

L' Espagne face à la crise
Le Nouveau Code du Travail :
Plus de déréglementation et précarisation des conditions de travail

Préambule :

PRECARITE EN EUROPE : L'ETAT ESPAGNOL

Dans les débats publics réalisés dans toute la France au cours de l'année 2010 concernant la réforme des retraites, il a été question de comparer les conséquences de l'entrée en vigueur du nouveau système français de retraites avec celui d'autres pays européens, notamment avec celui de l'Allemagne ou de l'Espagne. Dans les conclusions qui en sortaient, une question de fond, qui me paraît très importante si l'on veut être objectif dans les analyses, était systématiquement négligée : l'impact réel de cette réforme est obligatoirement dépendant du contexte d'emploi, des conditions de travail des salariés-es, c'est-à-dire du Code du Travail en vigueur dans les pays.

L'article que vous allez lire parle de l'Espagne, où la déréglementation et la précarisation des conditions de travail sont la conséquence directe de l'application du nouveau Code du Travail en vigueur depuis juin 2010. Celui-ci est la première cause, pour beaucoup de travailleurs, de la perte du droit à une retraite décente, puisqu'ils n'auront pas assez cotisé, même s'ils ont travaillé toute leur vie. Il en est de même pour l'ensemble des droits auxquelles la population a de moins en moins accès : allocations chômage, couverture de la sécurité sociale, logement, etc ...

Les lignes principales de la réforme du code du travail sont relatées dans cet article ; il ne s'agit pas d'une interprétation personnelle des textes officiels. La rédaction est, tant que possible, objective, outre quelques remarques spécifiées pour la compréhension du contexte. Il est donc à lire avec un œil critique, malheureusement l'énorme recul impliqué par cette réforme n'apparaît que trop clairement.

Cet article est un exposé de faits établis dans le nouveau code du Travail espagnol.

Xavier Montserrat
ressortissant espagnol
Sud Culture Solidaires 66
Mai 2011

La crise financière internationale est, actuellement, le prétexte pour les gouvernements d'imposer leurs réformes.

L'Espagne n'est pas une exception et pour cela, son gouvernement - soi-disant socialiste - n'a pas hésité à accorder aux patrons une plus grande capacité de pression vis-à-vis des salariés moyennant la menace de licenciements massifs arguant une réduction des coûts, et en permettant aux entreprises de modifier unilatéralement les conditions de travail de leurs salariés.

En Espagne, le « *Royal Décret-Loi 10/2010 du 16 juin de mesures urgentes pour la réforme du marché de l'emploi* », est déjà en vigueur depuis bientôt un an. Le gouvernement espagnol s'est évidemment attaché à faire entendre que cette réforme du Code du Travail était urgente et "conjoncturelle". En réalité, ce prétexte de « crise conjoncturelle » lui a permis d'imposer un ensemble de mesures structurelles visant la réduction des coûts pour le patronat et la diminution des droits acquis par les luttes ouvrières dans le siècle dernier.

- **La diminution du coût et la simplification du licenciement.**

Modification principale : Le CDI est transformé sur la base d'une généralisation du « **contrat pour la promotion de l'embauche à durée indéterminée** » [ce qui en France correspondrait au CNE-Contrat de nouvelle embauche et qui était réservé à l'insertion professionnelle]. Celui-ci a comme particularité fondamentale que, en cas de licenciement objectif², le salarié a seulement droit à une indemnité de 20 jours par année de travail, avec un maximum de 12 mois, contre 45 jours jusqu'à 42 mensualités dans le CDI "ordinaire" (pratiqué avant de la réforme).

Pour ce « nouveau CDI », dans le cas où ce licenciement objectif est un licenciement collectif réduit (voir note 2), si l'employeur déclare l'impossibilité matérielle d'en assumer le coût, alors il ne pourra être fait obligation à l'employeur de payer les indemnités.

Dans le cas où le salarié décide de porter plainte contre l'employeur et que le juge détermine qu'il s'agit d'un licenciement abusif, l'employeur peut choisir entre réadmettre le salarié en lui payant les retards de salaire, ou bien ne pas le réadmettre et lui payer une indemnité de 33 jours par année travaillée jusqu'à un maximum de 24 mensualités³ ... s'il en a les moyens.

¹ Le Royal Décret-Loi est une norme juridique avec rang de loi, propre à des monarchies parlementaires, qui émane du pouvoir exécutif et qui est dictée en cas d'extraordinaire et urgente nécessité. Il requiert de la ratification de la part du pouvoir législatif, habituellement dans un délai bref. Cependant la norme en soi n'est pas ratifiée par le Congrès des Députés. En réalité, le Congrès se limite à ratifier la situation d'urgence qui a porté à la promulgation de la norme. Le résultat final est celui-ci, mais les démarches sont beaucoup plus rapides et les débats parlementaires sont évités.

² Le licenciement objectif c'est l'extinction du contrat de travail de caractère individuel qui apparaît quand l'entreprise décide unilatéralement de licencier un salarié en se basant sur des causes étrangères à sa volonté.

En Espagne, les causes du licenciement objectif peuvent être :

- Incapacité connue du salarié ou survenue après l'embauche.

- Manque d'adaptation aux modifications techniques de son poste de travail, pourvu que celles-ci soient estimés raisonnables et soient survenues au moins deux mois depuis son introduction.

- Absentéisme : Par manque répétée au poste de travail, même si c'est par des raisons justifiées

- Quand il existe la nécessité, objectivement accréditée par l'employeur, d'amortir un nombre de postes de travail inférieur à ceux prévus dans le licenciement collectif, par des causes économiques, techniques, organisationnelles ou productives (licenciement collectif réduit). Dans ce cas, la décision patronale doit être justifiée avec une finalité déterminée, soit pour surmonter une situation de crise, ou bien pour surmonter les difficultés qui empêchent le bon fonctionnement de l'entreprise (compétitivité, exigences de la demande,...) ou bien pour diminution pertinente de bénéfices ou par pertes prévues dans les comptes de l'entreprise.

NB : Le licenciement non-objectif n'existe pour ainsi dire plus (voir licenciement objectif abusif)

³ Avant la réforme, si l'employeur ne réadmettait pas le salarié alors que le licenciement était abusif, il avait obligation de lui payer à la fois les retards de salaires (jusqu'au jugement) et l'indemnité de licenciement (qui alors était plus du double de celle d'aujourd'hui).

Avant de la réforme, seul le Juge du Social (en France ce serait le Conseil des Prud'hommes) pouvait déterminer un licenciement comme étant abusif. Paroxysme du système, l'employeur peut, à présent, « reconnaître » son tort, en déclarant dans la lettre de licenciement adressée au salarié, que le licenciement « a été abusif ». Ceci a pour conséquence que le salarié ne reçoit aucun salaire et aucune indemnité entre le jour d'effectivité du licenciement et celui du jugement⁴. Ce n'est qu'à partir de la date de prononciation du jugement qu'il aura droit à des indemnités, alors calculées sur la base de 33 jours par année travaillée jusqu'à un maximum de 24 mensualités.

Le CDI « ordinaire » disparaît quasiment puisque les seules personnes exclues de ce nouveau type de contrat sont les travailleurs hommes (pas les femmes) entre 30 et 45 ans, inscrits comme demandeurs d'emploi depuis moins d'un mois, qui n'aient pas eu un CDI dans les deux années précédentes et qu'ils n'aient eu aucun contrat, hors CDD ordinaire⁵, dans la même période. C'est-à-dire, un pourcentage très petit de la population active.

D'autre part, la réforme incorpore dans la loi les critères de la jurisprudence pour réaliser des licenciements (individuels ou collectifs) pour des causes économiques, en les élargissant. Il suffit que l'entreprise accrédite une situation économique négative et s'engage à réduire ces licenciements « au minimum raisonnable ». L'employeur peut renvoyer pour des causes objectives s'il a des pertes ou s'il prévoit d'en avoir, aussi bien qu'en cas de chute "persistante" d'entrées susceptible d'affecter la viabilité de l'entreprise ou sa capacité à maintenir le volume d'emploi. Pour que le licenciement soit validé, il suffit à l'employeur d'indemniser le salarié 20 jours, payés en partie par l'état.

Pour aider les entreprises à diminuer le coût des licenciements, l'État⁶ à travers du Fond de Garantie Salariale (le Fogasa qui auparavant avait comme fonction presque exclusive, d'assurer les salaires aux salariés dans le cas où l'employeur était déclaré insolvable) renversera au salarié 8 jours de travail par année travaillée – contre 25 jours avant de la réforme – dans les licenciements objectifs (individuels ou collectifs) qu'ils soient déclarés pertinents ou abusifs. Cela veut dire que, pour un employeur, renvoyer un salarié lui coûte 12 jours pour les licenciements objectifs pertinents et 25 jours pour les abusifs (s'il peut payer).

Avant la réforme, il fallait que l'employeur prouve son insolvabilité, aujourd'hui, cette aide est versée aux entreprises sur simple déclaration de leur part.

Cette aide de l'état n'est donné que dans le cas d'extinction de CDI (aussi bien ordinaire que de promotion de l'occupation). Il faut savoir que le Fogasa est payé avec les cotisations patronales à la Sécurité Sociale.

À partir du 1er Janvier 2012, sera constitué un fond de capitalisation pour financer les licenciements à partir des cotisations sociales des salariés (sans qu'on puisse augmenter la cotisation patronale), en adoptant le dénommé système autrichien. Ceci revient à faire en sorte que ce soient les salariés eux-mêmes qui payent les licenciements.

Par ailleurs, quelque soit le contrat de travail, il est établi que le non accomplissement par l'employeur des conditions formelles requises pour que le licenciement puisse être effectif, ne suppose plus la nullité de celui-ci, ainsi que le non respect du délai de préavis et le manque de fondement du licenciement. L'entreprise ne doit même pas obéir à des formalités légales pour renvoyer un salarié au moindre prix.

⁴ Cela peut durer des années

⁵ Ils sont exclus les CDD d'intérim, de remplacement, les contrats de formation, les contrats de remplacement pour anticipation de l'âge de retraite

⁶ Plus exactement, le "Ministère du travail et de l'immigration" (vous avez bien lu !)

- **Affaiblissement des Conventions collectives.**

Tout d'abord, les possibilités de consultations sont réduites : une période de quinze jours maximum (contre 30 auparavant) est fixée pour les périodes de consultations avec les représentants des salariés dans le cas où sont envisagées des délocalisations collectives ou des modifications des conditions de travail.

D'autre part, jusqu'à maintenant, pour modifier les conditions fixées dans les Conventions collectives (les conditions salariales, de régime de travail par tours -trois huit-, du système de rémunération, du système de travail et du rendement), il fallait arriver à un accord avec les représentants des salariés. Depuis la réforme, l'employeur peut ne pas appliquer le régime salarial prévu dans les Conventions Collectives. Il suffit pour cela qu'il estime que l'application des conventions collectives risquerait de porter préjudice à la situation et aux perspectives économiques de l'entreprise, en affectant les possibilités de maintien des salariés dans l'entreprise.

Mais aussi, la nouvelle loi oblige à prévoir des « procédés d'application générale et directe » dans les conventions collectives, afin de résoudre de manière effective les désaccords dans les négociations avec les représentants des salariés.

Ceci signifie que n'importe quel employeur peut ne pas respecter ses engagements avec les salariés au prétexte de motifs économiques, et qu'en cas de désaccords avec les représentants syndicaux, ce n'est même pas un juge qui prendra la décision finale.

- **Réductions de journée aux dépens de la Sécurité Sociale.**

L'employeur peut procéder à une réduction de la journée de travail (allant de 10% à 70%) en application d'un expédient de régulation temporaire d'emploi (ERE temporaire). Il est établi que le salaire que l'entreprise paye au salarié sera alors complété aux dépens de l'allocation chômage, selon le taux auquel le salarié aura droit⁷. De plus, les cotisations de l'employeur pendant la durée du dispositif sont réduites jusqu'à 50% de leur valeur ordinaire.

Les fonds de la Sécurité Sociale sont donc utilisés pour assouplir la journée de travail au profit des entreprises, alors même que celles-ci versent moins de cotisations. On se rappellera qu'il a été dit que ces fonds ne suffisent pas pour garantir le système de pensions.

- **Privatisation des services d'emploi.**

Des entreprises privées avec but lucratif s'ajoutent aux services d'emploi privés sans but lucratif déjà existants, faisant concurrence au Service Public d'Emploi⁸. Elles ont les mêmes compétences que le Service Public d'Emploi. Le Service Public d'Emploi peut aussi sous-traiter des entreprises privées qui assureront ses fonctions. Le chômeur peut même être radié et perdre ses allocations chômage sous prétexte de ne pas s'être rendu à

⁷ En Espagne, il faut avoir cotisé au moins 12 mois pour avoir droit à 120 jours de chômage et le taux de celui-ci est très faible (entre 497 euros bruts/mois et 1000 euros bruts/mois en janvier 2011). Dans le cas où les allocations sont perçues comme complément de salaire d'un travail de journée réduite, la prestation est calculée sur le pourcentage restant de la journée de travail.

⁸ Les services publics ont assez généralement perdu leur objet initial. Certaines entreprises ont même un agrément d'état pour remplacer la sécurité sociale (en Espagne, c'est elle qui gère aussi les indemnités chômage). Les employeurs cotisent à la sécurité sociale, mais ces entreprises privées ont, via l'état, le pouvoir de bloquer les indemnités.

un entretien avec celles-ci.

Par ailleurs, toutes les limitations pour l'embauche à travers des agences d'intérim sont abolies, même celles qui concernent les activités avérées dangereuses.

Or certaines de ces agences d'intérim ont la fonction de « service d'emploi » (si elles ont l'agrément). Ainsi, par exemple, quelques soient les emplois proposés par l'agence, si la personne refuse « une offre de travail adéquat » ou trois offres quelconques ou même refuse de participer à des formations ou à des travaux de « collaboration sociale » (travaux d'intérêt général !), cela est considéré comme une faute grave, donc la personne est radiée⁹.

- **Nouvelle régulation de l'embauche à durée déterminée.**

La nouvelle loi établit une durée maximale de 3 ans, prorogable de 12 mois, pour les CDD. L'employeur n'a plus besoin de préciser les circonstances qui justifient l'utilisation d'un CDD.

Le délai pour la signature de contrats de formation¹⁰ s'élargit de quatre à cinq ans après la fin de la formation spécifique sur le lieu.

Conclusions

Depuis l'entrée en application de la nouvelle Réforme du Code de Travail le 16 juin 2010 (suite à laquelle les espagnols ont fait une Grève Générale le 29 septembre 2010), le chômage n'a pas cessé d'augmenter, se situant actuellement à 21,29% de la population active (avril 2011), ce qui suppose qu'il y a actuellement plus de 4.910.200 de chômeurs dans l'État espagnol¹¹.

On notera que le nombre de CDD a aussi augmenté, contrairement à ce qui était prévu par le gouvernement.

La famille et l'économie submergée¹² aident à tempérer le drame du chômage sans pour cela dédramatiser les conséquences des violations au droit au travail. La paix sociale est pour l'instant maintenue par la conciliation entre les prestations sociales et le travail submergé dans les moyennes et petites entreprises, génératrices de la plupart des postes de travail. Celles-ci, dans beaucoup de cas, résilient des contrats de travail, mais ne se passent pas de travailleurs, auxquels elles offrent du travail et un salaire sans contrat pour réduire des cotisations sociales et professionnelles.

Pour information, en Espagne, en janvier 2011, le salaire minimum pour toute activité est fixé à 641,40 € bruts mensuels (contre 862,82 € en Grèce ou 1.365 € en France).

En Catalogne, la moyenne du prix des loyers d'une habitation de 80 m² était en septembre 2010 de 734 €. Le chiffre situe à cette région comme la quatrième la plus chère d'Espagne, derrière Madrid (1.048 € / mois), le Pays Basque (980 € / mois) et les Baléares (821 € / mois).

En même temps que ce drame social (dont personne ne se veut responsable) se met en

⁹ Décision du service public d'emploi de l'état, (service du ministère du travail et de l'immigration)

¹⁰ Le contrat de formation est un CDD, c'est un des 16 types de contrats de travail existant en Espagne.

¹¹ Source Instituto Nacional de Estadística (INE). Mais bien sûr, outre ceux qui ne sont pas comptabilisés (comme les stagiaires), tous les non-employés ne sont pas inscrits au chômage. Beaucoup n'ont aucun droit. C'est en particulier le cas des travailleurs indépendants, catégorie devenant de plus en plus importante (notamment via la promotion de l'auto-entrepreneuriat), et qui n'a aucune protection non plus.

¹² C'est ainsi qu'on dénomme le travail au noir. En effet, c'est une économie qui a un poids très important, on ne peut pas s'en passer. Le travail au noir est très développé, puisqu'il existe une permissivité générale sur ce point.

place, les commissions bancaires ont augmenté de 4% au cours du dernier trimestre de 2010 tandis que les licenciements se sont multipliés, l'Euribor à douze mois a continué à monter et les saisies de logements impayés ont dépassé les 500.000 l'année 2010. Le gouvernement espagnol continue à travailler pour l'anéantissement des acquis sociaux en éliminant les aides sociales aux chômeurs et en augmentant les cadeaux aux banques. Il n'hésite pas à avoir recours à l'armée (souvenons-nous de l'état d'alarme, décrété le 4 décembre 2010 et resté en vigueur jusqu'au 15 janvier 2011) pour traiter les problèmes sociaux qu'il est lui-même en train de provoquer suite aux réformes, et à agir à coups de décrets-loi en passant outre le droit à la négociation collective, le droit du travail et les droits sociaux, en démontrant son mépris absolu pour les règles de jeu de la démocratie et en portant les travailleurs dans des situations limites, dans une façon d'agir autoritaire, militariste et sauvage.

Xavier Montserrat
Sud Culture Solidaires 66
Mai 2011