

## GRECE

### I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ni les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des États membres, qui se sont efforcés de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission ni les États membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements sont toujours précis, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent les règles ainsi présentées comme étant conformes au droit de l'Union.

### II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

Publication officielle: décret présidentiel n° 219/2000 (Journal officiel de la République hellénique n° 190, vol. I, du 31.8.2000)

Lien internet: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr), disponible uniquement en grec. La version anglaise est en cours d'élaboration. La date précise à laquelle elle sera disponible n'a pas été déterminée.

### III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Des informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs sur le territoire de la Grèce peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale  
Direction générale de l'emploi et de l'insertion sur le marché du travail  
Direction des conditions d'emploi  
Section Contrats de travail individuels et organisation collective  
Tél. +30 2131516449, +30 2131516447, +30 2131516385, +30 2131516384  
Fax +30 2105295402  
Courriel: [vtsioli@ypakp.gr](mailto:vtsioli@ypakp.gr), [dmihailidou@ypakp.gr](mailto:dmihailidou@ypakp.gr), [dpantazidou@ypakp.gr](mailto:dpantazidou@ypakp.gr),  
[oron\\_ergasias@ypakp.gr](mailto:oron_ergasias@ypakp.gr)  
Site web: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale  
Direction générale de l'emploi et de l'insertion sur le marché du travail  
Direction de la santé et la sécurité au travail  
Tél. +30 2131516346  
Fax +30 2103214310  
Courriel: [vgiannakopoulos@ypakp.gr](mailto:vgiannakopoulos@ypakp.gr)  
Site web: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

Des informations peuvent être également obtenues à l'adresse suivante:

Inspection du travail  
Tél. +30 2105289222  
Fax +30 2105231215

Courriel: [ekourenta@ypakp.gr](mailto:ekourenta@ypakp.gr), [kysepes3@otenet.gr](mailto:kysepes3@otenet.gr)  
Site web: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr) (rubrique correspondante)

#### **IV. Non-respect des conditions de travail et d'emploi**

Les cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur en Grèce et les activités transnationales présumées illégales peuvent être signalés à l'adresse suivante:

Inspection du travail

Agisilaou 10

10437 ATHÈNES – GRÈCE

Tél. +30 2105289117

Courriel: [kysepes3@otenet.gr](mailto:kysepes3@otenet.gr)

Les pages suivantes contiennent des informations complètes pour ceux qui souhaitent détacher des travailleurs en Grèce. De plus amples informations peuvent être obtenues en appelant les numéros de téléphone ou en écrivant à l'adresse de courrier électronique ci-dessus.

#### **V. Existence d'une situation de détachement (article 1<sup>er</sup> de la directive)**

Le décret présidentiel n° 219/2000 s'applique aux entreprises qui prennent une ou plusieurs des mesures transnationales ci-après.

La Grèce a transposé la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997) par le **décret présidentiel n° 219/2000**, *établissant des mesures pour la protection des travailleurs détachés en Grèce en vue d'effectuer du travail temporaire dans le cadre de la prestation de services transnationale* (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 190 du 31.8.2000).

Le décret présidentiel n° 219/2000 s'applique aux entreprises établies dans un État membre de l'UE ou dans un pays tiers signataire de l'accord sur l'Espace économique européen, qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, pour autant que ce détachement corresponde à un des cas de figure suivants:

- a) le détachement d'un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant en Grèce, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement;
- b) le détachement d'un travailleur dans un établissement ou une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement;
- c) le détachement d'un travailleur, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise de mise à disposition de travailleurs, dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire de la Grèce, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise de mise à disposition de travailleurs et le travailleur pendant la période de détachement.

#### **VI. Travailleur détaché (article 2 de la directive)**

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement.

## Définition de «travailleur»

Il existe un contrat de travail salarié – seul accord auquel s’appliquent les dispositions du droit du travail – lorsque, conformément aux conditions de l’accord conclu entre les parties (employeur-travailleur), le travailleur doit fournir le travail en personne à l’employeur pendant une période, déterminée ou non, en échange d’une rémunération, indépendamment de la façon dont cette rémunération est calculée et payée, sans aucune responsabilité supplémentaire (pour le travailleur) d’atteindre un résultat donné. Dans l’accomplissement de son le travail, le travailleur est légalement et personnellement subordonné à l’employeur, ce qui se traduit par le droit de l’employeur, d’une part, de déterminer le lieu, la date, les modalités et l’ampleur du travail à fournir, dans le respect des règles de droit et des conditions du contrat, de manière contraignante à l’égard du travailleur, en lui donnant les instructions nécessaires à cet effet, lesquelles doivent être suivies et exécutées, et d’autre part de contrôler le respect de ces dernières par le travailleur et l’exécution générale du travail attribué. La qualification d’un contrat de service en tant que contrat de travail salarié, contrat de projet ou contrat de service indépendant relève de la compétence d’un tribunal, lequel n’est pas tenu par la qualification donnée au contrat par les parties, la «dépendance» étant une notion de droit.

On entend par «travailleur détaché» tout travailleur, au sens de la définition ci-dessus, qui travaille habituellement sur le territoire d’un autre État membre de l’UE ou d’un pays tiers signataire d’un accord avec l’Espace économique européen, et qui est détaché sur le territoire grec par l’entreprise qui l’emploie pour y exécuter son travail pendant une période limitée.

## Règlement n° 593/2008

La loi n° 1792/88 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 142/1988) a été ratifiée par la convention du 10 avril 1984 relative à l’adhésion de la République hellénique à la convention du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, en vigueur en Grèce depuis le 1<sup>er</sup> avril 1991. Cette matière est soumise aux dispositions du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

Parmi les critères dégagés par la jurisprudence nationale comme essentiels pour qu’un contrat de travail soit soumis à la législation grecque figurent notamment la mention explicite que le contrat de travail est régi par la législation grecque, le degré de pertinence du lien entre le contrat et la Grèce (lieu où le contrat a été rédigé, lieu d’exécution habituel du travail, lieu d’établissement de l’entreprise qui recrute, nationalité des parties, etc.), le domicile ou le lieu de résidence des parties, le pays du système de sécurité sociale dont relève; la langue utilisée dans le contrat, et l’existence dans le contrat d’une disposition établissant que le droit du travail grec s’applique à certaines matières (pécules de vacances, congés payés, résiliation du contrat, etc.).

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne, le caractère temporaire d’une activité exercée sur le territoire d’un État membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite mais s’apprécie au cas par cas, en fonction de la durée, de la fréquence et de la périodicité ou de la continuité de ladite activité. Il convient de souligner que si, compte tenu des critères précités, une activité professionnelle exercée en Grèce ne peut plus être considérée comme étant temporaire mais se trouve être exercée de façon stable et continue, *l’ensemble* de la réglementation obligatoire en vigueur en Grèce s’applique.

## **VII. Périodes de travail et de repos [article 3, paragraphe 1, point a), de la directive]**

Articles 3 à 6 du décret présidentiel n° 88/1999, Journal officiel de la République hellénique n° 94, vol. I, du 13.5.1999.

Les autres dispositions contenues dans une convention collective ou une décision de justice sont disponibles sur le site web suivant: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

Les dispositions relatives aux périodes de travail et de repos figurent dans le décret présidentiel n° 88/99 et la loi n° 3385/05.

En particulier, le décret n° 88/99, qui transpose en droit grec la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, prévoit une pause obligatoire de 15 minutes lorsque le temps de travail dépasse six heures (article 4). En outre, conformément à l'article 3 du décret présidentiel susmentionné, tel que remplacé par l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.14, point 2, de la loi n° 4093/2012 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 222 du 12.11.2012), le temps de repos minimal sur une période de 24 heures doit être d'au moins 11 heures consécutives. Les travailleurs ont également droit, pour chaque période de sept jours, à un repos ininterrompu d'une durée minimale de 24 heures, incluant en principe le dimanche, en fonction des dispositions de droit du travail et des pratiques applicables à chaque catégorie de travailleurs, en plus du repos journalier de 11 heures [article 5 du décret présidentiel n° 88/1999, remplacé par l'article 3 du décret présidentiel n° 76/2005 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 117 du 19.5.2005)]. La semaine de travail de cinq jours s'applique dans plusieurs secteurs d'activité et, par conséquent, les travailleurs ont droit, pour chaque période de sept jours, à une période de repos de 48 heures (convention collective générale nationale 1975, Journal officiel de la République hellénique, série II, n° 276).

Enfin, le temps de travail contractuel hebdomadaire pour tous les travailleurs en Grèce est de 40 heures (convention collective générale nationale 1984, Journal officiel de la République hellénique, série II, n° 81). L'article 6 du décret présidentiel dispose que le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures, heures supplémentaires comprises, en moyenne sur une période de quatre mois.

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 3385/2005 dispose que, dans les entreprises appliquant la semaine de 40 heures dans le cadre du contrat, les travailleurs peuvent, à la discrétion de l'employeur, travailler 5 heures de plus par semaine, à titre d'heures supplémentaires.

Lorsque la semaine de six jours s'applique, le nombre d'heures supplémentaires s'élève à 8 heures par semaine. Les 5 heures supplémentaires par période de cinq jours (de la 41<sup>e</sup> à la 45<sup>e</sup> heure) et les 8 heures supplémentaires par période de six jours (de la 41<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure) sont rémunérées au taux horaire plus 20 % du salaire journalier légal. Le travail au-delà de 45 heures par semaine (par période de cinq jours, après la 9<sup>e</sup> heure chaque jour) ou de 48 heures (par période de six jours, après la 8<sup>e</sup> heure chaque jour) est considéré – conformément au paragraphe 2 – comme temps de travail supplémentaire, rémunéré au taux horaire plus 40 % du salaire journalier légal (heures supplémentaires légales), 60 % du salaire journalier légal (heures supplémentaires soumises à approbation) ou 80 % du salaire journalier légal (heures supplémentaires illégales) et est soumis à toutes les conséquences, formalités et procédures d'approbation réglementaires correspondantes.

## **VIII. Durée des congés annuels payés [article 3, paragraphe 1, point b), de la directive]**

Article 1<sup>er</sup> du décret présidentiel n° 3302/2004, Journal officiel de la République hellénique n° 267, vol. I, du 28.12.2004.

Les autres dispositions contenues dans une convention collective ou une décision de justice sont disponibles sur le site web [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

Les règles sur l'octroi du congé annuel ordinaire sont contenues dans la loi n° 539/45 (dont les dispositions sont impératives), telle que modifiée par la loi n° 3302/2004.

En particulier, en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 3302/2004, tout travailleur lié par un contrat de travail salarié, à durée déterminée ou non, a droit à un congé annuel payé dès le début de son emploi dans l'entreprise concernée. Ce congé est accordé par l'employeur au prorata de la durée d'occupation du travailleur en question par l'employeur. La proportion est calculée sur la base d'un congé de 20 jours ouvrables pour une semaine de travail de cinq jours ou d'un congé de 24 jours ouvrables pour une semaine de travail de six jours, pendant une période d'emploi ininterrompue de 12 mois. L'employeur doit accorder au travailleur la proportion correcte du congé ordinaire ci-dessus à la fin de la première année civile pendant laquelle le travailleur a été recruté. Au cours de la deuxième année civile, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel par tranches en fonction du temps pendant lequel il a travaillé pour l'entreprise concernée. Ce congé est augmenté d'un (1) jour ouvrable par année d'emploi, en plus de la première année, jusqu'à vingt-six (26) jours ouvrables ou vingt-deux (22) jours si l'entreprise applique la semaine de cinq jours. Pendant la troisième année civile et les années suivantes, le travailleur a le droit de prendre l'intégralité de son congé annuel à n'importe quel moment de l'année.

## **IX. Rémunération [article 3, paragraphe 1, point c), de la directive]**

Toutes les dispositions concernant la rémunération (convention collective générale nationale, décision de justice, etc.) sont disponibles sur le site web [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

- Depuis la date d'entrée en vigueur de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.11, point 2a, de la loi n° 4093/2012, les conventions collectives générales nationales spécifient les conditions de travail minimales hors rémunération applicables à l'ensemble des travailleurs en Grèce. De manière générale, les salaires de base, les salaires journaliers de base, les primes de tous types et toutes les autres conditions salariales ne s'appliquent qu'aux travailleurs employés par des employeurs membres d'organisations patronales et ne peuvent être inférieurs au salaire minimal et au salaire journalier légaux. Le salaire minimal pour les travailleurs âgés de plus de 25 ans est fixé à 586,08 EUR et le salaire journalier pour les travailleurs-techniciens âgés de plus de 25 ans est fixé à 26,18 EUR Le salaire minimal pour les travailleurs âgés de moins de 25 ans est fixé à 510,95 EUR et le salaire journalier pour les travailleurs-techniciens âgés de moins de 25 ans est fixé à 22,83 EUR Ces montants sont augmentés en fonction du précédent emploi du travailleur, tel qu'établi au 14 février 2012. Les dispositions précitées s'appliquent en liaison avec l'arrêt n° 2307/2014 de l'assemblée plénière du Conseil d'État hellénique.

La dernière convention collective générale nationale (CCGN), du 31 mars 2016 (PK 5/31.03.2016) a été conclue, d'une part, par et entre la Fédération hellénique des entreprises (SEV), la Confédération générale des professionnels, des artisans et des marchands (GSEVEE), la Confédération hellénique du commerce et de l'entrepreneuriat (ESEE) et l'Association des entreprises touristiques grecques (SETE), et, d'autre part, par la Confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE). La CCGN est applicable du

1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016. L'article 40 de la loi n° 4320/2015 établissant les modalités relatives à la prise de mesures immédiates visant à répondre à la crise humanitaire, à l'organisation du gouvernement et des organismes gouvernementaux et à d'autres dispositions (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 29 du 19.3.2015), prévoit que les clauses réglementaires d'une convention collective générale nationale qui a expiré ou qui a été résiliée restent applicables pendant six mois à compter de la date d'expiration ou de résiliation et couvrent également les travailleurs recrutés durant cette période.

Outre les dispositions réglementaires relatives au salaire minimal et au salaire journalier et les dispositions de la CCGN, la loi n° 1876/90 reconnaît le droit des parties concernées (employeurs et travailleurs) de mener des négociations libres dans le but de conclure des conventions collectives de travail nationales fixant la rémunération et les conditions de travail des travailleurs de chaque secteur, profession ou entreprise. Si les parties concernées ne parviennent pas à un accord, elles peuvent solliciter, individuellement ou conjointement, les services de l'Organisation de médiation et d'arbitrage (OMED) (article 14 de la loi n° 1876/90 et article 4 de la loi n° 4303/14). Ces conditions sont obligatoires pour les parties qui les ont acceptées.

## **X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [article 3, paragraphe 1, point d), et article 3, paragraphe 9, de la directive]**

Les dispositions concernant les travailleurs intérimaires figurent aux articles 113 à 133 de la loi n° 4052/2012 (Journal officiel de la République hellénique n° 41, vol. I, du 1.3.2012), tels que modifiés par l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.8, de la loi n° 4093/2012, l'article 24, paragraphe 7, et l'article 80, paragraphe 3, de la loi n° 4144/2013 (Journal officiel de la République hellénique n° 88, vol. I, du 18.4.2013) et l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.4, de la loi n° 4254/2014 (Journal officiel de la République hellénique n° 85, vol. I, du 7.4.2014).

Les articles 113 à 121 de la loi n° 4052/2012 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 41), tels que modifiés par l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.8, de la loi n° 4093/2012 *portant approbation du cadre de stratégie budgétaire à moyen terme 2013-2016 – Dispositions d'urgence portant modalités d'application de la loi n° 4046/2012 et du cadre de stratégie budgétaire à moyen terme 2013-2016* (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 222), l'article 24, paragraphe 7, et l'article 80, paragraphe 3, de la loi n° 4144/2013 *sur la lutte contre la délinquance en matière de sécurité sociale et sur le marché du travail et autres dispositions relevant de la compétence du ministère du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale* (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 88), et l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.4, de la loi n° 4254/2014 établissant des mesures de soutien et de développement de l'économie grecque dans le cadre de la loi n° 4046/2012 et autres dispositions (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 85), ont transposé en droit national la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 **relative au travail intérimaire**.

Les dispositions susmentionnées avaient pour objet, d'une part, d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en établissant des dispositions assurant l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires et des travailleurs directement recrutés par l'entreprise utilisatrice et, d'autre part, d'établir un cadre approprié pour l'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes de travail flexibles.

Afin de garantir le principe d'égalité de traitement, il est prévu que les conditions de travail de base des travailleurs intérimaires, y compris la rémunération, sont, pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, au moins égales à celles qui leur seraient applicables s'ils avaient été recrutés directement par cette entreprise (utilisatrice) pour y occuper le même poste.

Les cas dans lesquels le recrutement par des entreprises utilisatrices d'un travailleur dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est interdit, pour des raisons ayant notamment trait à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail et à la nécessité de veiller au bon fonctionnement du marché du travail et de prévenir les abus, sont également mentionnés.

Par ailleurs, afin de protéger les droits des travailleurs intérimaires, des dispositions ont été prises concernant la conclusion de contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée, par écrit et à l'avance, par et entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur, définissant les conditions spécifiques, ainsi que la conclusion de contrats, par écrit et à l'avance, par et entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice, incluant, entre autres, des dispositions relatives à la rémunération et à la couverture sociale du travailleur pour toute la période durant laquelle il offre ses services à l'entreprise utilisatrice.

De manière générale, les conditions de travail applicables aux travailleurs détachés par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire relevant du décret présidentiel n° 219/2000 sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux travailleurs détachés en Grèce.

## **XI. Sécurité, santé et hygiène au travail [article 3, paragraphe 1, point e), de la directive]**

Toutes les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail sont exposées sur le site web du ministère à l'adresse: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

En ce qui concerne la législation grecque en vigueur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la loi n° 3850/2010, ratifiant le code de la santé et la sécurité au travail (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 84), telle que ratifiée et en vigueur, définit les principes généraux applicables en matière de protection des travailleurs, conformément aux directives de l'UE et aux conventions de l'Organisation internationale du travail.

Les dispositions générales relatives à la santé et à la sécurité au travail, telles qu'établies par la loi n° 3850/2010 [le décret présidentiel n° 17/1996 définissant des mesures visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail, conformément aux directives 89/391/CEE et 91/383/CEE (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 11 du 18.1.1996) est inclus dans la législation codifiée], fournissent un cadre institutionnel moderne et efficace pour la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs. La loi n° 3850/2010 fixe les dispositions de base relatives à l'organisation de la santé et de la sécurité au travail, en déterminant les acteurs clés de la santé et de la sécurité, à savoir l'employeur, l'ingénieur de sécurité, le médecin du travail et les comités de santé et de sécurité. Elle définit également les obligations et responsabilités des employeurs (à savoir, l'évaluation des risques et la mise en place de services de protection et de prévention) et des travailleurs (comme le respect des dispositions applicables et l'utilisation appropriée des machines et équipements).

Il existe également de nombreux actes législatifs, conformes aux directives de l'UE, sur les agents (physiques, chimiques et biologiques) dangereux, l'utilisation des équipements de travail, la protection de catégories particulières de travailleurs, etc.

## **XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive] - références juridiques**

Toutes les dispositions concernant la protection des femmes enceintes et des femmes ayant récemment accouché figurent sur le site web du ministère à l'adresse: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

La protection des femmes enceintes est principalement régie par les dispositions suivantes:

- le décret présidentiel n° 176/1997 (Journal officiel de la République hellénique n° 150, vol. I, du 15.7.1997), tel que modifié par l'article 2 du décret présidentiel n° 41/2003 (Journal officiel de la République hellénique n° 44, vol. I, du 21.2.2003) en ce qui concerne les mesures pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes et des travailleuses accouchées ou allaitantes, y compris la protection contre le licenciement;
- l'article 7 de la convention collective générale nationale 1993, l'article 11 de la loi n° 2874/2000, l'article 7 de la CCGN 2000-2001, concernant le congé de maternité;
- l'article 15 de la loi n° 1483/84 (Journal officiel de la République hellénique n° 153, vol. I, du 8 octobre 1984), tel que modifié par les articles 20 et 24 de la loi n° 3896/2010 (Journal officiel de la République hellénique n° 207, vol. I, du 8.12.2010), tels que modifiés par l'article 36, paragraphe 1, de la loi n° 3996/2011 (Journal officiel de la République hellénique n° 170, vol. I, du 5.8.2011) en ce qui concerne la protection contre le licenciement pour cause de maternité;
- l'article 142 de la loi n° 3655/2008, la décision ministérielle 33891/606/08 et l'article 36, paragraphe 2, de la loi n° 3996/2011 (Journal officiel de la République hellénique n° 170, vol. I, du 5.8.2011), concernant les congés spéciaux et la prestation pour la protection de la maternité;
- la loi n° 3896/2010 (Journal officiel de la République hellénique n° 207, vol. I, du 8.12.2010), concernant l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et des femmes au travail.

### **Congé de maternité**

La durée du congé de maternité est fixée à 17 semaines pour les travailleuses de tout employeur engagées dans le cadre d'un contrat de travail régi par le droit privé. Sur ces 17 semaines, huit doivent être accordées à la travailleuse avant l'accouchement et neuf après. Le respect de ces périodes est obligatoire. Si la travailleuse accouche prématurément, le reste de son congé de maternité est accordé après l'accouchement, de manière à ce que le congé total s'élève à dix-sept (17) semaines.

### **Protection contre le licenciement**

La résiliation du contrat d'une travailleuse est interdite et considérée comme nulle et non avenue pendant toute la durée de sa grossesse, et ce jusqu'à 18 mois après la date de son accouchement ou pendant son absence prolongée en raison d'une maladie liée à sa grossesse ou à son accouchement, à moins d'un motif grave justifiant ce licenciement.

### **Prestation spéciale de protection de la maternité**

Une prestation spéciale de protection de la maternité est accordée aux travailleuses du secteur privé au terme de leur congé de maternité ou du congé équivalent accordé au lieu d'une réduction du temps de travail. Cette prestation est accordée à condition que la travailleuse ait reçu une aide financière de congé de maternité de l'organisme de sécurité sociale (IKA-

ETAM) et que le congé parental d'éducation (accordé en cas de remplacement du congé de maternité par une réduction du temps de travail) soit uniquement couvert par les dispositions de la **convention collective générale nationale alors en vigueur**. La prestation est accordée pour une période de six (6) mois ; la travailleuse reçoit alors une aide financière et bénéficie d'une couverture sociale de l'organisme grec pour l'emploi de la main-d'œuvre (OAED).

### **Reprise du travail**

L'article 16 de la loi n° 3896/2010 consacre le droit pour une travailleuse ayant obtenu un congé de maternité ou un congé spécial de protection de la maternité, de reprendre, à la fin de son congé, le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne ses conditions de travail et d'emploi, et de bénéficier de toute amélioration de ses conditions de travail et d'emploi à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence.

### **Santé et sécurité des travailleuses enceintes et des travailleuses accouchées ou allaitantes exposées à des risques**

Une protection spéciale est accordée aux travailleuses enceintes et aux travailleuses accouchées ou allaitantes dont le travail présente des risques pour leur santé et leur sécurité. S'il est établi, au moyen de la procédure prévue à cet effet, qu'il existe un risque pour la santé ou la sécurité de la travailleuse, l'employeur est tenu de prendre les mesures qui s'imposent pour éviter d'exposer la travailleuse à ce risque en adaptant, de manière permanente ou temporaire, ses conditions de travail et/ou en aménageant temporairement son temps de travail. S'il est techniquement et/ou objectivement impossible d'adapter les conditions et/ou le temps de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour affecter la travailleuse à un autre poste. Lorsque cette réaffectation est techniquement et/ou objectivement impossible, la travailleuse doit être déchargée de l'obligation d'effectuer son travail pendant aussi longtemps que nécessaire pour protéger sa santé et sa sécurité. En tout état de cause, la travailleuse ne peut être contrainte d'effectuer des tâches dangereuses pour sa propre santé ou celle de son enfant.

## **XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]**

Toutes les dispositions concernant la protection des mineurs figurent sur le site web du ministère à l'adresse: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

Les dispositions de base protégeant les enfants et les jeunes sont la loi n° 1837/1989 (Journal officiel de la République hellénique n° 85, vol I, du 23 mars 1989), le décret présidentiel n° 62/1998 (Journal officiel de la République hellénique n° 67, vol. I, du 26.3.1998) et la décision ministérielle n° 130621 (Journal officiel de la République hellénique n° 875, vol. 2, du 2.7.2003) sur les travaux et les activités interdits aux enfants et aux jeunes.

Conformément aux dispositions précitées:

- le travail des mineurs de moins de 15 ans n'est pas autorisé;
- à titre de dérogation, le travail d'enfants âgés d'au moins 3 ans dans des activités culturelles ou connexes est permis, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent, qui délivre cette autorisation à la demande de l'employeur, dans les limites des dispositions susmentionnées;
- la rémunération journalière des mineurs ne doit pas être inférieure au salaire minimal d'un travailleur non qualifié prévu dans la convention collective de travail nationale;
- il convient de noter que, depuis la date d'entrée en vigueur de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe j, sous-paragraphe j.11, point 2a, de la loi n° 4093/2012, les conventions

collectives générales nationales précisent les conditions de travail minimales hors rémunération applicables à l'ensemble des travailleurs en Grèce. De manière générale, les salaires de base, les salaires journaliers de base, les primes de tous types et toutes les autres conditions salariales ne s'appliquent qu'aux travailleurs employés par des employeurs membres d'organisations patronales et ne peuvent être inférieurs au salaire minimal et au salaire journalier légaux;

- le travail des mineurs âgés de 15 à 18 ans est subordonné à la délivrance d'un journal de travail pour mineur par l'inspection du travail compétente, conformément à la décision ministérielle n° 1390/1989 (Journal officiel de la République hellénique, série II, n° 766 du 9.10.1989);
- les mineurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 16 ans ou qui fréquentent une école peuvent travailler jusqu'à 6 heures par jour et jusqu'à 30 heures par semaine. Ils ne peuvent ni effectuer des heures supplémentaires ni travailler de nuit;
- les adolescents ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Par ailleurs, les adolescents ne sont pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires et les mineurs ne peuvent pas travailler de nuit;
- les travailleurs mineurs ont droit à un repos journalier d'au moins 12 heures consécutives, qui doit couvrir la période entre 22 heures et 6 heures. Le travail des adolescents (c'est-à-dire, tous les jeunes âgés entre 15 et 18 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire en vertu des dispositions juridiques applicables) est donc interdit entre 22 heures et 6 heures. En outre, les adolescents ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de deux (2) jours consécutifs, dont l'un devrait être un dimanche. Si la journée de travail dépasse 4,5 heures, les jeunes (mineurs) doivent bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives;
- le congé annuel doit être octroyé pendant l'été, durant la période des vacances scolaires. À la demande du mineur, la moitié de ce congé peut être accordée pendant d'autres périodes de l'année;
- des mesures de protection spécifiques sont mises en place pour protéger la santé, la sécurité et la moralité des mineurs, ainsi que pour assurer leur protection contre les risques inhérents à leur vulnérabilité et la prévention de toute forme d'exploitation ou d'abus à leur égard.

#### **XIV. Égalité et non-discrimination [article 3, paragraphe 1, point g), de la directive]**

Toutes les dispositions en matière d'égalité et de non-discrimination figurent sur le site web du ministère à l'adresse: [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr).

##### **Références juridiques**

- Loi n° 3896/2010 (Journal officiel de la République hellénique 207, vol. I, du 8.12.2010) relative à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement entre les hommes et des femmes en matière d'emploi.  
Plus spécifiquement, la loi n° 3896/2010 a adapté la législation nationale à la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil.  
Cette loi vise à garantir le respect des principes d'égalité des chances et d'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail en ce qui concerne a) l'accès à l'emploi, y compris aux promotions et formations professionnelles, notamment les formes d'éducation destinées à garantir l'emploi; b) les conditions de travail, y compris la rémunération; et c) les systèmes de sécurité sociale professionnelle.

Dans ce contexte, l'article 2 définit les notions de discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, de harcèlement et harcèlement sexuel, de rémunération et de système de sécurité sociale professionnelle.

En outre, l'article 3 interdit de manière explicite toutes les formes de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, principalement en ce qui concerne le statut familial. Le harcèlement, le harcèlement sexuel et toutes les formes de traitement moins favorable, basées sur la tolérance ou le rejet de ce comportement, constituent des actes de discrimination fondée sur le sexe. La loi dispose également que toutes les formes de traitement moins favorable en lien avec le changement de sexe d'une personne, les ordres constitutifs d'une discrimination à l'encontre d'une personne en raison de son genre et les traitements moins favorables à l'égard des femmes fondés sur la grossesse ou la maternité constituent une discrimination fondée sur le sexe.

Pour ce qui est des mécanismes et des sanctions, l'autorité indépendante du **Médiateur grec** a été désignée comme autorité compétente pour contrôler le respect des principes d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et au développement professionnels, ainsi que les conditions de travail. Un régime de coopération spécial avec l'inspection du travail hellénique a en outre été mis en place, cette dernière étant l'organe national compétent pour surveiller la mise en œuvre de la législation nationale du travail et imposer des sanctions.

La loi prévoit également une **protection juridique** (article 22) et garantit que toutes les personnes qui estiment avoir subi un préjudice du fait d'un manquement aux dispositions de cette loi, même après la fin de la relation dans le cadre de laquelle la discrimination s'est produite, ont le droit de bénéficier d'une protection judiciaire et le droit de saisir les autorités administratives compétentes (inspection du travail), y compris le recours aux procédures de médiation du Médiateur grec. L'exercice de ces droits n'a aucune incidence sur les délais fixés pour l'introduction de recours judiciaires et administratifs.

Enfin, en cas de manquement aux dispositions de la loi susmentionnée, des sanctions civiles sont imposées afin d'assurer l'indemnisation complète de la personne concernée, couvrant à la fois les préjudices pécuniaires et non pécuniaires ainsi que les pertes subies ou les avantages manqués, ainsi que des sanctions administratives et pénales (en cas de harcèlement sexuel), conformément à l'article 23 de la loi n° 3896/2010, telle qu'en vigueur au moment des faits.

- **Égalité – Principe d'égalité de traitement**

Lors de l'adoption de la **loi n° 3304/2005** (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 16) **sur le respect du principe de l'égalité de traitement, indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou d'autres convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle**, transposant en droit national les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, il a été instauré un cadre général afin de lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Le principe d'égalité de traitement indépendamment de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle s'applique à toutes les personnes des secteurs public et privé et couvre:

a) **les conditions d'accès à l'emploi et aux professions**, y compris les critères de sélection, les conditions de recrutement et la promotion;

b) **l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle**, de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion, y compris l'accès à une expérience professionnelle pratique;

c) **les conditions d'emploi et de travail**, y compris le licenciement et la rémunération;

d) **l'adhésion et la participation à une organisation de travailleurs** ou d'employeurs, ou à toute organisation professionnelle, y compris les avantages tirés de la participation à ces organisations.

Outre ces domaines, les principes d'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique s'appliquent également:

a) **à la protection sociale**, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;

b) **aux avantages sociaux**;

c) **à l'éducation**; et

d) **à l'accès et à la fourniture de biens et de services** à la disposition du public, y compris le **logement**.

## **XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3, paragraphe 10, de la directive]**

En ce qui concerne la question de savoir si certains États membres ont imposé des conditions d'accès à l'emploi et à la profession concernant des matières autres que celles visées à l'article 3, paragraphe 1, de la directive, s'agissant de dispositions d'ordre public, ainsi que des conditions d'accès à l'emploi et à la profession figurant dans les conventions collectives ou sentences arbitrales (au sens de l'article 3, paragraphe 8, de la directive) relatives à des activités autres que celles visées à l'annexe, la Grèce n'a pas fait usage de l'article 3, paragraphe 10, premier alinéa, dans sa législation nationale. L'article 3, paragraphe 10, deuxième alinéa, a été transposé dans la législation nationale grecque puisque l'essentiel des dispositions impératives de l'article 3, paragraphe 1, de la directive couvrent toutes les activités (en vertu d'une loi, d'un décret présidentiel, d'une convention collective, d'une décision ministérielle, etc.), avec certaines exceptions concernant la durée du détachement.

## **XVI. Exigences formelles et administratives**

Les exigences procédurales et administratives sont décrites à l'article 5 du décret présidentiel n° 219/2000.

Afin de garantir et d'assurer la mise en œuvre effective du décret présidentiel n° 219/2000, les entreprises relevant de son champ d'application et les travailleurs détachés sur le territoire de la Grèce au titre de l'article 2, paragraphe 2, dudit décret présidentiel, doivent, avant le commencement de la prestation de services et indépendamment de sa durée, remettre par écrit en langue grecque à l'inspection du travail du lieu de prestation les documents suivants:

a) une déclaration écrite contenant les renseignements suivants: i) le nom ou la raison sociale de l'entreprise, son siège, son adresse et sa forme juridique; ii) l'identité (nom, prénom, nom des père et mère, date de naissance, adresse, etc.) du représentant légal de l'entreprise; iii) les mêmes informations concernant le représentant de la société en Grèce au cours de la prestation de services; iv) l'adresse du ou des lieux où les travailleurs détachés exécuteront leur travail, ainsi que le nom ou la raison sociale, le siège, l'adresse et la forme juridique de la ou des entreprises pour laquelle/lesquelles les travailleurs détachés exécuteront leurs travaux; v) la date de début de la prestation de services et du détachement des travailleurs, y compris la durée potentielle de ceux-ci; et vi) la nature des activités réalisées, ainsi que la garantie qu'aucune substance ou méthode dangereuse n'est utilisée;

b) une liste des travailleurs détachés pour authentification, à fournir en deux exemplaires, en indiquant, pour chacun d'entre eux: i) les nom, prénom, âge et spécialisation professionnelle; ii) la date de début de la relation de travail, les éventuels emplois similaires occupés auprès d'autres employeurs et le statut familial; iii) le temps de travail journalier ou hebdomadaire,

les heures de début, d'interruption, de pause et de fin du travail journalier, ainsi que la période de repos hebdomadaire; et iv) tout type de rémunération versée.

L'entreprise doit s'assurer qu'un exemplaire des listes susmentionnées est affiché à un endroit bien visible sur le lieu de travail et que l'autre exemplaire est conservé dans un dossier par les services compétents de l'inspection du travail.

En cas de modification des informations ci-dessus, les entreprises doivent faire authentifier une liste complémentaire, selon le cas, dans les quinze (15) jours suivant la modification.

En cas de travail posté, les entreprises doivent soumettre pour authentification, en plus des listes ci-dessus, une liste du programme de roulement hebdomadaire.

Aucun travailleur détaché ne peut être employé sans soumission préalable des documents mentionnés au paragraphe 1 de cet article.

## **XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit**

La compétence de l'inspection du travail en matière de médiation/conciliation et la procédure correspondante sont établies par l'article 7, point n), de la loi n° 2639/1998 (Journal officiel de la République hellénique n° 205, vol. I, du 2.9.1998) (abrogé par l'article 33, paragraphe 14, de la loi n° 3996/2011) et relèvent désormais de l'article 9 de la loi n° 3846/2010 (Journal officiel de la République hellénique 66, vol. I, du 11.5.2010), de l'article 2, paragraphe 2, sous-paragraphe j b), et de l'article 3 de la loi n° 3996/2011, (Journal officiel de la République hellénique n° 170, vol. I, du 5.8.2011), remplacé par l'article 23, paragraphe 1, de la loi n° 4144/2013 (Journal officiel de la République hellénique n° 88, vol. I, du 18.4.2013), et des articles 40, 42 et 46 du décret présidentiel n° 113/2014 (Journal officiel de la République hellénique n° 180, vol. I, du 29.8.2014).

A) La direction de la rémunération du travail du ministère est chargée, entre autres, d'intervenir afin de résoudre à l'amiable tout conflit ou désaccord entre un employeur et un travailleur, avec l'aide d'un conciliateur. Elle est également responsable de la gestion et de la surveillance du système de résolution des conflits de travail, en coopération avec l'inspection du travail [article 14, paragraphe 3, point b), du décret présidentiel n° 113/2014].

En particulier, conformément à l'article 13 de la loi n° 1876/1990, tout litige découlant d'une relation de travail peut, même si celle-ci n'est pas réglementée par une convention collective, être examiné par les syndicats compétents ou par l'employeur seul à des fins de résolution, ou être résolu par l'intervention d'un conciliateur.

Ce dernier tentera de trouver un terrain d'entente entre les parties dans les plus brefs délais, afin de mettre fin au conflit. À l'issue de la procédure de conciliation, un protocole indiquant si les parties sont parvenues ou non à un accord est rédigé et signé par les parties concernées et le conciliateur. Si le conflit survient dans le cadre de négociations menées en vue de la conclusion d'une convention collective de travail et que la procédure de conciliation débouche sur un accord, une convention collective de travail sera signée. Le ministre du travail, ou un représentant dûment mandaté par celui-ci, désigne un agent du service central compétent du ministère du travail ou de l'inspection du travail en tant que conciliateur.

L'article 14 de la loi n° 1876/1990, tel que modifié par l'article 14 de la loi n° 3899/2010 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 212 du 17.12.2010) est libellé comme suit: «1. En cas d'échec de la négociation collective, les parties concernées peuvent avoir recours à la médiation ou à l'arbitrage. 2. Les conditions régissant le recours à la médiation ou à l'arbitrage et la procédure générale de médiation/d'arbitrage sont réglementées par les clauses pertinentes des conventions collectives ou, à défaut, par des accords mutuels entre les

parties à la négociation. À défaut de tels accords, les dispositions de la présente loi s'appliquent. 3. Les services de médiation et d'arbitrage en général, y compris ceux fournis par les médiateurs et arbitres de l'Organisation de la médiation et d'arbitrage (OMED), sont exécutés avec discernement et dans le respect des principes d'impartialité et d'objectivité.»

B) Par ailleurs, conformément à l'article 3 de la loi n° 3996/2011, l'inspection du travail peut intervenir en tant que conciliateur, à la demande des syndicats ou organisations d'employeurs concernés ou d'un employeur, dans toute matière donnant lieu à un conflit ou à un désaccord au sujet d'une relation d'emploi. La conciliation est effectuée au niveau local, régional ou national. Au niveau local, la procédure de conciliation se déroule devant le chef de département compétent ou l'inspecteur des relations de travail nommé par celui-ci. Au niveau régional, la procédure de conciliation est menée devant le chef de la direction régionale compétent ou l'inspecteur des relations de travail nommé par celui-ci. La direction compétente du ministère du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale mène la procédure de conciliation au niveau national, conformément à l'article 13 de la loi n° 1876/1990 (Journal officiel de la République hellénique, série I, n° 27 du 8.3.1990), à un niveau tripartite. (La réunion est organisée au ministère, surtout lorsque le conflit porte sur des matières concernant tous les membres du personnel d'une entreprise ou d'un secteur). Un maximum de cinq (5) représentants de chaque partie concernée, en plus des conseillers juridiques, peuvent assister à la procédure de conciliation. Il peut s'agir, selon les préférences de chaque partie, de représentants de l'organisation syndicale primaire ou secondaire, de l'organisation syndicale représentant la profession, du centre pour l'emploi de la région concernée, ou encore de la confédération générale des travailleurs de Grèce (GSEE) pour les travailleurs et des organisations patronales pour le ou les employeurs. Un conciliateur, c'est-à-dire un agent du service central compétent du ministère du travail ou de l'inspection du travail, peut également assister à la réunion.

La procédure de conciliation a pour but de trouver un terrain d'entente entre les parties dans les plus brefs délais, en utilisant tous les moyens disponibles, afin de mettre fin au conflit et d'assurer la paix sociale. Lorsque l'inspecteur des relations de travail n'est pas en mesure de se forger une opinion, il rend uniquement un avis complet et dûment motivé sur cette incapacité.

C) Conformément à l'article 3 de la loi n° 3996/2011, tel que modifié par l'article 23, paragraphe 1, de la loi n° 4144/2013, dans le cadre de la résolution d'un conflit de travail, les travailleurs partageant un intérêt commun, l'employeur et les syndicats concernés sont en droit de demander l'intervention de l'inspecteur des relations de travail.

La procédure de résolution d'un conflit de travail est menée par le chef du département compétent ou par l'inspecteur des relations de travail, nommé par le chef du département compétent; lorsque ce dernier, ou le chef de la direction générale compétente, considère que le conflit en question nécessite un examen plus approfondi, celui-ci est effectué en deuxième instance par le chef de la direction générale compétente, à la demande de la partie concernée et en informant l'autre partie par tout moyen disponible. Au terme de la discussion, un procès-verbal est rédigé et signé par les parties présentes et l'inspecteur des relations de travail, qui doit alors formuler un avis sur le conflit. Si les infractions à la législation du travail constituent des infractions pénales, l'inspecteur des relations de travail entame une procédure judiciaire ou saisit le ministère public.

## **XVIII. Information sur les procédures de recours en justice**

L'organisme compétent pour les recours est le ministère de la justice, de la transparence et des droits de l'homme.

Site web: <http://www.ministryofjustice.gr/>

**Adresse postale:** 96 Mesogeion Ave, 11527 Athènes, Grèce

**Tél.** +30 2107767000

Aux termes de l'article 11 du décret présidentiel n° 219/2000, «indépendamment de la législation régissant la relation de travail, tout litige résultant de l'application de l'article 4 du présent décret peut également être tranché par les tribunaux grecs, conformément aux dispositions applicables».