

Traducción : Daría Terrádez Salom

Investigadora de la Universidad de Valencia, Departamento de Derecho Constitucional)

Session plénière. Jugement 119/2014 du 16 Juillet 2014. Appel d'inconstitutionnalité 5603-2012. Introduit par le Parlement de Navarre par rapport à la loi 3/2012, du 6 Juillet, sur les mesures urgentes pour réformer le marché du travail. Droits à l'égalité, protection juridictionnelle effective, liberté d'association, droit au travail et à la négociation collective: constitutionnalité des dispositions régissant le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs et de réforme du système de négociation collective. Vote dissident<sup>1</sup>.

### **VOTE DISSIDENT**

III. La violation de l'art. CE 35,1 à la suite de la mise en œuvre de l'art. 4.3 de la loi 3/2012 d'une période d'essai d'un an dans le contrat de travail pour une durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs.

3. En plus de la doctrine constitutionnelle, nous sommes tenus d'apporter et de discuter les conditionnalités internationales et de l'UE, aussi appelées par la STC 192/2003, il faudrait aussi mentionner les "engagements internationaux", qui y sont également liés, dans la mesure où, une fois satisfaites aux exigences établies par la Constitution, ils deviennent contraignants pour le législateur, comme il arrive avec les réglementations de l'UE (Art. 93 CE), ou deviennent partie du droit interne, comme avec les traités internationaux (article . 96.1 CE). En termes de droits et de libertés fondamentales, l'art. 10.2 CE exige également l'interprétation de ceux qui sont reconnus dans notre Constitution, tel que déclaré expressément, d'après "la Déclaration universelle des droits de l'homme et les traités et accords internationaux sur les mêmes sujets."

---

<sup>1</sup> Cette traduction fait uniquement référence au vote dissident.

Les engagements internationaux et européens les plus pertinents qui imposent une configuration légale du licenciement formel et causale, et aussi à interpréter les réglementations de la forme la plus favorable à cette configuration, dans la mesure où celle-ci appartient au contenu du droit du travail ex art. 35,1 CE, sont les suivants:

a) Au niveau de l'Union européenne, la reconnaissance explicite du droit "de tout travailleur à la protection contre tout licenciement injustifié" est expressément indiqué dans l'art. 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de l'an 2000 (Charte de Nice), qui a été incorporée dans le Traité sur l'Union européenne en vertu des dispositions de l'art. 6 du Traité de Lisbonne en 2007. Cette incorporation a eu pour effet de renforcer de manière significative la nature causale du licenciement et la nécessité de systèmes de "réaction adéquate" contre les fermetures d'entreprises, afin d'éviter de compromettre le droit au travail et, à travers ceux-ci, le vidage de sa fonction de protection, que doit être entendue comme intégrée dans leur code génétique.

b) Dans le cadre international, la Charte Sociale Européenne (ESC) 1961, et sa version révisée de 1996, stipulent expressément "le droit à la protection contre le licenciement" (art. 24), un droit qui établit " le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service" ainsi que le droit des travailleurs licenciés sans juste cause à une "indemnisation adéquate ou à une autre réparation appropriée". Pour assurer le fonctionnement efficace de cet ensemble de droits, les parties s'engagent à veiller à ce que chaque travailleur qui a fait l'objet d'un licenciement sans "juste cause" puisse utiliser cette mesure devant un tribunal impartial. Outre tout cela, l'art. 4.4 de ce même texte engage les États signataires à reconnaître le droit "de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi".

En vertu de cette série de déclarations, il convient de rappeler que le gouvernement grec, lors de l'application du Mémorandum de son plan de

sauvetage, a introduit une période d'essai d'un an pour un nouveau contrat de travail. Les syndicats grecs ont promu une plainte, dans le délai opportun, contre cette mesure législative; le Comité Européen des Droits Sociaux a estimé à l'unanimité que la période d'essai d'un an s'oppose à l'art. 4,4 CSE, dont le raisonnement comme suit: "Si les notions de période probatoire ou de période d'essai trouvent légitimement à s'appliquer [...], ces notions ne sauraient recevoir une acception si large qu'elle prive de toute portée, pendant une période d'une longueur telle que cela déboucherait sur leur stérilisation, les garanties prévues en matière de préavis et d'indemnité de licenciement. Or, en l'espèce, [la législation grecque] ne prévoit pas de délais de préavis ni d'indemnité de licenciement dans les cas d'interruption d'un contrat de travail qualifié par elle de « à durée indéterminée » pendant une période probatoire qu'elle étend à un an."[Résolution CM / ResChS (2013) 2].

c) Finalement, et aussi dans le cadre international, on ne peut pas manquer de mentionner la Convention n°158 de 1982 de l'Organisation Internationale du Travail sur la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur, qui s'ajoute à la recommandation n°. 166, ayant la même date et titre, les deux ayant remplacé une recommandation de 1963. Cette Convention, très importante, qui a été ratifiée par l'Espagne le 16 février 1985 et donc intégrée dans notre droit interne (art. 96.1 CE), il faut mentionner les dispositions de l'art. 4 qui prévoit:

" Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service."

Outre la caractérisation de la causalité du licenciement dans les termes indiqués, la Convention 158 conçoit un ensemble de règles sur des aspects variés, entre autres: les formalités à suivre lors des licenciements, aussi pour les disciplinaires comme pour celles dues aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, les règles doivent garantir le droit à la défense des travailleurs contre le licenciement abusif, des interdictions de licenciements dans certains cas, les sanctions contre les employeurs qui enfreignent la causalité et les exigences formelles, et généralement tout un régime minimal garantissant une

protection adéquate contre le licenciement abusif. En plus de son caractère exécutif, l'accord susmentionné, dans la mesure où il régleme le contenu du droit au travail ainsi que la continuité de l'emploi, sauf s'il existe une juste cause, sert comme un critère interprétatif pour le développement constitutionnel et juridique de ce droit fondamental.

À cet égard, ce n'est pas inutile de rappeler une information de droit comparé fournie par le jugement avec lequel je ne suis pas d'accord. Pour l'instant, le jugement de la majorité tient compte du rapport de la OIT du 6 novembre 2007, lors de l'instruction de la plainte déposée par différents syndicats français à l'occasion de l'adoption en 2005 d'une nouvelle figure de contrat de travail dans lequel, pendant deux années, les garanties exigées par la loi pour le licenciement ne s'appliqueraient pas. À cette occasion, l'OIT entendu que, en dépit de ne pas être capable d'accepter comme raisonnable une durée similaire, on ne pouvait pas exclure la possibilité qu'une telle période puisse être justifiée [FJ 3 A e)]. Mais étant donné ce qui précède, le jugement dont je suis en désaccord oublie une seconde, et pertinente, donnée; à savoir que la Chambre sociale de la Cour de Cassation française, dans son jugement du 1er Juillet 2008, a déclaré contraire à l'art. 4 de la Convention n°158 de l'OIT l'Ordonnance du 2 août 2005, celle qui a établi le contrat intitulé "nouvelles embauches", qui s'applique aux entreprises de moins de 20 travailleurs; ce contrat a été configuré comme un contrat à durée indéterminée dans lequel, au cours des deux premières années, la règle générale de droit français qui impose la causalité de licenciement a été suspendue, donc l'employeur peut résilier le contrat sans motif (ad nutum). Ledit jugement, après analyser ce régime juridique, a considéré qu'une période si excessive n'est pas "raisonnable", tel qu'il est requis par la Convention de l'OIT, puisqu'il prive le travailleur de l'essence de ses droits en matière de licenciement, et le place dans une situation comparable à celle qui existait avant la loi du 13 juillet 1973, laquelle établissait la charge de la preuve de l'abus du licenciement retombait sur l'ouvrier. Le jugement conclut son argumentation en estimant que cette régression était contraire aux principes fondamentaux du droit du travail, développés par la jurisprudence et reconnus par la loi, ce qui privait les travailleurs des garanties pour l'exercice de leur droit au travail.