REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

ARGENTINE

JUAN PABLO MUGNOLO
PROFESSEUR DE DROIT DU TRAVAIL, UNIVERSITÉ DE BUENOS AIRES

LA RÉGLEMENTATION DU LICENCIEMENT POUR « MOTIF VALABLE » FACE À UNE NOUVELLE OPTION DE POLITIQUE LÉGISLATIVE

À la fin de l'année 2023, les citoyens argentins ont élu un nouveau gouvernement, ce qui a entraîné un bouleversement radical des politiques appliquées au cours des vingt dernières années. Le nouveau gouvernement ultralibéral a réussi à faire adopter une réforme partielle de la législation du travail, portant sur diverses questions. Parmi elles figurait la réglementation du licenciement pour motif valable, réforme qui traduisait en réalité l'intention idéologique de commencer à encadrer le droit de grève dans une certaine direction. Cet article analysera cette situation à travers l'étude de la nouvelle rédaction de l'article 242 de la Loi sur le contrat de travail, texte principal régissant les relations individuelles de travail en Argentine, dont voici la première partie :

> Article 242. Motif valable
>
> L'une des parties peut dénoncer le contrat de travail en cas de non-respect par l'autre partie des obligations qui en découlent et qui constituent un préjudice et qui, en raison de leur gravité, ne permettent pas la poursuite de la relation.
>
> L'évaluation doit être effectuée avec prudence par les juges, en tenant compte de la nature des relations résultant d'un contrat de travail, conformément aux dispositions de la présente loi, et des modalités et circonstances personnelles de chaque cas.
>
> La participation active à des blocages ou à des occupations d'établissements peut constituer un préjudice grave au travail, comme cause objective de résiliation du contrat de travail [...].

La notion de rupture du contrat de travail pour motif valable s'est construite en droit argentin autour d'un mécanisme juridique pouvant être invoqué tant par le salarié que par l'employeur. L'article 242 de la Loi sur le contrat de travail (LCT) précise que « l'une des parties » – employeur ou salarié – peut mettre fin au contrat si, du fait d'un manquement de l'autre partie, se produit un préjudice grave rendant impossible la poursuite de la relation de travail. Ce pouvoir partagé de résiliation, reconnu par la loi à chacune des parties, reste intact après la réforme, préservant donc, a priori, cette « logique duale générale ».

Compte tenu de la configuration technique et juridique du licenciement pour motif valable, on ne peut s'empêcher de noter la particularité du choix du législateur réformiste : il ne modifie pas l'option « bilatérale subjective » prévue par le premier alinéa de l'article 242, mais ajoute néanmoins un dernier alinéa

qui semble l'éluder et introduit, comme nouveauté, une « cause objective unique et expresse ». Cette cause ne peut être invoquée que par l'employeur, dans le cas spécifique du dommage juridique résultant de la participation active du salarié à des blocages ou occupations d'établissements.

La participation active du salarié à des blocages ou à des occupations d'établissements, dès lors qu'elle est susceptible de causer un préjudice grave à l'employeur ou aux autres travailleurs, constitue donc désormais un motif objectif de résiliation du contrat de travail. La suite de l'article 242 précise les cas dans lesquels il y a présomption de préjudice grave dans le cadre d'une action directe :

> [...] Il y a présomption de préjudice grave lorsque, au cours d'une action directe :
> a) la liberté de travail de ceux qui ne participent pas à l'action est affectée par des actes, des faits, des intimidations ou des menaces ;
> b) l'entrée ou la sortie de personnes et/ou de biens dans l'établissement est totalement ou partiellement empêchée ou entravée ;
> c) des dommages sont causés à des personnes ou à des biens appartenant à l'entreprise ou à des tiers situés dans l'établissement (installations, marchandises, fournitures et matières premières, outils, etc.) ou sont indûment retenus.
> Avant le licenciement, l'employeur doit intimer le salarié de cesser le comportement préjudiciable, sauf dans le cas de dommages aux personnes ou aux biens prévus au point c), lorsque la survenance du dommage rend la notification sans effet.

Le texte transcrit ci-dessus, qui a été ajouté après la réforme, met en évidence une préoccupation centrale indéniable du législateur concernant l'avenir des relations de travail, en particulier leur nature collective. Le caractère central de cette préoccupation est évident dans la référence minutieuse aux actions collectives impliquant des blocages ou des occupations d'établissements. Ces actions méritent une analyse détaillée.

En ce qui concerne la nature collective des blocages ou des occupations d'établissements, le texte de l'article 242 n'est pas explicite. On peut néanmoins estimer que les actions directes mentionnées sont par hypothèse des actions collectives. Toutefois, comme il s'agit supposément d'actions collectives nées de l'existence d'un conflit du travail, on regrettera que l'article 242 ne dise pas en quoi la participation du travailleur à ces actions est susceptible du relever du droit de grève. Cela pourra entraîner des difficultés d'interprétation du texte. La loi semble poser que le blocage et l'occupation d'un établissement constituent des actes qui se situent au-delà de l'exercice du droit de grève, mais du fait de la complexité même de ce droit, il aurait convenu de mieux définir ces notions. Tout particulièrement, il conviendrait de déterminer rigoureusement la titularité du droit de grève ainsi que ses modalités d'exercice. Cela afin d'éviter qu'une éventuelle interprétation erronée sur ce point n'affecte négativement l'exercice du droit, en particulier face à une situation factuelle qui, comme celle envisagée à l'article 242 de la LCT, entraînerait la perte de l'emploi (d'autant plus sans indemnisation).

Outre l'aspect subjectif du droit de participer activement à des blocages ou à des occupations d'établissements contenu dans le droit de grève, il convient de mentionner un autre droit ancré dans la Constitution et d'une importance vitale pour le fonctionnement d'un système républicain et démocratique, dont l'impact potentiel ne doit pas être négligé. Ainsi, le droit de réunion, en tant que droit central dans la logique de protection constitutionnelle, exige un niveau de sophistication et de rigueur technique et juridique dans la législation visant à le préserver. Cela ne peut être ignoré lors de la réglementation de certaines de ses manifestations. Cela est particulièrement vrai lorsque, dans un cas comme celui-ci, ce droit constitutionnel de réunion est articulé avec un autre droit constitutionnel reconnu, à savoir la liberté d'association.

En ce qui concerne le droit de réunion et son lien avec le droit d'action syndicale, la Cour suprême de justice de la Nation, dans l'affaire *Farfán*, a confirmé l'existence de liens étroits après avoir considéré que la validité finale de la liberté d'association nécessite des garanties préalables concernant le libre exercice de la réunion, de l'opinion et de l'expression. En d'autres termes, la Cour suprême a estimé que le lien entre des droits humains indivisibles et, par conséquent, interdépendants, place au premier plan les garanties qui permettent la jouissance effective des libertés individuelles (d'opinion, d'expression et de réunion) et qui constituent la condition indispensable à la structuration ultérieure de l'effectivité des droits sociaux (en l'occurrence, le droit d'organisation).

Il convient donc d'analyser les termes de l'article 242 à la lumière de ces considérations sur le droit de grève et la liberté d'association, en tant que droits constitutionnellement reconnus auxquels le législateur accorde une place centrale dans sa nouvelle conception de la politique juridique. Une analyse exégétique du texte aura pour conséquence irréductible de délimiter l'exercice du contrôle juridictionnel prévu par la loi elle-même au regard des motifs et des actes invoqués par l'employeur au moment du licenciement.

L'exercice du droit de grève présente de nombreuses particularités ou modalités. Afin de clarifier la chose, il faut dégager différents types de manifestations, et s'intéresser particulièrement aux blocages et à l'occupation des locaux. Ce sont ces typologies que le législateur réformateur, sans réserve ni nuance, cherche à bannir de la sphère juridique du système des relations de travail.

Les blocages ou piquets de grève constituent un type de manifestation collective dont le concept s'inscrit dans la tradition anglo-saxonne, qui accorde au piquet de grève le statut de droit non seulement pendant une grève, mais aussi en tant que droit autonome. Cependant, au-delà des limites de cette tradition culturelle, le piquet de grève, en tant que configuration sociologique et juridique du blocage, est généralement considéré comme une variante du droit de réunion utilisé dans le contexte d'une grève (droits fondamentaux articulés), auquel les travailleurs pourraient recourir afin de discuter des aspects liés à la portée, à l'information et à la publicité de la mesure d'action directe en question.

Citant Ojeda Avilés, García souligne que les piquets de grève, qui se forment normalement à l'entrée d'un établissement, ont tendance à différer selon l'objectif de leur exercice : informer, convaincre ou empêcher. Ces derniers, appelés piquets coercitifs, qui sont mis en place dans le but de dissuader les briseurs de grève d'entrer dans l'établissement, font fréquemment l'objet de sanctions légales, le facteur déterminant étant la présence de violence physique. À cet égard, le Comité de la liberté syndicale (CLS) du Bureau international du Travail (BIT) a déclaré :

> Le seul fait de participer à un piquet de grève et d'inciter fermement, mais pacifiquement, les autres salariés à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être considéré comme un acte illégitime. Il en va toutefois autrement lorsque le piquet de grève s'accompagne de violences ou d'entraves à la liberté du travail par contrainte exercée sur les non-grévistes, actes qui, dans beaucoup de pays, sont punis par la loi pénale[1].

Dans le même ordre d'idées que le CLS, il convient de souligner la Convention américaine relative aux droits de l'homme (CADH, art. 15) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP, art. 21), qui sont des normes de valeur constitutionnelles stipulant que les actions collectives susmentionnées ne peuvent être compromises par l'action de l'État. De manière très précise et indéniablement fondée sur des garanties, le Comité des droits de l'homme (l'organe habilité à interpréter le PIDCP) a souligné que les *sit-in* et les blocages ne suffisent pas à eux seuls à nier le caractère pacifique d'une réunion.

Ainsi, le concept de piquet de grève et les actions qui en relèvent sont généralement acceptés tant par les organes de contrôle de l'OIT que par les différents organes du bloc constitutionnel, si leur organisation et leur déroulement restent pacifiques. Cela inclut l'absence obligatoire de menaces à l'encontre des travailleurs qui ne se joignent pas à la grève.

Compte tenu de ce qui précède, il convient de se demander dans quelle mesure le législateur argentin qui a modifié l'article 242 de la LCT a correctement pris en considération la doctrine des organes de contrôle de l'OIT, étant donné que cette doctrine est incorporée dans la législation argentine en vertu de l'article 24 de la Loi 25.877. En outre, la construction juridique doctrinale de ces organes, résultant de leur action interprétative, ne peut être remise en cause par le législateur sans constituer un acte manifestement inconstitutionnel qui ignore le fait que leur application doit se faire dans les conditions de leur validité (article 75.22 de la Constitution). Il convient d'ajouter la prise en compte inévitable des normes internationales qui, se référant à la question spécifique des grèves, forment un bloc de conventionnalité incorporé dans la Constitution nationale.

Face au nouveau cadre réglementaire conçu par l'article 242, le droit constitutionnel de réunion apparaît comme la première limite / le premier obstacle auquel le juge sera confronté dans l'exercice de la mission légale (de la loi elle-même) qui consiste à apprécier les actions spécifiques que l'employeur peut invoquer pour justifier le licenciement. L'appréciation du droit en question nécessite une action judiciaire méticuleuse, après avoir recherché les voies

1 BIT, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, BIT, 6e édition, 2018, p. 176.

constitutionnelles, en dehors desquelles toute tentative de qualification de l'acte diffamatoire serait invalidée comme motif de licenciement.

En ce qui concerne la deuxième hypothèse intégrée par la réforme législative, à savoir l'occupation d'un local, elle est incluse dans la nouvelle formulation avec le blocage (piquet de grève), assimilant les deux sans distinction et comme cause objective « privilégiée » de licenciement en vertu du nouvel article 242 de la LCT.

Une première approche possible de l'hypothèse causale de l'occupation d'un local devrait être faite, comme dans le cas du blocage, en la reliant au droit de réunion dans une option analytique conforme à un important courant de la doctrine travailliste.

Le CLS, non sans une certaine logique et face à la nécessaire recherche d'équilibre dans la conduite des relations de travail, a déclaré sur un ton restrictif que « [l]e droit de grève doit s'exercer dans le respect (...) du droit de la direction de l'entreprise de pénétrer dans les locaux[2] ». Dans le même ordre d'idées et rendant hommage à un critère certainement permanent dans la doctrine de ladite instance de contrôle, le Comité a maintenu le caractère pacifique de l'occupation de l'établissement comme condition nécessaire à sa validité.

L'occupation des établissements, en tant que phénomène sociologique résultant de la politique syndicale de gestion des conflits, semble avoir acquis une importance après la réforme du travail en vertu de la considération – relativement erronée – du législateur quant à son importance instrumentale dans le système argentin des relations collectives du travail. La configuration classique du sujet syndical en Argentine s'est historiquement construite en instituant fortement les fonctions des acteurs dans le cadre des relations du travail. Ces doses d'institutionnalisme fonctionnel se sont manifestées, en matière de conflits collectifs, par des actions essentiellement rationnelles et pacifiques qui se sont le plus souvent déroulées en dehors de l'établissement des entreprises concernées. Il semble donc disproportionné et dépourvu de logique politico-juridique d'intégrer, avec une intensité non dissimulée, la disposition comme motif de licenciement pour des actions qui, comme l'occupation des locaux, sont exceptionnellement présentées comme des dysfonctionnements marginaux dans la culture syndicale traditionnelle argentine.

Cette place systémique de « dysfonctionnement marginal » que représente l'occupation des locaux en tant que mesure d'action syndicale dans le système argentin de relations collectives de travail argentin a conduit à affirmer, non sans une certaine justification, que les limites du droit de grève – en particulier en ce qui concerne ces formes d'action – se trouvent dans le droit pénal. Si cette hypothèse est acceptée, l'existence d'un éventuel délit et l'intervention de la justice pénale auront alors le dernier mot dans la qualification de l'occupation des locaux (typiquement illégale et fautive) et la condamnation qui en résultera. Cela aura des répercussions évidentes dans le domaine du droit des relations de travail.

2 *Ibid.*

En guise de conclusion, une première observation permet d'affirmer que ce sera aux opérateurs juridiques qu'il appartiendra en premier lieu de démontrer si la nouvelle philosophie et l'ingénierie de l'article 242 de la Loi sur le contrat de travail sont compatibles avec les besoins du système de relations de travail argentin. Ensuite, et de manière très spécifique, ce sera aux interprètes de la norme qui, rendant hommage au mandat légal en matière de compétence, devront peser, dans les limites constitutionnelles, les hypothèses juridico-factuelles que la réforme configure comme de nouvelles causes objectives permettant la réorientation. Dans le même ordre d'idées, mais dans une approche plus large et systémique, il appartiendra à l'ensemble des opérateurs juridiques d'évaluer si, après la réforme, les doses d'efficacité et d'efficience normatives ont effectivement été accrues ou si, au contraire, elles ont diminué en raison d'une erreur de politique juridique.