


JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá de Henares



La loi 3/2012 du 6 juillet sur les mesures urgentes pour réformer le marché du travail a déplacé le centre de gravité de la protection contre le licenciement vers le licenciement pour causes économiques, techniques, d'organisation ou de production. En modifiant la notion de cause économique, elle facilite le licenciement collectif ou objectif pour des raisons liées à l'entreprise. Néanmoins, paradoxalement, les juges et les tribunaux ont effectué un contrôle plus strict de la procédure, et même du caractère raisonnable et de la proportionnalité de la mesure, ce qui a entraîné une augmentation du nombre des cas de nullité du licenciement. Encore une fois, le législateur est intervenu pour tenter de promouvoir la sécurité juridique et de limiter le contrôle judiciaire. Le décret-loi royal 11/ 2013 du 2 août sur les mesures urgentes pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures d'urgence dans l'ordre économique et social, publié dans le journal officiel (*BOE*) du 3 août, et entré en vigueur le jour suivant, modifie certains aspects du régime juridique des licenciements pour causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

I - Commission négociatrice (*Comisión negociadora*)

À partir de maintenant, dans la procédure du licenciement collectif, la consultation entre l'entreprise et les représentants du personnel se tiendra au sein d'une seule commission négociatrice. Dans l'hypothèse où il existerait plusieurs établissements, la consultation doit être limitée aux établissements concernés par la procédure. Ainsi, est supprimée la possibilité d'effectuer la consultation séparément par établissements, tel que le prévoit le décret royal 1483/2012 du 29 octobre, qui approuve le règlement des procédures du licenciement et de suspension des contrats et de réduction de la journée de travail. En outre, la commission de négociation sera composée d'un maximum de treize membres représentant chacune des parties impliquées dans la période de consultation, en accord avec le nombre de membres de la commission négociatrice de la convention collective d'entreprise. La nouvelle réglementation prévoit que le groupe de représentants des travailleurs soit formé avant le début de la période de consultation, mais le défaut de formation de la commission n'empêche pas l'ouverture ou la clôture de la période de consultation. De même, ces nouvelles dispositions déterminent avec davantage de précision les personnes en mesure d'intégrer la commission, composée de treize membres maximum, lesquels sont toujours répartis proportionnellement au nombre de travailleurs représentant les établissements concernés.

II - Nullité et contestation collective du licenciement

Après la réforme de 2012, les tribunaux ont annulé, à plusieurs reprises, des licenciements collectifs en raison du non-respect de la procédure légale. Afin d'améliorer la sécurité juridique relative aux cas d'annulation de licenciement collectif pour non présentation des documents obligatoires, le décret-loi royal précise les informations que l'entreprise a l'obligation de fournir. Ainsi, ce texte étend la liste des éléments qui doivent nécessairement figurer dans la notification d'ouverture de la période de consultation. Dans cet écrit, il devra être inséré une copie de la notification adressée aux employés ou à leurs représentants quant à l'intention d'engager la procédure de licenciement collectif ainsi que le nom des représentants du personnel qui intègrent

la commission négociatrice ou, le cas échéant, l'indication de l'absence de constitution de celle-ci dans les délais légaux. D'autre part, le législateur réduit l'information qui doit accompagner cette notification. Outre le rapport expliquant les causes du licenciement collectif et les autres questions mentionnées dans la lettre de notification qui reste inchangés, toutes les informations nécessaires à l'établissement des causes justificatives des licenciements collectifs sont circonscrites à la documentation comptable et fiscale et aux rapports techniques, dans les conditions fixées par le règlement d'application. Avec ce changement, le décret-loi royal ne contredit pas la jurisprudence qui contrôle le bien-fondé de la décision de l'employeur conformément aux principes de rationalité et de proportionnalité. Par ailleurs, les multinationales étrangères accèderont désormais plus facilement à la rupture du contrat de travail, car l'obligation de présenter des comptes consolidés lorsque le licenciement collectif concerne une société appartenant à un groupe est limitée aux hypothèses où la société mère est domiciliée en Espagne.

Pour doter la contestation collective d'un poids plus important, le décret-loi royal modifie la loi 36/2011 du 10 octobre qui régit la juridiction sociale (LRJS), en ce qui concerne les modalités procédurales en matière de licenciement collectif. En effet, la force de la chose jugée sur les procès individuels est explicitement reconnue en cas d'arrêt définitif ou d'accord de conciliation judiciaire de la contestation collective du licenciement. En outre, le délai de forclusion pour la contestation individuelle du licenciement commence désormais à courir à partir du moment où l'arrêt est définitif ou, le cas échéant, à partir de la conciliation judiciaire. L'objectif du législateur est d'éviter les litiges et de prévenir la paralysie des indemnités allouées après les accords collectifs par les réclamations individuelles. Cependant, en vertu du nouveau régime juridique, les employeurs peuvent être disposés d'octroyer des indemnités plus élevées dans les procès relatifs aux licenciements collectifs en vue de garantir la conclusion d'un accord qui ne puisse pas être contesté devant les tribunaux. De même, les causes de nullité du licenciement collectif ont été clarifiées afin de le doter d'une plus grande sécurité juridique, et les arrêts déclarant la nullité du licenciement sont dès lors directement exécutoires, sans avoir à passer par des procédures individuelles.

Bien que limitées, et ayant l'apparence de simples améliorations techniques, les modifications légales ont, dans la plupart des cas, un objectif clair : celui de faciliter les suppressions d'emplois. Ainsi, les contradictions découlant des modifications législatives les plus récentes émergent clairement. Le législateur privilégie la flexibilité interne, afin que le licenciement soit le dernier recours. Mais, en même temps, il facilite le licenciement pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, et il réduit le contrôle judiciaire et des représentants des travailleurs, alors qu'il supprime l'autorisation administrative dans les licenciements collectifs. Il laisse donc à l'employeur la possibilité d'utiliser les mesures de flexibilité interne ou la rupture des contrats de travail. L'interaction de ces deux possibilités a porté ses fruits : les salaires ont diminué et les licenciements ont augmenté. L'Espagne a gagné en compétitivité. Est-ce le nouveau modèle de développement qu'on préconise ? Faut-il se fonder uniquement sur la perte des droits des travailleurs et le démantèlement de l'État providence ?

