. Au vu des éléments qui précèdent, le gouvernement résume ainsi sa position:
- Les mesures législatives prises pour restructurer le marché du travail et accroître la flexibilité des relations professionnelles et la décentralisation de la négociation collective sont dues à la crise financière que traverse le pays.
 - La situation sociale, financière et politique qui prévaut dans le pays depuis mai 2010 à ce jour a déjà été prise en compte par la Mission de haut niveau du BIT, qui a notamment exprimé sa préoccupation en ce qui concerne l'application de la liberté de négociation collective et la protection des droits des travailleurs dans le cadre du processus de dialogue entre les partenaires sociaux. Le gouvernement grec partage ces préoccupations.
949. La poursuite de la crise financière en Grèce a imposé la conclusion d'un nouvel accord de prêt en février 2012, ce qui a conduit à l'adoption de mesures supplémentaires pour renforcer la flexibilité du travail, facteur essentiel pour enrayer la progression du chômage et la perte de compétitivité de l'économie grecque. Ces mesures sont étroitement liées aux conditions du nouveau prêt; les perspectives de développement du dialogue social et, surtout, la possibilité d'une entente sur le fond de ces mesures étaient donc extrêmement minces, comme en mai 2010. La crise financière grecque est une expression particulière de la crise financière mondiale, qui met en évidence la nécessité de poursuivre sans faiblir les politiques mises en œuvre pour réunir les conditions de la croissance financière, tout en protégeant les droits des travailleurs. Dans ce type de situation, la planification de politiques adéquates doit être la préoccupation majeure aux niveaux national et international.

C. Conclusions du comité

950. *Le comité observe que la présente plainte concerne de nombreuses violations des droits syndicaux et de négociation collective, imposées suite aux mesures d'austérité mises en œuvre dans le cadre du mécanisme international de prêt à la Grèce. Les organisations plaignantes contestent notamment certaines dispositions des lois mentionnées ci-dessous et des protocoles annexes qui, selon elles, démantèlent systématiquement le système de négociation collective dans le pays, nuisent à la capacité du mouvement syndical de défendre les intérêts de ses membres, n'offrent aucune sécurité aux travailleurs vulnérables et ne tiennent pas compte des positions exprimées dans le cadre des institutions de dialogue social du pays. Les organisations plaignantes font référence aux lois n°s 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 3896/2011, 4024/2011 et 4046/2012.*
951. *Les organisations plaignantes critiquent tout d'abord la réduction des salaires dans les secteurs public et parapublic, imposée en vertu de la loi n° 3833/2010, en violation de la loi et des conventions collectives en vigueur (à savoir une baisse de 7 pour cent des traitements et salaires réguliers, et une réduction de 30 pour cent des primes de congés et de vacances). Les organisations plaignantes ajoutent que le salaire régulier des*

travailleurs du secteur public a été encore réduit de plus de 3 pour cent en vertu de la loi n° 3845/2010 et que le gouvernement a effectué des réductions supplémentaires, en violation des conventions collectives en vigueur, en substituant à la prime (négociée) de congés annuels et de jours fériés une somme forfaitaire minime. Par ailleurs, le relèvement du seuil d'activation de la procédure de licenciements collectifs, tout en réduisant le délai de préavis et les indemnités, a été autorisé tout comme l'adoption de mesures permanentes qui réduisent considérablement les pensions. Toute négociation collective en vue d'obtenir des augmentations de salaire est interdite jusqu'à la fin de l'année. Par la suite, d'autres réductions de salaire et des plafonds salariaux ont été imposés dans le secteur public, et le gouvernement s'est ingéré à plusieurs reprises dans les négociations collectives libres et volontaires, dans le secteur ferroviaire et celui des transports urbains. En outre, la GSEE critique l'abolition des clauses de sauvegarde dans les conventions collectives, qui avaient jusqu'à ce jour protégé les travailleurs contre les licenciements effectués par le biais de contrats à durée déterminée conçus de façon à expirer à la date de leur cessation d'emploi. Selon la GSEE, ces mesures ont ouvert la voie à des licenciements abusifs dans certaines entreprises du secteur bancaire et des services d'utilité publique. Enfin, la GSEE critique la mise en œuvre du dispositif dit de «réserve de main-d'œuvre» qui, selon elle, cache le licenciement collectif de milliers de travailleurs dans les secteurs public et parapublic.

952. S'agissant du secteur privé, les organisations plaignantes allèguent que la loi n° 3845/2010 modifie le mécanisme existant de convention-cadre obligatoire (NGCA) pour la fixation des normes minimales de salaire et de conditions de travail, applicables à tous les travailleurs relevant du droit privé, et qu'elle permet l'exclusion des salariés les plus vulnérables, tels les jeunes travailleurs, du champ d'application de la NGCA.
953. La GSEE allègue en outre que les jeunes chômeurs, jusqu'à l'âge de 24 ans, sont exclus du champ d'application des conventions collectives pertinentes par le biais de contrats d'apprentissage qui prévoient de longues périodes d'essai et une rémunération fixée à 80 pour cent du salaire minimum de base. Par la suite, la loi n° 3863/2010 a aboli la portée générale du salaire minimum national obligatoire: les jeunes travailleurs, jusqu'à l'âge de 25 ans, primo-entrants sur le marché du travail, percevront désormais 84 pour cent du salaire minimum; les mineurs âgés de 15 à 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage, toucheront 70 pour cent du salaire minimum; ces jeunes travailleurs n'auront qu'une couverture sociale réduite et ne bénéficieront pas des protections établies par la législation nationale et la NGCA en ce qui concerne les heures de travail, les périodes de repos, les congés payés annuels et les congés de scolarité.
954. Toutes ces mesures ont été adoptées pour donner effet aux conditions que le gouvernement grec a acceptées dans le cadre du mécanisme international d'aide financière. La GSEE condamne particulièrement l'engagement pris par le gouvernement de réformer le cadre juridique des négociations salariales dans le secteur privé, et notamment: de supprimer la possibilité pour une partie de demander seule l'arbitrage obligatoire; de permettre la conclusion d'accords locaux prévoyant des salaires inférieurs aux conventions collectives sectorielles; et d'adopter des mesures prévoyant le maintien du salaire minimum actuellement en vigueur à son niveau nominal pendant trois ans. Le protocole actualisé exigeait d'autres réformes de la négociation collective, y compris l'abolition de l'extension automatique des conventions sectorielles.
955. La GSEE condamne les nouvelles mesures prises en vertu de la loi n° 4024/2011 qui, selon elle, aggravent la dégradation d'un système de relations professionnelles qui avait prouvé son efficacité pour établir des normes minimales de travail universelles au moyen d'accords collectifs négociés librement, dans les secteurs privé, public et parapublic. Les nouvelles mesures, entre autres, abolissent le principe fondamental de la clause préférentielle et réaffirment la primauté des accords d'entreprise moins favorables sur les

normes uniformes de rémunération et de conditions de travail prévues dans les conventions sectorielles obligatoires. La loi abolit le mécanisme d'extension du champ d'application des conventions sectorielles et introduit de nouvelles dispositions visant à supprimer totalement les conventions collectives en vigueur et à établir une échelle salariale uniforme dans les entreprises d'utilité publique du secteur parapublic. Par ailleurs, la législation: fixe désormais à trois ans la durée maximale des conventions collectives; dispose que ces dernières ne conserveront leurs effets obligatoires directs que durant trois mois après leur expiration, après quoi la rémunération revient au salaire de base; et abolit les clauses d'ancienneté.

- 956.** La GSEE critique également les dispositions de la loi n° 4024/2011 qui constituent une ingérence manifeste dans la structure et le fonctionnement des syndicats et enfreignent le droit des travailleurs à la représentation collective vis-à-vis de leurs employeurs par des personnes librement et démocratiquement élues; ces violations résultent des dispositions qui étendent le droit de négocier et de conclure des accords d'entreprise à des entités nébuleuses non élues, dénommées «associations de personnes», qui n'ont pas de mandat permanent pour représenter les travailleurs sur les questions collectives de travail et ne jouissent pas de la protection légale et des droits syndicaux reconnus aux représentants élus des travailleurs. La GSEE ajoute que cette disposition supprime l'obligation faite aux employeurs de respecter l'ordre hiérarchique lors des consultations et de s'adresser d'abord à l'organisation syndicale représentative ou, en l'absence de syndicat dans l'entreprise, à l'organisation syndicale sectorielle représentant les travailleurs concernés, afin de convenir d'un système d'organisation du temps de travail.
- 957.** Enfin, la GSEE mentionne les dernières modifications apportées au fonctionnement de l'OMED (service de médiation et d'arbitrage) qui, selon elle, entravent le travail des arbitres indépendants et restreignent leur champ de compétence. L'organisation plaignante fait notamment référence: aux dispositions limitant la portée des sentences arbitrales qui, dorénavant, ne peuvent pas accorder d'augmentations salariales supérieures au niveau de l'inflation européenne; aux instructions supplémentaires données aux arbitres, à savoir tenir compte dans leurs sentences de la nécessité d'abaisser de 15 pour cent le coût unitaire du travail; à l'abolition des clauses résiduelles, permettant de conserver en vigueur d'autres conditions prévues dans les conventions; à l'abolition du droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage pour la fixation du salaire de base; et au remplacement de tous les médiateurs/arbitres après le 30 mars 2011.
- 958.** Les organisations plaignantes concluent que, en adoptant ces dispositions législatives, l'Etat a non seulement violé son obligation légale de respecter les conventions collectives en vigueur, mais s'est ingéré dans le mécanisme permanent de libre négociation collective établi par la loi afin d'imposer des normes minimales de rémunération et de conditions de travail moins favorables que celles prévues dans la convention-cadre nationale, violant ainsi directement ses obligations au titre des conventions n°s 87, 98 et 154. Elles soutiennent que ces mesures visent à démanteler systématiquement le système de négociation collective, institution essentielle établie en 1990 aux termes d'un pacte social endossé par toutes les parties, qui constituait le seul mécanisme national permettant de fixer un salaire minimum national obligatoire.
- 959.** La GSEE mentionne d'autres situations où la multiplication des restrictions à la négociation collective a renforcé la position de certains employeurs du secteur privé et leur a permis de négocier, pour les nouveaux employés, une rémunération inférieure au salaire minimum fixé dans la convention-cadre nationale. L'employeur a même pu obtenir, dans un cas particulier, que les «nouveaux arrivants» perçoivent une rémunération inférieure au salaire minimum durant leurs huit premières années de travail. Selon les organisations plaignantes, les dispositions budgétaires et fiscales et, plus généralement, les mesures d'austérité, ainsi que la déréglementation du marché du travail, ont accru la

vulnérabilité des travailleurs face aux effets conjugués des licenciements, du gel des salaires et de la suppression du salaire minimum. Ces mesures contreviennent aux droits individuels et sociaux fondamentaux et mettent en danger la paix et la cohésion sociales. Les arguments de nécessité doivent être contrebalancés en faisant preuve de mesure et de modération, considérations indispensables dans toute société démocratique qui respecte la dignité humaine, les principes d'équité, le travail décent et l'autonomie collective.

- 960.** *La GSEE affirme que les mesures prises par le gouvernement ne se justifiaient par sur le plan économique puisqu'une étude réalisée par l'INE démontre que le gel des salaires diminuera le pouvoir d'achat des catégories salariales inférieures et les ramènera aux niveaux de 1984, nuisant ainsi à la demande intérieure. Cette conclusion est confortée par les trois organisations représentatives des employeurs grecs, qui ont déclaré que le coût du travail n'est pas un facteur d'entrave aux affaires en Grèce.*
- 961.** *La GSEE conclut que le gouvernement n'a pas mené un dialogue social réel et constructif qui aurait permis la promotion d'autres solutions et propositions plus acceptables, prenant en compte la dimension sociale et l'efficacité à long terme des mesures visant à sortir le pays de la crise financière. Au contraire, le gouvernement a une fois de plus ignoré l'accord conclu par les partenaires sociaux en février 2012, à savoir le respect des normes minimales de travail établies dans la NGCA pour 2010-2012, a décrété unilatéralement une diminution des rémunérations minimales et y a substitué un salaire minimum imposé par la loi.*
- 962.** *Selon les organisations plaignantes, le gouvernement est allé au-delà des limites qui pourraient être considérées comme acceptables en situation de crise puisque ces mesures ne sont pas imposées pour une période définie et limitée, ne sont ni proportionnées ni adéquates, et qu'il les a adoptées sans examiner suffisamment d'autres solutions, mûrement réfléchies et mieux adaptées. De plus, il n'existe aucun lien de causalité apparent entre la portée, la rigueur et la durée des restrictions imposées et les objectifs poursuivis; et elles ne s'accompagnent pas de garanties appropriées et concrètes, susceptibles de protéger le niveau de vie des travailleurs et de renforcer la capacité des groupes vulnérables à absorber l'impact des mesures d'austérité économique et des multiples effets secondaires de la crise économique. La GSEE souligne en outre que ces mesures entravent sérieusement sa fonction et ses activités syndicales, soit principalement la négociation et la mise en œuvre de la NGCA. L'érosion des droits des travailleurs résultant de ces mesures législatives a tendance à les dissuader de se syndiquer puisque le pouvoir de négociation des organisations syndicales s'en trouve réduit.*
- 963.** *Enfin, la GSEE affirme que la portée, l'effet et les répercussions plus profondes de l'ingérence du gouvernement dans le système de négociation et de conventions collectives doivent être évalués à la lumière de l'impact catastrophique des politiques économiques mises en œuvre dans le pays qui ne font qu'aggraver les lacunes qui existaient sur le marché du travail grec avant la crise, tels la précarité généralisée, le volume considérable de travail non déclaré ou flexible et la progression constante du chômage, qui rendent les travailleurs vulnérables face à la crise et ses effets. La GSEE affirme que le programme a enfoncé la Grèce dans un cercle vicieux, où l'austérité génère la récession, qui entraîne elle-même plus d'austérité, de nouveaux impôts et taxes et une aggravation de la récession, qui étouffe les perspectives de croissance économique, étouffe la création d'emplois et met à mal la cohésion sociale.*
- 964.** *Le comité prend dûment note des informations substantielles fournies par le gouvernement en ce qui concerne la crise financière grecque et la gravité de la situation et observe que ces circonstances l'obligeaient à recourir au mécanisme international de soutien financier par le biais d'un prêt. Le gouvernement souligne que le déblocage de ce prêt était lié au respect d'un programme de réduction des dépenses publiques et d'amélioration de la*

compétitivité de l'économie grecque, ce qui supposait des mesures structurelles et budgétaires.

- 965.** *Selon le gouvernement, les protocoles ont les objectifs suivants: a) élimination des causes profondes de la crise de la dette par la mise en œuvre de mesures et politiques adéquates visant à restaurer la stabilité financière de l'Etat afin qu'il cesse de dépenser plus qu'il ne perçoit; b) amélioration de la compétitivité de l'économie grecque, de sorte que le pays cesse d'importer plus qu'il n'exporte; c) création de conditions propices à la viabilité de la dette publique afin que le gouvernement puisse continuer à financer ses emprunts sur les marchés financiers, ce que les mesures globales de planification prévues dans les protocoles sont censées l'aider à réaliser; et d) restructuration du système national de sécurité sociale et financière, qui menace la durabilité de l'économie grecque.*
- 966.** *S'agissant des allégations concernant la baisse des rémunérations dans le secteur public, en violation des conventions collectives existantes, le comité note que, selon le gouvernement, ces mesures s'imposaient pour réduire immédiatement les dépenses budgétaires. Le gouvernement devait également limiter uniformément toute augmentation salariale obtenue par voie de convention collective ou de sentence arbitrale dans le secteur public. Tout en soulignant l'importance qu'il attache au plein respect des droits syndicaux, au dialogue social et à la négociation collective libre, éléments essentiels au maintien de la cohésion sociale, le gouvernement soutient que les mesures prises ne violent pas les normes minimales sur la liberté syndicale; il ajoute que toutes les restrictions législatives introduites ont été dictées par la crise financière et devraient durer jusqu'en 2012-13.*
- 967.** *Le gouvernement souligne que cette politique législative est sans précédent en Grèce, comme l'est la crise financière qui touche l'économie du pays. La complexité des questions économiques et politiques en cause, les consultations politiques avec les organisations internationales (UE et FMI) et les Etats membres de l'UE et, plus généralement, les conditions posées au Plan européen de soutien à l'économie grecque ne permettaient pas la tenue de consultations préalables avec les organisations syndicales.*
- 968.** *En réponse aux préoccupations concernant les réductions de salaire dans le secteur public, et aux dernières allégations sur l'introduction d'un nouveau barème salarial en vertu de la loi n° 4024/2011, le gouvernement déclare que ces mesures sont conformes aux principes suivants: a) équilibre budgétaire, dont le respect est devenu crucial pour la survie économique et politique du pays, dans l'environnement international; b) bonne gouvernance administrative, directement liée à la classification hiérarchique des niveaux de responsabilité, à l'exercice des fonctions et au système d'évaluation du rendement; c) principes d'égalité, de méritocratie et de neutralité politique, préservés par le lien existant entre, d'une part, le niveau hiérarchique déterminé en fonction du grade et de la progression salariale des fonctionnaires et, d'autre part, les qualifications de base et le rendement, qui doivent évaluer également pour tous, en tenant compte du niveau de responsabilité et des conditions de travail dans lesquelles les employés exercent leurs fonctions, le tout visant à assurer le bon fonctionnement du service ou de l'organisme auquel ils appartiennent; et d) volonté d'atteindre un rendement optimal pour servir au mieux l'intérêt public.*
- 969.** *S'agissant des allégations relatives aux mesures concernant les licenciements de plein droit, le dispositif de préretraite et le mécanisme de réserve de main-d'œuvre, le gouvernement soutient qu'il s'agit de dispositions particulières prises en raison de la situation fiscale du pays, qui doit honorer l'engagement pris envers ses partenaires/prêteurs de réduire ses dépenses publiques. Le gouvernement déclare que les droits fondamentaux des travailleurs sont garantis, notamment pour ceux qui approchent de l'âge de la retraite; par ailleurs, il s'efforce d'atténuer les effets de la résiliation du*

contrat de travail des salariés inscrits sur la réserve de main-d'œuvre, dont les cotisations d'assurance (tant de l'employeur que du travailleur) sont prises en charge par l'employeur durant douze mois alors qu'ils perçoivent 60 pour cent de leur salaire de base, sans aucune obligation de travailler.

- 970.** *Selon le gouvernement, ces dispositions ont pour principal avantage de procurer immédiatement des recettes financières, ainsi que des résultats organisationnels et opérationnels, permettant d'atteindre l'objectif stratégique de réduction du train de l'Etat et des dépenses publiques, sans pour autant bouleverser la vie du personnel des secteurs public et parapublic. Le gouvernement cite plusieurs autres dispositions qui ont été introduites pour rationaliser et simplifier le système de rémunération de l'administration publique et atténuer les écarts salariaux qu'il comporte.*
- 971.** *S'agissant du secteur privé, le gouvernement souligne dans sa première réponse qu'aucune disposition législative ne prévoit de réduction des salaires prévus par les conventions collectives ni d'autres restrictions à la liberté de négociation collective.*
- 972.** *En ce qui concerne plus spécifiquement les allégations d'ingérence dans la liberté de négociation collective, le comité note que le gouvernement et le plaignant s'entendent sur la situation qui prévalait avant l'introduction de ces mesures et sur le respect du principe de la clause préférentielle (selon laquelle les travailleurs sont couverts par les dispositions d'une convention collective si elles leur sont plus favorables que celles contenues dans un accord conclu à un autre niveau). Selon le gouvernement, tout en permettant les divergences entre les accords négociés à différents niveaux, la loi n° 3845/2010 maintient le principe selon lequel les accords sont légalement exécutoires pour tous ceux qui sont représentés par les parties contractantes.*
- 973.** *Le comité note toutefois l'observation particulière du gouvernement, à savoir que la crise financière exigeait de promouvoir la décentralisation de la négociation collective par le biais d'un nouveau type d'accord collectif au niveau des entreprises, avec un objectif essentiel, c'est-à-dire soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises confrontées à de sérieuses pressions économiques. Les partenaires sociaux ont initialement approuvé ce nouveau type d'accord d'entreprise à la fin de 2010; il était alors entendu que ces accords pourraient diverger des conventions négociées aux niveaux sectoriel ou national, mais uniquement sur les sujets suivants: organisation du temps de travail, nombre d'emplois préservés, travail à temps partiel (régulier et posté), chômage technique et autres modalités de mise en œuvre, y compris la durée du travail et les salaires.*
- 974.** *S'agissant des exceptions au régime de salaire minimum, prévues pour les chômeurs de moins de 24 ans, le gouvernement indique que la loi n° 3845/2010 fixe la rémunération minimale à 84 pour cent du salaire minimum pour les primo-entrants sur le marché du travail, et à 70 pour cent pour les personnes âgées de 15 à 18 ans titulaires d'un contrat d'apprentissage annuel. Ces taux de salaire minimum ont été fixés par la loi dans le cadre du programme de subvention du coût de l'assurance sociale et aux seules fins de ces contrats de travail particuliers, en tenant compte du manque d'expérience professionnelle des jeunes et de la nécessité d'inciter les employeurs à les embaucher. En outre, ce salaire minimum est toujours exprimé en pourcentage de celui qui est établi par la NGCA; il suit donc l'évolution des salaires librement et collectivement négociés au niveau national. Enfin, le gouvernement souligne que, indépendamment de la crise financière actuelle, ces mesures sont impératives pour restructurer le marché du travail et lutter contre le chômage des jeunes, ce qui leur donne un caractère d'urgence. Le gouvernement affirme qu'il s'agit là de politiques d'emploi nécessaires pour lutter contre le chômage des jeunes, qui ne contreviennent ni à la liberté de négociation collective ni aux droits syndicaux fondamentaux.*

975. Le comité note que le gouvernement exprime son engagement indéfectible envers la protection des droits de l'homme, malgré la crise économique actuelle. Le gouvernement souligne que les droits syndicaux et la liberté de négociation collective couverts par les conventions de l'OIT renforcent la cohésion sociale et sont absolument nécessaires en temps de crise, tout comme le sont les politiques qu'il a adoptées. La sortie de la crise financière exigeait l'adoption de mesures structurelles en matière de relations professionnelles; celles qui ont été prises sont proportionnelles à la gravité de la crise. Le gouvernement soutient que toutes les mesures adoptées l'ont été afin de lutter contre le chômage des jeunes et de soutenir la durabilité et la compétitivité des entreprises, d'une manière parfaitement compatible avec la liberté de négociation collective et les modalités des conventions collectives.
976. Plus généralement, le gouvernement conteste l'opinion de la GSEE concernant le découragement supposé des travailleurs qui n'auraient aucun intérêt à se syndiquer; selon lui, ces inquiétudes sont injustifiées et constituent une simple posture politique.
977. Quant aux mesures additionnelles, prises dans le cadre de la stratégie budgétaire à moyen terme (exercice 2012-2015) et en application du nouvel accord de prêt (9 févr. 2012), le gouvernement rappelle que, dans son rapport du 23 novembre 2011, la Mission de haut niveau du BIT a pris acte de la gravité de la situation, des difficultés rencontrées par la Grèce et de l'impact des politiques de la Troïka sur l'application des normes internationales du travail. L'accord de prêt de février 2012 était assujéti à des conditions préalables, à savoir une réduction draconienne des dépenses publiques et des salaires dans les secteurs public et privé, créant ainsi les conditions d'une récession économique croissante. Ces problèmes devaient être traités, ce qui a contraint le gouvernement à prendre des mesures plus radicales pour restructurer le marché du travail.
978. Tout en soulignant une fois encore sa ferme détermination à respecter les normes internationales du travail, le gouvernement fait observer dans sa dernière réponse que la crise financière et la situation économique internationale ont réduit la qualité des droits au travail, redéfini la notion de droits fondamentaux du travail dans le pays économiquement développé qu'est la Grèce, ce qui réduira nécessairement la qualité de vie de ses citoyens. Les conditions du prêt, associées à la profonde restructuration du cadre institutionnel des relations professionnelles, constituent un défi sans précédent pour la Grèce et la communauté internationale. Les organisations internationales qui offrent une aide financière pour renflouer l'économie grecque ont choisi de mettre en œuvre des mesures qui renforceront la flexibilité du marché du travail, considérée comme la meilleure méthode pour renforcer la compétitivité de l'économie grecque. Le scepticisme de la classe sociopolitique quant à l'efficacité de ces mesures se reflète dans le résultat des récentes élections législatives, ce qui augmente les incertitudes quant à la restructuration du marché du travail dans le pays.
979. Le gouvernement est d'avis que les dernières mesures législatives, qui ont modifié plus encore le système de négociation collective, la portée et le contenu des conventions collectives ainsi que le système de règlement des différends collectifs du travail (OMED), sont dues à la situation économique désastreuse du pays. Ces mesures comprennent une refonte partielle du système de libre négociation collective afin d'assurer le maintien des aspects fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective.
980. Par ailleurs, s'agissant de la décentralisation de la négociation, étant donné le faible nombre d'accords spéciaux d'entreprise soumis aux autorités compétentes, le gouvernement a pris les mesures voulues pour qu'une «association de personnes» existante, ou établie à cet effet par au moins trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise, puisse négocier un accord collectif d'entreprise s'il n'y existe pas de syndicat. Comme l'a expressément prévu le législateur, ces associations de personnes peuvent se

constituer quel que soit le nombre de travailleurs dans l'entreprise et leur durée n'est aucunement limitée. La loi n° 3986/2011 a été modifiée par la suite afin de permettre la création de telles associations par au moins 25 pour cent des travailleurs d'une entreprise employant plus de 20 personnes, ou 15 pour cent dans les entreprises de moins de 20 travailleurs.

- 981.** *S'agissant de la protection juridique dont bénéficient les associations de personnes, le gouvernement affirme que les dispositions interdisant les licenciements pour activités syndicales légitimes s'appliquent également aux membres de ces associations. Les accords collectifs d'entreprise sont conclus dans cet ordre de priorité: par le syndicat dont les travailleurs sont membres; par une association de personnes, s'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise; et, à défaut, par l'organisation sectorielle primaire concernée. Priorité est donnée aux négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise et, si elles ne peuvent se dérouler à ce niveau, la loi prévoit qu'elles ont lieu au niveau sectoriel. Enfin, les associations de personnes peuvent exercer le droit de grève suite à un vote, par scrutin secret, à la majorité des travailleurs d'un établissement, d'une entreprise, d'un service ou organisme public, ou d'une agence locale autonome. La situation étant maintenant clarifiée, les associations de personnes peuvent désormais acquérir le droit à la négociation collective et constituent des organisations syndicales d'un type particulier. Le gouvernement souligne que ces dispositions ne créent aucun problème de concurrence avec les syndicats existants pas plus qu'elles ne restreignent les droits syndicaux, qui sont au contraire étendus afin de décentraliser plus encore la négociation collective. Cela étant, et compte tenu des possibilités que la loi leur offre en matière de décentralisation de la négociation collective ainsi que de la protection complète de la liberté syndicale, les organisations syndicales sont en mesure d'adapter leur action politique pour surmonter la complexité de la situation et affilier tous les types d'organisations syndicales.*
- 982.** *La décentralisation accrue de la négociation collective faisait partie des mesures proposées par la Troïka, afin de renforcer la compétitivité de l'économie grecque, question qui présente également un intérêt direct pour le gouvernement. La Troïka estimait essentiel que les dispositions sur l'extension des conventions collectives, ainsi que le principe de clause préférentielle en cas d'application simultanée d'un accord d'entreprise et d'une convention collective sectorielle, soient suspendues pendant la durée d'application du cadre stratégique budgétaire à moyen terme, bien que les partenaires sociaux fussent convenus de les conserver en vigueur.*
- 983.** *En ce qui concerne l'OMED, le gouvernement souligne que les nouvelles mesures ont renforcé le rôle des partenaires sociaux dans sa gestion et son administration, notamment en les faisant participer davantage à la sélection des arbitres et des médiateurs. Le choix du Conseil d'administration de l'OMED et le renouvellement de son mandat nécessitent dorénavant une décision unanime des représentants des partenaires sociaux. L'institution est désormais gérée par un conseil composé de sept membres, dont six représentants des partenaires sociaux, et d'un président, élu par eux à l'unanimité.*
- 984.** *Le gouvernement confirme que les dernières modifications apportées au fonctionnement de l'OMED: a) autorisent le recours à l'arbitrage uniquement si l'employeur et les travailleurs y consentent; et b) restreignent la compétence de l'arbitre aux seules questions de rémunération et de salaire minimum et interdisent expressément les clauses de sentences arbitrales qui maintiendraient en vigueur les dispositions de conventions collectives antérieures. Ces modifications confirment la détermination de l'Etat, qui entend renforcer le caractère volontaire du système de règlement des différends collectifs du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 154, et le rôle de la négociation collective directe entre les partenaires sociaux.*

985. En outre, le gouvernement renvoie aux nouvelles règles concernant le système de négociation collective: a) la période de validité maximale de conventions collectives est fixée à trois ans par la loi, et les conventions collectives à durée indéterminée sont supprimées; b) la durée de l'effet obligatoire des conventions collectives a été ramenée de six à trois mois, après leur expiration ou leur résiliation; c) les clauses des conventions collectives susceptibles d'être maintenues après leur expiration, en tant que conditions d'un contrat de travail individuel, se limitent à certains sujets: traitement de base, ancienneté, droits relatifs aux enfants, diplôme universitaire et primes pour travail dangereux; d) l'employeur est autorisé à ajuster unilatéralement les conditions d'un contrat individuel de travail conformément aux dispositions mentionnées au point c); et e) la rémunération et le salaire minimum prévus par la NGCA de 2010 ont été réduits de 22 pour cent, l'employeur ayant le droit d'ajuster unilatéralement le contrat de travail individuel en conséquence.
986. Quant aux aspects de la plainte concernant l'emploi et le chômage dans le pays, le gouvernement indique que le ministère de la Sécurité sociale a pris une série de mesures visant à préserver les emplois, reclasser immédiatement les chômeurs, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et soutenir les secteurs très touchés par la crise, tel le tourisme.
987. Le gouvernement résume sa position en déclarant que la flexibilisation des relations professionnelles et la décentralisation de la négociation collective s'imposaient en raison de la crise financière; il affirme partager les préoccupations de la Mission de haut niveau du BIT concernant la libre négociation collective et la protection des droits des travailleurs dans le cadre du dialogue social. Toutefois, les perspectives d'un développement du dialogue social et d'un consensus sur les modalités du nouveau prêt de février 2012 restaient minces. Le gouvernement conclut que la crise financière grecque constitue une expression spécifique de la crise financière mondiale qui le contraint à garder le cap sur les politiques mises en œuvre afin de lutter contre cette crise et de créer les conditions de la croissance financière, tout en continuant à protéger les droits des travailleurs.
988. Le comité tient tout d'abord à souligner qu'il est pleinement conscient du fait que les mesures faisant l'objet de la plainte ont été prises dans des circonstances qualifiées d'une gravité exceptionnelle, provoquées par une crise économique et financière, qui appelaient une action urgente. Le comité observe qu'aucune des parties à la plainte n'a remis en question le sérieux et l'urgence de la situation: ses conclusions doivent donc être lues dans ce contexte.
989. Par ailleurs, au vu des références des parties aux conclusions du rapport de la Mission de haut niveau, le comité croit comprendre qu'elles expriment avoir toutes fait des efforts importants pour résoudre ces difficultés en tenant dûment compte des conventions internationales du travail ratifiées par la Grèce, et notamment des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le comité tient à souligner à cet égard le libellé de la NGCA, où les parties signataires reconnaissent que «l'impact de la crise rend plus que jamais nécessaires la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs face aux interventions traditionnelles de l'Etat et le renforcement de leur rôle dans l'élaboration des décisions économiques, sociales et politiques». Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement et les partenaires sociaux pour affronter cette phase difficile et, de manière générale, le comité recommande au gouvernement de promouvoir et renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de négociation collective

ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Grèce. Le comité rappelle que les voies possibles pour un engagement constructif ne peuvent que s'inscrire dans des mécanismes adéquats développés dans le cadre du système de négociation collective du secteur public pour faire face aux situations économiques exceptionnelles. [Voir cas n° 2821 (Canada), 364^e rapport, paragr. 378.] Le comité considère que de tels mécanismes peuvent être adaptés pour le secteur privé, en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés.

990. En ce qui concerne les réductions de salaires successives dans le secteur public, le comité rappelle tout d'abord que, en règle générale, l'exercice des prérogatives de puissance publique en matière financière d'une manière qui a pour effet d'empêcher ou de limiter le respect de conventions collectives préalablement négociées par des organismes publics n'est pas compatible avec le principe de la liberté de négociation collective. Si, toutefois, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, ne devrait pas dépasser une période raisonnable et devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. Le comité observe que, dans certains cas examinés par le passé, il a considéré qu'une période de trois ans de limitation de la négociation collective en matière de rémunérations dans le cadre d'une politique de stabilisation économique constitue une restriction considérable, et la législation qui l'impose devrait cesser de produire ses effets au plus tard aux dates mentionnées dans la loi ou même avant en cas d'amélioration de la situation financière et économique. Il a également considéré, dans certains cas, que des restrictions à la négociation collective pendant trois ans ont une durée excessive et que les autorités publiques devraient promouvoir la libre négociation collective et ne pas empêcher l'application des accords collectifs librement conclus, cela étant d'autant plus vrai lorsque ces mêmes autorités agissent à titre d'employeurs ou se sont portées garantes de l'application des accords, en les contresignant. [Voir **Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale**, cinquième édition, 2006, paragr. 1034, 1024, 1025, 1026 et 1011.] Tout en prenant dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle il n'existait qu'un choix très limité quant aux mesures à prendre, ces dernières ayant été clairement identifiées dans les protocoles joints au mécanisme international de soutien financier, le comité estime essentiel, pour accompagner les efforts en vue de la paix sociale dans le pays, que des consultations aient lieu de toute urgence avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées afin de réexaminer ces mesures en vue de discuter de leur impact et de convenir de garanties adéquates pour protéger le niveau de vie des travailleurs.

991. S'agissant des réductions d'effectifs dans la fonction publique et la constitution de «réserves de main-d'œuvre», le comité fait observer que son mandat pour examiner les programmes et les mesures de restructuration ou de rationalisation économiques se limite aux cas où ils donnent lieu à des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicaux. Le comité souligne toutefois l'intérêt d'une consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la préparation et de la mise en œuvre d'une législation touchant leurs intérêts et considère en particulier que, lorsqu'un programme de restructuration est envisagé, il devrait faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable des partenaires sociaux. En outre, il est important que les gouvernements consultent les organisations syndicales en vue d'examiner les conséquences des programmes de restructuration sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. Compte tenu du contexte spécifique de ce cas, et bien qu'il ne lui appartienne pas de se prononcer sur les mesures économiques qu'un gouvernement peut prendre dans une situation difficile pour le pays et qui suit en cela les recommandations du Fonds monétaire international, le comité considère toutefois que des décisions entraînant la perte de leur emploi pour un nombre important de travailleurs devraient être assorties de consultations avec les

organisations syndicales intéressées afin de planifier l'avenir professionnel de ces travailleurs selon les possibilités du pays. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1079, 1081 et 1085.] Notant que le gouvernement reconnaît qu'il n'a pas été possible de procéder à des consultations adéquates avant l'adoption de ces mesures en raison de l'urgence de la situation, et compte tenu de leurs graves répercussions potentielles, le comité estime essentiel que le gouvernement engage immédiatement un dialogue constructif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées, en vue d'identifier les mesures appropriées pour en atténuer les conséquences. Le comité considère également que le dialogue social ne peut qu'avoir un impact positif sur la cohésion sociale dans le pays, ce qui pourrait contribuer à enrayer la spirale économique négative résultant de certaines de ces mesures. Le comité prie instamment le gouvernement de le tenir informé des mesures prises pour engager un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux sur tous ces sujets.

- 992.** Le comité note en outre les allégations concernant les exclusions des accords collectifs visant spécifiquement les jeunes travailleurs, ainsi que l'indication du gouvernement selon laquelle leurs salaires ont été réduits afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail et de lutter contre le chômage de la jeunesse (légèrement supérieur à 50 pour cent). Le gouvernement mentionne également un programme de subventions mis en place par l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre, en vertu duquel les cotisations à diverses assurances (retraite, santé et risques d'accidents du travail) sont subventionnées à 100 pour cent pour les jeunes de 16 à 24 ans. Selon les données fournies par l'inspection du travail, 181 contrats de travail à durée déterminée concernant des jeunes ont été conclus depuis janvier 2012 afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle.
- 993.** Le comité observe que le mécanisme spécial de rémunération pour les jeunes travailleurs est similaire à ceux qu'il a examinés par le passé, qui prévoient un barème salarial différencié pour certaines catégories de travailleurs au prétexte que, sans ces dispositions, ils seraient exposés au chômage de longue durée parce qu'ils n'ont aucune expérience du marché du travail. Conformément au point de vue qu'il a déjà exprimé à cet égard, le comité espère que ces mesures seront limitées dans le temps et ne restreindront pas les droits de négociation salariale de ces travailleurs durant une période plus longue que celle annoncée par le gouvernement (contrats d'une durée de douze mois au plus). Le comité veut croire que tous les autres droits syndicaux de ces travailleurs sont pleinement garantis et prie le gouvernement d'examiner avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées les conditions d'utilisation et l'impact de ces mesures, de lui communiquer des informations détaillées à ce sujet et de le tenir informé de tout développement à ce sujet.
- 994.** En ce qui concerne les allégations d'ingérence dans les conventions collectives et le système de négociation collective dans les secteurs public et privé, le comité prend note des nombreuses questions soulevées par la GSEE, y compris l'abolition du principe de clause préférentielle, l'annulation et l'interdiction de toute future extension des conventions collectives, la réduction de 22 pour cent du salaire minimum négocié au niveau national et son gel jusqu'à l'expiration des mesures d'austérité, la suspension des clauses prévoyant des augmentations salariales et des dispositions liées à l'ancienneté, la durée maximale de trois ans des conventions collectives, et l'expiration obligatoire des conventions collectives en vigueur durant vingt-quatre mois ou plus, ou d'une durée résiduelle d'un an.
- 995.** Tout d'abord, le comité constate que la longue liste de questions soulevées par les organisations plaignantes démontre la présence de nombreuses et sérieuses atteintes à la liberté de négociation collective et au principe de l'inviolabilité des conventions collectives librement conclues. Tout en notant la raison avancée sur les circonstances

exceptionnelles de ce cas, le comité considère que ces actes significatifs et répétés d'ingérence dans la négociation collective peuvent globalement déstabiliser le dispositif des relations professionnelles dans le pays si ces mesures ne sont pas en conformité avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. A cet égard, le comité observe que, dans un cas où un gouvernement a eu recours à de nombreuses reprises à des limitations législatives au niveau de la négociation collective au cours d'une décennie, le comité a signalé que le recours répété à des restrictions législatives de la négociation collective ne peut, à long terme, qu'avoir un effet néfaste et déstabilisant sur le climat des relations professionnelles, compte tenu que de telles mesures privent les travailleurs d'un droit fondamental et d'un moyen de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux. Une intervention des autorités publiques visant essentiellement à garantir que les parties qui négocient subordonnent leurs intérêts à la politique économique nationale du gouvernement, que celle-ci recueille ou non leur agrément, n'est pas compatible avec les principes généralement acceptés selon lesquels les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient avoir le droit d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes, les autorités publiques devant s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal, et la législation nationale ne devant pas être de nature, ou ne devant pas être appliquée de façon à compromettre la jouissance de ce droit. La suspension ou la dérogation – par voie de décret, sans l'accord des parties – de conventions collectives librement conclues est contraire aux principes de la libre négociation collective volontaire consacrés par l'article 4 de la convention n° 98. Si un gouvernement souhaite que les dispositions d'une convention collective soient adaptées à la politique économique du pays, il doit essayer d'amener les parties à prendre en compte volontairement ces considérations, sans leur imposer la renégociation des conventions collectives en vigueur. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1000, 1005 et 1008.] Bien qu'il ne lui appartienne pas de se prononcer sur le bien-fondé des arguments économiques invoqués par le gouvernement pour justifier son intervention et limiter la négociation collective, le comité doit rappeler que des dispositions qui pourraient être prises pour faire face à une situation exceptionnelle devraient être de nature temporaire, au vu des graves répercussions qu'elles ont sur les conditions d'emploi des travailleurs, notamment les plus vulnérables. Le comité prie le gouvernement de fournir des informations complètes sur l'évolution de l'impact de ces mesures pour le pays et de le tenir informé des efforts déployés pour que leur durée soit temporaire. Le comité s'attend à ce que toutes ces mesures fassent l'objet d'un examen tripartite et qu'une attention particulière sera accordée à la manière de déterminer le salaire minimum national dans le futur.

996. En ce qui concerne la réduction à trois mois de la période d'effet résiduel des conventions collectives expirées, le comité ne considère pas cette mesure comme une violation de la liberté de la négociation collective, mais constate cependant qu'elle s'inscrit dans un contexte plus large, où la décentralisation imposée par les autorités et l'affaiblissement général de la négociation collective sont susceptibles – au-delà de la seule question des salaires – de laisser les travailleurs sans filet de sécurité minimal quant à leurs conditions de travail.
997. Sur ce point, le comité prend note des mesures prises récemment pour promouvoir les accords spéciaux d'entreprise qui prévalent en cas d'application simultanée d'une convention sectorielle ou professionnelle. Le comité observe également que, étant donné l'abolition de l'effet obligatoire des conventions de niveau supérieur, le seul conflit susceptible de survenir entre les conventions collectives concerne les cas où un employeur est directement lié par une convention de niveau supérieur en raison de son adhésion volontaire à l'organisation d'employeurs concernée. Tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle, en l'occurrence, l'abolition du principe de clause préférentielle fait en sorte que les négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail menées au niveau des entreprises tiennent compte de la situation financière

individuelle de ces dernières, le comité estime que la législation ne devrait pas constituer un obstacle à la négociation collective au niveau d'une industrie [voir **Recueil**, op. cit., paragr. 990]; le comité exprime sa préoccupation face à toutes ces mesures, dont l'effet conjugué peut sérieusement entraver les négociations à un niveau supérieur. En tout état de cause, rappelant que la négociation collective constructive est fondée sur le principe selon lequel toutes les parties représentées sont liées par les dispositions volontairement négociées, le comité demande instamment au gouvernement de veiller, comme il l'a indiqué dans sa réponse, à ce que toutes les conventions collectives lient légalement ceux qui sont représentés par les parties contractantes. Le comité souligne que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes des conventions n^{os} 87 et 98.

998. *S'agissant des allégations concernant le recours aux associations de personnes pour la conclusion des accords spéciaux d'entreprise, le comité rappelle que l'article 4 de la convention n° 98 mentionne l'encouragement et la promotion du développement et de l'utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs. Le comité considère que la négociation collective avec les représentants de travailleurs non syndiqués ne devrait être possible que s'il n'existe pas de syndicat au niveau concerné. A cet égard, le comité rappelle que la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, donne la préférence, en ce qui concerne l'une des parties aux négociations collectives, aux organisations de travailleurs et ne mentionne les représentants des travailleurs non organisés qu'en cas d'absence de telles organisations et que les conventions (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et (n° 154) sur la négociation collective, 1981, contiennent elles aussi des dispositions expresses pour garantir que, lorsqu'une entreprise compte des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées soient prises pour assurer que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 944 et 946.] Le comité prend note des assurances fournies par le gouvernement, à savoir que les membres des associations de personnes sont également protégés contre les actes de discrimination antisyndicale mais observe qu'il n'affirme pas que ces associations peuvent être considérées à tous égards comme des syndicats, jouissant des mêmes garanties d'indépendance. Dans ces conditions, le comité est d'avis que l'octroi de droits de négociation collective à ces associations risque d'affaiblir sérieusement la position des syndicats en tant que porte-parole des travailleurs dans les négociations collectives. Le comité est d'autant plus préoccupé que la reconnaissance de ces associations s'inscrit dans le cadre d'une refonte radicale du système des relations professionnelles. Le comité s'attend à ce que la question du rôle et des responsabilités des associations de personnes fasse l'objet d'un débat complet et approfondi avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'un examen global du système de relations professionnelles, afin d'éviter un affaiblissement de la position des syndicats en matière de négociations collectives.*

999. *En ce qui concerne plus généralement la suspension de l'extension des conventions collectives, le comité constate que, s'il n'existe aucune obligation d'étendre les conventions du point de vue des principes de liberté syndicale, toute extension qui pourrait intervenir devrait cependant faire l'objet d'une analyse tripartite quant aux conséquences qu'elle peut avoir sur la branche sectorielle concernée. [Voir **Recueil**, op. cit., paragr. 1051.] Le comité veut croire que, durant leurs discussions globales sur les mesures les plus appropriées à prendre dans la situation actuelle en ce qui concerne le cadre élargi de la négociation collective, le gouvernement et les partenaires sociaux*

tiendront pleinement compte des différentes répercussions que les mécanismes d'extension des conventions peuvent avoir sur la politique économique et sociale.

- 1000.** *Enfin, le comité prend note des nombreuses allégations relatives aux modifications apportées au fonctionnement et à la constitution de l'OMED. S'agissant des amendements législatifs qui, désormais, permettent le recours à l'arbitrage obligatoire uniquement lorsque les deux parties sont d'accord, le comité reconnaît que cette mesure, prise afin d'aligner la législation et la pratique nationales sur ses principes relatifs à l'arbitrage obligatoire, ne viole pas les principes de liberté syndicale. Quant aux restrictions supplémentaires au mandat des arbitres, le comité considère sur un plan général que ces derniers devraient être libres de rendre une décision sans ingérence du gouvernement, dans le cas d'un arbitrage demandé volontairement. Observant que ces restrictions ont été introduites dans le cadre du programme de stabilisation budgétaire, le comité s'attend à ce que les partenaires sociaux réexaminent régulièrement ces restrictions en vue de les abolir dans les meilleurs délais. Le comité prie également le gouvernement, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre de l'examen global du système de relations professionnelles, d'examiner rapidement l'impact, sur les normes minimales autres que les salaires, des mesures interdisant désormais aux arbitres de valider les clauses de sauvegarde contenues dans les conventions collectives.*
- 1001.** *En ce qui concerne la fermeture de l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK) et du Fonds social des travailleurs (OEE), le comité note que selon les organisations plaignantes ces institutions sont essentielles à leurs activités sociales en matière de financement et de logement des travailleurs, qu'elles ont une fonction sociale indispensable et ne grèvent pas le budget de l'Etat. Le comité note en outre avec préoccupation que l'une des fonctions de l'OEE était d'assurer un financement minimum aux syndicats pour leur fonctionnement et qu'elle était la principale source de financement de l'OMED, permettant ainsi à cette institution de préserver son autonomie vis-à-vis de l'Etat dans l'exécution de ses fonctions indépendantes de médiation et d'arbitrage en vue du règlement des différends collectifs du travail. Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées à ce sujet, y compris sur les mesures prises pour que, notamment, la fermeture de l'OEE ne donne pas lieu à une ingérence grave dans le fonctionnement de la GSEE ou de l'OMED.*
- 1002.** *Le comité estime primordial que le gouvernement et les partenaires sociaux se réunissent d'urgence pour examiner toutes les mesures précitées et leur impact non seulement sur les relations professionnelles dans le pays, mais aussi sur les perspectives économiques qu'elles offrent en matière de développement et de cohésion sociale. Le comité espère fermement qu'ils pourront élaborer un système de relations professionnelles viable et propice à la reconstruction de l'économie. A cet égard, le comité s'attend à ce que les partenaires sociaux soient pleinement associés, dans le cadre des accords conclus avec la Commission européenne, le FMI et la Banque centrale européenne (BCE), à toute modification future touchant les aspects fondamentaux des droits de l'homme, de la liberté syndicale et de la négociation collective qui constituent l'essence même de la démocratie et de la paix sociale.*

Recommandations du comité

- 1003.** *Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:*
- a) *Pleinement conscient du fait que les mesures faisant l'objet de la plainte ont été prises dans des circonstances qualifiées d'une gravité exceptionnelle qui appelaient une action urgente, et reconnaissant les efforts déployés par le*

gouvernement et les partenaires sociaux pour affronter cette phase difficile, le comité recommande au gouvernement de promouvoir et de renforcer le cadre institutionnel pour la négociation collective et le dialogue social et demande instamment de manière générale qu'un dialogue social permanent et approfondi soit établi sur toutes les questions soulevées dans la plainte et dans les conclusions du comité afin d'élaborer une vision globale commune des relations professionnelles dans le pays, en pleine conformité avec les principes établis concernant la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective ainsi qu'avec les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Grèce. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé de l'évolution de la situation sur tous ces aspects. Le comité prie en outre le gouvernement d'envisager la possibilité de faire appel à l'assistance technique du Bureau concernant les questions soulevées.

- b) Rappelant que la négociation collective constructive est fondée sur le principe selon lequel toutes les parties représentées sont liées par les dispositions volontairement négociées, le comité demande instamment au gouvernement de veiller, comme il l'a indiqué dans sa réponse, à ce que toutes les conventions collectives lient légalement ceux qui sont représentés par les parties contractantes.*
- c) Le comité prie le gouvernement de fournir des observations détaillées en réponse aux allégations concernant la fermeture du Fonds social des travailleurs (OEE) et de l'Organisation pour le logement des travailleurs (OEK), y compris sur les mesures prises pour que la fermeture de l'OEE ne donne pas lieu à une ingérence grave dans le fonctionnement de la GSEE ou de l'OMED.*