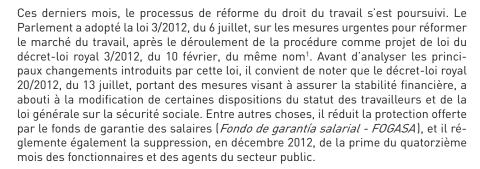
## **ESPAGNE**

## JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá de Henares

1 *Cf.* J. L. Gil y Gil, « Actualités juridiques internationales : Espagne », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, n° 2012/1, pp. 119-120.

\_\_\_\_



Le premier objectif de la réforme est de lutter contre la segmentation du marché du travail. À cette fin, le législateur cherche à réduire l'attractivité des contrats précaires et à encourager les CDI dans les PME. Dans ce domaine, la loi modifie le mode de calcul de l'enchaînement des CDD successifs. Comme le décret-loi royal, la loi 3/2012 a maintenu la suspension de l'application de l'article 15.5 du statut des travailleurs jusqu'au 31 décembre 2012, mais établit une règle pour le calcul des contrats, qui exclut ceux conclus entre le 31 août 2011 et le 31 décembre 2012. La loi limite également le recours, dans les PME de moins de 50 salariés, au CDI de soutien aux entrepreneurs, avec une période d'essai d'un an et bénéficiant de bonifications et de réductions fiscales. En vertu des prévisions de la loi, ce nouveau type de contrat peut être conclu alors que le taux de chômage ne tombera pas en dessous des 15%. Ainsi, la nouvelle figure, par ailleurs controversée, présente un caractère temporaire. Cependant, il ne faut pas oublier qu'en Espagne, selon Eurostat, le chômage était de 25,1% en juin 2012, le taux le plus élevé dans l'Union européenne. Et il ne semble pas que, dans un proche avenir, la situation s'améliore sensiblement.

En deuxième lieu, la réforme vise à renforcer la flexibilité interne, pour encourager les employeurs à utiliser des mesures alternatives au licenciement. À cet égard, la loi fait passer de 5 à 10% le pourcentage de la journée annuelle que l'employeur, unilatéralement et avec un préavis de cinq jours, peut répartir inégalement dans l'année. En outre, la loi a clarifié certains aspects du régime juridique régissant la négociation collective. Ainsi donc, elle a réduit la durée de ce qu'on appelle l'« ultra-activité » des conventions collectives. Une fois la convention collective dénoncée, les parties ont un an au lieu de deux, pour négocier une nouvelle convention. S'il n'y a pas d'accord, la convention collective devient invalide et on applique, le cas échéant, la convention collective de branche ; ou, à défaut, les lois et les règlements de l'État.

Enfin, les nouveautés dans le régime juridique du licenciement sont très importantes. Encore une fois, la loi modifie la définition de la cause économique, avec l'intention de protéger la sécurité juridique et de réduire, autant que possible, le contrôle judiciaire. La baisse persistante du niveau de revenus ou du chiffre d'affaires qui justifie le licenciement concerne les recettes ordinaires. Pour comparer les revenus et apprécier la baisse pendant trois trimestres consécutifs, il faut considérer le même trimestre de l'année précédente. En termes de procédure, la loi maintient l'élimination de l'autorisation administrative des licenciements collectifs pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production. Toutefois, la loi pré-

cise que, au cours de la période de consultation, l'administration peut procéder à des actes de médiation et d'assistance à la demande conjointe des parties ou de sa propre initiative. Le décret royal 1483/2012, du 29 octobre, réglemente les procédures des licenciements collectifs. La loi a également introduit un curieux changement dans la procédure pour contester les licenciements collectifs. Si les représentants des travailleurs ne contestent pas le licenciement collectif, l'employeur peut déposer une plainte auprès des tribunaux du travail pour obtenir un arrêt qui déclare la décision extinctive conforme au droit, ce qui produira l'effet de la chose jugée sur les procédures individuelles que les travailleurs apportent ou pourraient apporter.

La loi restreint également les cas de nullité du licenciement collectif imposant la réintégration des travailleurs et le paiement de leurs salarios de tramitación (indemnité versée au salarié licencié en attente du résultat de la procédure de conciliation ou de licenciement). La loi prévoit que le jugement découlant d'une contestation d'un licenciement collectif peut uniquement déclarer nulle la décision extinctive, d'une part, en cas d'irrespect par l'employeur de la période de consultation ou de son obligation de fournir la documentation prévue, d'autre part, en cas d'irrespect de la procédure établie pour les cas de force majeure, en outre, en cas de non obtention de l'autorisation judiciaire du juge des faillites dans les cas où celle-ci est légalement prévue, enfin, lorsque la décision de l'employeur a été prise en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques. Auparavant, la nullité était prévue en cas d'inobservation de la procédure de licenciement collectif. Désormais, certains vices de procédure entraîneront uniquement l'irrégularité, et non la nullité du licenciement. Par ailleurs, la nouvelle rédaction de la loi ignore l'effet de la nullité dans les cas de fraude, dol, coercition ou abus de droit. De même, la loi durcit le régime juridique des contributions financières au Trésor Public pour les licenciements collectifs des salariés de plus de 50 ans. En effet, le seuil d'effectifs d'une entreprise qui bien que faisant des bénéfices procède au licenciement de travailleurs de plus de 50 ans a été abaissé de 500 à 100 employés afin d'être tenue de verser ladite contribution financière au Trésor<sup>2</sup>.

En ce qui concerne le licenciement objectif, la loi maintient la possibilité de rompre le contrat pour absences non justifiées, atteignant 20% des journées de travail pendant 2 mois consécutifs. Néanmoins, il est désormais nécessaire que la totalité des absences au cours des 12 derniers mois atteignent 5% des jours ouvrables. On peut également licencier si les absences atteignent 25% sur 4 mois discontinus, au cours d'une période de 12 mois. Autrement dit, on a introduit une marge en fonction des absences produites durant l'année précédente. Il est spécifié qu'il ne faut pas prendre en compte, en plus des absences déjà exclues, celles dues au traitement médical d'un cancer ou d'une maladie grave. Enfin, dans les entreprises de moins de 25 salariés, le *FOGASA* assume une partie des indemnités de licenciement des travailleurs en CDI, lorsque la rupture est justifiée et fondée sur des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production. La nouveauté réside dans le fait que désormais l'employeur n'a plus à verser l'intégralité de l'indemnité pour ensuite pouvoir en réclamer le remboursement partiel au *FOGASA* (8 jours par an), mais qu'il doit juste payer la partie qui lui incombe d'assumer (12 jours par an); le travailleur devant réclamer lui-même au *FOGASA* la somme restant.

Ainsi donc, le processus sans fin de réforme du marché du travail continue, tandis que la crise s'aggrave et que le chômage et le découragement des citoyens augmentent.

<sup>2</sup> *Cf.* Décret royal 1484/2012, du 29 octobre 2012 réglementant la procédure pour le calcul et le paiement des cotisations.

