



Approuvé par le décret-loi royal 3/2012 du 10 février, qui devint plus tard la loi 3/2012 du 6 juillet, la réforme du marché du travail du gouvernement conservateur du Parti Populaire a été menée sans dialogue sociale et sans le nécessaire consensus politique, et a touché des éléments essentiels des relations de travail, telles que la flexibilité interne, le licenciement ou la négociation collective. La réforme a suscité de sérieux doutes quant à la constitutionnalité et à l'adéquation aux instruments du droit international du travail ratifiés par l'Espagne. Pour l'instant, la Cour constitutionnelle a rejeté une question de constitutionnalité soulevée par le tribunal du travail n° 34 de Madrid et aussi un recours en inconstitutionnalité introduit par le Parlement de Navarre. Bien qu'elle doive encore résoudre le recours en inconstitutionnalité introduit par les députés du groupe parlementaire socialiste et de la gauche plurielle, la Cour constitutionnelle a déjà reconnu la constitutionnalité de certains des aspects les plus importants de la réforme, en ce qui concerne la régulation de la rupture du contrat de travail et la négociation collective. Maintenant, je vais me borner à commenter ceux qui se rapportent à la rupture du contrat de travail et, en particulier, à la période d'essai (I) et aux indemnités de licenciement injustifié (II).

I - Période d'essai

L'article 4.3 de la loi 3/2012 du 6 juillet déclare que, dans la nouvelle modalité de contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, la durée de la période d'essai « sera d'un an en tout cas ». Ainsi, il prolonge la durée maximale de six mois prévue à l'article 14 du Statut des travailleurs, en l'absence d'accord à la convention collective, pour les techniciens diplômés. Contrairement à ce qui a été soutenu par un secteur important de la doctrine, l'arrêt de la Cour Constitutionnelle 119/2014 du 16 juillet estime que la disposition respecte la norme fondamentale. Selon la Cour constitutionnelle, la période d'essai du nouveau contrat sert à deux finalités légitimes : celle classique, qui consiste à offrir aux parties la possibilité de tester l'aptitude et la capacité, et, en outre, celle de disposer d'un délai, supérieur à celui prévu communément, au cours duquel il est possible d'évaluer la viabilité économique du poste de travail, afin de promouvoir l'emploi et de réduire le risque inhérent à l'embauche. Pour l'arrêt, ces finalités ne portent pas atteinte au droit fondamental au travail (article 35.1 de la Constitution Espagnole), parce que cette réglementation juridique est justifiée et raisonnable. Tout d'abord, le champ d'application est limité aux petites et moyennes entreprises, de moins de cinquante salariés, qui n'ont pas effectué de licenciements injustifiés dans les six mois précédents la conclusion du contrat, et seulement pour le type de contrat à durée indéterminée. En outre, la réglementation est prévue pour tous les travailleurs, indépendamment de la qualification ou de la catégorie professionnelle. Et enfin, la durée de la période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du travailleur, et il est impossible d'imposer une période d'essai à un salarié ayant déjà exercé auparavant les mêmes fonctions dans l'entreprise. Par conséquent, la Cour constitutionnelle estime que, dans la conjoncture économique actuelle, la durée de la période d'essai est raisonnable à la lumière de la convention n° 158 de l'OIT, de 1982, sur le licenciement. De cette façon, elle se distingue de l'avis du rapport, daté de juin 2014, émis par le comité tripartite d'experts de l'OIT chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par l'Espagne de cette convention, présentée par les syndicats les plus représentatifs CC.OO. et UGT.

II - Indemnités de licenciement injustifié

Par ailleurs, l'ordonnance de la Cour Constitutionnelle 43/2014 du 12 février a rejeté la recevabilité de la question de constitutionnalité 3801/2013, soulevée par le tribunal du travail n° 34 de Madrid, et a considéré adéquate la nouvelle réglementation des indemnités de licenciement injustifié. Il convient de noter que le législateur a réduit l'indemnité de licenciement injustifié : celle-ci passe de 45 à 33 jours de salaire par année de service, avec un maximum chutant de 42 à 24 mensualités (article 56.1 du statut des travailleurs). Tout d'abord, la Cour constitutionnelle a écarté l'inconstitutionnalité du régime juridique de droit transitoire qui contient la disposition transitoire cinquième de la loi 3/2012 du 6 juillet. La disposition établit un critère de calcul dual. L'indemnité pour licenciement injustifié des contrats conclus avant le 12 février 2012, date d'entrée en vigueur du décret-loi royal 3/2012 du 10 février, est calculée à raison de 45 jours de salaire par année de service pour le temps de prestation de services antérieur à cette date, et à raison de 33 jours de salaire par année de service pour le temps ultérieur. Le montant résultant de l'indemnité ne peut pas dépasser 720 jours de salaire, à moins que du calcul de l'indemnité pour la période précédant le 12 février 2012 résulte un nombre de jours supérieur, auquel cas celui s'applique en tant que montant maximum à titre de compensation, sans que, en aucun cas, le montant puisse être supérieur à 42 mois. En outre, la Cour constitutionnelle estime qu'il est justifié que l'article 56.2 du statut des travailleurs réserve le droit aux *salarios de tramitación* (indemnité versée au salarié licencié en attente du résultat de la procédure de conciliation ou de licenciement), dans les cas où on opte pour la réintégration, et non pas pour le paiement de l'indemnité. L'ordonnance rappelle que la Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la conformité constitutionnelle de la limitation du paiement de ces *salarios de tramitación*, prévue en son temps par le décret-loi royal 5/2002 du 24 mai. Comme elle l'avait dit à l'époque, la réintégration dans l'entreprise et le licenciement indemnisé du contrat ne sont pas des situations homogènes, mais différentes. Alors que, dans un cas, la relation de travail entre l'employeur et le travailleur reste en vigueur, dans l'autre elle est définitivement éteinte. De l'avis de la Cour, s'agissant d'hypothèses différentes, la reconnaissance des *salarios de tramitación* dans un cas et l'omission dans l'autre ne porte pas atteinte aux exigences du principe d'égalité, n'entraînant pas une différence de traitement disproportionné ou déraisonnable.

La Cour Constitutionnelle, à majorité conservatrice, a soutenu jusqu'à maintenant la réforme du marché du travail du Parti Populaire. D'une part, elle a insisté sur la liberté de configuration du législateur et sur l'absence d'un modèle unique de relations de travail. D'autre part, elle a érigé la crise et ses effets dévastateurs sur l'emploi en tant que critère de justification des mesures de régression dans le domaine social. À ce jour, la Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée sur d'autres aspects importants de la réforme, comme celui concernant les exigences de licéité des licenciements collectifs. Même si le législateur a cherché à restreindre le contrôle judiciaire des licenciements, les cas de nullité de la décision de l'employeur pour non-respect des règles de procédure ont augmenté. Ainsi, la réforme a entraîné une plus grande incertitude juridique.