



Deux mois après l'arrivée au pouvoir du parti populaire, le décret-loi royal 3/2012 du 10 février 2012 a changé des institutions fondamentales du droit du travail, sans l'intervention des interlocuteurs sociaux, ni de l'opposition parlementaire. Attendue par le patronat et crainte par les syndicats, cette réforme est censée moderniser et rendre plus flexible le marché du travail espagnol. Les syndicats patronaux ont applaudi ces mesures en soulignant qu'elles devraient aider à la création d'emploi, en facilitant, au passage, les licenciements. Par contre, les deux principaux syndicats de travailleurs, l'UGT et les CC.OO., ont appelé à une grève générale pour le 29 mars.

Selon le préambule du décret-loi royal 3/2012 du 10 février 2012, la réforme a pour objectif d'équilibrer la régulation des relations de travail : entre flexibilité interne et externe, entre la réglementation des contrats à durée indéterminée et déterminée, entre la mobilité interne au sein de l'entreprise et les mécanismes de rupture du contrat de travail, entre les tutelles opérant dans le contrat de travail et celles qui opèrent dans le marché du travail. L'objectif est celui de la flexicurité. À cette fin, le décret-loi royal contient un ensemble de mesures visant à promouvoir l'employabilité des travailleurs, la réforme des aspects de la mise en place d'emplois et de la formation professionnelle (chapitre I), la promotion des CDI et d'autres formes de travail, avec un accent particulier sur la promotion de l'embauche par les PME et le recrutement des jeunes (chapitre II). Il s'agit également de favoriser la flexibilité dans l'entreprise comme une alternative aux licenciements (chapitre III), et enfin, de promouvoir l'efficacité du marché du travail en tant qu'élément lié à la réduction de la dualité du travail, avec des mesures qui touchent principalement la rupture du contrat de travail (chapitre IV).

Pour lutter contre la segmentation du marché du travail, le décret-loi royal cherche à réduire l'attractivité des contrats précaires et encourage le CDI dans les PME. Soulignons que les modalités du contrat de travail n'ont pas été simplifiées et que le projet de créer un contrat de travail unique, avec des indemnités de rupture progressives, selon l'ancienneté a été abandonné ; de même, s'agissant de la mise en place des « mini-jobs » du modèle allemand. Finalement, seuls certains aspects du contrat de formation et d'apprentissage et du contrat à temps partiel ont été modifiés ; tels que la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires en contrat à temps partiel. En outre, le législateur a abrogé le contrat pour la promotion des CDI, crée en 1997, dans un accord des partenaires sociaux. De même, le décret-loi royal a créé un autre CDI, pouvant être conclu par les PME de moins de 50 salariés et bénéficiant de bonifications et de réductions fiscales, qui a comme particularité de comporter une période d'essai d'un an. Bien qu'il ne s'agisse pas de la durée de 2 ans prévue dans le « contrat nouvelles embauches » censuré par l'OIT, cette période d'un an demeure très discutable. En Espagne, la Cour de Cassation a déjà considéré comme étant abusifs les délais d'1 ou 2 ans fixés par certaines conventions collectives (SSTS du 12 novembre 2007, Ar. 701/2008, et du 20 juillet 2011, Ar. 6680).

En deuxième lieu, le décret-loi approfondie la tendance à renforcer la flexibilité interne, pour encourager les employeurs à utiliser des mesures alternatives au licenciement. Ainsi, la loi ajoute aux autres mesures déjà prévues la possibilité de réduire les salaires pour pallier les effets de « circonstances de caractère économique, technique, organisationnel ou de production » qui risqueraient de

menacer la continuité de l'entreprise. Désormais, et moyennant un préavis de 15 jours, l'employeur peut réduire, de manière individuelle ou collective, les salaires ainsi que le temps de travail. Le salarié qui s'y oppose, pourra, soit résilier le contrat de travail en récupérant une indemnité de 20 jours par année travaillée, soit agir en justice ; le juge du travail espagnol étant chargé d'apprécier souverainement l'opportunité des mesures envisagées par l'employeur. Par ailleurs, les « clauses de décrochage » des accords collectifs sectoriels pour les entreprises en difficulté économique sont rendues plus faciles. S'il y a un accord d'entreprise, les entreprises enregistrant au moins 2 trimestres de chute significative du chiffre d'affaires, sans pertes comptables, pourront suspendre l'application de la convention collective dont elles dépendent. La suspension pourra porter sur les dispositions concernant le temps de travail, les horaires, le système de rémunération, le salaire, l'organisation du travail, les fonctions ou la protection sociale complémentaire. Enfin, pour réduire la rigidité du modèle de négociation collective, héritée du franquisme, le décret-loi 3/2012 du 10 février 2012 a modifié à nouveau le régime juridique des conventions collectives, déjà remanié par le décret-loi 7/2011 du 10 juin. En général, la réforme établit une priorité d'application de la convention collective d'entreprise sur la convention collective de branche, dans des matières comme le montant du salaire, l'horaire et l'aménagement du temps de travail, l'adaptation au niveau de l'entreprise du système de classification professionnelle ou l'adaptation des modalités des contrats ou des mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle.

En troisième lieu, le décret-loi royal modifie le régime juridique du licenciement. Tout d'abord, il prétend faciliter le recours aux licenciements collectifs ou objectifs et, en particulier, à ceux pour cause économique, technique, d'organisation et de production, les plus répandus dans la pratique, et qui offrent désormais le droit commun de la réglementation du licenciement. En ce sens, la réforme aspire à clarifier la notion de cause économique, technique, organisationnelle ou de production pour un recours plus simple aux licenciements collectifs ou objectifs, assurant une indemnisation de 20 jours de salaire par année de service, dans la limite de 12 mensualités. Dans la définition de la cause économique, on ajoute au cas de diminution du niveau persistant des recettes, celui des ventes. Et on précise que, dans les deux hypothèses, il est entendu que le déclin est persistant dès lors qu'il se poursuit durant 3 trimestres consécutifs. En outre, la réforme a supprimé les références à la viabilité ou à la capacité de l'entreprise à maintenir le volume d'emploi, ainsi qu'au caractère raisonnable de la mesure prise par l'employeur. Par ailleurs, la réforme allège la procédure de licenciements collectifs, en supprimant l'autorisation administrative, traditionnelle en droit du travail espagnol, sauf dans le cas de licenciement pour force majeure. Enfin, la réforme a réduit les indemnités de licenciement irrégulier. Auparavant fixée à 45 jours de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 42 mois de salaire, l'indemnité est désormais de 33 jours de salaire par année d'ancienneté avec un maximum de 24 mois de salaire.

On peut se demander si la réforme est réellement équilibrée. Plus qu'une recherche de protection des droits des salariés, il y a un renforcement des pouvoirs patronaux. Certains aspects suscitent des doutes quant à sa constitutionnalité. On ne sait pas si la réforme servira à créer de l'emploi. Ce qui est certain c'est qu'elle facilitera les licenciements.