

¹ Cf. J. L. Gil y Gil, « Actualités juridiques internationales : Espagne », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, n° 2011/1, pp. 93-94.

La réforme du marché du travail menée, ces derniers mois, par le Gouvernement porte sur la négociation collective, et cherche aussi à promouvoir l'emploi des jeunes et la stabilité de l'emploi. D'autre part, la loi 27/2011 du 1^{er} août sur la mise à jour, l'amélioration et la modernisation du système de sécurité sociale achève le processus parlementaire de réforme des pensions¹.

I - Négociation collective

Le titre III du Statut des Travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*), sur la négociation collective et les conventions collectives, trouve son origine dans l'accord interconfédéral du 10 juillet 1979, et a été rédigé, en 1980, en tenant compte des articles 7, 28 et 37.2 de la Constitution de 1978. Depuis son adoption, et sauf en 1994, cette partie du Statut des Travailleurs n'a pas beaucoup changé. Alors que la stabilité et la continuité du modèle de négociation collective ont connu des effets très positifs, elles ont également donné lieu à certains dysfonctionnements qui nuisent à l'efficacité et, surtout, à la capacité d'adaptation à l'évolution des conditions changeantes de l'économie et de l'emploi et spécifiquement du modèle de relations professionnelles.

Compte tenu de l'impossibilité des partenaires sociaux de parvenir à un accord, le Gouvernement a approuvé le décret-loi royal 7/2011 du 10 juin, sur les mesures urgentes en faveur de la réforme de la négociation collective. En premier lieu, le décret-loi royal vise à promouvoir une meilleure articulation de la négociation collective et à favoriser à la fois une négociation collective de branche plus proche de l'entreprise et une négociation collective plus adaptée à la situation propre à chaque secteur professionnel. En deuxième lieu, la norme aspire à introduire des niveaux plus élevés de dynamisme et d'agilité/souplesse (?) dans la négociation collective, tant dans le processus de négociation des conventions collectives que dans son contenu ; cela, afin d'augmenter sa capacité d'adaptabilité à l'évolution de la situation économique et du travail, tout en cherchant une flexibilité pour les employeurs ainsi qu'une sécurité professionnelle pour les travailleurs. Et enfin, la réforme tente d'adapter le système de négociation collective aux nouvelles réalités de monde de l'entreprise, en fixant de nouvelles règles de légitimité pour la négociation des conventions collectives et pour favoriser la flexibilité interne.

En vue d'atteindre ces objectifs, la réforme modifie les dispositions relatives à la structure et aux éventuels conflits de normes, au contenu et à la force juridique, ainsi qu'aux règles de légitimité des conventions collectives. Ainsi, le texte établit une priorité d'application des conventions collectives d'entreprise sur les conventions collectives de branche concernant le salaire de base et les compléments du salaire, la compensation des heures supplémentaires et du travail par roulement, les horaires et l'organisation du temps de travail, le régime de travail par roulement et la planification des congés, l'adaptation professionnelle, l'ajustement des méthodes de recrutement et, enfin, les mesures visant à concilier le travail et la vie personnelle. En l'absence d'un accord exprès, la période maximale de négociation d'une convention collective est fixée à 8 mois si la durée d'application de la convention précédente avait été inférieure à 2 ans, ou à 14 mois dans les autres cas. En général, la réforme vise à établir des mécanismes efficaces de règlement extrajudiciaire des différends, y compris la médiation ou l'arbitrage. Il ne s'agit d'ailleurs pas uniquement de ceux survenant au cours de la négociation collective, mais éga-

lement de ceux découlant de l'application et de l'interprétation de celle-ci, ou encore de ceux produits par l'application des mesures de flexibilité interne. En ce qui concerne la légitimité de négociation des conventions collectives, on adapte la réglementation de la négociation collective aux nouvelles réalités de l'entreprise, telles que les groupes d'entreprises ou les entreprises en réseau, qui apparaissent dans le contexte des processus de décentralisation de la production.

II - Embauche des jeunes et stabilité de l'emploi

De même, le décret-loi royal 10 /2011 du 26 août a approuvé des mesures d'urgence visant à promouvoir l'emploi des jeunes, la stabilité de l'emploi et le maintien du programme de réinsertion professionnelle destiné aux personnes ayant épuisé leur protection contre le chômage. Parmi les nouveautés, on peut souligner le nouveau contrat pour l'apprentissage et la formation, qui vise à améliorer les possibilités d'emploi et de formation des jeunes chômeurs, et qui suppose l'abrogation du contrat de formation actuel. Le contrat a pour objet la qualification professionnelle des travailleurs dans un régime d'alternance d'une activité de travail rémunérée dans une entreprise avec une activité de formation au sein du système de formation professionnelle pour l'emploi ou du système de l'éducation. Il est inspiré par le modèle de formation dual allemand, adapté aux besoins et aux caractéristiques du marché du travail et du système de formation pour l'emploi espagnol.

Le contrat peut être conclu avec les travailleurs âgés de 16 à moins de 20 ans, dépourvus de qualification professionnelle, c'est-à-dire sans le titre de l'Éducation Supérieure Obligatoire (ESO) ou qui, même s'ils l'ont, sont dépourvus de diplôme universitaire, de formation professionnelle ou d'un certificat professionnel. Temporairement, jusqu'au 31 décembre 2013, le contrat pourra également être conclu avec les travailleurs âgés de 25 à moins de 30 ans. Le gouvernement justifie cette mesure, qui peut être critiquée, par le fait que, au sein de ce groupe d'âge, il y a beaucoup de jeunes sans aucune qualification professionnelle.

Il est, en outre, prévu que 75% de la journée de travail se déroule en entreprise ; le reste du temps étant consacré à des activités de formation dans un centre. La rémunération est fixée en proportion du temps de travail effectif, conformément aux dispositions de la convention collective. Le contrat est d'une durée maximale de 2 ans, avec possibilité de prolongation d'une année supplémentaire en fonction du processus d'apprentissage. Par ailleurs, le salarié a droit à toutes les prestations de la sécurité sociale, y compris les indemnités de chômage et du Fond de Garantie des Salaires (FOGASA).

En outre, afin de favoriser le maintien de l'emploi, le décret-loi royal contient une mesure très discutable et controversée : la suspension, pour une durée de 2 ans, de l'application. d'une norme visant à lutter contre la conclusion successive de contrats à durée déterminée. En vertu de ladite règle, un tel enchaînement pouvait, sous certaines conditions, aboutir à la requalification dudit contrat en contrat à durée indéterminée. Afin de paralyser les effets indésirables qu'une telle règle pourrait causer (,non-renouvellement de contrats à durée déterminée...), le Gouvernement a opté pour sa suspension temporaire afin d'éviter de nuire ainsi au maintien de l'emploi.

Dans son agonie, le Gouvernement socialiste continue désespérément de reformer le marché du travail, avec le double objectif de promouvoir l'emploi et de calmer les marchés. Mais le droit a ses raisons que l'économie ne connaît point.