



La Cour constitutionnelle avait déjà admis la constitutionnalité de certains des aspects les plus importants de la réforme du marché du travail, approuvée par le décret-loi royal 3/2012, du 10 février, qui devint plus tard la loi 3/2012, du 6 juillet. Avec l'arrêt 8/2015, du 22 janvier, la Cour constitutionnelle résout le recours en inconstitutionnalité introduit par les groupes parlementaires du Parti Socialiste Ouvrier Espagnol et de la Gauche Plurielle. Le recours des deux principaux partis de la gauche coïncidait, pour partie, avec celui introduit par le Parlement de Navarre, et rejeté par la Cour constitutionnelle dans sa formation plénière, dans l'arrêt 119/2014, du 16 juillet. En ce qui concerne ces points, la Cour rappelle les arguments avancés dans l'arrêt précédent. Mais le recours maintenant résolu a également mis en cause d'autres dispositions de la loi. Les membres de la formation plénière de la Cour constitutionnelle se sont exprimés dans le même sens et de la même façon qu'ils l'ont fait en rejetant le recours du Parlement de Navarre, par neuf voix pour et trois contre. Le juge Fernando Valdés Dal-Ré a signé une opinion dissidente, souscrite aussi par la vice-présidente, Adela Asua, et par le juge Luis Ignacio Ortega.

I – Licenciement

Le recours contestait la constitutionnalité de la définition de la cause et de l'étendue du contrôle judiciaire du licenciement pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production. Selon les requérants, la réforme de l'article 51 du Statut des travailleurs viole le droit de ne pas être licencié sans juste cause (article 35.1 de la Constitution Espagnole (CE) et le droit à un contrôle juridictionnel effectif sur la causalité du licenciement (article 24.1 CE), parce que la disposition attaquée supprime l'obligation de l'employeur de prouver « l'existence de la cause de rupture » et de justifier « le caractère raisonnable » du licenciement. La Cour constitutionnelle réfute le fait que la réforme du marché travail « ait consacré un licenciement collectif non-causal [...] fondé sur le libre arbitre ou le pouvoir discrétionnaire de l'employeur ». Au contraire, elle affirme que, en éliminant les références à la preuve de l'existence des motifs de licenciement et de l'accréditation des motifs de la décision de rupture, la loi « supprime des zones d'incertitude dans l'interprétation et dans l'application de la norme, générées par certaines dispositions légales, aussi ouvertes dans leur contenu comme abstraites dans leurs objectifs, qui pourraient parfois constituer une exigence de preuve diabolique » pour les employeurs. L'arrêt ajoute que le nouveau libellé « impose à l'employeur une période de consultations avec les représentants des travailleurs, dans laquelle il doit leur fournir non seulement "un mémorandum explicatif des raisons du licenciement collectif", mais aussi "toutes les informations nécessaires pour démontrer les causes qui motivent le licenciement collectif" » ; en bref, la disposition attaquée « fournit à la définition des causes de rupture d'une plus grande objectivité et certitude », qui permet également au tribunal d'effectuer un « contrôle effectif » sur la décision de l'employeur.

Par ailleurs, les requérants discutaient la nouvelle disposition additionnelle 21 du Statut des travailleurs. À titre de nouveauté, la disposition prévoit le licenciement pour des causes économiques, techniques, organisationnelles ou de production de la part des administrations publiques et des entités du secteur public. Mais elle établit aussi une interdiction de la réduction des heures de travail et des suspensions de contrats pour ces mêmes causes, contrairement à l'article 47 du Statut des travailleurs qui, en général, l'autorise pour le secteur privé. De l'avis de la Cour constitutionnelle, l'impossibilité d'appliquer l'article 47 du Statut des travailleurs dans de tels cas ne viole pas le principe d'égalité devant la loi (article 14 CE).

II – Négociation collective

Les requérants avaient également remis en question la réforme de l'article 41 du Statut des travailleurs, qui donne à l'employeur le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail prévues par les « accords ou pactes collectifs ». Cette expression fait référence à ce qu'on appelle les conventions collectives extrastatutaires, qui ne suivent pas les règles de légitimation, procédure et publicité du titre III du Statut des travailleurs, et qui ont, en conséquence, une nature contractuelle et une efficacité personnelle limitée. L'arrêt rejette la remise en cause des articles 37.1 et 28.1 CE ; lesquels articles reconnaissent le droit à la négociation collective et à la liberté syndicale, dans la mesure où – comme le préambule de la loi contestée le note – la limitation du droit à la négociation collective a pour but de « procurer le maintien du poste de travail plutôt que sa destruction ». En outre, l'arrêt précise que l'exercice du pouvoir de l'employeur de modifier unilatéralement les conditions de travail « se conçoit uniquement comme une alternative à l'échec de la négociation précédente et obligatoire avec les représentants des travailleurs ». En outre, l'arrêt rajoute d'autres conditions, comme notamment le fait que l'employeur ne puisse que prendre une décision discrétionnaire lorsqu'il peut établir la preuve de « raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production », et que la décision de l'employeur « est soumise, en tout cas, au contrôle judiciaire ».

Enfin, l'arrêt réaffirme la constitutionnalité, déjà déclarée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle 119/2014 du 16 juillet, de l'article 84.2 du Statut des travailleurs. En ce qui concerne certaines matières, la disposition donne la priorité à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. L'arrêt explique que la règle contestée « part de la considération de l'entreprise comme un cadre spécialement propice à la négociation collective pour fixer des conditions de travail adaptées aux caractéristiques et aux besoins spécifiques de l'entreprise et de leurs travailleurs ». C'est la raison pour laquelle, l'arrêt « a choisi de donner la préférence à l'issue d'une négociation décentralisée » (accord d'entreprise), quand il s'agit de réglementer des conditions de travail touchant certains sujets. Par conséquent, l'arrêt « ne rend pas impossible la négociation collective de branche sur les matières pour lesquelles cette priorité est prévue, ni ne nuit à l'efficacité normative de la réglementation de branche existante, qui continuera à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son domaine qui n'adoptent pas leur propre convention collective ». L'arrêt rejette la violation de l'article 37.1 CE, puisque cette disposition « n'a pas prévu en faveur des syndicats un droit exclusif à la négociation collective », mais a opté pour une « large reconnaissance » de sa légitimation n'excluant pas d'autres représentants syndicaux et des travailleurs. Elle ne statue pas non plus en faveur de la violation de l'article 28.1 CE, dans la mesure où le surplus d'efficacité accordé aux pactes collectifs sur des sujets spécifiques « n'empêche pas aux syndicats la négociation collective d'efficacité générale, ni ne fait donc obstacle à l'exercice de l'une de leurs fonctions essentielles ».

Ainsi donc, la Cour constitutionnelle, à majorité conservatrice, a donné un aval définitif et sans réserves à la réforme du marché du travail du Parti Populaire. Entretemps, les organes de contrôle des organisations internationales ont parfois douté de l'adéquation du droit espagnol aux normes internationales.

