

LES TRANSFORMATIONS DU DROIT DU TRAVAIL ET LA CRISE: LES RÉPONSES DU DROIT GREC

Christina Deliyanni-Dimitrakou, Professeur Associé; Faculté de Droit ;
Université Aristote de Thessalonique¹

Artículo recibido el 10 de enero de 2015

Artículo aceptado el 01 de marzo de 2015

Résumé

La présente étude examine les transformations du droit grec du travail survenues à la suite des mesures d'austérité adoptées par les gouvernements helléniques en réponse à la crise. Elle se divise pour cette raison en trois parties. La première partie aborde la physionomie du système grec des relations de travail, avant la crise de la dette. La deuxième partie examine le contenu des mesures d'austérité grecques et les répercussions de celles-ci au droit et à la pratique des relations du travail. La troisième partie traite le problème de la compatibilité entre ces mesures et les règles constitutionnelles, internationales et supranationales qui garantissent les droits sociaux. Elle examine notamment comment les juridictions helléniques et internationales ont abordé les problèmes d'inconstitutionnalité et de non-conventionnalité posés par ces mesures.

1. Certaines informations préliminaires pour l'élaboration de ce rapport m'ont été offertes par Mme Eftychia Achtsioglou et Mr Panayiotis Boumpoucheropoulos, étudiants en doctorat aux Facultés de Droit de Thessalonique et Athènes respectivement. Je voudrais donc les remercier pour leur aide et leur disponibilité.

Mots clés: Memoranda, Troïka, système de négociation collective et d'arbitrage, libertés syndicales, droit de grève, préavis de licenciement, période d'essai, clauses de permanence insérées aux conventions collectives, principe de faveur, droit de travail des jeunes, droits sociaux, clauses portant sur la «maturité» des travailleurs, contrôle juridictionnel de la constitutionnalité et de lois, contrôle juridictionnel de la conventionalité de lois, contrôle des organes quasi-judictionnels des organisations internationales.

Abstract

The present essay examines the transformations that occurred in Greek labour law as a result of the austerity measures adopted by Greek governments in response to the debt crisis. It is divided into three parts: the first part outlines the particularities/characteristics/features of the Greek system of labour relations before the crisis, while the second part examines the content of the Greek austerity measures and their impact on Greek labour law and labour relations. The third part addresses the issue of compliance between these measures and the international and supranational constitutional rules pertaining to social rights. In particular, it examines the rulings of Greek and European Courts addressing the problem of the constitutionality and conventionality of these measures as well as the reception of these rulings.

Keywords: Memorandum, Troika, system of collective bargaining and arbitration, trade union rights, right to strike, termination notice, testing period, permanence clauses inserted in collective agreements, the principle of favourability, youth employment law, social rights, clauses relating to the “maturity” of workers, judicial review, conventionality review, review of the quasi-judicial bodies of international organizations.

I. INTRODUCTION

1. Position du problème

Depuis quatre ans, la Grèce se trouve au cœur d'une crise mondiale et européenne qui a commencé en tant que crise financière, se transforma en crise de la dette publique, évolua en crise de l'économie réelle pour porter, aujourd'hui, les traits d'une profonde crise sociale aux effets dramatiques sur le marché du travail².

Plus précisément, en mai 2010, le gouvernement hellénique annonça l'intégration du pays au dispositif de soutien. Cette intégration visait à faire face au déficit budgétaire élevé et à la dette publique croissante. Dès lors, le pays fit l'objet d'«offres de sauvetage» (bail-out) dont la négociation et le contrôle de la mise en œuvre furent confiés à un organe ad hoc, dit «troïka», constitué de représentants de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international (FMI).

Préalablement au déboursement des fonds destinés au sauvetage, le gouvernement hellénique convint d'adopter et de mettre en œuvre un plan d'austérité strict dont les termes précis furent stipulés dans les Mémoires d'entente qu'il conclut avec la troïka en mai 2010. Lesdits Mémoires ne comportaient pas uniquement des dispositions en matière d'assainissement budgétaire. En effet, ils introduisaient un tissu complexe de réformes structurelles dont la majeure partie avait pour but de restructurer le marché du travail.

Cependant, au lieu de réduire le déficit élevé du pays, les mesures en question ont encore plus limité l'activité économique, conduisant l'économie grecque vers une récession encore plus profonde. À la fin de l'été 2011, il était devenu clair que la restructuration de la dette grecque était inévitable. Toutefois, l'important « haircut » de cette dette opéré en octobre 2011, fut accompagné d'un nouveau prêt et d'un nouvel accord portant sur un nouveau paquet d'austérité conclus entre le gouvernement hellénique et la troïka en

² A. Koukiadaki, L. Kretsos, «Chapitre 6, Grèce/Greece», in-C Escande Varniol, S. Laulom, E. Mazuyer, *Quel droit social dans une Europe de crise?* Larcier, Bruxelles, 2012, p. 189 et s; idem, «Opening Pandora's Box: the Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece», *Industrial Law Journal*, 2012, p. 276 et s, .G. Katroungalos, E Achtsioglou, «Droit du travail et politiques des Mémoires », (en grec), *EErgD*, 2012, p. 1333 et s, D. Travlos-Tzanetatos, « Constitution Mémoire. Relations du travail et 'Sauvetage de la patrie' » (en grec), in idem (ed), *Crise économique et droit du travail* ; éd. Sakkoula ; Athènes-Thessalonique, 2013, p. 291 et s.

février 2012. Ce paquet, plus largement connu comme "Mémorandum II", introduisit des mesures encore plus lourdes pour les travailleurs.

Enfin, en octobre 2012, le gouvernement hellénique a conclu un nouvel accord avec la troïka, fondé sur un plan revu. Il prévoyait des restrictions totalisant une somme de 18,5 milliards d'euros, sur quatre ans. L'économie grecque étant confrontée à la sixième année consécutive de récession, le nouveau paquet d'austérité incluait le départ obligatoire de 27.000 fonctionnaires jusque fin 2013, de nouvelles coupes dans les rémunérations, et de nouvelles coupes dans les pensions, déjà fortement touchées.

2. Objet du rapport et plan

Dans le cadre de ce rapport nous examinerons les impacts des réformes susmentionnées sur le droit grec du travail. À cette fin, notre présentation sera divisée en trois parties. La première partie abordera la physionomie du système grec des relations de travail, avant la crise de la dette. Dans la deuxième partie, nous examinerons le contenu des mesures d'austérité grecques et les transformations qu'elles ont apportées au droit et à la pratique des relations du travail. Dans la troisième partie, enfin, nous aborderons le problème de la compatibilité entre ces mesures et les règles constitutionnelles, internationales et supranationales qui garantissent les droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique hellénique. Nous examinerons notamment comment les juridictions helléniques et internationales ont abordé les problèmes d'inconstitutionnalité et de non-conventionnalité posés par ces mesures.

I. LA PHYSIONOMIE DU SYSTEME GREC DES RELATIONS DE TRAVAIL AVANT LA CRISE DE LA DETTE

1. Le système traditionnellement sous la tutelle de l'État et les efforts de démocratisation

En Grèce, le droit et les relations du travail ont une histoire troublée qui reflète les particularités de l'évolution économique du pays ainsi que ses aventures politiques. L'industrialisation lente et limitée, l'urbanisation de la population -par le biais de l'acquisition de la qualité de fonctionnaire public-, le système politique clientéliste et l'hypertrophie du secteur public, l'instabilité politique, les dictatures et la guerre civile: tous ces événements ont marqué l'histoire politique grecque du 20^e siècle. Ils ont doté le système grec des relations de travail et le droit qui les régit des traits particuliers qui les rendent différents des systèmes correspondants des autres pays européens³. Vers la fin des années 1970, lorsque la Grèce devint membre de la Communauté européenne, le système grec des relations de travail présentait trois principales caractéristiques⁴. mPremièrement, le caractère centralisé du système, qui se manifestait par l'absence de syndicats ou d'autres organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise. Deuxièmement, la manipulation du système par le pouvoir étatique qui contrôlait, de manière informelle, la vie intérieure des syndicats et intervenait de manière institutionnalisée tant au processus de négociation collective que dans celui de résolution des conflits collectifs⁵. Et, troisièmement, la mainmise des partis politiques sur la vie et l'action des syndicats, s'efforçant d'en avoir le contrôle

Bien entendu, la Constitution hellénique de 1975, qui fut adoptée immédiatement après la chute de la dictature de 1967, reconnaissait la liberté syndicale et l'autonomie collective (articles 23 et 22, paragraphe 2,

³ V. J. Kouzis, *Les caractéristiques du syndicalisme grec : divergences et convergences avec l'espace européen*, (en grec), Athènes, Gutenberg, 2007 (en grec). Voir encore pour une brève mais très éclairante présentation de l'évolution historique du système grec des relations du travail, Ch. Ioannou, "Recasting Greek Industrial Relations: Internal Devaluation in Light of The Economic Crisis and European Integration", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2012, p. 199-222.

⁴ V., G. Koukoules, « Les négociations collectives en Grèce: évolution historique ; analyse juridique ; propositions de réforme » ; (en grec), *Revue syndicale*, 3/1985, p. 19 et s. ; Y. Kravaritou-Manitaki, « Les relations professionnelles en Grèce », *Temps Modernes*, n° spécial 473 sur la Grèce en évolution ; 1986, p. 21 et s. ; Traduction grecque, 1986, p. 486 et s., idem, « Grèce », in A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, *Droit du travail, démocratie et crise*, Actes Sud, Paris, 1986, p. 111 et s. ; idem, « Le système grec des négociations collectives: restructuration et révision », (en grec), *EErgD*, p. 97-108. 129-146, Ch. Deliyanni-Dimitrakou, *Les systèmes de négociation collective en Grèce et en Allemagne Fédérale face au phénomène de l'internationalisation de l'institution*, (thèse), 1991.

⁵ V. J. Kordatos, *L'histoire du mouvement ouvrier grec*, Athènes 1971; S. Zabarloukou, *Etat et syndicalisme ouvrier en Grèce ; 1936-1990*, (en grec), éd. Ant. Sakkoula, Athènes-Komotini, 1997 ; D. Livieratos, *Les Congrès de la Confédération Générale des Ouvriers Grecs*, Athènes, Proskinio, 1997, J. Kouzis, *Les caractéristiques du syndicalisme grec*, op.cit, note 3.

respectivement) dans un réseau de dispositions constitutionnelles reconnaissant pour la première fois dans l'ordre juridique grec le principe de la dignité humaine (article 2, al. 1, Const. 1975) et les droits sociaux fondamentaux. Néanmoins, jusqu'au début des années 1980, le cadre juridique grec relatif aux relations de travail demeurait désuet. Les premières tentatives de modernisation du système eurent lieu dans les années 1980, avec l'arrivée au pouvoir du parti social-démocrate (PASOK). La loi 1264/1982, notamment, promouvait la démocratisation du mouvement syndical. La loi 1767/1988, quant à elle, réglait la participation des travailleurs aux entreprises dont l'effectif global était supérieur à 50 travailleurs. Néanmoins, le zénith de cette entreprise de modernisation fut atteint avec l'adoption de la loi 1876/1990 sur les négociations collectives⁶. En effet, cette loi, abrogeant et remplaçant la loi 3239/1955 dorénavant obsolète, libérait le système grec des négociations collectives de la tutelle de l'État.

2. Les innovations de la loi 1876/1990 relative aux négociations collectives libres

Cette loi instaura cinq types différents de conventions collectives du travail : la convention collective nationale interprofessionnelle, la convention collective de branche, la convention collective intra-professionnelle⁷ nationale, la convention collective intra-professionnelle locale et la convention collective d'entreprise. La loi prévoyait également que les organisations syndicales des travailleurs et les employeurs qui n'étaient pas engagés par aucune convention collective pouvaient adhérer ensemble à une convention collective existante⁸. De plus, les conventions de branche et les conventions collectives intra-professionnelles pouvaient s'étendre, sur décision motivée du ministre du travail, à tous les travailleurs de la branche ou des professions

⁶ V. pour un commentaire critique de cette loi, Y. Kravaritou, *Introduction à la régulation des conditions du travail*, (en grec), éd. Sakkoula, Thessalonique, 1990.

⁷ Il s'agit de conventions collectives professionnelles s'appliquant aux salariés d'une même profession ou de professions connexes.

⁸ V. article 11, par. 1, loi 1876/1990.

concernées, si elles engageaient les employeurs employant 51% des travailleurs de la branche ou de la profession concernées⁹.

Le principal objectif de la loi était d'encourager la conclusion de conventions collectives élargies qui, d'une part, prévoient les minima en matière de conditions de travail et de salaires et, d'autre part, unifient les dispositions pertinentes au niveau de la branche d'industrie ou des professions et métiers similaires, afin de créer des conditions de concurrence saine pour les entreprises actives dans les branches ou les professions concernées. Cette même loi prévoyait également que la convention collective nationale interprofessionnelle fixerait les minima en termes de salaires et de conditions de travail, en vigueur pour les travailleurs de tout le pays employés au titre d'un contrat de travail, indépendamment de la question de savoir s'ils étaient affiliés à des organisations syndicales¹⁰. La loi innovait également du fait qu'elle reconnaissait la possibilité de conclure des conventions collectives d'entreprise, dans les exploitations dont l'effectif comptait au moins cinquante travailleurs¹¹.

Le principal axe du dispositif de régulation multi-niveaux instauré par la loi 1876/1990 était le principe de la supériorité de la disposition de faveur. Ce principe était appliqué aussi bien dans les conflits opposant convention individuelle et convention collective de travail que dans les cas où plusieurs conventions collectives intervenaient dans la même relation juridique¹². Une innovation significative, également introduite par la loi 1876/1990, consistait en ce qu'elle remplaça l'ancien système d'arbitrage étatique par un système moderne fondé sur les principes de l'autonomie collective¹³. Ainsi, la loi prévoyait notamment la constitution d'un organisme privé de médiation et d'arbitrage, composé d'experts indépendants, dont la mission serait de trancher conflits collectifs naissant en cas d'échec des négociations

⁹ V article 11, par. 2, loi 1876/1990.

¹⁰ V. article 8, par.1, en combinaison avec l'article 3 par. 3.

¹¹V. article 6, par. 1, b.

¹²V. article 7, par. 2, loi 1876/91 en combinaison avec l'article 680 Code Civil hell., qui prévoyait que les termes de contrats individuels de travail qui s'écartent des règles prévues aux conventions collectives peuvent prévaloir uniquement s'ils accordent une meilleure protection aux travailleurs. L'article 10 de la loi 1876/91 par ailleurs prévoyait que si une relation de travail était régie par une pluralité de conventions collectives ce n'est que la convention collective la plus favorable aux travailleurs qui sera appliquée.

¹³ V. articles 14-17.

collectives¹⁴. Cet organisme fut créé un an plus tard, en vertu d'un décret présidentiel. Conformément à la loi 1876/1990, les propositions du médiateur n'étaient pas contraignantes. En revanche, la sentence arbitrale était contraignante et assimilée à une convention collective de travail¹⁵. Chacune des parties prenantes avait le droit de demander la nomination d'un médiateur. Si l'employeur rejetait les propositions du médiateur, les organisations syndicales des travailleurs qui acceptaient ces propositions avaient le droit de soumettre, unilatéralement, l'affaire à l'arbitrage¹⁶.

3. Le fonctionnement du système grec des relations de travail au cours des vingt dernières années

Suite à l'adoption de la loi 1876, les négociations collectives ont pu opérer librement, pour la première fois, en Grèce. À cela contribua également la conjoncture politique internationale. En effet, avec la chute des régimes socialistes d'Europe de l'Est, l'intervention directe de l'État grec dans la vie intérieure des syndicats cessa¹⁷. Les deux grandes confédérations syndicales du mouvement syndicaliste grec, à savoir, la Confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE), où sont affiliés les travailleurs du secteur privé et du secteur public élargi, et l'ADEDY, où sont affiliés les fonctionnaires, furent officiellement reconnus par les gouvernements helléniques et par les partis politiques¹⁸. En outre, l'on vit fréquemment des cadres de ces organisations être intégrés au pouvoir politique¹⁹.

Au cours des premières années d'application de la loi 1876/1990, du fait de ce développement, les relations entre l'État et l'autonomie collective étaient régies par les principes de la subsidiarité et de la disposition de

¹⁴ V. article 17 Loi 1876 / 1990.

¹⁵ V. article 16 par 3 Loi 1876 / 1990.

¹⁶ V. article 16 par.1 alinéa g

¹⁷ V. S. Zabarloukou, *Etat et syndicalisme ouvrier en Grèce ; 1936-1990*, op. cit, note 5, p. 228 et s. ; J. Kouzis, *Les caractéristiques du mouvement syndical grec*, op. cit., note 3 ; G. Soros, *Mouvement syndical des travailleurs dans l'espace grec: un mouvement en crise continue*, <http://soros11.blogspot.gr/>.

¹⁸ V. G. Soros, op.cit, note, 17

¹⁹ V. G. Soros, op. cit, note 17.

faveur²⁰. Toutefois, la négociation collective ne se développa point dans tous les secteurs de l'économie. Elle se développa notamment dans le secteur public élargi, où le syndicalisme était puissant²¹. Néanmoins, les salaires des fonctionnaires étaient fixés par la loi tandis que ceux des travailleurs du secteur privé étaient, en grande partie, régis par la convention collective générale nationale²². En effet, la quasi-inexistence de syndicats dans le secteur privé eut pour effet l'impossibilité d'y développer des négociations collectives sérieuses au niveau de la branche et de l'entreprise²³. En outre, parallèlement aux travailleurs du secteur privé et du secteur public élargi, qui relevaient du champ de protection des conventions collectives de travail, il existait une part importante de travailleurs non déclarés, faiblement rémunérés, qui n'étaient protégés par aucune convention collective²⁴. Il en allait de même pour ce qui était des travailleurs de la « zone grise » des travailleurs para-subordonnés²⁵. Ainsi, contrairement à la rhétorique qui se développa avant et après la crise de 2009 concernant le coût du travail élevé en Grèce²⁶, la réalité était totalement différente, puisque, comme nous venons de l'expliquer, les rémunérations étaient particulièrement basses, notamment dans le secteur privé²⁷.

Un autre élément caractérisant le système grec de la négociation collective instauré par la loi 1876/1990 était sa structure centralisée²⁸. En effet, les conventions collectives de branche avaient joué un rôle essentiel dans les années 1990 et 2000, tandis que les conventions collectives

²⁰ V. J. Koukiades, « Greek Labor Law », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 30, 2009, p. 145-158, idem, *Droit du Travail, Rapports Collectifs du Travail, II*, (en grec), 3^{ème} édition, Sakkoula, Athènes-Thessaloniki, 2013, p. 397 et s..

²¹ V. A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit. p. 189 et s.; idem, Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece, op. cit. p. 276

²² V. A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2.

²³ V. A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2.

²⁴ V. A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2, L. Kretos, « Industrial Relations and Undeclared Work », *EIROonline*: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/06?feature/gr406104t.htm>

²⁵ V. J. Koukiades, *Droit du travail. Rapports collectifs du Travail*, op. cit., note 20, p. 482 ; A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2.

²⁶ V. A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2.

²⁷ V. J. Kouzis, « L'itinéraire de la dérégulation néolibérale du travail et l'alibi de la crise », (en grec), in Vatikiotis ; *La Charte de la crise et la fin de l'illusion* ; Editions Topos, Athènes, 2010, p. 191 et s. ; V. aussi A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit., note 2 ; G. Soros, op. cit, note 17.

²⁸ V. G. Spyropoulos, *Les relations du travail: en Grèce, en Europe en dans l'espace international*, éd. Ant. Sakkoula, Athènes-Komotini, 1998, p. 68 et s; A. Koukiadaki, L. Kretos, « Grèce/Greece », op. cit, note 2, G. Soros op. cit., note 17.

d'entreprise étaient quasi-inexistantes²⁹. Ceci n'était pas uniquement dû au fait que la loi en autorisait la conclusion uniquement dans les entreprises comptant au moins 50 employés. Ce phénomène doit également être attribué à une raison liée aux faiblesses de notre système juridique. Pourquoi n'existait-il pas de syndicats d'entreprises en mesure de négocier ces conventions ? Parce que le Code civil grec exige la participation d'au moins 20 personnes pour la création d'une association, alors que 97% des entreprises grecques du secteur privé emploient moins de 20 personnes³⁰.

Mais, déjà au milieu des années 1990, le modèle de la négociation collective introduit par la loi 1876/1990 commença à subir de graves chocs. Cette évolution était indissolublement liée à la conjoncture économique internationale. Elle était notamment due à la forte remise en question dont l'autonomie collective des syndicats et plus généralement les institutions du droit du travail étaient l'objet dans les sociétés occidentales contemporaines. Cette remise en question n'était pas uniquement le résultat de la crise du keynésianisme et du fordisme. Il fallait également compter avec la domination des idéologies néolibérales aussi bien au sein des pays nationaux³¹, que dans le cadre des organismes économiques internationaux³². Par conséquent, ce ne fut pas le fruit du hasard si, s'alignant sur le Livre blanc publié par la Commission européenne en 1993³³, l'Union européenne entama la réforme radicale du marché du travail européen en adoptant des politiques

²⁹ V. A. Koukiadaki, L. Kretsos, "Grèce/Greece", op. cit., note 2 ; G. Soros, op. cit., note 17.

³⁰ V. A. Koukiadaki, L. Kretsos, "Grèce/Greece", op. cit., note 2 ; G. Soros, op.cit. note 17.

³¹ V. D. Travlos-Tzanetatos, « Autonomie collective ciblée par le néolibéralisme », (en grec), in idem (ed), *Crise économique et droit du travail*, op. cit., note 2, p. 245 et s., J. Koukiades, *Droit du Travail, Rapports Collectifs du Travail*, op. cit., note 20, p. 424 et s. Certains auteurs qualifient cette période comme période de «dé-collectivisation» et non de «déréglementation» du droit du travail. V., notamment, S. Deakin et F. Wilkinson, "Marchés du travail, crise financière et réforme: projet d'agenda pour une politique du travail », *L'homme et la société*, no 182, octobre-décembre 2011, p. 25 et s.

³² V. International Monetary Fund (I.M.F.) 2007 a, Greece: 2006, Article IV Consultation-Staff Report; Country Report No 07/26 January; International Monetary Fund, 2007b, Global Financial Stability Report: Financial Market Turbulence: Causes, Consequences, and Policies, September; International Monetary Fund (2008) Greece: Selected Issues May 2008, IMF Country Report No 08/147, Washington, D.C.; OECD (2007), Economic Survey of Greece, Paris OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/57/24/38665552.pdf>, OECD (2009), Economic Survey of Greece, Paris OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/5/61/43284926.pdf>.

³³ Commission des Communautés Européennes, *Croissance, compétitivité, emploi. Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe siècle*. Livre blanc- Bulletin des Communautés européennes Supplément 6/93.

visant à encourager la compétitivité et l'emploi par le biais de la flexibilisation du temps de travail et de la promotion de formes flexibles d'emploi. Mais, alors que l'Union européenne et d'autres organismes économiques internationaux indiquaient aux gouvernements helléniques la nécessité de procéder à des réformes radicales du marché du travail, le radicalisme du mouvement syndical grec excluait toute perspective de réalisation consensuelle de ces objectifs³⁴. Ainsi, les syndicats refusant de flexibiliser le marché du travail, par le biais de la négociation collective, et en vue de la place limitée des organismes de dialogue social tripartite, en Grèce, les gouvernements helléniques furent forcés de réaliser cet objectif unilatéralement, par voie législative. Cette approche limita, à son tour, l'autonomie collective³⁵.

Par conséquent, il est clair que les réformes dramatiques introduites, comme nous le verrons, sur le marché du travail grec par les mémorandums ne constituent pas un tonnerre dans un ciel bleu. Au contraire, elles constituent la suite d'un ensemble d'efforts consentis par les divers gouvernements helléniques, depuis la fin des années 1990, afin de rendre le marché du travail plus flexible et de tenir compte des recommandations issues des cercles néolibéraux pour qui la réduction du coût du travail, le démantèlement de l'état social et la diminution de l'autonomie collective étaient les seuls moyens qui auraient permis d'assurer la compétitivité de l'économie grecque³⁶.

II. LA CRISE DE LA DETTE GRECQUE ET LES REFORMES DU DROIT DU TRAVAIL

1. Les réformes en vertu du Mémorandum I

³⁴ V. A. Koukiadaki, L. Kretsos, "Grèce/Greece", op. cit., note 2.

³⁵ V. D. Travlos-Tzanetatos, « Autonomie collective ciblée par le néolibéralisme », op. cit, note 2. ; J. Koukiades, *Droit du travail, Rapports collectifs du travail*, op. cit., note 20, p. 430-433.

³⁶ V. J. Kouzis, « L'itinéraire de la dérégulation néolibérale du travail et l'alibi de la crise », op. cit., note 27.

Les lois adoptées en Grèce en vue de l'intégration et de l'exécution du Mémorandum I étaient fondées sur la conviction selon laquelle la «dévaluation interne» pouvait permettre de faire face au manque de compétitivité de l'économie grecque.³⁷ Ainsi, ayant pour but la «dévaluation interne», la Loi 3845/2010 « Mesures pour la mise en œuvre du soutien de l'économie grecque par les États membres de la zone euro et par le Fonds monétaire international »,³⁸ qui a été adoptée en vue de la mise en œuvre du premier Mémorandum ainsi que les lois qui ont complété celle-ci n'eurent pas pour seuls effets les coupes dans les salaires et les pensions des fonctionnaires. Elles eurent également pour effet de déréguler, dans une grande mesure, la législation protectrice du travail, dans le domaine des relations de travail, aussi bien individuelles que collectives³⁹

a) Réformes dans le domaine des relations de travail individuelles

Une réforme importante introduite dans le domaine des relations de travail individuelles consista en la facilitation des licenciements individuels et collectifs instaurée par les lois 3863/2010⁴⁰ et 3899/2010⁴¹ qui furent adoptées en exécution du Mémorandum I. Par le biais de cette réforme, il s'agissait de prendre en considération les réclamations des grandes entreprises et de la troïka, selon lesquelles le coût des licenciements, en Grèce, était trop élevé⁴². Cette critique correspondait à la réalité. Il n'en restait pas moins qu'elle omettait le fait que, contrairement aux droits correspondants des autres pays européens, le droit grec des licenciements

³⁷ V., Ch. Ioannou, "Recasting Greek Industrial Relations: Internal Devaluation in Light of The Economic Crisis and European Integration", op. cit, note 3, p. 199 et s.

³⁸ JORH A 65/6-06-2010.

³⁹ V., pour une présentation de l'ensemble de ces mesures, P. Kyriakoulia, *Les relations du travail après le mémorandum. Un panorama de la réforme du droit du travail (2010-2012)*, (en grec), Institut national du travail et des ressources humaines, 2012. V. pour un commentaire des réformes en question, A. Koukiadaki, L. Kretsos, « Opening Pandora's Box », op. cit., note 2, p. 276 et s. (281-285), B. Pali, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *Droit social*, 2013, p. 4.

⁴⁰ V. JORH A115/15-07-2010.

⁴¹ V. FEK A 212/17.12.2010.

⁴² V., entre autres, N. Gavalas, «Le nouvelles mesures sur les relations du travail : une première appréciation du décret présidentiel annoncé » (en grec), *EErgD*, 2010, p. 793 et s.

reconnaît la résiliation non motivée du contrat du travail⁴³. Ainsi, le licenciement des employés sous contrat à durée indéterminée dont le régime diffère de celui des ouvriers-peut intervenir valablement, même à défaut de motif, à condition de respecter un préavis, dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié (Loi 2112/1920, art 1^{er}). Évidemment le droit hellénique reconnaît à l'employeur la faculté de résilier le contrat du travail sans préavis, c'est à dire avec effet immédiat mais seulement pour une cause sérieuse (Loi 2112/1920, art 5) Enfin, la loi grecque reconnaît à l'employeur la faculté de rompre le contrat de travail à durée indéterminée sans préavis et sans motivation a condition de verser au salarié, immédiatement, une indemnité de rupture dont le montant est le double de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en cas d'observation du préavis.

Avant la crise l'indemnité de licenciement sans observation du préavis était calculée en fonction de la durée du préavis qui dépendait pour sa part de l'ancienneté du salarié. Son montant correspondait notamment au double des salaires que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler durant son préavis (Loi 2121/1920 art 3 par. 1) Ainsi plus l'ancienneté du salarié était importante plus le délai de préavis était long et l'indemnité de licenciement était élevée⁴⁴. La loi 3863/2010⁴⁵ suivie en cela par la Loi 4093/2012 du 12 novembre 2012⁴⁶ a procédé à une réduction drastique de la durée du délai de prévenance qui est ainsi passé de 24 mois au maximum pour une ancienneté de 28 ans à 4 mois au maximum pour tout salarié dont l'ancienneté est supérieure à 10 années. Bien que cette mesure avait pour intention de renforcer la compétitivité de l'économie, le fait qu'elle fut combinée à l'institution de la résiliation non motivée lui donna la forme d'une mesure visant à réduire le coût du travail et non pas à augmenter la productivité des

⁴³ Les tribunaux grecs ont la possibilité d'examiner la légalité d'un licenciement seulement au travers l'article 281 Code Civil qui interdit l'abus du droit.

⁴⁴ Un travailleur par exemple avec 28 années d'ancienneté avait droit à 24 mois de préavis et pouvait prétendre une indemnité de 24 mois de salaire en cas d'inobservation de son préavis ou à 12 mois en cas de respect du préavis,

⁴⁵ V. J. Koukiades, *Droit du travail, Rapports collectifs du travail*, op.cit., note 20, p. 434.

⁴⁶ JORH A/ 222/12.11.2012.

entreprises par le biais de l'innovation et de l'organisation rationnelle du travail⁴⁷.

Les deux réformes supplémentaires introduites dans le droit de licenciements par les lois 3863/2010 et 3899/2010 étaient imprégnées du même esprit. Il s'agit, d'une part, de la prolongation de la période d'essai, passant dorénavant de deux à douze mois. Durant cette période, l'employeur peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis et sans verser d'indemnité au travailleur concerné (article 17 loi 3899/2010)⁴⁸. D'autre part, il s'agit de l'augmentation des limites au-delà desquelles les licenciements sont considérés de licenciements économiques⁴⁹.

Mais, les prérogatives patronales furent également renforcées grâce à une série de réformes visant à donner à l'employeur la possibilité de recourir plus facilement aux formes d'emploi flexibles. La loi 3899/2010, par exemple, accorda une flexibilité accrue à ces formes d'emploi, bouleversant la loi 3846/2010⁵⁰, adoptée quelques mois avant la loi concernée dans le but de faciliter l'adoption des dites formes d'emploi⁵¹. Cette dernière prévoyait, malgré tout, quelques garanties de protection des travailleurs. La loi 3899/2010 limita ces garanties. Ainsi, elle fit passer de 12 à 36 mois le délai au cours duquel l'on peut être employé sous le statut d'employé temporaire, elle abolit la majoration de la rémunération des salariés employés à temps partiel -majoration introduite par la loi antérieure⁵²- et fit passer de deux à

⁴⁷ V., A. Koukiadaki, L. Kretsos, « Opening Pandora's Box », *op. cit.*, note 2, p. 276 et s.

⁴⁸ Cette mesure rappelle le « contrat nouvelles embauches » du droit français qui a été déclaré par la Cour de Cassation incompatible avec la convention internationale no 158 de l'OIT (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 4 juin 2009, no 08-1. 359, D. 2010. 342, *RDT*, 2009. 579, obs. S. Tournaux). Mais la Grèce n'a pas encore ratifié ce dernier instrument.

⁴⁹ Conformément à l'article 74 (1) de la Loi 3863/2010, les licenciements collectifs peuvent avoir lieu quand ils affectent dans le délai d'un mois à moins six employés dans des entreprises comptant entre 20 et 150 employés, soit le 5% de la main d'œuvre et jusqu'à 30 employés dans des entreprises occupant plus de 150 employés. Avant la réforme les licenciements collectifs étaient ceux qui affectaient, sur une période d'un mois, au moins quatre employés dans les entreprises de 20-200 salariés, et le 2-3% de la main d'œuvre mais pas plus de 30 salariés sur une période d'un mois dans les entreprises occupant plus de 200 salariés. En augmentant les seuils en question, la possibilité du personnel d'influencer les décisions de gestion de l'employeur a été limitée, car il n'y-a pas de droit d'information et de consultation de travailleurs dans les cas qui sont au dessous de limites susmentionnées.

⁵⁰ JORH 66A 11-04-2010.

⁵¹ La 3846/2010 porta réforme à la loi 2639/1998 qui régla pour la première fois en Grèce les nouvelles formes d'emploi.

⁵² C'est-à-dire avec la Loi 3846/2010.

trois ans la durée maximum des contrats de travail successifs à durée déterminée.

La tendance à la dérégulation du régime législatif en matière de formes d'emploi flexibles se manifesta également dans la loi 3986/2011⁵³. Celle-ci disposait, entre autres, que si un contrat de travail à durée déterminée prévoyait que, en cas de licenciement prématuré, l'indemnité due serait équivalente à celle due lors de la résiliation d'un contrat à durée indéterminée, le contrat précité sera automatiquement transformé, au moment de sa résiliation, en contrat de travail à durée indéterminée⁵⁴. Le résultat pratique de cette disposition consiste en ce que l'employeur peut résilier prématurément un contrat de travail à durée déterminée sans verser d'indemnité. En effet, la transformation dudit contrat en contrat à durée indéterminée implique automatiquement l'application des dispositions de l'article 17 de la loi 3899/2010 conformément auquel : «au cours des 12 premiers mois à compter de leur conclusion, les contrats de travail à durée indéterminée sont considérés comme des contrats de stage qui sont résiliés sans préavis et sans versement d'indemnité »⁵⁵.

Enfin, dans le but d'encourager l'emploi des jeunes, des réformes importantes furent introduites concernant les rémunérations et les conditions de travail des jeunes âgés de 15 à 24 ans. La loi 3845/2010 introduisit des dispositions permettant⁵⁶ d'exclure les jeunes chômeurs, jusqu'à 24 ans, du champ de protection de la Convention collective nationale générale⁵⁷. Elle autorisait également leur exclusion de la protection des règles en matière d'ordre public incluses dans la législation protégeant le travail et qui fixent les rémunérations et les conditions de travail. Ainsi, l'article 6 (2), de cette loi prévoit que, dans le cas d'un contrat de stage d'une durée d'un an conclu par un jeune chômeur de moins de 24 ans, la rémunération sera égale à 80% du salaire minimum général. En outre, s'agissant toujours des dispositions législatives adoptées en application des ordonnances du Mémorandum I, la

⁵³ JORH A 152 01-06-2011.

⁵⁴ Article 40, Loi 3982/2011.

⁵⁵ V. P. Kyriakoulia, « Les relations du travail après le mémorandum »; op. cit., p. 33.

⁵⁶ Article 2 (6) Loi 3845/2010.

⁵⁷ C'est-à-dire de la convention collective nationale interprofessionnelle qui s'appliquait à tous les travailleurs peu importe si ils étaient membres des syndicats signataires.

loi 3863/2010 instaure un contrat de stage spécial, pour les jeunes de 15 à 18 ans, dont la rémunération était fixée à 70% du salaire minimum général [art. 74, (9)]. La possibilité fut également instaurée d'embaucher des jeunes, de 18 à 24 ans, entrant pour la première fois sur le marché du travail, en leur offrant une rémunération égale à 84% du salaire minimum général tandis que les cotisations sociales seraient couvertes par l'OAED (Organisme pour l'emploi de la main-d'œuvre) [art. 74 (8)].

b) Réformes dans le domaine des relations de travail collectives

Cependant, en même temps que les réformes dans le domaine des relations de travail individuelles, le gouvernement hellénique s'était engagé, au titre du Mémoire I, d'introduire des changements concernant également les relations de travail collectives. Le fondement justifiant ces changements était la conviction de la troïka selon laquelle le contenu et les modalités de fixation des rémunérations en Grèce ne correspondaient pas à la compétitivité et à la productivité de l'économie du pays⁵⁸.

Ainsi, la loi 3833/2010⁵⁹ prévoyait, en premier lieu, une coupe drastique, de l'ordre de 12% et 7%, respectivement, dans les rémunérations, salaires et allocations des travailleurs de la fonction publique et du secteur public élargi⁶⁰. En même temps, des dispositions furent introduites prévoyant l'annulation des conventions collectives ou des accords collectifs sur la base desquels étaient rémunérés les travailleurs à relation de travail de droit privé qui étaient occupés dans le secteur public élargi. L'intérêt de ces dispositions réside, d'une part, en ce qu'elles prévalent sur toute disposition, générale ou spéciale, contenue dans les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les conventions individuelles de travail. D'autre part, réside-t-il en ce

⁵⁸ V. la Communication de la Commission européenne au Parlement, au Conseil et à la BCE, La croissance pour la Grèce, COM (2012) 183 final, 18 avril 2012 et surtout le sous-paragraphe 2.1.3 « Libérer les entreprises pour stimuler la croissance. Rétablir la compétitivité-coût ». « Dans le cadre de la modernisation du marché du travail, des mesures doivent être prises pour favoriser l'ajustement rapide des coûts de main-d'œuvre unitaires et ainsi lutter contre le chômage et rétablir la compétitivité-coût de l'économie. Conformément au deuxième programme d'ajustement économique, des mesures en faveur d'un ajustement rapide des coûts de la main-d'œuvre pour lutter contre le chômage et rétablir la compétitivité-coût, conjuguées aux mesures déjà prises, doivent viser une réduction des coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux dans l'économie marchande de 15 % sur la période 2012-2014 ».

⁵⁹ V. JORH A 40 15-03-2010 .

⁶⁰ Article 1 (5) Loi 3833/2010 .

qu'elles impliquent la réduction d'office des salaires et l'abolition de toute disposition plus favorable, y compris celles prévues aux contrats individuels du travail⁶¹.

Dans tous les cas, l'intervention législative la plus radicale dans le noyau dur de l'autonomie collective fut opérée avec l'article 2(7) de la loi 3845/2010 abolissant le principe de faveur dans les rapports entre conventions collectives de travail. Conformément à cet article «les dispositions des conventions collectives intra-professionnelles et d'entreprise peuvent déroger aux dispositions correspondantes des conventions collectives de branche et des conventions collectives nationales générales.» Elle prévoit également que les dispositions des conventions collectives de branche peuvent déroger aux dispositions correspondantes des conventions collectives nationales générales. Bien que cette disposition soit, au départ, passée inaperçue, une législation ultérieure, la loi 3899/2010 ; introduisit dans son article 13 un nouveau type de convention collective : la convention collective d'entreprise dite « spéciale ». Celle-ci pouvait être conclue par les entreprises employant au moins 50 travailleurs, et le syndicat de travailleurs, constitué au niveau de celles-ci ou, en l'absence de syndicat d'entreprise, par l'union sectorielle ou la fédération de travailleurs correspondantes. Cette loi prévoyait également que la convention collective d'entreprise spéciale pouvait fixer des rémunérations et des conditions de travail inférieures à celles prévues aux conventions collectives intra-professionnelles et aux conventions collectives de branche. En outre, les dispositions de la convention spéciale l'emporteraient sur les dispositions correspondantes des conventions collectives précitées mais pas sur ceux de la convention collective générale nationale⁶². Toutefois, les syndicats d'entreprise et les unions sectorielles ne voulurent pas encourager ces conventions spéciales. Ainsi, cette disposition fut abrogée par la loi 4024/2011⁶³ qui facilita, par son article 37, la conclusion de conventions collectives d'entreprise dans toutes les exploitations, indépendamment du nombre de travailleurs qu'elles emploient. Cette loi a introduit un ensemble de dispositions qui ont bouleversé le système de

⁶¹ V., J. Koukiades, *Droit du travail. Rapports collectifs du travail*, op. cit., note 20.

⁶² C'est-à-dire la convention collective nationale interprofessionnelle.

⁶³ V. JORH A 226/27-10-2011

négociation collective instauré par la loi 1876/1990 et, ce, en trois points. En premier lieu, elles ont prévu que les conventions collectives d'entreprise peuvent être conclues non seulement par les organisations syndicales de l'entreprise mais aussi, en l'absence de celles-ci, par de simples unions de fait constituées par les trois cinquièmes (3/5^e) des travailleurs de l'entreprise, indépendamment de l'effectif global de celle-ci⁶⁴. De même, en l'absence de pareille union, les conventions peuvent être conclues par les organisations syndicales sectorielles primaires et l'employeur. En deuxième lieu, la loi a prévu que la convention collective d'entreprise l'emporte, si elle coexiste tant avec une convention collective de branche qu'avec une convention collective intra-professionnelle, néanmoins elle ne peut contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celles prévues à la convention collective nationale interprofessionnelle [Article 37(5).] En troisième lieu, enfin, elle suspendit l'extension des conventions collectives de branche et les conventions collectives intra-professionnelles en tant que généralement obligatoires [Article 37(6)]. En effet, elle a prévu que celles-là n'engageraient que les travailleurs et les employeurs affiliés aux organisations syndicales qui les ont signées.

Enfin, les réformes introduites dans les relations collectives de travail par le Mémoire I ne portaient pas uniquement sur la négociation collective. Elles portaient également sur l'institution de la Médiation et de l'Arbitrage en poursuivant le renversement de Article 16 de la loi 1876/2010 qui établissait le droit de recours unilatéral à l'arbitrage uniquement aux organisations syndicales des travailleurs, à condition que celles-ci aient accepté la proposition du Médiateur que le côté patronal avait rejetée. Cette disposition avait pour but de garantir que, en cas d'échec de la médiation, les rémunérations et les conditions de travail seront régies par des dispositions collectives et ne seront pas fixées, unilatéralement, par l'employeur, par le

⁶⁴ La réforme en question a suscité beaucoup de contestations parce que la représentativité des « associations de personnes » est problématique, en particulier dans le contexte des petites et moyennes entreprises qui sont la majorité des entreprises grecques. Ce point a été souligné par le Rapport de la Mission de haut niveau de L'OIT pour la Grèce, dans lequel il est dit que les associations de personnes ne sont pas des syndicats et qu'ils ne sont pas régis par aucune des garanties nécessaires pour leur indépendance. V., Report on the High Level Mission to Greece; p. 59 no 306.

biais de contrats individuel de travail⁶⁵. Toutefois, la troïka n'acceptant pas cette motivation, la loi 3899/2010 réforma la disposition précitée, en redéfinissant le rôle de l'organisme de Médiation et d'Arbitrage⁶⁶. Avec les nouvelles dispositions introduites par cette loi, le recours à l'arbitrage pouvait dorénavant avoir lieu soit après accord entre les deux parties à la négociation soit, unilatéralement, par une des parties, si l'autre partie avait refusé de recourir à la médiation ou si elle avait participé au processus de médiation et avait rejeté la proposition de la médiation que la partie requérante avait acceptée⁶⁷. En outre, cette loi a suspendu le droit de grève pour un délai de 10 jours à compter du moment où une des parties a recours à l'arbitrage⁶⁸. En même temps, elle limita le pouvoir normatif de l'arbitre, lui permettant de fixer uniquement les salaires et les rémunérations⁶⁹. Ainsi, des questions liées au travail, telles que, par exemple, le temps de travail, le traitement des congés et des indemnités ainsi qu'une multitude d'autres questions qui étaient réglées par les conventions collectives de travail ne pouvaient plus faire l'objet de sentences arbitrales.

1. L'aggravation de la crise et les réformes du Mémorandum II dans le domaine du droit du travail

a) Généralités

Afin d'assurer la mise en œuvre d'un nouvel accord de prêt qui serait accordé à la Grèce par ses créanciers à la suite du « haircut » de la dette de celle-ci, la Commission européenne soulignait en septembre 2011 que le

⁶⁵ V. A. Kazakos, *L'arbitrage des conflits d'intérêts selon la loi 1876/1990* (en grec), éd. Sakkoulas Athènes-Thessalonique, 1998. idem, *Droit collectif du travail, Droit substantiel et questions procédurales*, (en grec), Ed. Sakkoula, Athènes-Thessaloniki, 2013, p. 596 et s. D'après la jurisprudence grecque, l'article 16 de la loi 1876/1990 qui reconnaissait le droit des syndicats des travailleurs de recourir unilatéralement à l'arbitrage était conforme avec les dispositions constitutionnelles et les conventions internationales de l'OIT parce qu'il prévoyait que le recours à l'arbitrage n'était possible qu'après l'épuisement de tous les efforts du conciliateur de résoudre le différend. V. notamment Areios Pagos, arrêt 25/2004, *DEN* 2004, 1399, Conseil d'État 3204, *DEN* 1999, 13, Conseil d'État 4555/1996 *DEN* 1997, 441.

⁶⁶ La loi 3863/2010, JORH A115/ 15-07-2010 prévoyait déjà dans ses articles 73 et 74 la réforme future des procédures de médiation et d'arbitrage institués par la loi 1876/1990.

⁶⁷ V. loi 3899/2010, article 16 (1), (2).

⁶⁸ V. loi 3899/2010, article 16 (8).

⁶⁹ V. loi 3899/2010, article 16(3).

système grec des négociations collectives avait des graves inconvénients et que le gouvernement grec devrait ouvrir le dialogue avec partenaires sociaux pour examiner les facteurs qui affectaient la compétitivité des entreprises et de l'économie grecque dans son ensemble⁷⁰.

Au début de 2012 le gouvernement grec se mit en contact avec les syndicats des travailleurs et des employeurs pour discuter avec eux les problèmes suggérés par la Commission européenne. Au cours des discussions avec les partenaires sociaux, les organisations d'employeurs n'exigeaient pas des réductions des salaires. Elles exigeaient malgré tout un gel des salaires d'une durée de trois ans ainsi qu'une forte réduction du coût de la sécurité sociale⁷¹. La Confédération générale des travailleurs grecs au contraire rejetait toute réduction des coûts salariaux. Finalement, en février 2012, les partenaires sociaux arrivèrent à signer un accord partiel. Mais malgré la signature de cet accord, l'insistance de la Commission européenne et du Fonds Monétaire International pour une réforme profonde du marché grec du travail aboutit à la mise en place par la voie législative d'une série de mesures d'austérité strictes qui démolirent complètement le système grec des relations du travail de ce pays.

b) Le contenu des mesures du Mémoire II relevant du droit du travail

Ces mesures furent instaurées par le biais de deux textes législatifs : la loi 4046/14.2.2012⁷², d'une part, qui transposa le Mémoire II dans l'ordre juridique grec, l'Ordonnance du Conseil des Ministres (OCM) n° 6/28.2.2012⁷³, d'autre part, portant exécution de la loi précitée. Les bouleversements apportés par ces deux textes législatifs dans le statut du travail du secteur privé étaient, grosso modo, les suivants :

⁷⁰ V. European Commission, The Economic Adjustment Program for Greece, Fifth Review-October 2011, Occasional papers 87/2011 (European Commission, 2011).

⁷¹ V. pour ces discussions A. Kō⁷¹ V. European Commission, The Economic Adjustment Program for Greece, Fifth Review-October 2011, Occasional papers 87/2011 (European Commission, 2011).
ukiadaki, L. Kretsos, "Opening Pandora's Box", op. cit., note 2, p. 296, note 76.

⁷² V. JORH A 28/14.2.2012.

⁷³ V. JORH 38 A/28.2.2012. V. également la circulaire explicative du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale no 4601/304 2012. V. également la circulaire explicative du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale no 4601/304 2012.

En premier lieu, une coupe de l'ordre de 22% fut opérée dans les minima des salaires journaliers et mensuels prévus à la convention collective nationale générale en vigueur à l'époque⁷⁴. Les salaires journaliers et mensuels des jeunes de moins de 25 ans subirent une coupe de 32%⁷⁵. Les baisses pouvaient être imposées unilatéralement par l'employeur, sans le consentement des travailleurs, et sans que cela ne constitue une modification unilatérale faisant grief aux conditions de travail.

Par ailleurs, la durée des conventions collectives ne peut plus être indéterminée. En vertu de l'article 2 (1) de l'Ordonnance du Conseil des ministres n° 6/28. 02. 2012 leur durée fut fixée comme pouvant aller d'un à trois ans. Un autre bouleversement apporté par les textes législatifs précités dans le droit de négociation collective consista en la restriction de la prorogation des effets normatifs des conventions collectives de travail que prévoyait la loi 1876/1990. Conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 9 de cette loi, les dispositions normatives de la convention collective dénoncée ou échue demeuraient en vigueur pour un délai de six mois et étaient appliquées aux travailleurs embauchés durant ledit délai jusqu'à ce que le contrat individuel de travail de ceux-ci fut résilié ou modifié. Avec les nouvelles dispositions introduites par l'article 2 par 4 et 5 de l'OCM n° 6/28.2.2012, la durée des effets normatifs des conventions collectives fut restreinte et passa de 6 à 3 mois. En même temps, ces effets n'incluent plus l'ensemble des dispositions normatives de la convention collective dénoncée ou échue, mais uniquement le salaire et certains avantages qui y sont prévus⁷⁶.

L'article 4 de l'ordonnance n° 6/28.02.2012, en outre, dispose que sont suspendues les conventions collectives instaurant des augmentations des salaires journaliers ou mensuels ou des primes, ainsi que les clauses des

⁷⁴ V. Ordonnance du Conseil des Ministres (OCM) n° 6/28.2.2012.

⁷⁵ V. Ordonnance du Conseil des Ministres (OCM) n° 6/28.2.2012.

⁷⁶ L'abrogation de la règle prévoyant la prorogation des effets normatifs des conventions collectives eut pour effet l'abolition, dans l'ordre juridique grec, d'un nombre significatif de conditions institutionnelles de travail qui avaient été adoptées par le biais de la négociation collective et qui avaient été maintenues au fil de plusieurs décennies par le biais de clauses spéciales intégrées aux conventions collectives générales successives. V. à propos de cette abrogation et de la non conformité de celle-ci avec l'article 22, par. 2 de la Constitution hellénique qui consacre l'autonomie collective des syndicats, A. Kazakos, *Droit collectif du travail*, op.cit., note 65, p. 608-615.

sentences arbitrales portant sur la «maturité» des travailleurs, c'est-à-dire, la qualité acquise par un travailleur pour avoir complété une certaine période de travail dans la profession, une spécialité ou auprès du même employeur et son «passage» automatique à l'échelon salarial supérieur (allocation d'ancienneté de trois ans, de cinq ans, et ainsi de suite). Cette suspension serait levée une fois que le taux de chômage retrouve un niveau en dessous de 10% .

La loi et l'ordonnance précitées ont également introduit une réforme beaucoup plus grave: elles ont aboli les clauses de permanence qui étaient intégrées, par loi ou par le biais de la convention collective, dans les contrats de travail, prévoyant l'expiration de ceux-ci une fois atteinte une certaine limite d'âge ou une fois remplies les conditions de départ à la retraite. Les clauses de permanence avaient pour but de donner aux contrats de travail les caractéristiques de contrats à durée déterminée, de sorte qu'ils ne puissent pas être résiliés sans motivation par l'employeur, avant leur expiration. L'abolition de ces clauses eut pour effet de transformer les contrats de travail en contrats à durée indéterminée. De ce fait, l'employeur peut les résilier sans motiver sa décision, en versant simplement l'indemnité de licenciement réduite prévue par la loi 2112/20 telle qu'amendée par les lois exécutives du Mémorandum I⁷⁷.

Enfin, l'article 3 de l'ordonnance 6/29-2-2012 a aboli le droit des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs d'avoir unilatéralement recours à l'arbitrage. Recours instauré en vertu des dispositions de la loi 3899/10⁷⁸. Dorénavant, le recours à l'arbitrage portant sur les conventions collectives de tout rang ne peut avoir lieu que sur accord atteint entre les organisations des travailleurs et des employeurs. En outre, dorénavant, la sentence arbitrale ne pourra plus inclure que la détermination du salaire minimum, tandis qu'il est expressément interdit d'intégrer dans son contenu les clauses dites "de maintien" qui prévoient la possibilité de

⁷⁷ Selon la doctrine, l'abolition des clauses de maturité s'oppose non seulement à l'article 22, par. 2 de la Constitution grecque qui consacre l'autonomie collective, mais aussi à l'article 22, par. 1, de la Constitution hellénique qui consacre le droit au travail. V. A. Kazakos, *Droit collectif du travail*, op.cit., note 65, p.p., 616-618.

⁷⁸ V. supra p. 17.

maintenir en vigueur les dispositions normatives de conventions collectives et de sentences arbitrales antérieures.

2. La perpétuation de la crise et le Mémorandum III

Mais la démolition du droit grec du travail que nous venons de décrire ci-dessus a été aggravée quelques mois après quand le Parlement grec valida avec une faible majorité de 153 voix sur 300 le troisième Mémorandum. L'adoption de ce plan d'austérité était une exigence posée par les créanciers de la Grèce, l'Union européenne et le FMI, avant de procéder au versement de la prochaine tranche de son prêt s'élevant à la somme des 31 milliards d'euros, dont 25 milliards devaient aller au renflouement des banques grecques.

La loi 4093/2012 qui implémenta ce troisième Mémorandum a prévu, entre autres, la mobilité et le départ d'un grand nombre de fonctionnaires et employés du secteur public, une hausse significative d'impôts, des prolongations de l'âge de départ à la retraite ainsi qu'une réduction d'un niveau de 12 à 25% des salaires des fonctionnaires employés dans les secteurs dits «privilegiés» à savoir la justice, l'enseignement supérieur, la santé publique et la police.

Les relations collectives du travail ont été également touchées par cette loi. La réforme la plus importante introduite dans ce domaine concerne la suppression du rôle de la convention collective nationale générale en tant qu'instrument de régulation des salaires minima de tous les travailleurs indépendamment de l'affiliation de ceux-ci. Dore et déjà les salaires minima seront fixés par voie législative. Les régulations de la Convention collective générale nationale portent sur des questions salariales lierons uniquement les affiliés des organisations syndicales qui ont signé celle-ci⁷⁹. En outre, le

⁷⁹ V. pour la réforme en question, A. Kazakos, *Droit collectif du travail*, op. cit, note 65, p. 632-634 ; idem, « Droit de la crise, droit de réforme ou suppression de la protection du travail », (en grec), *EErgD*, 2012, 647 ; D. Travlos-Tzanetatos, « Conventions collectives du travail dans un Grèce sous l'empire des mémorandums », (en grec), *EErgD* ;2012 ; p. 713 et s., N. Aliprantis, « La lutte pour le droit : heure zero », (en grec), *EErgD*, 1105, et s. ; Leventis, « Les transformations du droit du travail introduites par la loi 4046/2012 », (en grec), *EErgD*, 2012, 669 ; K. Papadimitriou, « L'abolition des

Mémorandum III confirma les limites de salaires minima, à observer jusqu'à la fin de la période d'ajustement budgétaire.

3. Critiques, remarques et conclusions

De la présentation que nous venons de faire, il ressort clairement que l'étendue et l'intensité des mutations apportées par les Mémorandums dans le droit du travail grec sont importantes. À la mesure, dirions-nous, de la gravité de la crise de la dette grecque qui imposa ces mesures. En effet, cette crise n'était pas conjoncturelle. Au contraire, il s'agissait d'une crise structurelle liée au risque de faillite de l'économie grecque ainsi qu'aux impacts dramatiques que pareil développement était susceptible d'avoir sur l'ensemble des pays de la zone euro. Ainsi, l'on n'est pas surpris de constater que les interventions législatives dans le domaine des relations de travail, réalisées en application des Mémorandums, ne furent pas limitées à des restrictions salariales ou au gel provisoire des augmentations de salaires. Elles procédèrent à des restrictions de droits, beaucoup plus graves, restrictions qui touchent l'ensemble des conditions de travail mais aussi des changements structurels du système de négociation collective qui en ont bouleversé l'équilibre interne. Ainsi que la doctrine l'avait bien relevé⁸⁰, ces réformes eurent trois impacts négatifs sur le système grec des relations de travail. Premièrement, elles ont ramené la toute-puissance du législateur et ont, respectivement, limité l'autonomie collective. Deuxièmement, elles ont renforcé les contrats

points d'équilibre et la déconstruction des rapports collectifs du travail à la lumière des lois 4024/2011 et 4046/2012 », (en grec), *EErgD*, p. 669 et s.

⁸⁰ V. J. Koukiades. *Droit du travail. Rapports collectifs du travail*, op. cit, note 20, p. 437 et s.; A. Kazakos ; *Droit collectif du travail*, op. cit, note 65, p. 632-634 ; idem, « Droit de la crise, droit de réforme ou suppression se la protection du travail », *EErgD*, 2012, 647 ; D. Travlos-Tzanetatos, « Conventions collectives du travail dans un Grèce sous l'empire des mémorandums », (en grec), *EErgD*, 2012 ; p. 713 et s. ; N. Aliprantis, « La lutte pour le droit : heure zéro » (en grec), *EErgD*, p. 1105 et s. ; G. Leventis, « Les transformations du droit du travail introduites par la loi 4046/2012 », (en grec), *EErgD*, 2012, p. 669 et s. ; K. Papadimitriou, « L'abolition des points d'équilibre et la déconstruction des rapports collectifs du travail à la lumière des lois 4024/2011 et 4046/2012 », (en grec), *EErgD*, p. 669 et s. ; G. Katrougalos, « La fin du droit du travail : évaluation constitutionnelle de le «contre réforme» du mémorandum II », (en grec), *EErgD*, 2012, p. 237 et s. ; G. Katrougalos ; E. Achtsioglou Politiques des mémorandums et droit du travail, (en grec), *EErgD*, 2012, p. 1033 et s. ; N. Gavala, « La non-conformité des réglementations du mémorandum II avec le droit primaire de l'UE », (en grec), *EErgD*, 2012, p.553 et s.

individuels du travail au détriment des conventions collectives, ce qui a creusé les inégalités sur le marché du travail. Enfin, elles ont réintégré le système grec des relations de travail dans la catégorie des systèmes conflictuels, en limitant les possibilités de voir se développer le dialogue social à un moment où il constitue un préalable essentiel à la croissance économique. . Néanmoins, la question demeure ouverte de savoir si ces mesures sont compatibles avec les droits sociaux fondamentaux qui sont consacrés par la Constitution hellénique ainsi que par plusieurs règles internationales et supranationales qui sont en vigueur dans l'ordre juridique hellénique. La réponse à cette question sera donnée dans la deuxième partie de cette présentation.

III. LES MESURES D'AUSTÉRITÉ GRECQUES À LA LUMIÈRE DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX ET LE RÔLE DES JUGES.

1. Remarques préliminaires

En tentant de résoudre la crise grecque de la dette, en bouleversant les relations collectives du travail, en flexibilisant les licenciements et les formes atypiques d'emploi ainsi qu'en réservant aux jeunes un traitement discriminatoire, pour ce qui est des rémunérations, des conditions de travail et de sécurité sociale, les réformes que nous venons de citer portent atteinte aux libertés et aux droits fondamentaux qui sont reconnus dans l'ordre juridique hellénique par le biais de règles constitutionnelles, internationales et supranationales.

Néanmoins, le fait que les mesures en question limitent les libertés et les droits fondamentaux ne les rend pas automatiquement anticonstitutionnelles. Pour en évaluer le caractère constitutionnel, en d'autres

termes, pour constater si ces mesures sont ou ne sont pas compatibles avec les règles constitutionnelles, internationales et supranationales qui instaurent les droits fondamentaux dans l'ordre juridique hellénique, il est nécessaire de considérer deux paramètres. Premièrement, l'efficacité interne desdites règles, c'est-à-dire, la place qu'elles occupent dans le système juridique hellénique. Et, deuxièmement, les causes socio-économiques ayant imposé l'adoption des mesures en question et, notamment, la question de savoir si ces causes justifient ou ne justifient pas les restrictions imposées aux droits fondamentaux.

Dans la deuxième partie de cette étude nous traiterons ces questions. Après une brève présentation de la place des droits sociaux dans l'ordre juridique hellénique et de l'efficacité interne des règles nationales, internationales et supranationales qui les instaurent, nous aborderons les principales questions en matière d'anti-constitutionnalité que soulèvent les mesures concernées et l'approche qui leur a été réservée la jurisprudence hellénique et internationale.

2. La place des droits sociaux fondamentaux et des règles qui les instaurent dans l'ordre juridique grec

La Constitution hellénique de 1975 comporte une liste détaillée de droits fondamentaux. Elle est composée, d'une part, des droits civils parmi lesquels figurent également les libertés individuelles classiques, telles que la liberté syndicale et l'autonomie collective (articles 23 et 22, par. 2, C.). Et, d'autre part, des droits sociaux fondamentaux, dans l'acceptation classique du terme⁸¹. En outre, l'article 2 de la Constitution hellénique instaure le principe de la dignité humaine. Suite à la révision de la Constitution de 2001, il a été

⁸¹ V. pour une présentation globale du système grec des droits fondamentaux, C. Chrysogonos, *Droits individuels et droit sociaux*, éd. Sakkoula, 3rd éd., Athènes–Thessalonique, 2006. V., en plus pour la place des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique grec, J. Iliopoulou-Strangas ; G. Leventis, in J. Iliopoulou-Strangas ; (éd.), *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne, Étude de droit comparé*, Nomos Verlag/éd. Ant. Sakkoulas/Bruylant, 2000 ; p. 395-486.

intégré à l'article 25 C une clause spéciale instaurant le principe de l'état de droit social⁸²

Selon la conception qui domine dans la doctrine et la jurisprudence helléniques, les droits sociaux -au sens strict du terme- qu'instaure la Constitution sont des règles obligatoires qui engagent tous les organes de l'État. Ceux-ci sont donc tenus d'agir dans la direction fixée dans les dispositions constitutionnelles pertinentes. De plus, ils servent de critère de contrôle de la constitutionnalité des lois et légitiment des restrictions aux droits individuels ainsi que des dérogations au principe d'égalité et, enfin, ils servent de règle d'interprétation⁸³. Une conception similaire, d'ailleurs, domine dans la doctrine juridique et la jurisprudence helléniques pour ce qui est des droits sociaux, instaurés par des textes internationaux ratifiés par l'État hellénique⁸⁴. Il convient de relever, en ce point, que la Grèce a ratifié plusieurs textes similaires. Il s'agit, entre autres, des conventions internationales de l'OIT et, notamment, de celles instaurant la liberté syndicale et les droits d'association et de négociation syndicale⁸⁵, les deux Pactes internationaux des Nations Unies relatifs aux droits civils et politiques, d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part⁸⁶. Aux textes ratifiés par la Grèce, il convient également de citer la Convention

⁸² D'après l'article 25 (1) Const.hell., « Les droits de l'homme, en tant qu'individu et en tant que membre du corps social, et le principe de l'État-providence constitutionnel sont garantis par l'État. Tous les agents de l'État sont tenus d'en assurer l'exercice effectif et sans obstacle. Ces principes s'appliquent également aux relations privées et à tout ce qui s'y rapporte. Les restrictions de toutes sortes qui, conformément à la Constitution, peuvent être apportées à ces droits doivent être prévues soit directement par la Constitution soit par la loi ; dans le cas où l'indication existe en faveur de celle-ci, le principe de proportionnalité doit être respecté. »

⁸³ V. , S. Koukouli-Spiliotopoulou, « Les conventions internationales du travail dans l'ordre juridique hellénique : la Convention n° 100 et l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes », 1985, p. 161, 177-178 ; Ch. Deliyanni-Dimitrakou, La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques : à propos des décisions n° 65 et 66/2012 du Comité européen des droits sociaux fondamentaux, *RDT*; 2013, p. 457.

⁸⁴ V. Loi 4204/1961 qui a ratifié la Convention internationale no 87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Décret législatif 4205/1961 ayant ratifié la Convention internationale no 98 de l'OIT concernant le droit d'organisation et de négociation collective, Loi 2269/1920 ayant ratifié la Convention internationale no 1 de l'OIT portant sur la durée du travail (industrie), Loi 2270/1020 ayant ratifié la convention internationale no 2 de l'OIT concernant le chômage, Décret loi du 30.10.1935 ayant ratifié la convention no 19 de l'OIT sur la couverture des accidents du travail.

⁸⁶ V. la loi 1532/1985 ayant ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; la loi 1462/1997 ayant ratifié le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Protocole facultatif se rapportant au Pacte et le deuxième Protocole facultatif visant à abolir la peine de mort. Le décret législatif 494/1970 ayant ratifié la Convention contre la discrimination raciale, La Loi 2101/1992 ayant ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant et la Loi 1342/1983 ayant ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

européenne des droits de l'homme (CEDH) et ses Protocoles⁸⁷, ainsi que la Charte sociale européenne de 1961⁸⁸.

De plus, la Constitution hellénique de 1975, aborde favorablement le droit international. En son article 28, par. 1, elle établit notamment que les traités internationaux qui sont ratifiés par la loi font partie intégrante du droit hellénique et prévalent sur toute disposition légale contraire⁸⁹. Mais, pour que les traités internationaux soient appliqués par les juridictions helléniques, ils doivent être d'application directe (self-executing). Ils doivent, en d'autres termes, être formulés de manière à donner, à eux seuls, naissance à des droits et des obligations que les individus peuvent invoquer devant les juridictions. Dans tous les cas, malgré le fait que les traités internationaux qui prévoient la prise de dispositions ultérieures par l'État ne sont pas d'application directe, ils produisent toujours un effet normatif sur l'ordre juridique hellénique⁹⁰. C'est, notamment, le cas lorsque ces traités instaurent des droits sociaux. Selon la doctrine hellénique ces traités constituent des sources du droit du travail et remplissent une fonction équivalente à celle des dispositions constitutionnelles nationales qui instaurent les droits concernés⁹¹.

Mais, alors que la doctrine hellénique reconnaît le caractère normatif de ces textes internationaux consacrant les droits sociaux fondamentaux, les juridictions helléniques étaient, jusqu'il y a peu, particulièrement peu enclines à accepter pareille chose⁹². À l'exception de la CEDH et d'un nombre limité

⁸⁷ La Grèce a ratifié pour la première fois la Convention Européenne des droits de l'homme avec la Loi 2329/1953 et elle l'a ratifié de nouveau après la chute de la junte militaire avec la Décret législatif 53/1974. Pendant les années ayant suivi cette dernière ratification elle a ratifié en plus les Protocoles nos 1, 4 ; 6 ; 7 ; 12 et 13 de la Convention.

⁸⁸ V. la loi n° 1426/1984 ayant ratifié la Charte et la loi 2595/1998 ayant ratifié les protocoles de 1988 et 1995 En dépit des pressions exercées par le Conseil de l'Europe, la Grèce n'a pas ratifié jusqu'à maintenant la Charte sociale révisée de 1996.

⁸⁹ Les traités internationaux ne prévalent pas sur les dispositions constitutionnelles, mais, conformément à l'opinion dominante dans la jurisprudence et la doctrine grecques ils occupent une place entre la Constitution et les lois ordinaires. V. AP 1603/1991, *HellDni*, 1993, 332, StE, (chambres réunies), 2281/2000, *HellDni*, 2001, 959. V. F. Vegleris, *La Convention européenne des Droits de l'homme et la Constitution*, 1977, p. 96 s.; K. Ioannou, K. Economides, C. Rozakis, A. Fatouros, *Droit international public. Relations entre droit international et droit interne*, 1990, p. 189.

⁹⁰ V. sur ce sujet, Ch. Deliyanni-Dimitrakou, «La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques : à propos des décisions n° 65 et 66/2012 du Comité européen des droits sociaux », op. cit., note 83, p. 457 et s.

⁹¹ V. supra, note 84.

⁹² V. G. Katroungalos, « Règles internationales de droit social dans la jurisprudence du Conseil d'État » (en grec), in N. Aliprantis (éd.), *Les droits sociaux au niveau supranational de par le monde*, 2008, p. 387.

de conventions internationales de l'OIT⁹³, les autres traités internationaux étaient, en règle générale, considérés par les juridictions helléniques comme des textes de principes formulant des lignes directrices à l'intention du législateur, indépendamment de la question de savoir s'ils contiennent des règles précises susceptibles de jouir d'une application directe et de fonder des droits subjectifs justiciables⁹⁴. Dans tous les cas, l'attitude réservée de la jurisprudence hellénique a changé. Non seulement parce que les deux Cours supérieures du pays se réfèrent de plus en plus fréquemment aux textes internationaux instaurant les droits sociaux⁹⁵ mais aussi parce que, dans certains cas, elles ont procédé à l'application directe des dispositions de ces textes⁹⁶. En effet, les bouleversements que les Mémoires ont produits dans le droit grec du travail ont donné aux juridictions helléniques l'occasion d'invoquer et d'appliquer, dans plusieurs cas, les conventions internationales instaurant les droits sociaux fondamentaux.

2. Les mesures d'austérité grecques, du point de vue des juridictions helléniques

a) Les deux formes distinctes du contrôle juridictionnel grec de la constitutionnalité des lois

Il est nécessaire de relever que le contrôle de constitutionnalité des lois qui est exercé par les juridictions helléniques a un caractère mixte⁹⁷. Il porte,

⁹³ Comme, par ex. la Convention 1/1919 sur les heures de travail.

⁹⁴ L'Aréopague, par exemple, a reconnu dans son arrêt n° 25/2004, *EErgD*, 2004. 984, que la convention internationale n° 154 de l'OIT, relative à la négociation collective, n'introduit même pas de règles de droit au sens de l'article 558 du Code de procédure civile.

⁹⁵ V. StE 415-418/2006, 1137/2005, 1845-1849/2005, 574/2005, 260/2004, 996/2004, 2458/2002, 1464/1995.

⁹⁶ Ainsi, dans son arrêt n° 260/2004, le Conseil d'État a évité de rejeter l'argument invoqué par une des parties au procès selon lequel l'interprétation de la Charte Sociale Européenne, par le CEDS et le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe, revêtait un caractère contraignant pour lui-même. En outre, dans son arrêt n° 1571/2010, *EErgD*, 2011, note Gavalas « Le Conseil d'État annule un acte administratif en tant qu'opposé à la Charte sociale européenne », (en grec), *EErgD*, 2011, p. 1111 et s. Le Tribunal administratif supérieur du pays est allé encore plus loin. Il annula un acte administratif qui avait rejeté la demande d'un militaire qui souhaitait démissionner de l'armée, invoquant qu'elle contrevenait à l'article 1, § 2, de la Charte qui interdit le travail forcé.

⁹⁷ V. à propos des caractéristiques du système grec de contrôle juridictionnel de la constitutionnalité des lois, V. Skouris, V. Venizelos, *Le contrôle de constitutionnalité des lois*, (en grec), éd. Ant. N. Sakkoula, Athènes - Komotini 1985; D. Th. Tsatsos, *Droit constitutionnel*, (en grec), Vol. II, *Organisation et fonctionnement de l'État*, éd. Ant. N. Sakkoula, Athènes Komotini, p. 489 et s.; A.

aussi bien les traits d'un contrôle diffus que les caractéristiques propres d'un contrôle centralisé. Le contrôle diffus, qui est prévu par l'article 93 par 4 Const. Hell.⁹⁸; est la forme de contrôle de constitutionnalité la plus ancienne dans l'ordre juridique grec⁹⁹. Son caractère est précis et incident. Il peut en effet être exercé par toutes les juridictions du pays, indépendamment de leur degré de juridiction. La sanction à laquelle aboutit ce contrôle consiste en la non-application de la loi qui, en l'occurrence, fut jugée anticonstitutionnelle. Toutefois, parallèlement au contrôle diffus, le législateur constitutionnel grec a reconnu progressivement certaines formes de contrôle de constitutionnalité centralisé qui permettent de déclarer nulle la loi jugée anticonstitutionnelle¹⁰⁰.

Une des nouvelles formes de contrôle de constitutionnalité centralisé, reconnues par l'ordre juridique grec, est celui qui est exercé par l'assemblée

Manitakis, "Les fondements légitimant du pouvoir du juge en matière de contrôle de la constitutionnalité des lois", (en grec) in Société des Juristes de Grèce du Nord (éd), *Le contrôle de la constitutionnalité. Thèses et tendances de la jurisprudence*, éd. Sakkoula, Thessalonique 1992, p. 11 et s., ibidem, « Traits historiques et préalables logiques du contrôle juridictionnel de la constitutionnalité des lois en Grèce », *ToS*, 2003, p. 13, E. Spiliotopoulos, "Judicial Review of Legislative Acts in Greece », *Temp. L.Q.* 56, 1983, p. 463 et s., A. Kaïdatzis, "Le contrôle de constitutionnalité des lois en Grèce, en vue de la distinction entre systèmes puissants et faibles" (en grec), *Constitutionnalisme* <http://www.constitutionalism.gr/site/tag/mark-tushnet/>.

⁹⁸ La disposition de l'article 93, par. 4, de la Constitution hellénique prévoit que «Les tribunaux sont tenus de ne pas appliquer les lois dont le contenu est contraire à la Constitution».

⁹⁹ Le contrôle diffus de constitutionnalité des lois exercé par les juridictions helléniques est très fréquemment comparé au contrôle respectif en vigueur aux USA. En effet, tant aux USA qu'en Grèce, le contrôle en question fut instauré au début et à la fin du 19^e siècle, par la jurisprudence aux USA, en vertu de l'arrêt de la Cour Suprême dans l'affaire *Marbury v. Madison*, US. 5 (1803, Recueil Cranch 1), p. 137 et s., et, en Grèce, en vertu de l'arrêt de l'Areios Pagos AP 23/1897, *Thémis VIII* (1898), p. 329. Il est frappant de constater la ressemblance des arguments invoqués par les juges ayant rédigé ces deux arrêts (V.. Skouris - E. Venizélos, *Le contrôle juridictionnel de la constitutionnalité des lois*, op. cit., note 97). Mais malgré les ressemblances en question le fonctionnement du contrôle de constitutionnalité diffus diffère dans les deux pays en comparaison en raison des particularités des systèmes juridiques de ceux-ci V. A. Kaïdatzi, op. cit., note 97, p. 16-17.

¹⁰⁰ L'article 100, par. 5, de la Constitution hellénique dispose que lorsqu'une chambre de la Cour de dernier ressort est susceptible de statuer sur la constitutionnalité d'une loi, elle renvoie obligatoirement la question devant à l'assemblée plénière de la Cour. D'ailleurs, outre sa compétence d'annulation, dans l'exercice de laquelle il vérifie sur le fond les arrêts rendus par les tribunaux administratifs, le Conseil d'État (CdE) est doté d'une compétence d'annulation originale, en vertu de l'article 95, par. 1, points a) et b), de la Constitution. En effet, il contrôle la licéité de certaines catégories d'actes administratifs. Étant donné que, dans le droit administratif grec, les actes administratifs sont toujours délivrés sur la base de quelque loi, le CdE ne vérifie pas uniquement si l'acte administratif est conforme à la loi sur la base de laquelle il a été délivré mais aussi si la loi concernée est conforme à la Constitution. Ce fait a transformé cette Cour administrative suprême en cour constitutionnelle. Il convient d'ailleurs de noter que cette fonction a été renforcée depuis quelques années, en vertu de la L. 3900/2010 instaurant l'institution du procès modèle ou pilote. Conformément à cette institution, tout tribunal administratif du pays peut renvoyer une affaire au CdE lorsque celle-ci soulève « une question d'intérêt général dont les effets concernent un grand nombre de personnes », afin que le CdE résolve la question. V. F. Arnaoutoglou, *Le procès « modèle » ou « pilote » devant le Conseil d'État*, (en grec), Nomiki Vivliothiki, 2012.

plénière du Conseil d'État sur des points de grande importance comme, par exemple, la protection des droits de l'homme, etc. (article 100, par. 5)¹⁰¹. La constitutionnalité des mesures d'austérité adoptées par le gouvernement hellénique en exécution des Mémoires fut contrôlée, dans la majorité des cas, par le biais de cette procédure centralisée. Et, ce, parce que, en effet, le contrôle diffus est trop lent et, deuxièmement, cette procédure offrait aux magistrats supérieurs du pays l'occasion de diagnostiquer en temps utile et de manière solennelle la contradiction évidente et multiple entre les mesures et la Constitution et les règles internationales. Toutefois, les choses n'évoluèrent pas comme prévu.

b) Les mesures d'austérité grecques en tant qu'objet du contrôle de constitutionnalité centralisé

i. L'arrêt 668/2012 de l'Assemblée Plénière du Conseil d'Etat qui se prononça sur les mesures du Mémoire I

Ainsi, invitée à statuer sur une requête en annulation des mesures d'austérité du premier Mémoire, introduite par plusieurs personnes physiques et morales, dans son arrêt n° 668/2012¹⁰², l'Assemblée Plénière du Conseil d'État s'est prononcée et a dit que les mesures litigieuses étaient compatibles avec la Constitution et les conventions internationales. Plus précisément, l'opinion majoritaire de l'Assemblée Plénière a accepté que le premier Mémoire (L. 3845/2010) ne constitue pas une convention internationale au sens de l'article 28 de la Constitution et, par conséquent, il n'était pas nécessaire qu'une loi le ratifiant soit adoptée à la majorité qualifiée de 180 Parlementaires¹⁰³. En outre, elle dit que les mesures restrictives du premier Mémoire et, plus précisément, les coupes opérées dans les rémunérations, les pensions, les allocations, les primes de fêtes (Noël et Pâques), etc., n'étaient pas contraires à la Constitution et au premier Protocole additionnel à la Convention Européenne de sauvegarde des droits

¹⁰¹ V. supra, note 100.

¹⁰² V. CdE, 668/2012, Ass. Plénière, *ErgD*, 2012, p. 393

¹⁰³ V. CdE, 668/2012, points 27-33. Il s'agit de la question de non constitutionnalité formelle du mémorandum.

de l'homme (CEDH) qui instaure les droits de propriété et de patrimoine, ni ne violent-elles les conventions internationales de l'OIT¹⁰⁴.

La base de ce syllogisme de l'avis majoritaire au CdE était l'existence de motifs graves, inextricablement liés avec le sauvetage de l'économie nationale et relevant par conséquent de l'intérêt général protégé par l'article 106 de la Constitution hellénique¹⁰⁵ qui ont justifié l'adoption des mesures en question¹⁰⁶.

Dans l'ordre juridique hellénique, la notion d'intérêt général opère en tant que «restriction des restrictions.»¹⁰⁷ En d'autres termes, pour que la restriction d'un droit instauré par la Constitution soit considérée tolérable elle doit être justifiée par des motifs relevant de l'intérêt général. Mais, la doctrine hellénique a souligné que l'intérêt général est une notion très vague dont la concrétisation dans les sociétés pluralistes, divisées par l'existence d'intérêts antagonistes en conflit, nécessite la prise en considération de l'ensemble des intérêts en question. Mise en place, d'autre part, dans les systèmes juridiques fondés sur le principe de l'État de Droit, cette définition doit résulter de l'ensemble des valeurs et des principes exprimés positivement dans la Constitution et dans les lois impératives¹⁰⁸.

¹⁰⁴ V. CdE, 668/2012, points 34-43. Il s'agit de la question de non constitutionnalité de fond du mémorandum.

¹⁰⁵ L'article 106 légitime les interventions de l'Etat sur l'économie. Conformément au premier paragraphe dudit article "afin de consolider la paix sociale et de protéger l'intérêt général, l'État planifie et coordonne l'activité économique dans le Pays dans le but d'assurer le développement économique de tous les secteurs de l'économie nationale. Il prend les mesures qui s'imposent en vue de la valorisation des ressources nationales, de l'atmosphère et des gisements souterrains ou sous-marins, et en vue de la promotion du développement régional et, en particulier, de l'économie des régions montagnardes, insulaires et frontalières.

¹⁰⁶ V. les points développés par le Président du CdE ayant adopté l'arrêt précité, P. Pikramenos, "Le droit public en conditions d'urgence, du point de vue de la procédure d'annulation », *ErgD*, 2012, p. 385 et s.

¹⁰⁷ V., A. Manesis, *Les libertés individuelles*, (en grec), éd. Sakkoula, Thessalonique, 1979, p. 77. V., également, à propos de la notion d'intérêt général, D. Kontogiorga-Théocharopoulou., «L'intérêt commun et la révocation des actes administratifs», (en grec), *Volume en l'honneur du. CdE II*, 1982, p. 335 et s.; A. Manitakis, «Le principe constitutionnel d'égalité et la notion d'intérêt commun», (en grec), *ToS*, 1978, 433 et s.; P. Dagtoglou., «Intérêt commun et Constitution», (en grec), *ToS*, 1986, p. 425 et s. L'intérêt commun est fréquemment invoqué afin d'imposer des restrictions aux droits constitutionnels qui ne sont pas suffisamment étayés dans le texte de la Constitution. V., K. Chrysogonos, *Droits individuels et sociaux*, (en grec), op. cit., note 84, p. 68 et s. V., également, E. Achtsioglou, « Intérêt commun et autonomie collective : l'obligation de vigilance du juge lors du contrôle de constitutionnalité », (en grec), *EErgD*, 2013, 1 et s.

¹⁰⁸ V. A. Manitakis, «Le principe constitutionnel d'égalité et la notion d'intérêt commun», (en grec), op. cit., note 107, p. 444 ; E. Achtsioglou, « Intérêt commun et autonomie collective », op. cit., note 107, p. 4.

Pour ce qui est notamment de la liberté syndicale et de l'autonomie collective de syndicats, la doctrine hellénique a réalisé en plus des évaluations spéciales¹⁰⁹. Plus précisément, elle a soutenu qu'il ne s'agit pas de droits visant à satisfaire les intérêts individuels mais de droits visant à organiser les intérêts collectifs de manière à ce qu'ils vont outre les intérêts des leurs membres¹¹⁰. Par conséquent, les droits syndicaux ne constituent pas uniquement des droits collectifs mettant un frein au pouvoir législatif. Ils constituent également des droits qui rendent possible l'organisation pluraliste de la société contestant tant le modèle individualiste traditionnel que le modèle autoritaire de l'interventionnisme de l'État. Ainsi, dans la mesure où ils promeuvent le principe démocratique, les droits syndicaux servent, eux-mêmes, l'intérêt général¹¹¹. Ceci vaut notamment pour le droit de négocier collectivement car ce droit comprend dans son sens l'idée de l'autodétermination collective qui le rend un instrument de réalisation de l'intérêt général.. En outre, l'histoire ayant montré que l'État ne peut se tenir au-dessus des intérêts concurrents des divers groupes sociaux - de sorte qu'il exprimerait de manière impartiale l'intérêt général - il est tenu de ne pas agir unilatéralement pour définir cet intérêt mais doit établir celui-ci par le biais du dialogue social avec les groupes sociaux¹¹². Il faut en plus mentionner que ces réflexions sont en parfaite harmonie avec celles du Comité de la liberté syndicale de l'OIT qui a établi, comme nous le verrons plus bas ; les limites dans lesquelles il est possible d'invoquer l'intérêt général pour justifier l'intervention de l'État sur l'autonomie collective des syndicats. Il résulte donc

¹⁰⁹ V. Venizélos, «Libertés syndicales et restrictions conformément à l'article 106 », (en grec), p. 39, *EErgD*, 1987, n° spécial, *Constitution et relations de travail*, p. 39 ; Lixouriotis, Tsantiris, « L'intérêt commun et les limites d'exercice de la liberté syndicale », (en grec), *EErgD*, 1987, n° spécial, *Constitution et relations de travail*, p. 55 ; A. Manitakis, « L'autonomie collective en tant que droit individuel et en tant qu'institution constitutionnelle », (en grec), *EErgD*, 1987, n° spécial, *Constitution et relations de travail*, p. 201 et s. A. Kazakos, « État, droit, économie et grève, la politique des revenus du Gouvernement pour 1983 et l'arrêt n° 920/1083 du Tribunal de première instance d'Athènes », (en grec), *EErgD*, 1983, p. 363 et s.; J. Koukiades, *Droit du travail, Relations collectives de travail*, op. cit., note 20, p. 420 et s.

¹¹⁰ V., J. Koukiades, *Droit du travail, Relations collectives de travail*, op. cit., note 20, p. 421,

¹¹¹ V., J. Koukiades, *Droit du travail, Relations collectives de travail*, op. cit., note 20, p. 421 ; A. Manitakis, « L'autonomie collective en tant que droit individuel et institution constitutionnelle », op. cit., p. 207-211, I. Lixourioti, G. Tsantiri, op. cit., note 109.

¹¹² V., J. Koukiades, *Droit du travail*, op. cit., note 20, p. 421; A. Kazakos, « État, droit, économie et grève », op.cit., note 109 ; A. Manitakis, « L'autonomie collective en tant que droit individuel et institution constitutionnelle », op. cit., note 109, p. 207-211.

de ces réflexions un modèle d'interventionnisme étatique qui ne se fonde pas sur une conception abstraite de l'intérêt général, mais qui soumet les mesures étatiques restrictives de l'autonomie normative des syndicats à un certain contrôle. Et, malgré le fait que le CdE et l'Areopague n'avaient pas au début adopté ces positions¹¹³, l'Assemblée plénière du CdE les a pris sérieusement en considération dans l'arrêt n° 668/2012 qu'elle a rendu à l'occasion des mesures d'austérité du Mémoire I.

En effet, l'innovation de cet arrêt consiste en ce qu'il n'a pas invoqué l'intérêt général de manière abstraite. Il a reconnu au contraire que l'appréciation de cet intérêt doit être soumise au contrôle judiciaire des limites¹¹⁴ en soulignant en même temps que les mesures prises par le législateur national pour servir l'intérêt général doivent respecter le principe de proportionnalité. Il faut, en d'autres termes, être appropriées et nécessaires et qu'il n'existe pas un rapport de disproportionnalité entre ces mesures et le but poursuivi par ceux-ci¹¹⁵. Partant de ce postulat, l'assemblée plénière du CdE entreprit d'apprécier les options du législateur Grec lors de l'instauration des mesures d'austérité litigieuses, en citant un ensemble d'éléments justifiant les interventions concernées sur la liberté syndicale et l'autonomie collective¹¹⁶. Il ressort de ces motivations, par exemple, que si le gouvernement hellénique n'atteint pas les objectifs structurels poursuivis par le biais du premier Mémoire I et s'il se voyait contraint, suite à cet échec,

¹¹³ L'arrêt n° 632/1978, *EErgD*, de l'assemblée plénière du CdE avait reconnu la possibilité pour le législateur de régler de manière exclusive les questions relevant de l'autonomie collective. En outre, conformément à l'arrêt CdE (Séance Plénière) 2289/1987, *ErgD*, 1987, 1040, les tribunaux ne peuvent pas statuer sur « l'urgence extrême » que le gouvernement invoque afin de restreindre l'autonomie collective. Il a également admis que l'appréciation essentielle de l'intérêt général appartient au pouvoir législatif et que seul le dépassement des limites de la notion relevait du champ du contrôle juridictionnel. L'arrêt de la Cour d'annulation n° 1101/1987, *EErgD*, 1987, 812, adopta le même avis en admettant, d'une part, que l'État peut, en vertu de l'article 106 de la Constitution hellénique, prendre des mesures au nom de l'intérêt général afin de planifier et de coordonner l'activité économique dans le pays ; et, d'autre part, qu'il n'est pas exclu d'interdire entièrement ou au-delà d'une certaine limite, pour des raisons d'intérêt général, l'accord et le versement d'augmentation de salaires des travailleurs.

¹¹⁴ V., entre autres, J. Koukiades, *Droit du travail, Relations collectives de travail*, op. cit., note 20, p. 363 et s.; A. Kaïdatzis, « Grande politique » et contrôle juridictionnel faible. Questions constitutionnelles et questions de constitutionnalité du « Mémoire I » (en grec), in *Le « Nouveau » droit du travail*, volume en l'honneur du professeur Ioannis D. Koukiades, éd. Sakkoula, Athènes-Thessalonique, 2014, p. 91 et s., (114-199). V., toutefois, également, la critique négative dont cet arrêt a fait l'objet, A. Achtsioglou, op. cit., note 108.

¹¹⁵ V. CdE, 668/2012, point 34.

¹¹⁶ V. CdE, 668/2012, points 6-14.

d'imposer des restrictions des salaires et des pensions supplémentaires, le jugement de la Cour sera certainement différent¹¹⁷.

Ainsi, afin de réfuter l'allégation des requérants selon laquelle les mesures litigieuses violaient le principe général d'égalité ainsi que celui d'égalité devant l'impôt, l'assemblée plénière du CdE cite, entre autres, le caractère transitoire et exceptionnel des mesures en question. En outre, à l'allégation concernant le traitement discriminatoire des salariés et des professionnels libéraux qui s'exprima par les coupes des salaires, pour les premiers, et l'adoption de mesures de régularisation fiscale (« peraiossi »), pour les seconds, l'assemblée plénière du CdE répond que la régularisation fiscale était nécessaire pour assurer la collecte rapide de recettes, laissant ainsi entendre que si, à l'avenir, l'État se montrait négligeant dans la lutte contre l'évasion fiscale, l'attitude de la Cour serait différente¹¹⁸.

Par ailleurs, à l'allégation selon laquelle les mesures litigieuses enfreignaient à l'article 1 du premier Protocole additionnel à la CEDH protégeant les droits de la propriété et, par conséquent, la prétention à la rémunération, la réponse du CdE était que, l'article 1^{er} du premier Protocole additionnel à la CEDH ne consacrant pas de droit à une rémunération d'un montant déterminé, la disposition précitée n'aurait pu être attaquée que si les mesures litigieuses imposaient des coupes amenant les salaires à un niveau inférieur à celui de vie décente, ce qui n'était pas le cas. Il ressort clairement de ce constat de la Cour que les mesures adoptées par le gouvernement hellénique sont susceptibles d'enfreindre l'article 1^{er} du premier Protocole additionnel à la CEDH si elles imposent des coupes salariales amenant les salaires à un niveau inférieur au seuil de la pauvreté¹¹⁹. Enfin, à l'allégation selon laquelle le caractère inopportun et non nécessaire des mesures conduisait au non-respect du principe de proportionnalité, les magistrats de la majorité répondirent que pareille allégation ne pouvait être acceptée que si les mesures en question étaient manifestement inopportune, ce qui ne fut ni avancé ni démontré par les requérants¹²⁰.

¹¹⁷ V. CdE, 668/2012, point 35.

¹¹⁸ V. CdE, 668/2012, point 38.

¹¹⁹ V. CdE, 668/2012, point 34.

¹²⁰ V. CdE, 668/2012, point 35.

ii L'arrêt 2307/2014 de l'Assemblée Plénière du Conseil d'État qui se prononça sur les mesures du Mémoire II

Dans tous les cas, le CdE poursuit dans ses arrêts ultérieurs les efforts consentis en vue du réconcilier la Constitution helléniques et les textes internationaux établissant les droits individuels et les droits sociaux avec les Mémoires et les lois d'application relatives¹²¹. Néanmoins, tout en ne quittant pas cette approche réconciliatrice, la Cour administrative suprême contesta, dans sa jurisprudence ultérieure, certaines dispositions d'application des Mémoires¹²². Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει ειδικότερα l'arrêt - 2307/2014 de l'assemblée plénière du CdE qui examiné la constitutionnalité du deuxième Mémoire . Des organisations de travailleurs, parmi lesquelles, la Confédération générale des travailleurs de Grèce (GESEE), la Fédération des employés de banque de Grèce (OTOE), la Fédération panhellénique des Unions de rédacteurs de presse (POESY), etc., avaient formé un recours en annulation de la Décision du conseil des ministres PYS 6/2012, auprès du Conseil d'État. L'affaire a été débattue le 7 décembre 2012. Selon l'arrêt rendu, la majorité des mesures visées au 2^e mémoire étaient conformes à la Constitution. Il a notamment été jugé que n'était pas contraire à la Constitution la réduction de 22% du salaire minimum et celle de 32% du salaire minimum des travailleurs âgés de moins de 25 ans. N'étaient pas non plus jugées contraires à la Constitution l'abolition de l'allocation de mariage, l'abolition de la conclusion de conventions collectives nationales du travail (salaires minima) suite aux négociations entre employeurs et travailleurs (SEV-GESEE), la disposition concernant l'institution de prorogation des effets normatifs des conventions collectives de travail.

En revanche, la Cour a jugé comme anticonstitutionnelle l'abolition de la possibilité de recours unilatéral à l'arbitrage en vue de résoudre la totalité des questions liées au travail. La Cour a notamment jugé contraire à l'article

¹²¹ V. Ass.Plén.CdE, 1283/2012, 1284/2012, 1285/2012

¹²² L'article 22 par 2 Constitution hellénique garantit l'autonomie normative des syndicats par rapport au pouvoir normatif de l'État. Il prévoit que "La loi détermine les conditions générales de travail, qui sont complétées par les conventions collectives, conclues au moyen de négociations libres et, en cas d'échec de celles-ci, par des disposition posées par l'arbitrage.

22, par. 2, de la Constitution non seulement l'abolition de l'article 16, par. 2, de la loi 1876/1990 qui reconnaissait aux organisations syndicales des travailleurs le pouvoir de recourir unilatéralement à l'arbitrage en vue de la régulation des conflits collectifs d'intérêt mais également la restriction de la compétence normative de la sentence arbitrale: C'est-à-dire la reconnaissance comme objet exclusif de celle-ci la régulation du salaire de base et non de l'ensemble des conditions du travail qui sont susceptibles de faire l'objet d'une convention collective. Selon le Conseil d'État: « la Constitution impose au Législateur de prévoir également la possibilité du recours unilatéral à l'arbitrage, ne fut-ce que par une des parties, de manière à éviter qu'une partie significative du différend collectif demeure non résolue *ii* L'arrêt non publié de l'Assemblée Plénière du Conseil d'État qui se prononça sur les mesures du Mémoire II

Dans tous les cas, le CdE poursuit dans ses arrêts ultérieurs les efforts consentis en vue du réconcilier la Constitution hellénique et les textes internationaux établissant les droits individuels et les droits sociaux avec les Mémoires et les lois d'application relatives¹²³. Néanmoins, tout en ne quittant pas cette approche réconciliatrice, la Cour administrative suprême contesta, dans sa jurisprudence ultérieure, certaines dispositions d'application des Mémoires¹²⁴. Ainsi, dans son arrêt -pas encore publié- relatif à la constitutionnalité du deuxième Mémoire, l'assemblée plénière du CdE a jugé contraire à l'article 22, par. 2, de la Constitution non seulement l'abolition de l'article 16 par 2 de la loi 1876/1990 qui reconnaissait aux organisations syndicales des travailleurs le pouvoir de recourir unilatéralement à l'arbitrage en vue de la régulation des conflits collectifs d'intérêt mais également la restriction de la compétence normative de la sentence arbitrale: C'est-à-dire la reconnaissance comme objet exclusif de celle-ci la régulation du salaire de base et non de l'ensemble des conditions du travail qui sont susceptibles de faire l'objet d'une convention collective .

¹²³ V.CdE (Séance .Plénière), 1283/2012, 1284/2012, 1285/2012.

¹²⁴ L'article 22 par 2 Constitution hellénique garantit l'autonomie normative des syndicats par rapport au pouvoir normatif de l'État. Il prévoit que "La loi détermine les conditions générales de travail, qui sont complétées par les conventions collectives, conclues au moyen de négociations libres et, en cas d'échec de celles-ci, par des disposition posées par l'arbitrage.

Cet arrêt soulève certes certaines questions. En effet, l'article 16 par. 1 de la loi n° 1876/1990 qui reconnaissait aux organisations syndicales des travailleurs le pouvoir de recourir unilatéralement à arbitrage dans le cas où le patronat rejetait la proposition du médiateur avait fait l'objet de controverse au sein de la doctrine et la jurisprudence hellénique¹²⁵. En effet le CdE avait admis à la fin des années 1990 que l'arbitrage obligatoire -même dans sa forme étatique-centralisée qui était en vigueur avant l'adoption de la loi 1876/1990- n'était pas incompatible avec la Constitution grecque car celle-ci reconnaît formellement l'institution en son article 22, par. 2, sans en imposer la forme volontaire ou obligatoire. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT au contraire adopta une position différente. Se prononçant sur une plainte intentée en 2003 auprès de celui-ci contre la Grèce par la Fédération des industriels du nord de la Grèce (FIGN) a estimé que la disposition précitée de la loi 1876/1990 n'était pas compatibles avec les prescriptions des conventions internationales du travail 98 et 154 de l'OIT et que, s'agissant de la question de l'arbitrage obligatoire, il restait des marges d'amélioration quant à la mise en œuvre du principe de la négociation collective libre et volontaire qu'instaurent les textes internationaux précités. Ainsi, s'appuyant sur ces points, le Comité avait recommandé au gouvernement grec de reprendre les consultations avec les organisations syndicales représentatives, afin d'examiner les mesures propices à adopter de sorte que la possibilité de recourir à la procédure d'arbitrage obligatoire soit limitée aux cas où il est nécessaire d'assurer les services essentiels, au sens strict du terme.

¹²⁵ V.A. Vayia, « Le début d'une nouvelle ère pour les négociations collectives », (en grec), *EErgD*, 2004, p. 65 et s., *ibidem*, "L'arbitrage obligatoire a compté le vivre", (en grec), *EErgD*, 1995, p. 89 et s. ; Papastavrou, "Le destin de l'arbitrage obligatoire, compte tenu de la loi n° 24303", (en grec), *EErgD*, 1995, p. 949 et s. ; *ibid*, "La montée et la chute de l'arbitrage obligatoire de la loi 1876/1990", (en grec) *DEE*, 1997, 269 ; N. Gavala, « La L. 1876/1990 est-elle, en fin de compte, violée par les CIT 98 et 154 ? Arrêt n° 2261/ novembre 2003 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT », (en grec), *EErgD*, 2003, p. 1457 et s. ; T. Iliopoulou-Stragga, « L'arbitrage obligatoire de l'article 16, de la loi 1876/1990. du point de vue de la Constitution, du droit de l'Union européenne et de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) », (en grec), *CJUE*, 2010, p. 272-29, *Contra* ; L. Dasios, « La constitutionnalité de la loi 1876/1990 relative au recours unilatéral à l'arbitrage et la CIT 154 », (en grec), *EErgD*, 1997, p. 1 et s. ; A. Kazakos, « L'arbitrage «obligatoire» et l'autonomie collective. L'arbitrage de la loi 1876/1990 et la Convention internationale de travail 154 », (en grec), *EErgD*, 1997, 625 et s. ; *ibid*, « Autonomie collective, droit de recours unilatéral à l'arbitrage et OIT. Questions de droit procédural essentiel », (en grec), *EErgD*, 2004, p. 385 et s. ; K. Papadimitriou, « Le système d'arbitrage obligatoire de la loi 1876/1990 et sa compatibilité avec la Constitution et le Droit international », (avis), *EErgD*, 2005, 509 et s. V., également, pour une approche globale et critique de la question, I. Koukiades, *Droit du travail, relations collectives de travail*, op.cit., p. 840 et s.

Néanmoins, les recommandations en question ne furent pas prises en compte par le gouvernement hellénique parce que l'assemblée plénière de l'Aréopague avait adopté en 2004 un arrêt sur la question de l'arbitrage qui se distancie des positions du Comité de la liberté syndicale¹²⁶. Il avait notamment accepté que la loi 1876/1990, tout comme la Constitution grecque, mettent en œuvre les recommandations de la convention 154 de l'OIT étant donné que l'institution de l'arbitrage obligatoire n'est pas imposé en tant que système unique de règlement des différends collectifs de travail et ne s'éloigne pas de l'objectif principal, à savoir, de la priorité des négociations collectives, mais n'est activé qu'à titre exceptionnel, si les négociations concernées échouent.

Indépendamment des critiques que l'on pourrait émettre à l'égard de cette jurisprudence et en dépit des faiblesses que l'institution de l'arbitrage obligatoire a pu présenter dans la pratique grecque des relations du travail¹²⁷, la remplacer par un modèle d'arbitrage conditionné par l'accord entre les parties risque d'amener, notamment en une période de crise et d'affaiblissement du mouvement syndical telle que la période actuelle, non

¹²⁶ Plus précisément, l'assemblée plénière de la Cour de Cassation a exprimé l'avis selon lequel l'article 6 de la CIT 154 de l'OIT contient de simples recommandations à l'intention des législateurs nationaux et ne constitue pas une règle de droit essentiel. En outre, selon l'assemblée plénière de la Cour de Cassation, les dispositions de la loi 1876/1990 et, notamment, l'article 16, par. 1, sont parfaitement alignées sur l'article 6 de la Convention internationale 154 de l'OIT, parce qu'elles poursuivent le règlement pacifique des différends collectifs dans une ambiance de réconciliation et sans tensions.

¹²⁷ V., Chr. Ioannou, « Qu'est-il allé de travers avec l'Organisme pour la médiation et l'arbitrage (OMED) de la loi 1876/1990 », (en grec), *EErgD*, 2011, p. 385. V., également la critique documentée de M. Yannakourou, « L'institution de la médiation et de l'arbitrage dans le domaine des relations de travail suite aux amendements législatifs de la période 2010-2012 », (en grec), *EErgD*, 2013, p. 1225 et s. Selon cette juriste, l'institution de l'arbitrage obligatoire est devenue la cible des critiques parce qu'elle fit ressortir les pathologies du système grec des relations de travail et, notamment, l'absence de culture du consensus qui le caractérise. Ceci est prouvé par les bilans établis par l'Organisme pour la médiation et l'arbitrage lui-même et dont il ressort que le recours à la médiation, sur demande conjointe des parties, était rare et que la procédure de médiation était habituellement lancée à l'initiative des travailleurs. Une autre pathologie du système de médiation et d'arbitrage de la loi 1876/1990 est liée, selon l'auteur, au fait que les médiateurs - arbitres considéraient que la médiation constituait une étape nécessaire qu'il fallait « consommer » rapidement afin d'obtenir une sentence arbitrale contraignante à force rétrospective de sorte qu'il ne soit pas créé de vide dans le règlement collectif concernant les rémunérations et les conditions de travail. Enfin, une troisième faiblesse du système consistait en ce que les sentences arbitrales n'étaient pas soumises au contrôle quant au fond. L'auteur reconnaît évidemment que la médiation et l'arbitrage ne tranchent pas le différend juridique mais ont un effet normatif, c'est-à-dire, règlent des différends collectifs d'intérêts. Néanmoins, elle prétend que l'inexistence de contestation du jugement des arbitres a rendu le système d'aménagement des rémunérations en Grèce étanche, créant des réactions qui ont finalement amené à sa déstructuration complète.

seulement à la fixation unilatérale des salaires par l'État ou l'employeur mais aussi à la résolution conflictuelle des différends collectifs du travail ¹²⁸. C'est pourquoi, compte tenu du contexte socio-économique actuel, l'arrêt récent de l'assemblée plénière du CdE constatant la non-constitutionnalité de l'abolition du recours unilatéral à l'arbitrage ne doit pas soulever de réserves. Au contraire, semble-t-il parfaitement justifié par les circonstances des faits ¹²⁹. En plus complètement justifiée semble-t-elle aussi la reconnaissance par cet arrêt de la non-conformité avec la Constitution et les conventions de l'OIT des dispositions des Mémoires II qui ont rétréci la compétence réglementaire des sentences arbitrales en incluant à leur contenu exclusivement les salaires et non l'ensemble des conditions du travail. Comme il a été souligné par la doctrine, la réforme en question constitue une intervention gouvernementale brutale à l'autonomie normative des syndicats qui se heurte aussi bien à la Constitution hellénique qu'aux normes internationales et supranationales garantissant cette autonomie ¹³⁰.

, portant préjudice à la paix sociale, et le retour au champ réglementaire des conventions individuelles de travail dans la conclusion desquelles, en règle générale, l'employeur est en position avantagée ».

Il convient, toutefois, de souligner que cet arrêt ne manque pas de soulever certaines questions. En effet, l'article 16, par. 1, de la loi n° 1876/1990 qui reconnaissait aux organisations syndicales des travailleurs le pouvoir de recourir unilatéralement à l'arbitrage dans le cas où le patronat rejetait la proposition du médiateur avait fait l'objet de controverses au sein de la doctrine et la jurisprudence hellénique ¹³¹. En effet le CdE avait admis

¹²⁸ V., entre autres, A. Kazakos, « Conventions collectives de travail et arbitrage, après l'acte du Conseil des ministres n° 6/28.2.2012, La destruction du système de production de règlements collectifs et le retour violent à la convention individuelle de travail », (en grec), *EErgD*, 2012, p. 593 et s.

¹²⁹ V. la conclusion qui va dans le même sens et à laquelle aboutit également M. Yannakourou, « L'institution de la médiation et de l'arbitrage », op.cit., note 128, p. 1225 et s. (1236-1241).

¹³⁰ V. N. Gavala, « Les règlements en matière de travail du mémorandum II sont contraires au droit primaire de l'UE », (en grec), *EErgD*, 2012, p. 537.

¹³¹ V., A. Vagia, *Le début d'une nouvelle ère pour les négociations collectives*, (en grec), *EErgD*, 2004, p. 65 et s., *ibidem*, "L'arbitrage obligatoire a compté le vivre", (en grec), *EErgD*, 1995, p. 89 et s. ; Papastavrou, "Le destin de l'arbitrage obligatoire, compte tenu de la loi n° 24303", (en grec), *EErgD*, 1995, p. 949 et s. ; *ibid.*, "La montée et la chute de l'arbitrage obligatoire de la loi 1876/1990", (en grec) *DEE*, 1997, 269 ; N. Gavala, « La L. 1876/1990 est-elle, en fin de compte, violée par les CIT 98 et 154 ? Arrêt n° 2261/ novembre 2003 du Comité de la liberté syndicale de l'OIT », (en grec), *EErgD*, 2003, p. 1457 et s. ; T. Iliopoulou-Stragga, *L'arbitrage obligatoire de l'article 16, de la loi 1876/1990 du point de vue de la Constitution, du droit de l'Union européenne et de la Convention*

à la fin des années 1990 que l'arbitrage obligatoire -même dans sa forme étatique-centralisée qui était en vigueur avant l'adoption de la loi 1876/1990- n'était pas incompatible avec la Constitution grecque car celle-ci reconnaît formellement l'institution en son article 22, par. 2, sans en imposer la forme volontaire ou obligatoire : Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT au contraire adopta une position différente. Se prononçant sur une plainte intentée en 2003 auprès de celui-ci contre la Grèce par la Fédération des industriels du nord de la Grèce (FIGN) a estimé que la disposition précitée de la loi 1876/1990 n'était pas compatibles avec les prescriptions des conventions internationales du travail 98 et 154 de l'OIT et que, s'agissant de la question de l'arbitrage obligatoire, il restait des marges d'amélioration quant à la mise en œuvre du principe de la négociation collective libre et volontaire qu'instaurent les textes internationaux précités. Ainsi, s'appuyant sur ces points, le Comité a recommandé au gouvernement grec de reprendre les consultations avec les organisations syndicales représentatives, afin d'examiner les mesures propices à adopter de sorte que la possibilité de recourir à la procédure d'arbitrage obligatoire soit limitée aux cas où il est nécessaire d'assurer les services essentiels, au sens strict du terme.

Néanmoins, les recommandations en question ne furent pas prises en compte par le gouvernement grec parce que l'assemblée plénière de l'Aréopague avait adopté en 2004 un arrêt sur la question de l'arbitrage qui se distancie des positions du Comité de la liberté syndicale¹³². Il avait notamment accepté que la loi 1876/1990, tout comme la Constitution

européenne des droits de l'homme (CEDH), (en grec), *CJUE*, 2010, p. 272-29, *Contra* ; L. Dasios, *La constitutionnalité de la loi 1876/1990 relative au recours unilatéral à l'arbitrage et la CIT 154*", (en grec), *EErgD*, 1997, p. 1 et s. ; A. Kazakos, *L'arbitrage «obligatoire» et l'autonomie collective. L'arbitrage de la loi 1876/1990 et la Convention internationale de travail 154*", (en grec), *EErgD*, 1997, 625 et s. ; *ibid*, *Autonomie collective, droit de recours unilatéral à l'arbitrage et OIT. Questions de droit procédural essentiel*, (en grec), *EErgD*, 2004, p. 385 et s. ; K. Papadimitriou, *Le système d'arbitrage obligatoire de la loi 1876/1990 et sa compatibilité avec la Constitution et le Droit international*, (avis), *CJUE*, 2005, 509 et s. V., également, pour une approche globale et critique de la question, I. Koukiades, *Droit du travail, relations collectives de travail*, *op.cit.*, p. 840 et s.

¹³² Plus précisément, l'assemblée plénière de la Cour de Cassation a exprimé l'avis selon lequel l'article 6 de la CIT 154 de l'OIT contient de simples recommandations à l'intention des législateurs nationaux et ne constitue pas une règle de droit essentiel. En outre, selon l'assemblée plénière de la Cour de Cassation, les dispositions de la loi 1876/1990 et, notamment, l'article 16, par. 1, sont parfaitement alignées sur l'article 6 de la Convention internationale 154 de l'OIT, parce qu'elles poursuivent le règlement pacifique des différends collectifs dans une ambiance de réconciliation et sans tensions.

grecque, mettaient en œuvre les recommandations de la convention 154 de l'OIT étant donné que l'institution de l'arbitrage obligatoire n'est pas imposé en tant système unique de règlement des différends collectifs de travail et ne s'éloigne pas de l'objectif principal, à savoir, de la priorité des négociations collectives, mais n'est activé qu'à titre exceptionnel, si les négociations concernées échouent.

Indépendamment des critiques que l'on pourrait émettre à l'égard de cette jurisprudence et en dépit des faiblesses que l'institution de l'arbitrage obligatoire a pu présenter dans la pratique grecque des relations du travail¹³³, la remplacer par un modèle d'arbitrage conditionné par l'accord entre les parties risque d'amener, notamment en une période de crise et d'affaiblissement du mouvement syndical telle que la période actuelle, non seulement à la fixation unilatérale des salaires par l'État ou l'employeur mais aussi à la résolution conflictuelle des différends collectifs du travail¹³⁴. C'est pourquoi, compte tenu du contexte socio-économique actuel, l'arrêt récent de l'assemblée plénière du CdE constatant la non-constitutionnalité de l'abolition du recours unilatéral à l'arbitrage ne doit pas soulever de réserves. Au contraire, semble-t-il parfaitement justifié par les circonstances des faits¹³⁵.

¹³³ V., Chr. Ioannou, *Qu'est-il allé de travers avec l'Organisme pour la médiation et l'arbitrage (OMED) de la loi 1876/1990*, (en grec), *EErgD*, 2011, p. 385. V., également la critique documentée de M. Yannakourou, *L'institution de la médiation et de l'arbitrage dans le domaine des relations de travail suite aux amendements législatifs de la période 2010-2012*, (en grec), *EErgD*, 2013, p. 1225 et s. Selon cette juriste, l'institution de l'arbitrage obligatoire est devenue la cible des critiques parce qu'elle fit ressortir les pathogénies du système grec des relations de travail et, notamment, l'absence de culture du consensus qui le caractérise. Ceci est prouvé par les bilans établis par l'Organisme pour la médiation et l'arbitrage lui-même et dont il ressort que le recours à la médiation, sur demande conjointe des parties, était rare et que la procédure de médiation était habituellement lancée à l'initiative des travailleurs. Une autre pathogénie du système de médiation et d'arbitrage de la loi 1876/1990 est liée, selon l'auteur, au fait que les médiateurs - arbitres considéraient que la médiation constituait une étape nécessaire qu'il fallait « consommer » rapidement afin d'obtenir une sentence arbitrale contraignante à force rétrospective de sorte qu'il ne soit pas créé de vide dans le règlement collectif concernant les rémunérations et les conditions de travail. Enfin, une troisième faiblesse du système consistait en ce que les sentences arbitrales n'étaient pas soumises au contrôle quant au fond. L'auteur reconnaît évidemment que la médiation et l'arbitrage ne tranchent pas le différend juridique mais ont un effet normatif, c'est-à-dire, règlent des différends collectifs d'intérêts. Néanmoins, elle prétend que l'inexistence de contestation du jugement des arbitres a rendu le système d'aménagement des rémunérations en Grèce étanche, créant des réactions qui ont finalement amené à sa déstructuration complète.

¹³⁴ V., entre autres, A. Kazakos, *Conventions collectives de travail et arbitrage, après l'acte du Conseil des ministres n° 6/28.2.2012, La destruction du système de production de règlements collectifs et le retour violent à la convention individuelle de travail*, (en grec), *EErgD*, 2012, p. 593 et s.

¹³⁵ V., la conclusion qui va dans le même sens et à laquelle aboutit également M. Yannakourou, *L'institution de la médiation et de l'arbitrage*, op.cit., note 128, p. 1225 et s. (1236-1241).

En plus complètement justifiée semble-t-elle aussi la reconnaissance par cet arrêt de la non-conformité avec la Constitution et les conventions de l'OIT des dispositions des Mémoires II qui ont rétréci la compétence réglementaire des sentences arbitrales en incluant à leur contenu exclusivement les salaires et non l'ensemble des conditions du travail. Comme il a été souligné par la doctrine, la réforme en question constitue une intervention gouvernementale brutale à l'autonomie normative des syndicats qui se heurte aussi bien à la Constitution hellénique qu'aux normes internationales et supranationales garantissant cette autonomie¹³⁶.

c) Les mesures d'austérité grecques en tant qu'objet du contrôle de constitutionnalité diffus

Parallèlement à la contestation des mesures d'austérité grecques au niveau central de contrôle de la constitutionnalité, ces mesures furent également contestées par le biais du contrôle de constitutionnalité diffus.

L'on pourrait relever, dans la jurisprudence encore limitée des juridictions grecques, la décision n° 599/2012¹³⁷ du Tribunal de paix d'Athènes, selon laquelle « l'intervention sur l'autonomie collective doit constituer une mesure absolument exceptionnelle et ne pas s'étendre au-delà d'un délai raisonnable. En outre, elle doit être assortie de garanties suffisantes quant à la protection du niveau de vie des travailleurs, en respectant, dans tous les cas, le principe de proportionnalité. » En s'appuyant sur ces considérations, le tribunal a jugé que les mesures portant sur les coupes dans les salaires et les allocations ainsi que sur les restrictions des droits sociaux et de sécurité sociale violent le principe de proportionnalité, le principe de contribution aux charges en fonction des possibilités des citoyens grecs ainsi que les dispositions de conventions internationales garantissant le salaire équitable. Le tribunal a refusé d'appliquer -en tant que contraire à la Constitution (article 93, par. 5, Const.)- les dispositions de l'article 1, par. 5,

¹³⁶ V. N. Gavalas, *Les règlements en matière de travail du mémorandum II sont contraires au droit primaire de l'UE*, (en grec), *EErgD*, 2012, p. 537.

¹³⁷ V. Tribunal de paix d'Athènes 599/2012, *EErgD*, 2012. 735.

de la loi 3833/2010, sur la base desquelles la défenderesse a réduit les salaires de son personnel. Elle alla, ainsi, un pas plus loin que l'arrêt de l'assemblée plénière du CdE 668/2012.

Sont également particulièrement intéressantes les décisions adoptées par les juridictions grecques sur les recours introduits par la procédure de référé par des travailleurs du secteur public élargi licenciés en vertu de l'institution de la disponibilité introduite par la loi 4093/2012 (« troisième memorandum »)¹³⁸. Bon nombre des décisions judiciaires relevant de cette catégorie ont dit que la mesure précitée porte atteinte aux droits constitutionnels des requérants (articles 2, § 1, 4 § 5, 22 § 1 al. a, 25 § 1 al. d et § 4, de la Constitution) et viole les principes de proportionnalité, de non-discrimination, d'objectivité et de méritocratie (v., article 103, § 7, de la Constitution).¹³⁹

4. Décisions d'organes juridictionnels et quasi juridictionnels internationaux concernant les mesures d'austérité grecques

a) La condamnation des mesures d'austérité grecques par les organes de contrôle de l'OIT

Au-delà des juridictions helléniques, les mesures d'austérité grecques ont également été examinées tant par des juridictions internationales que par les organes de contrôle internationaux quasi-juridictionnels. Ainsi, les organes de contrôle de l'OIT¹⁴⁰, ont constaté à maintes reprises¹⁴¹ plusieurs infractions

¹³⁸ V. supra p. 31.

¹³⁹ Ainsi, il a été plusieurs fois dit que ce règlement « porte atteinte à la dignité humaine car - indépendamment de l'efficacité et de l'opportunité de la mesure - derrière les chiffres se trouvent des individus précis dont la vie est bouleversée de fond en comble et qui sont sacrifiés, au titre des objectifs financiers du Gouvernement et de la restriction des dépenses budgétaires qui sont érigés en objectifs d'intérêt commun suprême, marginalisant l'être humain ou le transformant en moyen permettant d'atteindre l'objectif poursuivi. Il est, en outre, porté gravement atteinte à la personnalité des requérants, étant donné qu'ils sont éloignés de leur emploi et qu'ils sont privés du droit de travailler. Par ailleurs, le paiement du 75% de la rémunération des requérants qui, de toute manière, sous régime d'emploi à temps plein, avait déjà subi des coupes dramatiques, combiné à l'imposition de nouveaux impôts et de « contributions » successifs a pour effet de mettre en péril la vie décente des personnes concernées et de leurs familles, décence qui constitue une limite quant aux coupes dans les salaires et les pensions [...] » V., Tribunal de première instance de Chios 37/2013, *EErgD*, 2013, 338, Tribunal de première instance de Xanthi 90/2013, *EErgD*, 2013, 347, Tribunal de première instance de Patras 494/2013 (Nomos).

¹⁴⁰ Il s'agit notamment du Comité de la Liberté Syndicale ; de la Commission de l'application des normes de la Conférence et du Comité d'Experts sur l'application des Conventions et des Recommandations.

des Conventions internationales du travail¹⁴² par les mesures en question. C'est pourquoi, dans leurs rapports, ils ont demandé au gouvernement hellénique de reconsidérer les impacts de ces mesures mais aussi d'instaurer un modèle fonctionnel de dialogue social de manière à promouvoir la négociation collective et à mettre en place les conditions de participation des partenaires sociaux au processus de révision des mesures¹⁴³.

Le rapport n° 365 du Comité de la liberté syndicale¹⁴⁴ présente un intérêt particulier. En effet, il examine, entre autres¹⁴⁵, le recours introduit contre le gouvernement grec, au titre des mesures d'austérité liées au premier et au deuxième mémorandum, (affaire n° 2820) par la Confédération générale des travailleurs de Grèce et certaines autres organisations

¹⁴¹ Les constatations des organes de contrôle de l'OIT concernant les violations récentes, en Grèce, des règles internationales du travail sont reprises dans les textes ci-dessous : (i)aux Rapports du Comité d'Experts sur l'application de Conventions et Recommandation de 2013, 2002 et 2013 (v. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/rapports/rapportsubmitted/WCMS_205472/lang-en/index.htm.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/rapports/rapportsubmitted/WCMS_174843/langen/index.htm, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/rapports/rapportsubmitted/WCMS_51556/langen/index.htm), (ii) au 365e/2012 Rapport du Comité de la liberté syndicale http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf et (iii) Aux Rapports (2011-2013) de la Commission de l'application des normes de la Conférence

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_193280.pdf.) Des données particulièrement importantes quant à la mise en œuvre des conventions internationales du travail en Grèce sont incluses dans le Rapport de la Mission de haut niveau pour la Grèce qui s'est rendue à Athènes sur décision de la Conférence Internationale du Travail les 19-23 septembre 2011 V. Report on the High Level Mission to Greece http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf.

¹⁴² Les instruments internationaux dont la mauvaise application par la Grèce a été constatée par les organes de contrôle de l'OIT sont: La CIT n° 98 (1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective, la CIT no 87 (1948) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ; la CIT no 154 (1981) sur la promotion de la négociation collective, la CIT no 81 (1947) sur l'inspection du travail, La CIT no 95 1949 sur la protection du salaire, La CIT no 100 (1951) sur l'égalité de rémunération ; la CIT no 111 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession), la CIT no 122 (1964) sur la politique de l'emploi, CIT no 138 (1973) sur l'âge minimum, CIT no 150 (1978) sur l'administration du travail, CIT, no 156 (1981) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, CIT no 102 (1952) concernant la sécurité sociale (norme minimum).

¹⁴³ V. pour une présentation de ces rapports. V. La Constitution de la Commission nationale pour les Droits de l'homme et les jugements des organes internationaux sur la conventionalité des mesures s'austérité avec les normes internationales protectrices des droits de l'homme, in *EErgD*, 2013, p. 857 et s : V. aussi les commentaires de A Vayia sur le 365^e/2012 Rapport du Comité de la liberté syndicale ;(en grec), *EErgD* ; 2012 ; p. 1633.

¹⁴⁴ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/rapports/rapportsubmitted/WCMS_51556/langen/index.htm), (ii) au 365^e/2012 Rapport du Comité de la liberté syndicale.

¹⁴⁵ V. par. 787-1002 du Rapport.

syndicales¹⁴⁶. Après avoir présenté dans le détail les allégations des organisations syndicales requérantes¹⁴⁷ ainsi que les réponses fournies par le gouvernement grec¹⁴⁸, le Comité relève, entre autres, dans ses conclusions finales¹⁴⁹, les impacts défavorables de ces mesures sur la liberté syndicale, la négociation collective ainsi que sur d'autres droits sociaux qui font l'objet des règles internationales du travail de l'OIT. Il recommande également au gouvernement hellénique de lever ces violations. Les principaux problèmes identifiés dans le rapport du Comité de la liberté syndicale et liés aux mesures d'austérité grecques sont, en bref, les suivants :

En ce qui concerne les réductions de salaires successives dans le secteur public¹⁵⁰, le Comité rappelle sa jurisprudence antérieure. Il souligne, tout d'abord, que 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 n'est pas compatible avec le principe de la liberté de négociation collective. Mais si 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.

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 de la liberté syndicale prit note des nombreuses questions soulevées par la GSEE.

Le Comité certes n'a pas considéré la réduction à trois mois de la période d'effet résiduel des conventions collectives expirées comme violation

¹⁴⁶ Il s'agit notamment de 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) appuyées par la Confédération syndicale internationale (CSI).

¹⁴⁷ V. par. 787-892 du Rapport.

¹⁴⁸ V. par. 893-949 du Rapport.

¹⁴⁹ V. par. 988-1002 du Rapport.

¹⁵⁰ V. par. 990 du Rapport.

de la liberté de la négociation collective¹⁵¹. Il a constaté 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 travail¹⁵². Le Comité a estimé en plus que la législation ne devrait pas constituer un obstacle à la négociation collective au niveau d'une industrie. Il a souligné toutefois 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 nos 87 et 98.

S'agissant des allégations concernant le recours aux associations de personnes pour la conclusion des accords spéciaux d'entreprise, le Comité a considéré 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.

En ce qui concerne enfin les amendements de la législation grecque qui visent à permettre le recours à l'arbitrage obligatoire uniquement lorsque les deux parties sont d'accord, le Comité reconnut certes que cette mesure, a été prise pour aligner la législation et la pratique nationales sur les principes de l'OIT relatifs à l'arbitrage obligatoire, et qu'elle ne viole pas par conséquent les principes de liberté syndicale¹⁵³. Il exprima tout de même beaucoup de réserves à l'égard des restrictions que ces amendements ont apportées au contenu de sentences arbitrales. Il a considéré, plus précisément que les arbitres devraient être libres de rendre une décision sans ingérence du gouvernement¹⁵⁴. Observant que ces restrictions ont été introduites dans le cadre du programme de stabilisation budgétaire, le Comité exigea que les

¹⁵¹ V. par. 996 du Rapport.

¹⁵² V. par. 997 du Rapport.

¹⁵³ V. par. 1000 du Rapport.

¹⁵⁴ V. par. 1000 du Rapport.

partenaires sociaux réexaminent régulièrement ces restrictions en vue de les abolir dans les meilleurs délais. Il pria également le gouvernement de procéder, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et 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.

b). **CEDH, affaire I. Koufaki et ADEY c. Grèce** ¹⁵⁵

Contrairement au Comité de la liberté syndicale ; la Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH) aborda avec un esprit moins hostile les mesures d'austérité grecques. En effet, elle a traité de ces mesures dans l'affaire I. Koufakis et ADEY c. Grèce. L'affaire concernait les recours individuels introduits par deux des requérants dont la demande avait été rejetée par l'arrêt n° 668/2012 rendu par le CdE. Il s'agissait, plus précisément, d'une avocate de l'Ombudsman hellénique et de la centrale syndicale des fonctionnaires ADEDY. Les requérants avaient fait grief à l'État hellénique d'avoir enfreint l'article 1^{er} du premier Protocole de la CEDH, par le biais des coupes opérées sur les rémunérations des fonctionnaires et salariés du secteur public en application des mesures litigieuses. L'ADEDY avait en outre allégué que l'État hellénique avait enfreint les articles 6, 8 et 14 de la CEDH qui consacrent, respectivement, le droit à un procès équitable, le droit de protection de la vie familiale et personnelle et l'interdiction des discriminations.

La CEDH a joint les deux requêtes et les a rejetées en tant que manifestement non fondées validant ainsi en quelque sorte les arguments avancés par l'assemblée plénière du CdE dans son arrêt n°668/2012¹⁵⁶. Il ressort donc de cette décision que le salaire constitue incontestablement un bien dans le sens de la Convention, qu'une réduction des salaires ne

¹⁵⁵ CEDH, (première section), Décision du 07.05.13, Koufaki et Adedy contre la Grèce ; V. commentaires de cet arrêt N. Gavalas, *EERGD*, 2013, p. 756 et s. Pervou ; in *Revue hellénique de droit européen* ; 2013, p.229.

¹⁵⁶ V. supra p. 30.

constitue pas une privation de bien, mais plutôt une ingérence dans la jouissance du droit au respect des biens, laquelle doit être justifiée et proportionnée et que la Cour n'accepte d'exercer qu'un contrôle minimum sur les mesures nationales des réductions des salaires. Cette dernière a ainsi jugé que les mesures d'austérité imposées par les L. 3833/2010 et 3845/2010 n'enfreignaient pas l'article 1^{er} du Protocole additionnel de la CEDH, parce qu'elles ont été adoptées pour servir un «véritable» intérêt général en vue de l'établissement duquel, de toute manière, il est reconnu une large liberté de choix au législateur national. Elle a également dit que les mesures en question ne constituaient pas une privation de patrimoine et que la coupe opérée ad hoc dans le salaire de la première requérante ne représentait pas une charge démesurée, c'est-à-dire, n'était pas aussi significative que pour la confronter à des difficultés de subvenir à ses besoins.

Une raison pour laquelle la CEDH fut amenée à cette décision de rejet consiste en ce que, bien qu'elle n'ait pas été personnellement affectée par les mesures en question, l'ADEDY invoqua l'article 1^{er} du Protocole de la CEDH pour dénoncer des préjudices à la propriété que ses membres ont subis du fait des mesures, sans dénommer lesdits membres ni en déterminer le nombre. Toutefois, de cette façon, elle souleva d'importantes préoccupations à la Cour quant à la question de savoir si cette organisation syndicale présentait la qualité de victime qui constitue un préalable nécessaire pour accepter la requête individuelle¹⁵⁷.

En outre, ainsi que la doctrine hellénique l'a souligné,¹⁵⁸ la CEDH aurait probablement jugé autrement si, au lieu d'invoquer l'article 1^{er} du premier Protocole additionnel de la CEDH, l'ADEY s'était tournée contre l'État hellénique en invoquant l'atteinte portée au droit aux négociations collectives libres qui, selon la jurisprudence de la CEDH (v. arrêts Demir et Baykara c. Turquie¹⁵⁹ et Enerji Yapi-Yol Sen¹⁶⁰) est protégé par l'article 11 de la CEDH qui consacre le droit d'association.

a) Les décisions n^{os} 65 et 66/2012 du Comité européen

¹⁵⁷ V. N. Gavalas, *EERgD*, 2013, p. 756 et s

¹⁵⁸ V. N. Gavalas, *EERgD*, 2013, p. 756 et s

¹⁵⁹ V. CEDH, arrêt du 12 Novembre 2008, Demir et Baykara c. Turquie, no 34503/97

¹⁶⁰ V. CEDH, arrêt du 21 Avril 2009, Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie no 34503/97.

des droits sociaux fondamentaux

Enfin, il est décevant de constater que les graves atteintes portées par les mesures litigieuses à l'autonomie collective et au droit de négociation collective n'ont pas pu être incluses dans les deux réclamations collectives n° 65/2011 et 66/2011 soumises auprès du CEDS par les deux grandes organisations syndicales de Grèce, à savoir, GENOP/DEI et ADEDY¹⁶¹. Il convient toutefois de souligner que cette omission n'était pas due à quelque erreur de la part de ces deux organisations. Elle était due au fait que, lors de la ratification de la Charte, le gouvernement hellénique n'a pas souhaité s'engager sur les articles 5 et 6 qui consacrent le droit syndical et les droits de négociation collective et des luttes de travail. C'est ainsi que s'explique le fait que le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) n'ait pas pu se prononcer sur les mesures législatives récemment adoptées qui ont littéralement démantelé le système grec de négociation collective. Le seul point relatif à la négociation collective soulevé auprès du Comité européen des droits sociaux était l'abolition du principe de faveur des dispositions collectives incluses aux conventions collectives de travail et l'octroi par le droit de la possibilité pour les conventions collectives d'entreprise de contenir des dispositions moins favorables que les conventions collectives de branche. Les organisations syndicales requérantes avaient allégué que cette disposition s'opposait à l'article 3, par. A, point 'a', du Premier Protocole Additionnel de 1988, qui reconnaît aux travailleurs et à leurs représentant le droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Toutefois, le CEDS n'accepta pas cette allégation, prétendant que le point contesté ne relevait pas du champ d'application de l'article 3, par. 1, point 'a', du Protocole de 1988, mais de ceux des articles 5 et 6 de la Charte, sur lesquels toutefois la Grèce n'avait pas souhaité

¹⁶¹ V. CEDS, *GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce* (réclamations nos 65/2011, 66/2011), (décisions sur le bien-fondé 12.6.2012) V. sur ce v. C. Deliyanni-Dimitrakou, « La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques », op. cit., note 83, p. 457 et s. C. Nivard, « Comité européen des droits sociaux (CEDS) : Violation de la Charte sociale européenne par les mesures « anti-crise » grecques », in *Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF*, 15 novembre 2012.

s'engager. Il évita ainsi d'examiner les questions posées par les organisations syndicales requérantes, estimant qu'il ne serait pas correct d'appliquer à un pays des dispositions internationales concernant lesquelles il avait choisi de ne pas s'engager¹⁶².

Ainsi, le Comité a ensuite considéré les autres points soulevés dans leurs réclamations par les organisations syndicales requérantes. Il est malheureusement difficile de présenter dans le détail le contenu des décisions rendues par le Comité. Je voudrais, toutefois, souligner qu'elle jugea comme contraires à la Charte principalement trois mesures d'austérité adoptées par le gouvernement hellénique dans le domaine du droit du travail.

La première était celle imposée par *l'article 17 de la L. 3899/2010*, faisant passer de deux à douze mois la période probatoire au cours de laquelle l'employé engagé sous contrat à durée indéterminée peut être licencié sans préavis ni indemnité de licenciement. Le CEDS a estimé que cette disposition viole l'article 4, par. 4, de la Charte qui consacre le droit de tout travailleur dont la relation de travail expire de se voir accorder un préavis raisonnable¹⁶³.

La deuxième mesure qui fut considérée contraire à la CSE était l'institution des contrats de stages des jeunes de 15 à 18 ans. Le CEDS a jugé que cette disposition enfreint trois dispositions de la Charte Sociale Européenne (CSE) 1961. En premier, l'article 7, par. 7, portant sur le travail des mineurs et qui impose aux États parties l'obligation d'instaurer le droit des jeunes au congé payés¹⁶⁴. Deuxièmement, l'article 10, par. 2, de la CSE qui consacre le droit des jeunes à la formation professionnelle¹⁶⁵. Et, enfin, l'article 12, par. 3, de la CSE, qui prévoit l'obligation pour les États contractants d'améliorer et non pas de détériorer leur système de sécurité sociale¹⁶⁶.

Enfin, la disposition de la L. 3863/2010, qui prévoit que la rémunération des jeunes de moins de 25 ans peut être de 32% inférieure au salaire

¹⁶² V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), § 40.

¹⁶³ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), § 25.

¹⁶⁴ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), §32.

¹⁶⁵ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), §40.

¹⁶⁶ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), §49.

minimum national, fut jugée contraire à la CSE. Le CEDS a considéré que cette disposition s'oppose, d'une part, à l'article 4, par. 1, de la CSE qui garantit le droit des travailleurs à une rémunération équitable¹⁶⁷. Et, d'autre part, au principe de non-discrimination fondée sur l'âge prévue au Préambule de la Charte et qui est appliqué à tous les droits consacrés par celle-ci et, par conséquent, est également appliqué au droit à la rémunération équitable de l'article 4, par. 1¹⁶⁸.

5. L'implication du droit de l'Union européenne dans les conflits naissant des mesures d'austérité grecques

En jugeant ces mesures comme s'opposant à la Charte, le CEDS a indirectement condamné la politique des organes internationaux de la troïka et, par conséquent, celle de la Commission européenne, car elles ont conditionné l'assistance financière d'un État comme la Grèce à l'adoption de mesures s'opposant aux obligations internationales qu'elle a entreprises en ratifiant la Charte. Considérant ainsi, il a mis en avant l'implication de l'Union européenne dans l'adoption de ces mesures.

La question, qui plus est, s'avère beaucoup plus complexe si l'on prend en considération deux paramètres : En premier lieu, le fait que, d'accords informels qu'ils étaient au départ, tant le premier Mémoire que ceux qui suivirent furent intégrés peu après leur adoption dans des décisions de l'Union européenne et, par conséquent, constituent dorénavant des actes du droit secondaire de l'Union¹⁶⁹. Et, en second lieu, le fait que les mesures d'austérité imposées en Grèce, par les Mémoires en question, n'étaient pas simplement contraires à la Constitution hellénique et aux conventions internationales ratifiées par la Grèce : elles s'opposaient de surcroît au droit primaire et secondaire de l'Union¹⁷⁰ d'une part parce qu'elles ont été adoptées en violation de l'article 153 par. 5 TFUE qui exclue de la compétence réglementaire de l'Union les rémunérations ; le droit

¹⁶⁷ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), § 60.

¹⁶⁸ V. GENOP-DEI et ADEDY c. Grèce (réclamation n^{os} 65/2011), §69.

¹⁶⁹ V. Déc. n° 2010/320/E.E. du Conseil de l'UE intégrant le premier mémorandum.

¹⁷⁰ V. à propos de l'opposition des mémorandums à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, N. Gavalas, « Les dispositions du mémorandum II en matière de droit du travail qui se heurtent au droit primaire de l'UE », *EErgD*, 2012, p. 537 s. ; C. Deliyanni-Dimitrakou, « La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques » ; o.p., note 83, p. 457 et s.

d'association et le droit de grève et de lock-out. Et, d'autre part, parce leur contenu se heurtait aussi bien aux dispositions de la directive 78/2000/CE qui interdisent les discriminations au travail fondées sur des critères interdits, tel que l'âge qu'aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE) protégeant la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Il est en plus nécessaire de souligner que, bien que la Charte Sociale Européenne, les directives européennes et la Charte des Droits Fondamentaux (CDFUE) engagent également, en tant que sources de droit, le Juge Grec, il n'existe pas de texte international établissant une hiérarchie de ces sources et permettant à ce dernier de régler avec certitude les conflits entre elles¹⁷¹. Bien entendu, ce fait n'a pas empêché la CJE et la CEDH de proclamer la supériorité des règles dont ils sont chargés de contrôler la mise en œuvre¹⁷². Mais, le Juge national ne se trouve pas dans la même situation que ces institutions supranationales car il est tenu de « domestiquer » les revendications en matière de supériorité de ces dernières, afin de trouver une solution au conflit judiciaire qu'il est appelé à régler. Dans tous les cas, indépendamment de la solution adoptée par le juge national, celui-ci devra éviter de recourir à des règles rigides en matière d'hiérarchie qui conduiraient à des solutions mécanistes. Par conséquent, les juridictions helléniques sont tenues de rechercher des solutions de « réconciliation », par le biais d'un dialogue qu'ils entameront en soumettant à la CJE des questions préjudicielles¹⁷³. Ainsi pourront-ils harmoniser l'objectif ultime des Mémoires, qui consiste à préserver l'Union monétaire, avec la sauvegarde de l'acquis communautaire que garantissent les règles juridiques

¹⁷¹ V. sur cette question J.F. Akandji-Kombé, « Droit Constitutionnel, droit international et droit européen de droits de l'homme : concurrence, confusion, complémentarité? », *Droit Social*, 2014, p. 301 et s., idem, Chronique, Travail et protection sociale, *Journal européen des droits de l'homme*, 2014, p. 1 et s., P. Stangos, Les rapports entre la Charte Sociale Européenne et le Droit de l'Union européenne : Le rôle singulier du Comité Européen des Droits Sociaux et sa jurisprudence, 2013, p. 319 et s. S. Laulom, « L'enchevêtrement des sources internationales du droit du travail : à propos des décisions du Comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010 », *RDT*, 2011, 298.

¹⁷² V. J.-F. Akandji-Kombé, « Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne: à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010 », *RDT*, 2011. 233

¹⁷³ J.F. Akandji-Kombé, « Droit Constitutionnel, droit international et droit européen de droits de l'homme: concurrence, confusion, complémentarité? », op. cit., note 155, Deliyanni-Dimitrakou, La Charte sociale européenne et les mesures d'austérité grecques », op. cit. note 83.

internationales, supranationales et nationales qui instaurent les droits fondamentaux et qui sont en vigueur dans tous les États membres.

IV CONCLUSIONS

Les décisions judiciaires que nous venons d'exposer ne représentent, à notre avis, que la partie émergée de l'iceberg. En effet, dans les années à venir, les juridictions nationales et internationales continueront à traiter de la constitutionnalité et de la conventionalité des mesures d'austérité grecques et, ce, à tout le moins, jusqu'à ce que certaines d'entre elles soient abolies ou revues. Qui plus est, en Grèce, les juridictions civiles qui, comme toutes les cours, ont le droit d'exercer un contrôle diffus et incident sur la constitutionnalité des lois, prononcent depuis quelque temps des décisions qui refusent l'application de certaines des mesures litigieuses, invoquant le fait qu'elles s'opposent à la Constitution et aux traités internationaux que le pays a ratifiés¹⁷⁴.

Dans tous les cas, indépendamment de la question de savoir si la jurisprudence relative aux mesures d'austérité grecques en est encore aux premiers stades de développement, les décisions judiciaires prononcées à ce jour nous permettent de tirer quelques conclusions.

Une première remarque: les mesures en question ne peuvent pas être évaluées de manière abstraite et fragmentaire. En effet, pour avoir une image globale de leur constitutionnalité et de leur compatibilité, il convient de les examiner en les abordant globalement dans l'environnement social et économique qui en a imposé l'instauration et de considérer les effets que produit leur fonctionnement¹⁷⁵.

Il existe, dans tous les cas, des règles internationales qui instaurent certains droits sociaux de manière absolue, n'autorisant pas leur non-respect au titre de motifs liés à l'intérêt général. C'est de ces droits sociaux que relève, par exemple, l'obligation de respecter le seuil de vie décente lorsqu'il est imposé un salaire minimum par voie législative. Cette obligation a été

¹⁷⁴ V. supra.p. 38-39.

¹⁷⁵ Dans ce sens également J. Koukiades ; *Droit du Travail ; Rapports collectifs du travail* ; op.cit , note 20, p. 41 et s. (444-446).

violée par les mesures d'austérité grecques relatives au travail des jeunes¹⁷⁶. Il en va de même de la règle de la CSE qui interdit le licenciement sans préavis raisonnable. Cette règle fut, elle aussi, violée par les dispositions grecques prises en vue du mémorandum I et autorisant la résiliation sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée au cours de la première année¹⁷⁷.

Enfin, s'efforçant de faciliter l'évaluation de la constitutionnalité et de la conventionalité des mesures en question, la doctrine hellénique les distingue en trois catégories¹⁷⁸ la première inclut toutes les mesures qui, indépendamment de leur appréciation politique négative, relèvent du pouvoir discrétionnaire du législateur. Ainsi, l'instauration d'un système législatif de détermination du salaire minimum, les règles déterminant les relations entre les conventions collectives, la durée de la prorogation des effets normatifs des conventions collectives de travail, sont des mesures qui relèvent du libre choix du législateur et, par conséquent, ne peuvent pas être considérées comme incompatibles avec une Constitution ouverte¹⁷⁹.

La deuxième catégorie de mesures inclut toutes ces dispositions-là qui, tout en restreignant les droits sociaux et, notamment, l'autonomie collective, peuvent être adoptées par le législateur si des raisons d'intérêt général, telle que, par exemple, la crise de la dette ou le danger d'écroulement du système financier, l'imposent. Néanmoins, l'invocation de l'intérêt général est, elle aussi, soumise à des restrictions. Par conséquent, les juridictions sont tenues de vérifier si ces restrictions furent respectées. C'est-à-dire, si les mesures en question étaient provisoires et convenues, si lors de leur instauration les prescriptions découlant du principe de proportionnalité furent respectées et si l'instauration desdites mesures fut accompagnée de garanties qui les rendent tolérables, du point de vue social¹⁸⁰.

¹⁷⁶ V. supra. P. 13-14.

¹⁷⁷ V. supra. 11-12.

¹⁷⁸ V. J. Koukiades ; *Droit du Travail ; Rapports collectifs du travail* ; op :cit :note p.444-446

¹⁷⁹ V. J. Koukiades, op. cit p. 445, Dans ce sens également Comité de la liberté syndicale; Rapport 365 cas n° 2820 (Grèce) par. 996.

¹⁸⁰ V : supra. V. aussi Rapport 365 cas n° 2820 (Grèce) par. 990 et 995

Enfin, la troisième catégorie de mesures comporte les interventions législatives touchant au noyau dur des droits fondamentaux et, notamment, à celui de l'autonomie collective. Ainsi, c'est de cette catégorie que relève la disposition selon laquelle l'arbitrage volontaire ne peut porter que sur les salaires et qui, par conséquent, interdit aux arbitres de régler par sentence arbitrale des questions relevant du contenu légitime des conventions collectives de travail¹⁸¹. En effet, elle exclut que ces points soient réglés collectivement et renforce leur détermination par le biais des contrats individuels de travail. Il en va de même de l'abolition du recours unilatéral à l'arbitrage qui, comme nous l'avons montré, favorise la solution conflictuelle des différends collectifs du travail. Selon la doctrine hellénique, ces mesures devraient être déclarées anticonstitutionnelles par les juridictions, indépendamment de la question de savoir si leur instauration fut imposée pour des raisons d'intérêt général¹⁸².

¹⁸¹ V. J. Koukiades, *op.cit.*, p. 445. Dans ce sens également Comité de la liberté syndicale dans ; rapport 365 cas n° 2820 (Grèce) par. 1000

¹⁸² V. J. Koukiades, *op. cit.*, p. 445. V. tout de même la évaluation différente qui a été adoptée par le Comité de la liberté syndicale ; Rapport 365 cas n° 2820 (Grèce) par. 1000 :